

076618

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO

1975

TESIS
PRESENTADA POR
INES TAURA DE CUCHILLA

PREVIO A SU
DOCTORAMIENTO



SAN SALVADOR,

EL SALVADOR,

CENTRO AMERICA.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

DOCTOR CARLOS ALFARO CASTILLO

SECRETARIO GENERAL

DOCTOR MANUEL ATILIO HASBUN

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

DOCTOR LUIS DOMINGUEZ PARADA

SECRETARIO

DOCTOR PEDRO VANEGAS CABAÑAS

JURADOS QUE PRACTICARON LOS EXAMENES
GENERALES PRIVADO Y APROBACION DE ESTA TESIS DOCTORAL

LEYES SUSTANTIVAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES

Presidente: DOCTOR LUIS DOMINGUEZ PARADA

Primer Vocal: DOCTOR JORGE EDUARDO TENORIO

Segundo Vocal: DOCTOR LUIS REYES SANTOS

LEYES PROCESALES Y ADMINISTRATIVAS

Presidente: DOCTOR CARLOS FERRUFINO

Primer Vocal: DOCTOR ROMAN ALBERTO ZUNIGA VELIS

Segundo Vocal ; DOCTOR ROBERTO OLIVA

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL

Presiden : DOCTOR RONOLDY VALENCIA URIBE

Primer Vocal: DOCTOR SALVADOR MARTINEZ LOVO

Segundo Vocal: DOCTOR LUIS NELSON SEGOVIA

ASESOR DE TESIS

Doctor MARIO SAMAYOA

EXAMEN DE TESIS

Presidente : DOCTOR LUIS MENDEZ

Primer Vocal: DOCTOR CARLO FERRUFINO

Segundo Vocal: DOCTOR ORLANDO BAÑOS PACHECO

DEDICATORIA

- AL TODO PODEROSO : Que ha hecho posible la finalización de
mi carrera.-
- A LA MEMORIA DE
MI MADRE Inés Taura
- A MI PADRE Fidel Naves con todo respeto
- A MIS HERMANOS: Olyvia Naves de Calles, Fidel Naves, Te-
resa Naves de Alfonso e Isabel Naves. Con
cariño y respeto
- A MI ESPOSO : Emilio Arturo Cuchilla con amor y admira-
ción.-
- A MIS HIJAS: Inés María y María Teresa Cuchilla Taura
con cariño.-

INDICE

TITULO I SIGNIFICADO DE LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.-

Capítulo	1º Punto de Vista del Trabajador	Pag.1
"	2º Punto de Vista del Patrono	Pag.5
"	3º Punto de Vista del Sindicato	Pag.6

TITULO II ORIGEN DE LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.-

Capítulo	1º Antecedentes	Pag.7
"	2º La Ley	Pag.13
"	3º Iniciativa Sindical	Pag.15
"	4º Iniciativa Patronal	Pag.17

TITULO III IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO.-

Capítulo	1º Beneficio de la Sociedad	Pag.18
"	2º Beneficio de la Economía	Pag.20
"	3º Beneficio para la Legislación	Pag.22

TITULO IV ¿QUE ES LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Capítulo	1º Una fase del Contrato Colectivo de Trabajo ..	Pag.25
"	2º Acto jurídico Administrativo	Pag.27

TITULO V ESTRATEGIAS DE LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO .-

Capítulo	1º Condiciones Personales del Trabajador.....	Pag. 30
"	2º Conocimiento de las condiciones reales de la empresa y de la situación Social-Económica y Política del País.....	Pag.33
"	3º Condiciones personales del Patrono	Pag.36

TITULO VI PARTES EN LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.-

Capítulo	1º Titularidad de la Negociación del contrato colectivo de trabajo	Pag.39
"	2º Partes Principales	Pag.41
"	3º Partes Secundarias	Pag.44

TITULO VII MEDIOS POR LOS CUALES SE LLAEGA A LA NEGOCIACION
DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Capítulo 1º	Trato Directo	Pag.47
"	2º La Conciliación	Pag.49
"	3º Arbitraje	Pag.52
"	4º La Huelga y el Paro	Pag.56

