

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Los Sindicatos en la Legislación Salvadoreña

TESIS

presentada por

Pedro Benjamín Mancía

en el Acto Público de su Doctoramiento.



San Salvador,
El Salvador, C. A.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y
CIENCIAS SOCIALES

"LOS SINDICATOS EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA"

TESIS PRESENTADA POR
PEDRO BENJAMIN MANCIA

EN EL ACTO PUBLICO DE DOCTORAMIENTO.

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, C.A.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR:

ING. ANTONIO PERLA h.

SECRETARIO GENERAL:

Dr. JOSE SALINAS ARIZ

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y
CIENCIAS SOCIALES

DECANO:

Dr. ARTURO ZELEDON CASTRILLO

SECRETARIO:

Dr. JORGE ROBERTO CAMPA

JURADOS QUE PRACTICARON LOS
EXAMENES GENERALES PRIVADOS
Y PUBLICO DE DOCTORAMIENTO.

PRIMER EXAMEN GENERAL PRIVADO.

PRESIDENTE:--- Dr. MANUEL CASTRO RAMIREZ
PRIMER VOCAL:- Dr. RODOLFO CORDON
SEGUNDO VOCAL: Dr. FRANCISCO ARRIETA GALLEGOS

SEGUNDO EXAMEN GENERAL PRIVADO.

PRESIDENTE:---- Dr. MAX. P. BRANNON
PRIMER VOCAL:-- Dr. SALONON PORTILLO ZELAYA
SEGUNDO VOCAL:- Dr. HUMBERTO TOMASINO

EXAMEN PUBLICO DE DOCTORAMIENTO.

PRESIDENTE:---- Dr. JORGE CASTRO PEÑA
PRIMER VOCAL:-- Dr. SALVADOR ALEMAN ECHEVERRIA
SEGUNDO VOCAL:- Dr. FELICIANO AVELAR

D E D I C A T O R I A

A la memoria de mi Padre,

PEDRO ANTONIO MANCIA,

a cuyos esfuerzos debo la coronación de mi
carrera profesional.

A mi Madre,

CARMEN v. DE MANCIA.

A mis hermanos,

RAUL GUILLERMO Y GRACIELA

con todo cariño.

A mis padrinos,

FRANCISCO GRANADINO y

ELIA DE GRANADINO,

respetuosamente, y

A la memoria del Dr. CARLOS RODRIGUEZ JIMENEZ.

ra social y económica que convenga al progreso de nuestro país.

No es adoptando posiciones demagógicas ni mucho menos cerrando los ojos ante las corrientes ideológicas predominantes en los países democráticos, que lograremos conseguir que El Salvador marche al unísono de las naciones civilizadas.

Demasiado hemos abusado, en campañas de toda índole, de las palabras "patria", "paz", "progreso", "libertad", "unión", "justicia" y otras por el estilo que únicamente han servido para encubrir intereses. Es hora de que la incultura general deje de significar un obstáculo para los que queman sus energías en el estudio y el trabajo. Pasó también la época de los sabios criollos que gustan de exhibir sus conocimientos en salas de conferencias, tratando temas abstractos desligados de la cruda realidad que vivimos.

La presente tesis, hecha a vuela pluma, no lleva la pretensión de ser una obra científica. Lo confesamos paladinamente: no diremos nada nuevo.

Al hablar sobre los sindicatos, cuyo desenvolvimiento cubre la última centuria de vida de los países avan-

--III--

zados, lo hacemos con el sincero propósito de poner nuestro pequeño concurso para demoler esa muralla de prejuicios sin fundamento que gravitan sobre las asociaciones sindicales, dejando abierto el campo a otros que, con más sólidos conocimientos y mejores bríos, prosigan la noble tarea de poner al alcance de todas las mentes las disciplinas laborales.

O R I G E N D E L D E R E C H O

D E L T R A B A J O .

Antes de entrar de lleno al estudio de los sindicatos, es menester, para clarificar conceptos, decir algunas palabras acerca del origen del Derecho del Trabajo.

Creemos que no puede señalarse la fecha exacta de la aparición de tan importante rama del Derecho, pues, desde el momento en que las grandes colectividades humanas necesitaron para su desenvolvimiento del trabajo libre de los hombres, a cuyo impulso desapareció paulatinamente el ominoso régimen de la esclavitud, surgieron al influjo de las luchas de los trabajadores, normas reguladoras del trabajo que fueron el germen de un nuevo Derecho destructor de la explotación del hombre por el hombre.

Los collegia romanos de la Edad Antigua, las guildas germánicas y anglosajonas, las corporaciones, cofradías, fraternidades, etc., de la Edad Media, que estudiaremos más adelante con detenimiento, son los precursores del Derecho del Trabajo y, aun cuando tuvieron un tinte marcadamente religioso, trataron, aunque rudimentariamente, de asegurar el bienestar del trabajador, eliminando la competencia desleal, velando por la buena calidad de los productos, retribución justa de los trabajadores, etc., etc.- Es cierto que las actividades de dichas asociaciones fueron

bajadora. La historia de su origen, nos da la pauta para desentrañar su naturaleza. Algunos autores sostienen que el Derecho Laboral es un derecho de excepción con relación al Derecho Civil, que clásicamente ha sido el derecho común; pero como muy bien expresa el connotado jurista mexicano, Dr. Mario de la Cueva, después de la Guerra Mundial de 1914 el problema se ha invertido y "el derecho común en materia del Trabajo es el Derecho del Trabajo y el derecho de excepción es el Derecho Civil".

Intentaremos comprobar la verdad que encierra la afirmación del citado tratadista azteca y, para ello, daremos una rápida ojeada a la evolución que han sufrido las sociedades humanas a través de los siglos, sin precisar de talles históricos.

Como medida previa, dejaremos por sentado que entendemos por trabajo, todo esfuerzo del hombre encaminado a producir una riqueza, la cual, económicamente hablando, y en este sentido la tomamos nosotros, es todo aquello que da satisfacción a una necesidad del hombre, de cualquier índole que ésta sea.

Sin enfrascarnos en el intrincado problema del origen del hombre, se está en capacidad de afirmar, mediante los datos que nos proporciona la ciencia y la observación de los pueblos salvajes que aún existen sobre la Tierra, que no puede concebirse al hombre aislado. El estado de

naturaleza, en que los hombres eran completamente libres e iguales, no pasa de ser una concepción ingeniosa pero errónea, que el gran filósofo ginebrino Juan Jacobo Rousseau, en su obra "El Contrato Social", usó para combatir las monarquías absolutas y despóticas que reinaban en el Continente Europeo, desde hacía varios siglos.

Lógicamente, el primer vínculo que unió a los hombres fué la sangre, y ésta es la creadora de la familia, unidad orgánica cuyo nacimiento es obra de la naturaleza. De la ampliación de esta familia, surge el clan, que conforme Rennard, "está compuesto de seres que reconocen un ancestral común", es decir "de varias generaciones unidas por la comunidad de sangre". De la reunión de estos clanes surgen las tribus, las cuales a su vez dan origen a los pueblos en cuya formación entran seres de sangre distinta a la agrupación.

Es indudable, que en los oscuros tiempos prehistóricos reinó en la tierra el poder de la garra y el colmillo. El hombre primitivo, con un cerebro rudimentario, no pudo sustraerse a esa ley de las bestias y, no obstante la invención de armas toscas, continuó valiéndose de la fuerza para subsistir, pero a medida que la especie humana aumentaba, el instinto gregario llevó a los hombres a unir sus esfuerzos para luchar contra la naturaleza. El medio ambiente en que se desarrollaron los conglomerados humanos

imprimió a éstos un sello especial; y así surgieron pueblos cazadores, pescadores, etc., según las características del territorio, en que se habían establecido. Los pueblos agricultores y pastores, surgieron posteriormente cuando el hombre descubrió la existencia de frutos de la tierra susceptibles de cultivo y animales salvajes que estaba en posibilidad de domesticar. Hasta esa época, la propiedad era colectiva y el trabajo para obtenerla se realizaba por todo el grupo, no existiendo más desigualdades que las propias de la edad, el sexo y la destreza.

Sin embargo, los enemigos del hombre, no eran sólo las fuerzas de la Naturaleza, sino también el hombre mismo. La Edad Primitiva debe haber sido el escenario de luchas destructoras, en que subsistían únicamente los vencedores, pues los enemigos eran aniquilados sin compasión. Con todo y eso, el mismo instinto que hizo comprender al hombre la conveniencia de cazar los animales para domesticarlos, lo llevó al perdón del vencido para ocuparlo en provecho propio, lo cual dió nacimiento a la esclavitud que llena páginas dolorosas de la historia.

Así llegamos al nacimiento de las grandes civilizaciones que a través de los siglos se desarrollan en la China, India, Egipto, Persia, Babilonia, Arabia, Fenicia, Grecia, Macedonia y Roma, en todas las cuales encontramos con ligeras variantes, tres clases principales: nobles, plebe-

yos y esclavos.

Insistimos en que no tenemos el propósito de hacer un estudio histórico de tales civilizaciones, pero sí podemos aseverar que en todas ellas se observa el fenómeno de la transformación del régimen de la propiedad colectiva al del reparto de tierras entre los habitantes, que es el principio de la propiedad privada. El trabajo está confiado en esta etapa de la evolución social casi exclusivamente a los esclavos, pero a medida que los grandes imperios extienden su poderío, comienzan los hombres libres a dedicarse a las artes e industrias y asociarse para defender sus derechos ante la nobleza.

En el imperio romano, es donde puede observarse más claramente esta transformación social y ya en tiempo de Servio Tulio encontramos los artesanos organizados en colegios, mediante una reglamentación rigurosa de los oficios; colegios que tienen gran similitud con las hetairías griegas reconocidas por una ley de Solón.

Fué, asimismo, en el Imperio Romano, donde se afirma la institución de la propiedad privada y se crea un conjunto de normas que merced a los grandes autores romanos llegan a construir el gran monumento jurídico del Derecho Civil, que no es más que una regulación del "mío y el tuyo". El trabajo fué incluido en dicho derecho y las relaciones obrero-patronales recibieron idéntico tratamiento a los demás contratos civiles, como si se tratara de una mercancía.

a sus arcas el oro arrancado a nuestro Continente y desarrollaron sus industrias manufactureras que pronto florecieron en forma insospechada. El antiguo artesano dueño de su propio taller, con un número limitado de compañeros y aprendices cedió el campo a los establecimientos industriales donde gran número de obreros trabajaban para un número reducido de patronos, que pronto se transformaron en una clase social preponderante, conocida en el siglo XVIII con el clásico nombre de burguesía. La obra del obrero poco a poco dejó de tener la marca personal de garantía de su autor para adoptar la impersonal del taller, que no tardó en especular con la pobreza del trabajador al fijar los salarios, aprovechándose de la abundancia de la mano de obra.

Las asociaciones de trabajadores pronto empezaron a ser vistas con animadversión por estos nuevos industriales, que pretendían abolir toda reglamentación del trabajo por considerarla una traba para el ensanchamiento de la producción de sus talleres y un obstáculo para comerciar a su antojo con el trabajo humano. Los gobiernos influenciados por esa clase industrial, consideraron también como un peligro el fortalecimiento de las asociaciones profesionales, especialmente las de compañeros, que en Francia y Alemania habían entrado en pug-

na con las corporaciones dominadas por los maestros, y como consecuencia de ello, dictaron, a partir de las postrimerías del siglo XVI, diversas disposiciones prohibiéndolas o limitándoles sus actividades.

A la fiebre de colonización que atacó a los países europeos en los siglos XV y XVI, sucedió la de incrementar la exportación intensiva de su producción industrial, a lo cual sirvieron de acicate de una manera especial una población cada vez más creciente, vías de comunicación rápidas, el descubrimiento de América y en años posteriores, las ideas de los mercantilistas que hacían residir la riqueza y el progreso de los pueblos, en el acrecentamiento de sus reservas del áureo metal, mediante el aumento de la exportación y disminución de la importación.