TITULO VIII FASES PRINCIPALES DE LA NEGOCIACION DEL CCNTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO

Capítulo 1º	La Negociación	Pag.60
"	2º Aprobación	Pag.61
"	3º Celebración :.....	Pag.61
"	4º Inscripción	Pag.62

TITULO IX	Conclusiones	Pag.62
-----------	--------------------	--------

TITULO I

SIGNIFICADO DE LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Capítulo 1º

PUNTO DE VISTA DEL TRABAJADOR

Como es natural, todo hombre tiende a conseguir una mejor situación, ya sea en la sociedad, en su grupo familiar - y por que no decirlo en su trabajo, y para lograrlo necesita hacer un esfuerzo cada vez mayor, si pretende que la ventaja sea de más importancia; tal circunstancia lo ha llevado a muchos sacrificios , tal es el de desprenderse de un poco de egoísmo y por ello lo vemos organizándose en sociedad con -- otros hombres, ya no en función personal, sino en función de la colectividad , siendo la primera colectividad, su grupo familiar y luego su empresa, su club, su colonia, su estado- etc.-

Para concretizar más el tema me referiré en esta tesis- al hombre OBRERO, con todas sus inquietudes , sus virtudes y sus defectos , quien, como hombre que es, es persona humana- con dignidad, que se asocia con otros para formar sindicato, personas jurídicas, que tienen entre otras de sus finalidades, la de proteger a sus miembros de las injusticias que puede - cometer el patrono con el trabajador no organizado.-

En ocasiones, el contrato individual, solo contiene cláusulas que favorecen al patrono y muy pocas le favorecen al - trabajador, esto suele ocurrir no porque exista libertad de contratar, sino porque no hay muchas fuentes de trabajo; --- existe mucha demanda de trabajo y en estas condiciones, el -

no aceptar un trabajo con cláusulas atentatorias a la vida - y a la salud del trabajador, implica la posibilidad de morirse de hambre; por ello, el sindicato, siendo persona jurídica con existencia legal, sujeto de derechos y obligaciones - y cuya finalidad inmediata es velar porque sus afiliados tengan mejores prestaciones de trabajo, hasta de conseguir lo - que el trabajador en su carácter individual no puede lograr. Consecuente con esto , nuestra Constitución Política, en el Art.191, incisos primero y segundo, garantiza el derecho de sindicación .-

"Art.191.-Los patronos, obreros y empleados Privados, - empleados y obreros de las Instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas , sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, 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.-"

La importancia del sindicato descansa en que hace posible que los trabajadores organizados y el patrono, discuten las condiciones de trabajo de igual a igual, evitando que el empresario se aproveche de la debilidad y de la necesidad de los trabajadores .- Quizá la finalidad esencial de todo sindi - cato, como representante de los legítimos intereses de los - trabajadores, sea la negociación y celebración de un contrato colectivo, ya que mediante este instrumento logra superar los mínimos establecidos en la ley y conquistar nuevos derechos para todos los trabajadores de la empresa, estén o no - afiliados al sindicato.-

Para el trabajador individualmente considerado, el contrato colectivo de trabajo implica un nivel de vida más alto, mejoramiento que sólo alcanza con los demás trabajadores; en ese sentido, el contrato colectivo de trabajo ha sido un aliciente o factor determinante para que las asociaciones profesionales se expandan y se preparen mejor.-

Eugenio Pérez Botija, en su obra curso de Derecho de Trabajo, dice: "Que las funciones del contrato colectivo de trabajo pueden ser de dos clases: patrimoniales y psicologicas.- Las primeras son las referentes a las prestaciones y derechos del trabajador y las segundas, son el deber de obediencia, fidelidad y diligencia a la que se hace acreedora la empresa de parte de sus empleados y obreros(1).-Sostiene Pérez Botija, que la relación entre trabajadores y patronos tiene ciertamente un valor económico , pero dicha relación no se agota allí, aunque pudieramos afirmar que la función del contrato colectivo de -- trabajo es reglamentar el trabajo mismo; como se trata de la - prestación de una actividad humana, por ello, no podemos ignorar que los objetivos, finalidades y ventajas que persiguen estos contratos son multiples y complejos.-