En ese afán incesante de los pueblos europeos de producir más que los otros, nació la máquina y con ella la gran fábrica, que iba a dar nacimiento a una nueva clase desheredada: el proletariado. Entre las máquinas que revolucionaron la industria y causaron hondas conmociones en la estructura social y económica de los pueblos podemos citar la primera máquina de hilar inventada por Hargreaves en 1764, la cual causó la ruina de miles de tejedores ingleses, quienes incitados por el

tejedor Ned Ludd se lanzaron a un loco movimiento de destrucción de las nuevas máquinas, que obligó al Gobierno Inglés en 1812 a decretar la pena de muerte contra los saboteadores de las fábricas.

Desde la segunda mitad del siglo XVIII, las monarquías absolutas comenzaban a tambalearse. Inglaterra desde mediados del siglo anterior venía luchando por limitar por medio del parlamento el poder de sus soberanos. Los enciclopedistas franceses abrazaron con ardor las nuevas ideas y se lanzaron a una batalla para conseguir el advenimiento de un gobierno donde el pueblo fuera soberano y todos los súbditos libres e iguales ante la Ley. El tiempo era propicio. Francia se encontraba al borde de la ruina económica en que la habían colocado las locas empresas guerreras de Luis XIV, los despilfarros de Luis XV y la ignorancia y flojedad de Luis XVI. Estalló por fin la Revolución Francesa, que marcó nuevos derroteros no sólo a los países de Europa sino también a los pueblos de América, donde los nuevos principios liberales sirvieron de bandera en el combate por la emancipación de la Madre España. En todos los rincones del mundo civilizado se repetía con entusiasmo la Declaración de los Derechos del Hombre, fruto de la Revolución Francesa, que propugnaba por una libertad abso

luta, utópica e irrealizable, y el "laissez faire, laissez passer" era la fórmula que el liberalismo triunfante recomendaba fervientemente como panacea para todos los males sociales.

Y ahora cabe preguntarse: ¿Qué tratamiento recibieron las asociaciones de compañeros, las fraternidades, las cofradías y demás asociaciones profesionales de parte de la Revolución Francesa? ¿Se tomaron en cuenta sus demandas acerca de salarios justos, condiciones higiénicas de las fábricas, jornadas limitadas de trabajo y demás prestaciones laborales, que las asociaciones profesionales hacía ya muchos años habían planteado a los patronos? La respuesta es un rotundo no. La Revolución Francesa fué realizada por la burguesía y ésta, imbuida en las ideas económicas de los fisiócratas no se preocupó de los problemas de la clase trabajadora, convencidos de que los salarios son regidos por las leyes de la oferta y la demanda y que el trabajo es una mercancía como cualquier otra. Embriagados por una sed insaciable de libertad, propugnaron por la libre contratación, no dándose cuenta que con la mecanización de la industria el trabajador quedaba inerme ante las ambiciones y la voluntad omnímoda del patrono, que trataría de hacer bajar por todos los medios posibles el costo de

la mercancía "trabajo".

En párrafos anteriores hemos dicho que los gobiernos, en el afán de industrializarse a cualquier precio, habían adoptado medidas prohibitivas contra las asociaciones profesionales, pero éstas no desmayaron y siguieron sobreviviendo, unas veces disimulando sus fines y otras al margen de la ley. Los revolucionarios franceses no concebían que hubieran asociaciones que trataran de imponer reglas a las relaciones obrero patronales, pues eso, según ellos, se oponía a la libre contratación y para cortar el mal de raíz decretaron los días 14 y 17 de junio de 1791, después de violentas discusiones, a propuesta del consejero Chapelier, la ley que lleva el nombre de éste, la cual en su artículo 2º decía: "los ciudadanos de un mismo oficio, profesión, artesanos, comerciantes y compañeros de un arte cualquiera, no podrán reunirse para nombrar presidente o secretario, llevar registros, deliberar, tomar determinaciones o darse un régimen para la defensa de SUS PRETENDIDOS INTERESES COMUNES". Es cierto que también a los patronos se prohibió asociarse, pero éstos no necesitaban hacerlo, ya que contaban con un arma poderosa: el Capital, con la cual fácilmente podían defender sus intereses en un mercado pletórico de brazos desocupados, a causa del cre-

ciente maquinismo.

Los resultados de la Ley Chapelier, reforzada por disposiciones penales contra las asociaciones profesionales, colocaron al obrero en el siglo pasado en la situación aflictiva que todos conocemos. Sin embargo, las clases trabajadoras no cejaron en su empeño. Después de grandes penalidades en que muchos obreros perdieron la vida o sufrieron encarcelamientos, obtuvieron en muchas naciones civilizadas, en las postrimerías del siglo pasado y principios del presente, que se decretara una nueva Legislación, que iba a reconocer al trabajador su valor como humano y respetarle su personalidad, asegurándole un mínimo de condiciones para que pudiera llevar una existencia digna y benéfica para la colectividad. Las relaciones obrero patronales salieron para siempre del Código Civil para formar un cuerpo de normas que derogan todos los principios clásicos de la contratación en materia laboral. Tal es, en síntesis, la evolución que han sufrido las sociedades y la naturaleza del Derecho del Trabajo.

REALIDAD DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES

De la evolución de los grupos sociales que hemos descrito a grandes rasgos, podemos llegar a la conclu-

sión, sin temor a equivocarnos, que las entidades sociales no son una creación artificial, sino que tienen una realidad que se fundamenta en la acción espontánea de la naturaleza. Por ende, las asociaciones son también reales, pues nacen de la natural inclinación de los hombres a sumar sus fuerzas para subsistir. El hecho, pues, de que se reconozca una personalidad jurídica a una asociación, no constituye una simple ficción, desde luego que responde a una etapa de la evolución del trabajo, que en las grandes colectividades de la actualidad requiere una organización capaz de subvenir a las necesidades de una población que se multiplica con velocidad pasmosa.

La clase trabajadora que forma el grueso del elemento humano de los estados modernos, ha librado una batalla incesante por su emancipación en el transcurso de los siglos y en una era en^{que} la inventiva humana ha alcanzado niveles insospechados, no ha querido resignarse a ser una pieza inerte en el engranaje de las grandes fábricas, y se ha alzado, cada vez más pujante, formando asociaciones para defender sus intereses, a las cuales no se puede negar el derecho a la existencia en un mundo en que las fuerzas sociales deben estar equilibradas, para que el progreso de las colectividades signifique el bienestar general y no el predominio de una clase so

cial sobre la otra.

UNIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO

En las relaciones de trabajo puede entrar el obrero aislado, contratando individualmente o agrupado en una asociación profesional, contratando colectivamente. La parte del derecho del trabajo que estudia las primeras relaciones, forma el Derecho individual del Trabajo y Derecho Colectivo del Trabajo, el que trata de las segundas.

Algunos autores han pretendido que el Derecho Colectivo del Trabajo forma una rama especial de la Ciencia y el Derecho y la doctrina italiana lo llamaba Derecho Corporativo y Sindical, que conforme el autor Barassi "es el conjunto de normas que regulan la formación, las funciones y la actividad de las asociaciones profesionales legalmente reconocidas y de las corporaciones tutelares de la actividad profesional, desde el punto de vista unitario de la nación", discutiendo los expositores italianos si el derecho corporativo o sindical fuera Derecho del Trabajo. En cuanto a las relaciones individuales del trabajo, las conceptúan de idéntica naturaleza a las de Derecho Privado, que no constituyen tampoco el Derecho del Trabajo, posición que no era más

que una consecuencia del régimen fascista imperante en Italia, el cual, sosteniendo el poder ilimitado del Estado, no podría tolerar la existencia de asociaciones que lucharan por regirse por un derecho autónomo que las salvaguardara de las arbitrariedades de la clase patronal y del Estado.

La escuela alemana defiende brillantemente la unidad del derecho del Trabajo, analizando las relaciones laborales, tanto colectivas como individuales, que si bien tienen un carácter contractual, están regidas por estatutos públicos de carácter especial, que persiguen la misma finalidad; asegurar al hombre que trabaja un mínimo de garantías para llevar una vida decorosa.

En los restantes países europeos y en Latinoamérica, se ha seguido la Escuela Alemana y siempre se ha estudiado en un mismo tratado el Derecho Individual y el Derecho Colectivo del Trabajo, en el cual están comprendidas las asociaciones profesionales a que nos hemos estado refiriendo.

DISTINCION ENTRE SOCIEDAD, ASOCIACION Y
SINDICATO

Hasta ahora se ha hablado de asociaciones profe-

sionales, pero para fijar su concepto conviene distinguirlas de las sociedades propiamente dichas y posteriormente, dentro de las asociaciones profesionales, marcar claramente los caracteres diferenciales de los sindicatos, tema principal del presente estudio.

La sociedad o compañía, conforme el Art. 1811 de nuestro Código Civil "es un contrato en que dos o más personas estipulan poner algo en común con la mira de repartir entre sí los beneficios que de ello provengan". De la anterior definición, podemos deducir que el fin predominante en la sociedad es el lucro que trae aparejado el reparto de utilidades, elementos sin los cuales el Arto. 1813 del Código Civil estima que no hay sociedad, llegando hasta el grado de prescribir "que no se entiende por beneficio el puramente moral, no apreciable en dinero". Además, de la lectura de todo el título XXVII del Código Civil, que trata sobre el contrato de sociedad, se advierte el carácter temporal de ésta, amén de los objetivos limitados y concretos, inspirados siempre por un afán egoísta de obtener una ganancia material.

Las asociaciones, al contrario de las sociedades, son esencialmente altruistas y aspiran a convertirse en

instrumentos permanentes de defensa de la clase trabajadora. Jamás persiguen el lucro y sus conquistas, si bien se resuelven en algunos casos en aumentos de salarios o asistencia material para los socios, en la mayoría, implican mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores u obtención de parte de los poderes públicos de leyes más equitativas, cuyos alcances y valor no pueden medirse en dinero.

No estamos de acuerdo con los autores que, como Taboada, consideran que existe una asociación profesional cuando se aprecia una variabilidad de los miembros individuales que la componen y una desvinculación de unos e incorporación de otros, mientras que estaremos en presencia de una sociedad cuando el ente colectivo "se hallare formado por personas unidas, en función de la confianza recíproca y de la mútua estimación de las cualidades individuales de sus miembros", ya que existen sociedades cuyos miembros individuales son variables y participan en los negocios sociales por móviles económicos desvinculados de sentimientos efectivos particulares.

Nos parece más la definición de Hauriou al decir que "La asociación es un grupo de hombres obrando en co

mún de un modo permanente" y la de Páez, que estima asociación "Todo grupo organizado en vista de servir los intereses o los fines comunes de aquellos que se han adherido a la idea en cuya virtud el grupo fué formado".

Vistas las diferencias que existen entre sociedad y asociación, nos toca agregar que enmarcamos a los sindicatos dentro de este último tipo de agrupación humana, siendo la asociación el género y el sindicato la especie.

Reservamos, pues, el nombre de sindicato a las uniones de personas, que como acertadamente expresa Guillermo Cabanellas "ejercen una misma profesión, tienen idénticos intereses y se encuentran en igual necesidad de unirse a los efectos de la defensa de sus derechos", distinguiéndose primordialmente por su lucha en pro del mejoramiento de una clase.

Rechazamos la división de los sindicatos en asociaciones sindicales formadas por propietarios terratenientes y sindicatos profesionales, que existen en Francia. Las asociaciones profesionales pueden revestir diferentes formas, tener fines complejos y aglutinar en su seno a patronos y obreros, como sucedía con las corporaciones de la Edad Media. El sindicato es un tipo de asociación profesional formada siempre por elementos homo-

géneos dedicados a "la defensa, al estudio y la protección de los intereses económicos y culturales del gremio y de los asociados", pudiendo así estar formados o bien por patronos o bien por obreros.

ORIGEN DEL TERMINO "SINDICATO"

No todas las legislaciones están acordes en emplear el término "sindicato". El derecho alemán usa la expresión "asociación profesional", sin hacer distinciones. La ley belga opta por la denominación "unión profesional" y en Chile, lo mismo que en los países americanos, incluso el nuestro, de legislación laboral avanzada, se habla de sindicato.

Según Narciso Noguera, la palabra sindicato, proviene de síndico, que las lenguas romances tomaron del latín "syndicus" procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia el "syn-dicus" era un individuo comisionado para defender ciertas instituciones o para fallar en determinados casos, siendo la composición de la palabra "syn", con, y dicos, de "di-que", justicia (en oposición a fuerza).

Máximo Leroy asegura que fué en Francia donde primero tomó una asociación profesional el nombre de sindicato, siendo una agrupación de zapateros la que adoptó

en 1806 tal denominación.

El ilustre Licenciado Mario de la Cueva expone como razón histórica de la utilización en Francia de la palabra Sindicato, el hecho de que ^{los} Trade Unions ingleses eran asociaciones restringidas de trabajadores de la misma profesión y las asociaciones francesas, al incorporar en su seno a obreros de profesiones similares o conexas, eligieron el vocablo sindicato para diferenciarse de las asociaciones británicas.

Sea como fuere, nosotros emplearemos el término sindicato, no sólo por ser el preferido por nuestra Legislación, sino por considerar que ha logrado imponerse en la América Hispana.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LOS SINDICATOS

La Historia ha dejado de ser en la actualidad una mera relación de acontecimientos para convertirse en una poderosa auxiliar de las ciencias sociales y económicas, a las cuales presta valiosa ayuda en el descubrimiento de leyes y conocimiento de instituciones que han existido en el correr de los tiempos. Al hablar de los sindicatos, es de imprescindible necesidad mencionar,

aunque sea de paso, las asociaciones profesionales que en el pasado acusan ya en el hombre una tendencia a solidarizarse con sus semejantes para la protección de sus comunes intereses.

Segun los autores, parece ser en Egipto donde existieron ya clases profesionales bien definidas, pero acerca de las organizaciones de éstas reina una oscuridad que los investigadores no han podido descifrar.

Fué en el pueblo heleno donde encontramos colegios gremiales, integrados por personas del mismo oficio que se denominaron "etairias" y "eranos", los cuales fueron reconocidos por el legislador Solón, quien les permitió por medio de una ley la formación libre de sus propios reglamentos, toda vez que no contrariaban la seguridad pública.

La Ley de las Doce Tablas romana aceptó la existencia de agrupaciones gremiales que tomaron el nombre de "collegias" y "sodalitates", con facultad para gobernarse por sí mismas y no obstante que Plutarco afirma que Numa fué el fundador de tales asociaciones, lo cierto es que en el Censo que se realizó en Roma durante el reinado de Servio-Tulio, aparecen organizados los colegios, figurando entre ellos los "tibicinis", o músicos

auxiliares del culto; "aurifices", joyeros; "fabritignari", carpinteros; "tinctores", tintoreros; "sutores", zapateros; "coriarii", curtidores; "fabri aerarii", forjadores de cobre; "figuli", alfareros.

Estos colegios, con el engrandecimiento de Roma, llegaron a desempeñar un papel importante en la vida política del imperio, logrando ciertas prerrogativas para sus miembros, quienes estaban exceptuados de desempeñar funciones públicas y pagar los gravámenes municipales, sumamente onerosos en aquél entonces, estar sometidos a tutela y sufrir tormentos al ser acusados, llegando a obtener de Valentiniano que se les eximiera del servicio militar.

Según Martín Sain-Leon, durante el imperio los colegios romanos eran de dos categorías, de carácter público y de carácter privado, división realizada en atención a que las funciones desempeñadas por el colegio fueran o no necesarias a la subsistencia del pueblo y, por ende, a la seguridad del estado, formando cada uno de los colegios centurias de "juniores" y "seniores" (jóvenes y viejos).

Los collegias romanos celebraban al par que asambleas donde se discutían los problemas relacionados con

comprometidos a auxiliarse mutuamente en virtud de la ceremonia. Otros autores como Wilda y Gross, atribuyen la formación de las gildas a la influencia de la religión cristiana; Hartwing cree que fueron una imitación de los "collegias" romanos realizada por los apóstoles cristianos, mientras que Brentano trata de demostrar en su obra "Ensayo sobre el origen de las gildas" que en dichas agrupaciones se encuentran claramente las huellas de las tradiciones paganas de los godos.

No se discute, sin embargo, que las gildas, por cimentarse en la fraternidad de sus miembros y comunidad de intereses y de esfuerzos, tuvieron un carácter más gremial que los collegias romanos. Sus estatutos eran democráticos y gozaban de libertad para manejar sus fondos y elegir sus dirigentes.

En los siglos XIII y XIV las gildas o ghildas, formaron grandes ligas que algunas veces comprendieron varias ciudades, apareciendo por esa época en ellas la división tripartita de sus miembros, en aprendices (famuli), compañeros (discipuli) y maestros (magistri), que posteriormente fué el patrón que sirvió de modelo a las corporaciones.

Las gildas reglamentaron el trabajo, pero sólo

en cuanto a la calidad de los materiales empleados y al límite de la jornada: el atardecer, pero más por evitar la competencia ruinosa que por espíritu protector del trabajador.

Con la invasión de los bárbaros, profundas transformaciones se habían operado en la estructura social de los pueblos europeos. Merced a la influencia religiosa y a las leyes dictadas por los romanos en las postrimerías del Imperio, favorecedoras de las manumisiones de esclavos, se había creado una nueva clase de personas que gozaban de libertad limitada por una serie de obligaciones con respecto a sus antiguos amos; tales fueron los siervos, que podían disponer de una parcela de tierra a la cual quedaban ligados por toda la vida, teniendo por esa concesión que prestar múltiples servicios al señor feudal, a quien debían fidelidad y obediencia ciega. En cambio, los antiguos hombres libres rebajaron de categoría y de villanos libres se transformaron en colonos cuya condición difería poco de la servidumbre, pudiendo casarse y adquirir bienes, pero con obligación de pagar una renta al señor feudal y de estar atados a perpetuidad, al igual que los siervos, al campo que cultivaban, con el cual pasaban a manos de o-

tro dueño al ser vendido aquél o estar comprendido en una herencia, al morir el antiguo propietario.

Juntamente con los colonos y siervos, subsistieron ciertos esclavos destinados a las labores agrícolas, a quienes se llamaba "adictos a la gleba" y apareció un nuevo tipo de súbditos: los vasallos, que estaban unidos al señor feudal por un vínculo de fidelidad, aunque gozando de una libertad más amplia, desde luego que estaban facultados para poseer, a su vez, pequeños feudos.

Tal es la organización social que en líneas generales reina en los pueblos europeos de la Edad Media, correspondiendo a una etapa esencialmente agrícola donde la tierra es el principal medio de vida de las colectividades humanas.

Ese estado social se prolongó hasta el siglo XII, durante el cual la población ya había crecido considerablemente, haciendo brotar ciudades donde las necesidades se multiplicaban bajo el acicate de las aglomeraciones humanas. Se intensificó así la manufactura y se dividieron los habitantes urbanos en gremios que realizaban variedad de oficios.

Los villanos y los siervos afluyeron a las nacientes urbes y como desde hacía muchos años habían comenzada

do a fusionarse, no tardaron en formar la clase de los artesanos que pronto constituyeron una fuerza considerable y ayudaron a las ciudades a obtener la libertad de sus municipios, frente al poder absoluto del señor feudal.

Es un fenómeno social evidente, que dondequiera que existen aglomeraciones humanas germinan las asociaciones, merced al instinto de solidaridad de los hombres; y fué de ese modo que en las ciudades de la Edad Media, surgieron las corporaciones, que sustituyeron a las antiguas asociaciones germánicas y romanas que casi habían desaparecido de la faz del Continente Europeo, no obstante los esfuerzos de algunos monarcas, como Carlomagno, que pretendieron resucitarlas.

Muy contradictorias y múltiples son las teorías acerca del nacimiento de las corporaciones, y siendo éste un estudio breve, no haremos una larga enumeración de ellas, inclinándonos por la opinión del destacado comentarista George Rennard, quien en su obra "Historia del Trabajo en Florencia", brillantemente expresa, que el movimiento corporativista "no fué ni romano, ni germánico ni eclesiástico". Pudo utilizar, revivir, ciertas tradiciones, pero ha sido, sobre todo compañero,

debido a las circunstancias del ambiente; nació de la necesidad vital que sienten los hombres de protegerse por solidaridad contra los peligros de fuera y las dis-
cordias de adentro.

La fuerza creadora de los artistas del renacimiento, las vías de comunicación, los arraigados senti-
mientos religiosos, a cuyo influjo surgieron las grandes catedrales, fueron el marco propicio para la vida de las corporaciones.

Los artesanos se unieron merced a muchas circun-
stancias: la vecindad de la calle o barrio que habitaban; la iglesia a que asistían; la abundancia de deter-
minada materia prima, y otras que sería cansado nombrar.

El sistema corporativo englobó minuciosamente to-
das las actividades de las corporaciones: La división de los oficios llegó a extremos tales, que el herrero que hacía espadas no era el mismo que hacía herramien-
tas de labranza, existiendo un control sobre las mate-
rias primas que se repartían equitativamente por fun-
cionarios especiales, para evitar el monopolio de parte de los artesanos ricos. Se elegían jurados que cali-
ficaran la calidad de las obras, multaran a los que in-

fringieran los estatutos corporativos; supervisarán los contratos de aprendizaje y la protección de los aprendices; examinarán los candidatos para maestros, recibiendo los impuestos que ellos debían cubrir y el juramento de rigor al recibir su investidura.

Nada escapaba a los estatutos: los salarios, el tiempo de aprendizaje, el tratamiento de los aprendices y oficiales, los días festivos, las formas de reparto de los productos, los precios de éstos y las plazas donde habían de expendirse; los deberes religiosos de los miembros; la forma de auxiliar a los artesanos desvalidos, de cumplir los deberes ciudadanos y de practicar la caridad; la duración de la jornada de trabajo; organización de comidas y fiestas, etc.-

El trabajo de los artesanos, en la fase del régimen corporativista que describimos, se llevaba a cabo en un ambiente patriarcal. El maestro recibía al aprendiz como un hijo a quien debía no solo enseñarle un oficio sino cuidar física y espiritualmente. El oficial o compañero era tratado, asimismo, con mucha consideración, y, al cabo de algunos años, tenía la oportunidad de emprender la fabricación de una obra maestra y si ésta era estimada como tal, por el jurado de la corpo

ración, pasaba mediante el pago de ciertos derechos a la categoría de maestro.

Toda falta era castigada con penas que variaban desde las multas hasta la expulsión del gremio o encarcelamiento, siendo tribunales formados por maestros de oficio los encargados de juzgar al culpable.

Descrita la organización del trabajo como en los párrafos anteriores, sería de desearse que volviéramos al régimen corporativo y precisamente eso es lo que pregonan sus panegiristas, en oposición a sus detractores que le achacan el estancamiento del progreso de la industria.

Ni los unos ni los otros tienen, en nuestro humilde concepto, la razón. Las corporaciones llenaron su misión de baluarte contra el despotismo de los señores feudales. Gracias a ellas podemos admirar esas obras grandiosas que nos legó el Renacimiento. En una época en que la vida de los pueblos era sencilla y ajena al ajetreo de nuestro siglo, no puede hablarse de un proletariado, y, por tal motivo, no es difícil concebir que los maestros, oficiales y aprendices vivieran laborando armónicamente bajo un mismo techo.

Pero, desgraciadamente, después de la Edad Media,

los pueblos crecen, las necesidades aumentan y la lucha por la vida se agudiza. La navegación adelanta y las vías terrestres no se quedan a la zaga, haciendo nacer el comercio que se cobija en las grandes ciudades. La industria manufacturera es impotente para la subsistencia del hombre, que se ha lanzado a la conquista de un nuevo Continente: el Americano. El oro en aquellos tiempos era la riqueza más preciada de un país y España, que después de descubrirnos lo tenía de sobra, hace rabiar de envidia a sus vecinos, que pronto no tardan en descubrir que mediante la exportación de sus productos podían vaciar las arcas del pueblo hispano.

Las corporaciones son ya en el Siglo XV un estorbo. Desde su comienzo habían sido dirigidas por el maestro, y éste al igual de todos los que detentan un poder, abusó de su privilegiada posición. Aprovechando su influencia, alarga los años de aprendizaje, sube desmesuradamente el valor de los impuestos que deben pagar los compañeros, exige a éstos obras irrealizables, forma grandes talleres donde explota a los trabajadadores, y por último, cierra las puertas a la libre competencia, dejándole como herencia su título de maestr

tro a sus parientes.

Contra esa situación de injusticia se alzaron los compañeros formando asociaciones que en Francia y Alemania, tomaron diversos nombres, no tardando en desatarse desde principios del siglo XVI una pugna encarnizada. Dejaron, pues, los compañeros de perseguir fines mutualistas para formar asociaciones de combate contra la clase patronal y defender sus mútuos intereses, no tardando en chocar contra la doctrina de los mercantilistas, quienes al propugnar por una industria libre que aumentara el volumen de las exportaciones y mermara el de las importaciones, se convirtieron en enemigos acérrimos de los compañeros, logrando que se dictaran varias ordenanzas entre las que podemos citar: la del Rey Eduardo I de Inglaterra, que prohibía todo acuerdo "cuya finalidad fuera modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo", ordenanza que se ratificó en 1525; la de 1539 que impuso en Francia multas a los compañeros que se coaligaran, la cual se reprodujo en 1541, 1720, 1744 y 1777; similar ordenanza a la enunciada anteriormente, decretó el imperio Alemán en 1530 y Austria en 1731.

Esas ordenanzas fueron acompañadas de persecuciones y represalias, en la mayoría de las veces sangrientas, que obligaron a los compañeros a mantener secretas sus asociaciones y obrar subrepticamente.

Por otra parte desde el siglo XVII, la era del maquinismo comenzaba a vislumbrarse. A la producción individual del pequeño taller, sustituyó la gran industria de las fábricas, a cuyo alrededor se agruparon las masas obreras, naciendo como dijimos anteriormente, el proletariado. Lo que es peor, con la invención de las máquinas herramientas, las cuales fabrican a su vez nuevas máquinas, se propicia el despojo de los instrumentos de trabajo del obrero y la producción en serie, en que se asigna al trabajador una determinada labor simplificada que no requiere el largo aprendizaje de los oficios.

Las máquinas hicieron crecer en forma increíble la capacidad productiva del hombre y desalojaron de la industria millares de brazos que comenzaron a ofrecerse en el mercado, urgidos por la pobreza, por salarios irrisorios.

Pero los estadistas de esa época no repararon en el problema, cegados por el afán de aumentar la produc

ción de sus países.

Organizado el trabajo en forma opuesta al de la industria manufacturera, las corporaciones no tuvieron razón de ser y tres disposiciones legislativas vinieron a asestarle el golpe de gracia: el edicto del Ministro Francés Colbert, que modificó el pago de los antiguos derechos que pesaban sobre compañeros y maestros, creando el sistema de impuestos de patentes por taller y no por corporación; el edicto de Turgot, de 1776, quien convencido de que la "fuente del mal que sufría Francia, dese el punto de vista industrial y comercial se encuentra en la misma facultad acordada a los artesanos de cada oficio de unirse y reunirse en cuerpos", los prohíbe enérgicamente, y la Ley Chape-lier a que nos hemos referido en páginas anteriores.

Con las disposiciones anteriores finaliza la era corporativista y comienza la batalla de los trabajadores por la libertad de coalición y sindicación, que abordaremos a renglón seguido.

CONQUISTA DE LAS LIBERTADES DE REUNION, COA-
LICION Y ASOCIACION

Hemos visto que la Revolución Francesa dió al

traste con las asociaciones profesionales, por considerarlas lesivas a la libre contratación, lo cual equivalía a que el Estado se cruzaba de brazos ante la explotación de los trabajadores, esperando ver cumplidas las doctrinas de los fisiócratas, que sostenían que la ley de la oferta y la demanda solucionaría en forma espontánea y natural la situación desesperada del proletariado ante los amos de la industria, manteniendo los salarios a un nivel justo.

La realidad demostró palmariamente lo contrario y la clase trabajadora no se resignó a soportarla, iniciando una lucha por sus reivindicaciones; pero antes de hablar de ellas, intentaremos precisar las diferencias entre las libertades de reunión, coalición y asociación.

LIBERTAD DE REUNION.- Entre las garantías contenidas en la Declaración de los Derechos del Hombre, se encuentra la libertad de Reunión, en la cual algunos autores se han escudado para abogar por la libertad de asociación profesional. Tal tesis es errónea y si alguna duda existiera sobre ello, la Ley Chapelier y las disposiciones del Código Penal que castigaban las asociaciones de esa especie, la disiparían de manera ro-

tunda.

Según la definición de Hauriou, "la reunión se compone de hombres que se agrupan momentáneamente, con el único fin de estar juntos o pensar conjuntamente". Puede ser pública y privada, y pretendiendo la Convención Francesa dar a su país un gobierno que representara al pueblo, se preocupó por asegurarle el derecho de congregarse para intervenir en los asuntos públicos. Es decir que en las reuniones, siempre de índole transitoria, podrían tratarse temas de toda clase, especialmente políticos, pero sin tocar jamás los problemas laborales, so pena de ser calificadas como ilícitas por atentar contra la libre contratación.

Nuestra Carta Magna de 1886, tan afamada por los liberales criollos, siguió al pie de la letra la Constitución Francesa, en boga en esa época, y en su artículo 14 dijo: "Igualmente pueden los habitantes de El Salvador asociarse y reunirse pacíficamente y sin armas con cualquier objeto lícito", sin que por ello pueda aseverarse que permitió los sindicatos.

LIBERTAD DE COALICION.- La coalición, según la opinión de Antoine, consiste en "la acción colectiva decretada por personas del oficio para obrar de concierto en una

ocasión determinada". El Diccionario de la Real Academia Española dice que "coalignarse es unirse, confederarse unos con otros para algún fin", y Paul Pic explica en su obra "Legislación Industrial" que "se designa con el nombre de coalición, la acción concertada de cierto número de trabajadores o de patronos, para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes".

La coalición es, pues, el antecedente obligado de la huelga, el lock-out y la asociación profesional, pero no es raro el caso que se forme una coalición sin que aquéllos lleguen a producirse.

Nos parece atinada la frase del mismo maestro Pic que estima que la coalición "es a la huelga lo que el ultimatum a la declaración de guerra" y para mayor abundamiento de conceptos, juzgamos pertinente recordar que el artículo 123 de la Constitución mexicana confiere a la coalición el papel de índice de un desequilibrio entre los factores de la producción, Capital y Trabajo, significando la deliberación del factor que sufre injusticia para buscar un arreglo satisfactorio con el factor restante y, de no lograrlo, ir a la huelga o lock-out.

La coalición se confunde con la reunión, en que

ambas son momentáneas, pero mientras que en esta última se juntan personas de condición heterogénea para tratar temas de interés general, en la primera se congregan trabajadores o patronos que procuran mediante un acuerdo transitorio salvaguardar un interés actual.

La libertad de coalición no fué permitida en Francia, sino hasta años posteriores y nuestro Código Penal, acorde con los principios jurídicos de aquella gran República, trasplantados a nuestra Legislación a través del Código Español, establece la siguiente prohibición:

"Arto. 503.-Los que se coligaren con el fin de encajecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo, o regular sus condiciones, serán castigados, siempre que la coligación hubiere empezado a ejecutarse, con seis meses de prisión menor y multa de cien colones.

Si la coligación se formare en una población de menos de cinco mil almas, se disminuirán en una tercera parte las penas señaladas en el inciso anterior.

Las penas se impondrán en ambos casos aumentadas en una tercera parte a los jefes y promovedores de la coligación, y a los que para asegurar su éxito emplearen violencias o amenazas, a no ser que por ellas merecieren mayor pena."

Acerca de las asociaciones profesionales y sindicatos ya marcamos sus diferencias, al tratar en páginas anteriores de distinguirlas de las sociedades, y, como ya se ha expuesto, su libre formación tiene como

supuestos necesarios la libertad de reunión y coali-
ción.

Es curioso anotar que fué la libertad de coali-
ción la primera en ser conquistada por los trabajadores,
no obstante las penas que gravitaban sobre las asocia-
ciones de compañeros. En Inglaterra se permitió la coa-
lición el año 1824, pero los legisladores ingleses,
fieles a las tradiciones liberales, no permitieron ni
la huelga ni los sindicatos, que siguieron funcionando
de hecho. En Francia se autorizaron la coalición y la
huelga en 1864, subsistiendo siempre la prohibición pa-
ra las asociaciones profesionales. Alemania fué tardía
en transformar su legislación social y en 1845 se revi-
vieron en Prusia las viejas ordenanzas dictadas en con-
tra de las asociaciones de compañeros. Solamente Sajonia
en 1861 y Weimar en 1863 siguieron el ejemplo del
imperio británico.

Esa animadversión contra las asociaciones profe-
sionales, no excluye el que los gobiernos europeos ha-
yan reparado en los años posteriores a la Revolución
Francesa, en los perjuicios que el sistema liberal les
estaba causando a las masas obreras. El clamor de los
líderes socialistas eran demasiado violento para ser
pasado por alto. Impulsadas por las críticas, las auto-

ridades inglesas ordenaron en 1814 una encuesta para conocer la situación de los obreros en las fábricas, siendo el resultado un cuadro doloroso de explotación: jornadas de 15 y 16 horas; salarios ínfimos; tiendas establecidas por los patronos, donde obligatoriamente tenían que comprar los trabajadores las mercancías a precios elevados y utilización en gran escala de mujeres y niños, para abaratar la mano de obra de los hombres.

Alemania ofrecía el mismo triste espectáculo. En 1828, el General Von Horn, elevó un memorial al rey de Prusia, en que juiciosamente le hacía notar que "la utilización del trabajo de los niños agota prematuramente el material humano y no está lejano el día en que la actual clase laborante no tenga más sustituto que una masa físicamente degenerada".

Iguales observaciones expresó en Francia el profesor Villarmé, que movieron a los patronos de Mulhouse a suavizar el tratamiento de sus trabajadores.

El resultado de ese movimiento fueron legislaciones que regularon los derechos de los trabajadores, especialmente de los niños, así: en 1902, bajo el Ministerio de Robert Peel, se promulgó en Inglaterra el Mo-

ral and Health Act donde se advierten ya principios avanzados en materia laboral; en 1839 se dicta en Alemania la primera ley de Trabajo, que se reformó en los años 1839, 1845, 1849 y 1856; y en 1841 se decreta en Francia una Ley de Protección de la Infancia.

Todas estas legislaciones dieron a las masas obreras nuevos bríos para luchar por el reconocimiento de sus órganos de lucha: las asociaciones profesionales.

Mientras tanto, en el siglo pasado, simultáneamente con el progreso de la industria, se habían realizado movimientos revolucionarios tendientes al mejoramiento de vida de la clase trabajadora, entre las cuales podemos citar, a grandes trazos, la de los cartistas, en Inglaterra, que se reunieron por primera vez en Londres en 1839 y en 1842 en Birmingham, quienes, en carta que dirigieron al Parlamento, (a la que deben su nombre) reclamando una legislación en pro de los obreros; en Francia, la de los trabajadores de la seda de Lyon en 1831, y en 1834; los movimientos llevados a cabo por las asociaciones secretas de trabajadores en 1839, cuyos jefes eran Blanqui y Barbes; la revolución de 1848 que restableció la República, mediante la cual

la clase laborante francesa obtuvo concesiones valiosas, como la apertura de "Talleres Nacionales" y el "Reconocimiento del Derecho a Trabajar"; establecimiento de Juntas parecidas a las de Conciliación y Arbitraje de la actualidad; Agencias gratuitas para la contratación directa de los trabajadores; jornada de diez horas en Paris y once horas en provincias; sufragio universal y sobre todo, libertad de coalición, instituciones todas que fueron suprimidas al advenimiento de Napoleón III al trono de Francia en 1851, pudiendo citar por último, en el estado galo, el movimiento de la Comuna de Paris de 1871, en que los trabajadores estuvieron a punto de apoderarse del Gobierno. En Alemania la convulsión social fué también intensa, y en 1848 apareció el Manifiesto Comunista de Marx, pero ya antes de esa fecha habían brotado levantamientos en Berlín y Viena. En 1863 se reunió un congreso obrero en Leipzig, cuyo fruto fué la Asociación General de Trabajadores Alemanes, que desarrollaron una propaganda laboral intensa. Bismark, el gran estadista germano, ante el avance del socialismo que con su agitación de trabajadores entorpecía el desarrollo industrial, reglamentó ampliamente los asuntos laborales por disposiciones dictadas el 21 de junio de 1869. Al año siguiente estalló la guerra con Francia y en 1875, después del triunfo que en nada había favorecido a las clases obreras

influencia excesivas de los trabajadores en los asuntos públicos.

Cabe también hacer hincapié, que cuando mediante disposiciones legales se dejó de penar las coaliciones y huelgas, como las dictadas por Napoleón III, Bismark, en los principios de su administración y Guillermo II, no se concedió personalidad jurídica a dichas instituciones laborales. La huelga sólo significaba una protesta de los trabajadores tolerada por las autoridades, pero los patronos no tenían obligación de entrar en arreglos con los huelguistas, pudiendo dar por terminados los contratos de trabajo y estar en libertad de hacer caso omiso de las asociaciones obreras.

Fué la guerra mundial de 1914, la que vino a hacer resaltar definitivamente la importancia que para el bienestar mundial implica la resolución justa de los problemas laborales y cuando a su terminación se creó la Liga de las Naciones que velaría por la paz mundial, se puso especial interés en crear una Organización Internacional del Trabajo que estudiara y resolviera los problemas atinentes a la clase obrera, de la cual se ocupó la décimo tercera parte del Tratado de Versalles de 1919, año en que también comenzó a funcionar la re-

ferida Organización.

En cuanto a nuestra Patria, es triste confesarlo, ha permanecido hasta hace pocos años de espaldas hacia las conquistas sociales logradas en los países civilizados.

Todavía en 1821, fecha de la independencia, nuestras Instituciones fueron análogas a las de España y no podemos hablar en El Salvador, en la época Colonial, ni de las asociaciones profesionales ni de movimientos obreros, predominando en el país el régimen corporativo, cuyos lineamientos generales hemos tratado de describir anteriormente. Después de la independencia siguió predominando el régimen de la artesanía, del cual todavía no nos hemos desligado totalmente. Solamente sociedades mutualistas, de muy poca influencia en la vida política del país, son las que podemos encontrar hasta el año 1944, en el panorama político nacional.

La nación salvadoreña, ha sido y sigue siendo, un país eminentemente agrícola y el cultivo de los campos se ha realizado mediante una organización que tiene grandes semejanzas con el sistema de colonatos de la época medieval y si a eso agregamos que constituimos un país monocultivista, cuya economía depende en

gran parte del café, ya podemos tener un bosquejo de nuestra situación social y económica.

La legislación laboral ha sido disciplina exótica en los círculos intelectuales del país y en una época en que ninguna persona culta se atreve a defender el liberalismo en los estados civilizados, en El Salvador, se habla aún de él y se elogia como un monumento jurídico la constitución de 1886, que si bien en su tiempo fué avance para la nación, en la actualidad merece que se le archive, como símbolo de glorias pasadas. Para demostrar la ignorancia que ha predominado entre nosotros, acerca del Derecho del Trabajo, basta recordar que su estudio constituye una materia obligatoria en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de nuestra Alma Mater desde el año 1947 y antes de esa fecha la casi totalidad de nuestros abogados la desconocían por completo.

Es cierto que con anterioridad al año de 1944 se han dictado leyes tendientes a proteger la clase obrera, entre las que merecen citarse de manera especial, la Ley y Reglamento de Accidentes de Trabajo, de mayo y septiembre de 1911; Ley de Aprendices de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales, de mayo de 1914; Ley de

gran fábrica. Si alguna voz se hizo oír, como la del gran Alberto Masferrer, fué para extinguirse pronto, mediante el peso de la ignorancia y la incomprensión.

De tal manera, que la libertad de coalición y de asociación profesional era algo ajeno a nuestra Legislación, no obstante existir en la Constitución de 1886, volvemos a repetirlo, un artículo que garantiza la libertad de asociación general.

En 1944, a la caída del gobierno del General Martínez, cesó la vigilancia férrea y la opresión de parte de las autoridades hacia las clases trabajadoras, y éstas, sin ninguna organización ni leyes que reglamentaran sus actividades, se lanzaron a crear sindicatos, desbordándose en una serie de huelgas tendientes a obtener el mejoramiento de sus condiciones de vida, dando nacimiento así a una etapa de luchas sociales que los pueblos europeos vivieron hace más de un siglo.

Cayó el gobierno de la "palabra de honor" en manos del Coronel Aguirre y Salinas y éste no permitió el funcionamiento de los Sindicatos, pero su sucesor, el General Salvador Castaneda Castro, ante el peso de la opinión pública trató de granjearse el apoyo de las clases trabajadoras, reuniéndose durante su Gobierno

suntos laborales, y, aunque no hicieron nada digno de alabarse, por lo menos vinieron a destacar más la necesidad de la existencia de instituciones estatales especializadas en el estudio y resolución de la "cuestión social".

Cuando fracasó el intento reeleccionario del General Castaneda Castro y se hizo cargo de la Dirección de los destinos del país el Consejo de Gobierno Revolucionario, por Decreto N^o 6 publicado en el Diario Oficial el día 21 de diciembre de 1948, adoptó el título XIV de la Constitución de 1886, con las enmiendas de 1945, que habían estado en vigencia en el régimen anterior, garantizándose, pues, a los trabajadores las libertades de asociación profesional y huelga, que fueron reafirmadas por la Constitución promulgada con fecha 7 de septiembre de 1950 que entró en vigencia el día 14 del mismo mes y año, la cual contiene los Artículos que textualmente dice:

Art.192.-Los patronos, empleados privados y obreros, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos.

Estas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o

suspensión sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinados por la Ley.

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

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

Art.193.-Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio.

Además de las disposiciones transcritas, la Constitución de 1950, a que nos hemos referido, dedica todo su título XI a disposiciones generales a las cuales deberán ceñirse estrictamente las leyes secundarias que se dicten en materia laboral, pudiendo afirmarse que con la nueva legislación El Salvador se ha colocado, al menos en teoría, entre los países de América que protegen al hombre que trabaja.

Queremos dejar constancia, que al mencionar los gobiernos que desde 1944 han regido los destinos del país, lo hemos hecho despojados de toda pasión política y con el único afán de ilustrar el presente trabajo con datos históricos que no podemos dejar de mencionar.

FORMACION DE LOS SINDICATOS

Dos leyes han sido dictadas en el país con el objeto de regular los sindicatos: la primera, por el Consejo de Gobierno Revolucionario con fecha 9 de agosto de 1950 y, la segunda, por la Asamblea Nacional Legislativa el 21 de agosto del año próximo pasado, la cual se encuentra en vigencia y merecerá, por tal motivo, nuestra exclusiva atención.

Ante todo, es necesario advertir que nuestra Ley de Sindicatos sigue el sistema de libre sindicación. Los trabajadores, pues, están en libertad de ingresar o no a un sindicato, y no tienen obligación de pertenecer obligatoriamente a determinada asociación profesional, como sucede en determinados estados como España, Portugal, Brasil, etc., que estudiaremos posteriormente.

Lo que es más, el Arto. 23, letra e) prohíbe terminantemente a los sindicatos: "Impedir a los no afiliados que ejerzan sus labores; constreñir a los extraños con amenazas o violencias, o por medios distintos de la propaganda y persuasión lícita, a ingresar al sindicato, o impedir a sus afiliados por los mismos medios, retirarse del sindicato o ingresar a otro o ce

lebrar libremente contratos individuales de trabajo que no afecten los contratos y convenciones colectivos celebrados".

Los partidarios de la sindicación obligatoria, arguyen que los sindicatos constituyen un factor importante en el desarrollo de la industria. Sus actividades en ninguna forma deben interferir el desenvolvimiento económico del Estado, el cual siendo el organismo supremo en toda colectividad, no debe permitir la existencia de entidades profesionales que sirvan de instrumento a la lucha de clases, que engendra conflictos nocivos a la economía de un país. Según esos defensores del poder absoluto e ilimitado del Estado, éste es el llamado a impedir los conflictos entre la clase patronal y obrera, propiciando agrupaciones donde mediante la intervención gubernativa se regulen las relaciones laborales en la forma que más convenga a los intereses del mismo Estado, que se erige en consecuencia en árbitro supremo de los problemas del trabajo. No se necesita forzar mucho la imaginación para darse cuenta que con este sistema queda la clase trabajadora a merced de la voluntad ilimitada de los que detentan el poder, quienes en la casi totalidad de los casos se cuidan

más de intereses particulares que de los que atañen a la colectividad.

Los que abogan por la libre sindicación, apoyan su tesis en argumentos que no dejan de estar impregnados en las viejas doctrinas del individualismo. Partiendo del principio de que el Estado está en la obligación de respetar la voluntad de las personas, que pueden asociarse como mejor les parezca, propugnan por que se deje al trabajador una esfera de acción amplia para participar o no en agrupaciones profesionales, aún cuando su abstención signifique un perjuicio a los intereses de la clase a que pertenece. Puede, pues, bajo este sistema, pactar el trabajador individualmente con el patrono, aún cuando exista un sindicato que haya contratado colectivamente.

Como modelo de legislaciones inspiradas en la libre sindicación se encuentran los "Acuerdos Matignon" celebrados en Francia en 1936, entre las dos grandes centrales patronal y obrera, a raíz del triunfo del Frente Popular que llevó al poder a León Blun. Conforme esos acuerdos se reconoció la libertad absoluta de sindicación, conviniendo que "los patronos se obligaban a no tomar en consideración el hecho de pertenecer

o no a un sindicato, en todos los asuntos relacionados con la admisión de trabajadores, la conducta y reparto de trabajo, la imposición de medidas disciplinarias y los despidos".

Existen sin embargo sistemas de sindicación que sin tratar de revivir las viejas asociaciones corporativas, como lo pretendió el nazismo y fascismo, se valen de medios indirectos para obligar a los trabajadores a formar sindicatos, siendo los principales las cláusulas de exclusión y preferencia que a continuación mencionaremos.

CLAUSULAS DE EXCLUSION Y DE PREFERENCIA

SINDICAL

En Alemania es donde más atención se prestó al problema de la naturaleza de la asociación profesional, discutiéndose ampliamente si es un derecho o un deber, siendo los principales protagonistas de esa polémica los tratadistas Walter Kaskel y Nipperdey. El primero era un defensor ardiente de la teoría francesa de la libre sindicación; el segundo, consideró que merced a las luchas obreras habían derogado el Arto. 152 de la Ley de Bismark que consideró delito "el obligar a una persona a formar parte de una asociación profesional.

Es decir, que Nipperdey sustentaba que la libertad negativa de sindicación no estaba contemplada en la Constitución, siendo la finalidad de la garantía constitucional el limitar el poder del Estado en favor de los grupos sociales, sin entrometerse en las relaciones internas de dichas agrupaciones.

[La cláusula de exclusión o consolidación (como le llaman otros), puede revestir dos formas, de exclusión de ingreso y de exclusión por separación.

La primera "es una estipulación del contrato colectivo por virtud de la cual, se obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa, sino a quienes esten sindicados"; la segunda, consiste "en la facultad de pedir y obtener del patrono, la separación del trabajo de los miembros de las asociaciones profesionales que renuncien o sean expulsados de los sindicatos". El Derecho mexicano contempla y permite la formulación de ambas cláusulas, habiéndose amparado el legislador azteca en la necesidad de proteger a los obreros contra las maniobras dolosas de la clase patronal, que a toda costa trata de minar las uniones profesionales sobornando a trabajadores, a fin de que se abstengan de secundar las actividades de un grupo sindical.

El Licenciado Mario de La Cueva, se pronuncia partidario de la cláusula de exclusión de ingreso y adversario de la de exclusión por separación.

Nosotros, aunque en ninguna forma patrocinamos las ideas de los individualistas que abogan por una libertad positiva y negativa de asociación, sin cortapi-sas de ninguna clase, estimamos correcta la posición del Legislador Salvadoreño que la excluyó de nuestro Cuerpo de leyes laborales.

En otra parte de este trabajo, sin ambages afirmamos la realidad de las asociaciones profesionales, y en ningún momento hemos desestimado su papel relevante en la emancipación de la clase trabajadora; pero la aplicación práctica de dichas cláusulas, especialmente en México, ha conducido a extremos vergonzosos, como el de un trabajador que la Corte Suprema de Justicia tuvo que amparar, porque no encontraba Empresa que le diera colocación, a causa de haber sido excluido de un sindicato que se había concertado con otros para impedirse-lo. Es cierto que el trabajador que traiciona o perjudica a la agrupación profesional a que pertenece, debe ser sancionado por ésta. Sin embargo, no vemos la necesidad de que se le condene a morir de hambre, cuando

en las sociedades modernas suficiente castigo sufre con ser excluido de un sindicato, ya que de esa forma queda en realidad indefenso ante la clase patronal.

[Una de las conquistas más preciadas de la clase trabajadora, ha sido precisamente que se le reconozca su derecho a trabajar y el Arto. 182 de nuestra Carta Fundamental, responde a esa justa reclamación al declarar que "El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio. El Estado empleará todos los recursos que esten a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna". Estaría, en consecuencia, reñido con el espíritu de nuestra Constitución el autorizar a un sindicato para privar a un obrero del goce de un derecho que nuestro Máximo Estatuto Legal ha tratado de garantizar a todos los ciudadanos.

lo dicho no se opone a que se dicten leyes tendientes a impedir los expedientes desleales de que pueda valerse la clase patronal para sabotear las agrupaciones laborales.}] [Por ello, nos parecen atinados los artículos de la Ley de Sindicatos vigente, que a conti

nuación expresamos: el Arto. 37, que prohíbe a los patronos despedir, trasladar o desmejorar en sus condiciones de trabajo a los directivos de los sindicatos, salvo por causa justificada, durante el período en que desempeñen sus labores; disposición que, en nuestro criterio, debería contemplar los casos de suspensiones injustas de un directivo sindical,] al igual que la ley brasileña, [y ampliar el período de protección de dichos directivos hasta seis meses después de la cesación en sus cargos, para evitar las represalias posteriores del patrono,] como lo prescribe la legislación chilena; [el Arto. 37, que considera que un patrono perturba a los trabajadores el derecho de sindicarse, cuando despide, o desmejora un número de ellos para modificar la proporción de trabajadores que exige el Arto. 9 para la existencia de un sindicato; pudiendo subsistir éste, cuando la insuficiencia del número de afiliados provenga de desmejoramientos o despidos injustificados; el Arto. 38, que obliga al patrono a deducir, a petición de las agrupaciones sindicales, las cuotas de los socios; obligación que sería conveniente hacer extensiva a los casos de multas impuestas por un sindicato a sus socios; el Arto. 42, que en las actua-

ciones a que dé lugar la Ley, exonera a los interesados de usar papel sellado. Asimismo, pueden comprenderse entre las disposiciones protectoras de los sindicatos: el Arto. 16 de la Ley de Contratación Colectiva en vigencia, que ordena que "en los contratos individuales de los trabajadores no sindicados, no podrán estipularse cláusulas que establezcan condiciones generales diferentes a las otorgadas a los trabajadores pertenecientes al sindicato, a menos que se tratara de personas cuyas labores fueren de orden científico, artístico o técnico." y el Arto. 10. de la misma ley que solamente faculta a los sindicatos para celebrar contratos colectivos.

En nuestro concepto, sería de desearse que existieran otras medidas tendientes a fortalecer la existencia de los sindicatos, como las que condenan al trabajador a perder el total o parte de sus contribuciones sindicales cuando se retira o es excluido de la agrupación; las que otorgan a las empresas sindicalizadas preferencias en la obtención de contratos del gobierno para la realización de obras públicas; las que exigen gozar de la calidad de sindicalizado a las personas que tengan puestos representativos de los trabajadores

en los organismos laborales del Estado y otras por el estilo que figuran en las leyes de varios países suramericanos.]

CLAUSULAS DE PREFERENCIA O PRIVILEGIO SINDICAL. Son según la autorizada opinión del Licenciado Mario de La Cueva, "disposiciones legales o pactos incluidos en el contrato colectivo que imponen al empresario la obligación de conceder preferencias a los trabajadores sindicados".

Tampoco contempla la ley salvadoreña dichas cláusulas, que nos parecen medios legítimos para estimular el espíritu de solaridad de los trabajadores. Barthelémy Raynaud, en su obra "El Contrato Colectivo en Francia", califica esa cláusula existente en el Derecho Mejicano, "de contraria al espíritu y valor de la convención colectiva de trabajo." En nuestro Derecho, solamente la cláusula de exclusión está prohibida por el Arto. 16 de la Ley de Contratación Colectiva y aun cuando el Arto. 183, N° 1° de nuestra Carta Magana estatuye que "a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad, sustentamos que sería perfectamente legítima la introducción de cláu-

sulas de preferencia en un contrato colectivo, siempre que se aplicara estando los trabajadores sindicados y no sindicados en un plano de igualdad de condiciones. De tal manera, que podría pactarse con el patrono, que en los casos de ascensos, cuando concurren obreros sin sindicados y no sindicados, cuyas circunstancias de antigüedad, pericia, buena conducta, etc. son idénticas, el patrono debe decidirse por el que pertenezca a alguna agrupación profesional, premiándose así al trabajador fiel a las agrupaciones profesionales protectoras de la clase asalariada.

Mucho progresaría El Salvador, si existieran disposiciones como las del Derecho Laboral Azteca, que obliga a los empresarios a becar a tres de los hijos de sus trabajadores, pudiendo en ese caso pactarse, que en paridad de conocimientos, exámenes de capacidad, etc. deben otorgarse las becas a los hijos de trabajadores sindicalizados.

Sin entrar en detalles, rechazamos de plano toda cláusula de preferencia que se conceda a un sindicato determinado, pues, como muy acertadamente sostiene el profesor de La Cueva, las cláusulas de preferencia no son armas de combate entre los mismos sindicatos.

CAPACIDAD SINDICAL

Edad de los socios. Nuestra ley, siguiendo el ejemplo de casi todos los países latinoamericanos, se doblega ante la dolorosa realidad de la situación reinante en la clase asalariada y exige solamente la edad de 14 años para poder ser miembro de un sindicato. Claro está que nadie discute que a esa edad una persona se encuentra en pleno desarrollo físico e intelectual, que puede sufrir graves perjuicios con un trabajo intenso, pero ante el cuadro de atraso que ofrecen nuestros recursos industriales, no se puede menos que aceptar que nuestras clases laborantes se ganen su vida desde temprana edad, para aumentar los escasos ingresos familiares. Conste que estamos hablando de capacidad sindical y no de capacidad para contratar como trabajador, puesto que el Arto. 11 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, faculta a los menores de doce años para contratar por medio de sus representantes legales, siempre que no interrumpan su educación primaria, sin poder formar parte de un sindicato.

No está demás recordar, que la Ley de Jornadas

de Trabajo y Descanso semanal vigente, ha querido suavizar la situación de los menores de edad, preceptuando que la jornada diaria de trabajo efectivo de los menores de 16 años no excederá de seis horas, no pudiendo los menores de 18 años ocuparse en jornadas nocturnas, ni trabajar en jornadas semanales que sobrepasen de 36 horas de trabajo efectivo.

Aun cuando se cumplan las disposiciones anteriores, es de urgente necesidad la vigencia de una ley que sustituya a la Ley de Aprendices de oficios y artes mecánicas e industrias de 1914, e impida, al mismo tiempo que la explotación inicua de los menores de edad, la práctica corriente de abaratar la mano de obra de los obreros mayores de edad, mediante la contratación de menores que por lo limitado de sus habilidades y obligaciones económicas, se conforman con salarios míserimos.

NACIONALIDAD, RAZA, CREDO O IDEAS POLITICAS.

Nuestra Ley de Sindicatos es amplia y no hace discriminaciones de obreros en atención a esas circunstancias. El Estado respeta la esfera de acción de los sindicatos y no trata de imponerles direcciones ideológicas o programas políticos, como ocurrió en los paí-

ses totalitarios de la pre-guerra, que se sirvieron de las agrupaciones gremiales para desarrollar planes de expansión territorial y económica.

Sin embargo, aun cuando los extranjeros pueden ingresar libremente a un sindicato, están imposibilitados por el Arto. 22 de la misma Ley de Sindicatos para ser miembros de las juntas directivas, que deben estar exclusivamente en manos de salvadoreños por nacimiento.

No tienen cabida en nuestra Legislación Laboral, disposiciones como las vigentes en Colombia que exigen que un sindicato esté formado por las dos terceras partes de ciudadanos colombianos, para que pueda funcionar en aquél país.

A pesar de lo dicho, creemos que en la práctica no puede darse el caso en nuestra República de que en un sindicato predominen los extranjeros, desde luego que existen preceptos legales que lo evitan, como el Arto. 6º de la Ley de Protección de Empleados de Comercio, que fija un veinte por ciento como máximo número de personas extranjeras que pueden formar parte del cuerpo de empleados de una compañía que se establezca en el país y el Arto. 5º que señala a todo patrono la

obligación de ocupar en una empresa en funcionamiento el noventa por ciento de trabajadores salvadoreños.

S E X O

Salta a la vista, que en los países civilizados ha desaparecido casi totalmente el anticuado concepto de la superioridad del hombre sobre la mujer, resabio de épocas pretéritas donde la fuerza bruta era factor decisivo para la subsistencia del hombre. La mujer goza, en nuestra ley de igual capacidad sindical que el hombre, estando en posibilidad de asumir puestos directivos.

CARACTER DE LAS LABORES REALIZADAS

En atención a la naturaleza de las labores realizadas, nuestra legislación hace distinciones en cuanto a capacidad sindical, merecedoras de nuestra enérgica censura.

Principiaremos por referirnos a los trabajadores agrícolas que forman el grueso de la población salvadoreña. En otra parte de este trabajo, nos lamentamos de que en nuestro país imperara en las labores agrícolas un régimen de colonato de contornos casi idénticos al de la época feudal. También deploramos que te

niendo un territorio reducido, dependiéramos económicamente del cultivo del café, en gran parte, cuando los países de escasa extensión superficial y abundante población, como el nuestro, deben cifrar su progreso en el desarrollo de sus recursos industriales.

Desde la promulgación de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, se advierte en el legislador salvadoreño el temor de regular con energía las relaciones de los trabajadores del campo con los terratenientes, al excluirlas de dicha Ley en el numeral 2º del Arto. 1º.

En la Constitución que nos rige, aun cuando en el Arto. 192 no se excluyen expresamente a los trabajadores del campo de los organismos sindicales, ya se insinúa un tratamiento diferente para ellos al estipularse que "los trabajadores agrícolas y domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, indemnizaciones por despido, y, en general, a las prestaciones sociales. La extensión y naturaleza de los derechos antes mencionados serán determinados de acuerdo con las condiciones y peculiaridades del trabajo". Con la anterior declaración la Asamblea Constituyente dejó traslucir su

deseo de darle a las relaciones laborales de los trabajadores del campo un tratamiento diferente a los obreros de las empresas industriales.

Cuando se dictó la Ley de Sindicatos, se hizo patente la intención del Legislador Salvadoreño y paradójicamente se prohibió a los campesinos el derecho de sindicarse en el inciso 2º del Arto. 1º de la citada Ley, dejándolos en esa forma a merced de las autoridades gubernativas para la defensa de sus intereses.

No negamos que el trabajador del agro salvadoreño carece de la preparación cultural de sus compañeros de la ciudad. Comprendemos también el peligro que existe de que las masas campesinas sean víctimas de influencias demagógicas, al permitírseles sindicarse. No obstante, creemos que pueden allanarse las dificultades mediante una legislación adecuada, que regule el funcionamiento de sus agrupaciones gremiales y los impida desbordarse. El argumento de la falta de preparación de los trabajadores agrícolas para constituir asociaciones nos parece errado, pues la historia nos demuestra que los pueblos se civilizan y las instituciones avanzan, mediante el libre desenvolvimiento de las actividades de los hombres, a cuyo influjo la hu-

manidad acumula un caudal de experiencia, fuente de todo perfeccionamiento.

No vemos, pues, la razón de que se concedan a los campesinos derechos políticos y se les nieguen los derechos laborales.

En cuanto a los trabajadores domésticos, no es difícil comprender que se les prive de capacidad sindical. Constituyen en nuestro país un número digno de tomarse en cuenta, pero por la índole de las labores que desempeñan se encuentran aislados unos de otros y las leyes que se dicten para protegerlos encontrarán por todas partes fuerte oposición, ya que a todos, cuál más, cuál menos, atañe el problema de los que aún llamamos sirvientes domésticos.

Continuaremos con los empleados, que conforme la opinión general de los comentaristas se diferencian de los obreros en que en el trabajo de los primeros prevalece el esfuerzo intelectual sobre el físico, sucediendo en las labores de los obreros lo contrario. Aunque algunos autores consideran que los problemas de los empleados difieren del de los obreros, por el medio distinto en que se desarrollan sus respectivas actividades, nosotros no lo juzgamos así, ya que tanto unos

sidad, ni sería lícito que se constituyeran en organizaciones de resistencia frente a su cliente, lo cual sería un absurdo que denotaría al mismo tiempo injusticia.

Lo afirmado, no se opone a que estimemos conveniente la colegiación obligatoria que vele por el decoro y adelanto de las profesiones, y por la buena conducta y bienestar de los socios, mediante la ayuda mútua, conferencias científicas, medidas disciplinarias, etc.- Dentro de nuestra Legislación, jamás podría tildarse de ilegítima la agrupación de profesionales con el objeto de salvaguardar sus intereses. Lo que no concedemos a esa clase de agrupaciones es el carácter de sindicatos, ya que si los profesionales trabajan bajo la dependencia de un patrono, adquieren la calidad de empleados, como cualesquiera otros, en cambio, si realizan sus labores independientemente, no tienen la posibilidad de chocar contra una clase determinada, realizando huelgas o celebrando contratos colectivos para proteger derechos de gremio.

FUNCIONARIOS PUBLICOS.- El Arto. 353 del Código Penal Salvadoreño reputa funcionario público todo el que, por disposición de la ley, por elección popular, o por nombramiento de autoridad competente, participe de fun

ciones públicas. Según Mayer debe entenderse por función pública "un círculo de asuntos que deben ser regidos por una persona ligada con el Estado por la obligación del Derecho Público de servirlo.

Orlando distingue entre funcionario público y empleado público, atribuyéndole al primero cierta facultad de decisión que niega al segundo, cuya relación con el Estado, conforme el mismo autor, reviste un carácter contractual.

En Francia, aún cuando existen disposiciones penales contra las asociaciones de funcionarios públicos, de hecho se han permitido y Bry opina que conforme la ley de 1901 los funcionarios pueden asociarse, pero sin adoptar la forma de sindicato profesional.

Inglaterra, por ley de 29 de julio de 1927, reglamentó las asociaciones de funcionarios públicos, vedándoles terminantemente el derecho de huelga y la realización de actividades políticas.

Por decreto de 5 de diciembre de 1938, México aprobó un estatuto jurídico de los trabajadores del servicio del Estado, quienes de conformidad a tal ley pueden sindicalizarse, estando excluidos los funcionarios de confianza o de cierta categoría.

Italia, Chile, Paraguay y la mayoría de los países latinoamericanos, siguen la corriente contraria a las naciones enumeradas, pudiéndose aseverar que tanto la doctrina como la legislación positiva universalmente coinciden en dejar al margen a los funcionarios públicos de las agrupaciones profesionales, y aún en aquellos estados que les permiten ingresar a ellas, impidiéndoles recurrir a la huelga, prácticamente tornan ineficaces los sindicatos de servidores del Poder Público que pudieran constituirse.-

En El Salvador la ley es clara al respecto, y tanto el Arto. 192 de la Constitución como el Arto. 1º de la Ley de Sindicatos, se refieren únicamente a los empleados "privados", excluyendo en esa forma a los empleados públicos.

Examinando serenamente el problema, no podemos menos de dejar de concluir que el legislador salvadoreño adoptó una posición correcta con respecto al punto que comentamos. Realmente no puede compararse el Estado con los patronos particulares, pues mientras la misión de aquél es velar por el bienestar colectivo, sin perseguir ningún lucro, los últimos tratan de especular siempre con el costo del trabajo y su valor efectivo, per-

siguiendo siempre un beneficio personal.

Lo expuesto no significa que estemos perfectamente de acuerdo en el otorgamiento del derecho de sindicarse a los trabajadores de entidades autónomas, o cuando el Estado contrate como particular, pues en estos casos sería inicuo que los poderes públicos se valieran de su situación privilegiada para negar a los trabajadores prestaciones que exigen a la clase patronal. PATRONOS.- Es digno hacer notar, que mientras el artículo 192 de la Constitución, ya transcrito en páginas anteriores, autoriza a los patronos para formar sindicatos, la ley de Sindicatos no se refiere a ellos, no obstante que la ley General sobre Conflictos Colectivos del Trabajo en su Capítulo II regula el paro o "lock out" de los patronos, como medio de defensa contra las demandas de los trabajadores.

Hay autores que niegan a los patronos la capacidad sindical, alegando que la aparición de los sindicatos obedeció precisamente de la opresión que ellos ejercieron contra las masas trabajadoras al advenimiento del movimiento industrial. El Licenciado Mario de La Cueva, llega al extremo de abogar por la prohibición, pues toda coalición de la clase patronal perjudica derechos sa

grados de las mayorías. Sea cualquiera la postura que se adopte, lo cierto es que en nuestro medio, caso se formaran sindicatos patronales permitidos por disposiciones constitucionales, se tropezaría con la dificultad de que no se hallarían normas a las cuales sujetar sus actividades.

ORGANIZACION DE LOS SINDICATOS

Para que sea posible la formación de una Agrupación Sindical, necesariamente existe una etapa de gestación, que principia con la propaganda y la constitución del órgano sindical y se completa con el reconocimiento gubernativo del sindicato.

Existen autores que propugnan por que se suprima toda intervención estatal y se permita a un sindicato funcionar sin necesidad de ser aprobado por las autoridades; otros, se inclinan por un sistema estricto de control, existiendo expositores que se deciden por una doctrina ecléctica, en virtud de la cual se requiere el reconocimiento oficial, pero sus efectos se retrotraen a la fecha de constitución del sindicato.

No podemos dejar de aceptar, que en los países latinoamericanos el requisito del reconocimiento se pres

organizarse. Nosotros creemos que es un vacío lamentable el hecho de que nuestro legislador no haya definido claramente lo que entiende por "Sindicato en Formación", pero abrigamos la creencia de que dicha disposición debe aplicarse aun a los obreros que realizan actividades de propaganda entre sus compañeros para fundar un Sindicato, aun cuando no se haya realizado el acto formal de la Asociación Sindical.

Dos requisitos esenciales exigen los artículos 7, 8 y 9 de la ley de Sindicatos Salvadoreños: El primero se refiere al número de trabajadores y el segundo a la necesidad de la presencia de un delegado del Ministerio del Trabajo, que vele por el cumplimiento riguroso de la ley respectiva.

Número de Trabajadores. El artículo 9 de la Ley de Sindicatos requiere un número mínimo de 40 trabajadores para integrar sindicatos de empresa y gremiales, y de ciento cuando se trate de sindicatos de industria. Observamos que en caso de sindicatos de empresa se prescribe además que los trabajadores que lo constituyan representen, por lo menos, el sesenta por ciento del total, por lo que no podría darse el caso de pluralidad de asociaciones sindicales dentro de una misma em

presa. En cambio no se ha tomado en cuenta dicho requisito en los gremiales y de industriales y entonces puede presentarse la circunstancia en que exista desacuerdo entre varias asociaciones sindicales compuestas por elementos afines, que exijan para sus miembros prestaciones diferentes. Es decir, pues, que parece que el legislador salvadoreño no ha querido acoger en su seno la tendencia a atribuir a los sindicatos el llamado derecho de representación de determinados núcleos de la clase laborante.

Las anteriores disposiciones, acertadamente se han inspirado en el predominio democrático de las mayorías, pues sería censurable que sector minoritario de obreros pueda celebrar contratos que en la práctica significan una imposición de condiciones laborales para los demás.

En cuanto a la intervención de un delegado del Ministerio del Trabajo, en todas las sesiones que celebren los trabajadores para constituir un sindicato, a efecto de cerciorarse del número que representan en una empresa, o el oficio que desempeñan, identificándolos por las cédulas de vecindad u otro medio racional, nos parece poco práctica, sobre todo cuando se trate de

grandes empresas, gremios o industrias que cuentan con un número considerable de personas, pues sería más fácil lograr ese control exigiendo a las agrupaciones que traten de integrarse, un registro donde figure el retrato del afiliado, su cédula de vecindad y otros documentos que comprueben que se han cumplido los requisitos exigidos por la Ley, registro que podría ser investigado en cualquier momento por las autoridades laborales, quienes estarán facultadas para aplicar sanciones en los casos de contravenciones a la ley.

PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS

De la sesión o sesiones en que se organice definitivamente una agrupación sindical, ordena el Arto. 10 que se levante un acta en que consten los nombres de los concurrentes y de los miembros electos de la Junta Directiva, la clase y denominación del sindicato y de los demás acuerdos que se hayan tomado; acta que será suscrita por el delegado del Ministerio del Trabajo y por los demás asistentes a la sesión, para ser remitida al Ministerio del Ramo, el cual extenderá certificación a la asociación interesada.

El cumplimiento de las formalidades enunciadas no basta para otorgar personalidad jurídica al sindicato,

faltando para ello la concesión expresa del Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo.

Dice el Código Civil vigente:

"Arto. 52. Las personas son naturales o jurídicas. Son personas naturales todos los individuos de la especie humana, cualquiera que sea su edad, sexo, estirpe o condición.

Son personas jurídicas las personas ficticias capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y ser representadas judicial o extrajudicialmente."

"Arto. 540. Las personas jurídicas son de dos especies:

1o.- Corporaciones y fundaciones de utilidad pública.

2o.- Asociaciones de interés particular."

Sentados los referidos antecedentes, podemos aceptar que los sindicatos corresponden a las personas jurídicas, cuya definición contiene el inciso 2o. del Arto. 52, la cual es semejante a la formulada por Planiol.

Sin considerarlo de fondo para el desarrollo del tema que pretendemos tratar, advertimos que a las que nuestra legislación ha llamado personas jurídicas los autores han dado diversas denominaciones: Giner de los Ríos, Taparelli y otros, las intitulan, personas sociales; Winscheid, personas ficticias; Vauthier, personas místicas; Colmeiro, personas abstractas; Fiori y Giorgi, personas morales; Colmas, personas colectivas, etc.-

Como en párrafos anteriores nos hemos inclinado por considerar a los sindicatos como entes que gozan de personalidad real, no nos enfrascaremos en analizar la teoría de la ficción de las personas jurídicas, brillantemente expuesta por Savigni, ni de la serie de doctrinas de autores connotados que tienen su punto de partida en las dos concepciones relacionadas.

Nos parece más de fondo el intentar desentrañar si los sindicatos caen dentro de la esfera del derecho público o del derecho privado, conforme la clasificación bipartita que nos legó el genio de Ulpiano, que a través de los siglos ha servido de pauta para ordenar las disciplinas jurídicas.

Al tocar este punto, no olvidemos que las conclusiones a que arribemos, nos servirán al mismo tiempo de índices reveladores de la naturaleza del Derecho del Trabajo.

Para no salirnos de la exposición breve de este trabajo, reproduciremos el resumen realizado por Francisco Ferrara de los diferentes criterios de distinción expuestos por los autores: a) Una primera teoría, calcada de la vieja escuela romana, hace residir en el interés público o privado, la naturaleza de la persona jurídica, dejando el problema sin resolver;

b) Ranelliti sostiene una tesis que tiene puntos de contacto con la anterior, según la cual, las personas jurídicas de derecho público son las que persiguen fines públicos que el Estado considere como atinentes a su propio interés; c) Otro grupo de autores estiman públicas las organizaciones sociales creadas por el Estado y de derecho privado, las que surgen merced a la iniciativa de los particulares, olvidándose de que la Historia no registra casos de agrupaciones que no hayan nacido al impulso de los esfuerzos de los particulares. d) No faltan quienes dan el título de públicas únicamente a las personas jurídicas que caen dentro de la administración del Estado, sin reparar que muchas sociedades privadas están en los países modernos bajo el control oficial sin dejar de ser tales y, e) El tratadista alemán Jellinek creyó descubrir que las personas jurídicas de derecho público son titulares de poder público de imperio, que a las personas privadas falta.

No está demás recalcar que los países totalitarios que han propugnado por revivir el régimen corporativo, el problema no tiene importancia, pues siendo los sindicatos instrumentos de que se valen para dirigir la eco-

nomía nacional, delegan en ellos atribuciones propias del Estado, que imprimen a las agrupaciones profesionales un carácter de derecho público inconfundible y así lo proclaman autores como Brandao Cavalcanti, Balella, Gottschalk, Bortolotto y otros.

Nosotros, por nuestra parte, nos plegamos al criterio del gran jurista Hans Kelsen en su obra "Teoría General del Estado", que la división del Derecho en Público y Privado no tiene razón de existir, pues en toda relación jurídica es difícil marcar una línea clara de distinción entre ambos criterios.

Asimismo, apoyándonos en las opiniones de Cabanellas y Mario de la Cueva, que se inspiran en las doctrinas de Hugo Sinzheimer, Fleiner, Castán, concluimos que las asociaciones sindicales participan del carácter público y del carácter privado, siendo personas jurídicas regidas por un derecho nuevo que no puede encasillarse en los viejos moldes, pues constituye una nueva posición del Estado frente a los intereses sociales y económicos de las clases trabajadoras, que exigen un mínimo de condiciones para subsistir dignamente en provecho propio y de la colectividad.

El reconocimiento de la existencia de un sindicato, de parte del Estado, implica, pues, una garantía para que éste pueda actuar ciñéndose a normas fundamentales que señala la misma ley, cuyo conjunto constituyen los estatutos.

ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS

Ferrara define los estatutos de un sindicato como "el ordenamiento constitucional de la asociación, esto es, el complejo de las normas que regulan de modo abstracto y para el futuro la estructura externa de la asociación, el modo de funcionamiento y su actividad externa".

Los estatutos nacen con el mismo acto constitutivo del sindicato "como una manifestación de la voluntad colectiva de los socios, la voluntad de dar gobierno, dirección y función al ente ya formado", según lo ha expresado acertadamente Cavalcanti de Carvalho.

Los estatutos llenan una doble función: la de servir "de carta orgánica de la entidad", orientadora de la voluntad colectiva de los socios y la de marcar los límites de las finalidades que debe perseguir el sindicato, para no interferir la soberanía del Estado, cuya

aprobación se impone y así lo manda la letra a) del Arto. 12 de nuestra Ley de Sindicatos.

Páez indica como características de los Estatutos las siguientes: a) son una regla de derecho; b) son generales; c) imperativos; d) importan reglas aceptadas; e) son normas represivas; f) reglamentarios; g) son reglas constructivas; características que aparecen claramente en el Arto. 11 de la Ley sobre la materia, que prescribe que todo estatuto de un sindicato debe contener clase, denominación, objeto, domicilio; condiciones que deben reunir los socios y derechos y deberes de los mismos; medidas disciplinarias; integración de las directivas, época y procedimiento para reunirse las asambleas; forma de constituir el fondo económico de la agrupación y su custodia; forma de disolución voluntaria; designación de la persona que representará el sindicato y en general como dice el mismo artículo citado, en su numeral 11, "las demás disposiciones que se estime necesarias para su mejor organización y funcionamiento".

Sólo nos resta decir, que al aprobarse los estatutos y otorgarse la personalidad jurídica de un sindicato se le inscribe en un Registro especial que lleva el

Ministerio del Trabajo, pudiendo únicamente cancelarse dicha inscripción en casos que taxativamente enumera el Arto. 35 de la Ley que comentamos. La inscripción, en otras palabras, constituye una muestra de la aprobación gubernativa de la capacidad jurídica de una agrupación profesional, que mediante ella puede posteriormente, dentro del marco de sus atribuciones, desenvolver sus actividades, de acuerdo con el Arto. 3 que literalmente dice:

"Corresponde a los sindicatos:

- a) Celebrar contratos y convenciones colectivas de trabajo, de acuerdo con la Ley;
- b) Representar a sus miembros, a requerimiento escrito de éstos en el ejercicio de los derechos que emanen de los contratos individuales de trabajo;
- c) Velar por el estricto cumplimiento de las leyes y reglamentos de trabajo y de los contratos y convenciones colectivos que celebre y denunciar las irregularidades que en su aplicación ocurran;
- d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, culturales, educacionales, de asistencia y previsión;
- e) Adquirir los bienes que requieran para el ejercicio de sus actividades;
- f) Fomentar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre bases de justicia, mutuo respeto y subordinación a la ley y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo y en el incremento de la producción nacional; y,
- g) En general, todas aquellas actividades que concurran a la realización de sus fines esenciales y que no contravengan las leyes."

CLASRS DE SINDICATOS.

En atención a los elementos que los integran, encontramos sindicatos de patronos, de obreros y de personas que ejercen independientemente profesiones liberales, de los cuales no hablaremos por haberlos ya tratado indirectamente al hablar de la capacidad sindical de los miembros de una agrupación profesional.

Desde el mismo punto de vista, hay quienes señalan una nueva categoría: los sindicatos mixtos, compuestos de patronos y obreros, que no son más que una reminiscencia de las viejas corporaciones de la época medioeval. Idealmente esa sería la organización perfecta, en que convivieran armónicamente las dos clases que a través de la historia se han mantenido en pugna. Pero la realidad, es diferente, pues en las agrupaciones de esa clase termina por predominar la clase patronal sobre la trabajadora.

Existen legislaciones que, como España, prohíben los sindicatos mixtos, pero que en la práctica les dan vida, agrupando en una misma categoría profesional a los sindicatos de patronos y de obreros pertenecientes a determinada rama profesional o industrial. Otros países, como Italia, llegan al mismo resultado permitiendo

que una misma persona pueda formar parte de dos o más sindicatos, actuando en algunos como obrero y en otros como patrono.

Felizmente nuestra Ley ha desechado esta clase de agrupaciones que no son más que una mixtificación de los verdaderos sindicatos y, lo que es más, prohíbe terminantemente en su Arto. 10. que una persona pertenezca a más de un sindicato, a fin de evitar las anomalías que tolera la legislación italiana.

El Arto. 5 de la Ley de Sindicatos establece las siguientes clases de sindicatos:

- "1.- De empresa,
- 2.- De gremio, y
- 3.- De industria.

SINDICATOS DE EMPRESA, son los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios permanentemente en una misma empresa o establecimiento.

SINDICATOS DE GREMIO son los formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.
SINDICATOS DE INDUSTRIA son los formados por trabajadores pertenecientes a profesiones, oficios o especialidades, propias de una misma rama industrial, especializada, como ferrocarrileros, empresas de construcción de edificios, fábricas de conservas alimenticias, la producción y distribución de energía eléctrica, manufacturas del algodón, cemento, henequén y otras similares."

En Colombia se confunde a los sindicatos de industria con los de empresa y sólo cuando no existe en una

borantes y es así como los sindicatos se agrupan en federaciones y éstos a su vez en confederaciones que en otros países son permitidos y reglamentados.

El Legislador salvadoreño, desconfiando de la cultura de nuestras clases trabajadoras y receloso de que éstas alcancen en el país una preponderancia que ponga en peligro la integridad del régimen constitucional que vivimos, no las permite, impidiendo así que las agrupaciones sindicales alcancen un grado de evolución que les permita jugar un papel vital en el progreso del país, como sucede en los países civilizados del orbe.

Por último, el movimiento obrero tiende a romper las barreras nacionales y con plena conciencia de la comunidad de sus problemas se ha lanzado, mediante la celebración de congresos internacionales, a crear organismos de defensa, y estudio de los intereses de la clase trabajadora sin distinciones de nacionalidad, credo político o religioso.

FINALIDADES DE LOS SINDICATOS.

Al hablar de las finalidades de los sindicatos no debemos perder de vista que, según el régimen político

Las actividades externas pueden referirse: a) al patrón, en un doble aspecto: violento cuando se patentiza en la huelga y pacífico al resolverse los problemas laborales mediante la participación de los obreros en la administración de la empresa o por la celebración de contratos colectivos de trabajo; b) respecto al Estado cuando se desenvuelven mediante la intervención que les da la ley en organismos oficiales como comisiones especiales de salario mínimo, juntas de conciliación y arbitraje, comisiones de seguridad, etc.; y c) frente a los demás sindicatos al integrarse federaciones y confederaciones nacionales o internacionales, encaminadas a servir de entidades unificadoras de los intereses de la clase trabajadora universal.

Marcar límites a las finalidades de los sindicatos, es imposible, y será la opinión nacional y las necesidades de los países en que actúen los sindicatos las que fijen el campo de acción de éstos.

El Arto. 23 de la Ley de Sindicatos vigente prohíbe principalmente a las agrupaciones, objeto de nuestro estudio, que intervengan en luchas religiosas o de política partidarista y ejerzan actividades lucrativas.