El contrato colectivo de trabajo, produce mayor solidaridad entre los trabajadores, pues los acostumbra a estimar que sus problemas no son de naturaleza individual sino colectiva;- es decir que lo que se persigue es el bienestar común del gremio y no el bienestar egoista de unos pocos.-

El contrato colectivo de trabajo, eleva el nivel económico de los obreros, mejorando sus condiciones de trabajo, superando lo establecido por la ley; fomenta la organización y su mejor-

 (1) Pérez Botija, Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo Editorial Libros Jurídicos Edición IX Pag.76.-

funcionamiento; propende hacia la mejor instrucción de sus dirigentes, persigue una finalidad ética en el sentido de que el trabajo prestado, sea hecho con la diligencia, finalidad y obediencia que el caso amerita, así como también exige el respeto a la dignidad del trabajador, colocado en un mismo plano de igualdad a los patronos; reduce el odio de clases y colabora en la solidaridad de los gremios negociadores, concreta los mandatos abstractos de la ley y salva la rigidez de la misma.-

Por la solidaridad, cabe afirmar que el problema de un obrero es el problema de todos los trabajadores, es decir, se considera que todos tienen el mismo problema, y a través de la negociación del contrato colectivo de trabajo se organizan al mismo tiempo las comunidades obreras, permitiendo con ello crear sus derechos estatutarios y las normas que regulan sus relaciones con el empresario, surgiendo así la necesidad de la solidaridad obrera general por las condiciones de vida de éstos

¿que es lo que debe tomar en cuenta el trabajador para la negociación de un contrato colectivo de trabajo?

a) que este tenga por objeto el mejoramiento de las condiciones de trabajo en su favor.-

b) que se consiga el imperio del principio de igualdad o sea a trabajo igual corresponde igual salario.-

c) que tenga por objeto además la creación y organización de servicios sociales en favor de los trabajadores (escuelas, enfermerías, campos de deportes, guarderías infantiles etc.).-

d) que se iguale la posición del trabajador a la del empresario en cuanto a derechos .-

e) Procurar menos responsabilidad y menos riesgos en sus obligaciones.-

Capítulo 2º

PUNTO DE VISTA DEL PATRONO

Los patronos resistieron durante muchos años las demandas obreras, porque el contrato individual les permitía imponer su voluntad; pero cuando creció el movimiento obrero y se multiplicaron las huelgas y conflictos, se dieron cuenta de que el contrato colectivo les producía ventajas, tales como: a) La consecución de la Paz en la empresa por un espacio de tiempo que es el de la duración del mismo contrato;

b) En estas condiciones el empresario sabe a que atenerse ya que ningún trabajador en forma individual puede exigir mejores condiciones de trabajo;

c) Se pretende evitar la concurrencia desleal entre las empresas al pagar todas más o menos los mismos salarios y -- prestaciones sociales;

d) Se obliga al sindicato para que prepare en su seno a sus afiliados en muchas especializaciones o cuando menos a proporcionar al patrono o empresas trabajadores calificados, porque tiene una recompensa de mejor calidad de obra y menos desperdicio de materia prima (1).-

Por lo general, por no decir la totalidad de patronos de los países subdesarrollados, caso típico, el nuestro, se oponen a la celebración de contratos colectivos de trabajo; la causa no es más que la ignorancia del gran beneficio que éstos prestan a las mismas empresas; esta generalidad de patronos, con la anuencia de abogados asesores, que muchas veces solo les interesa cobrar honorarios para satisfacer in-

(1) De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. Edición Cuarta Tomo II, Pag. 469.-

tereses económicos, se concretan a exponer razones para negarse a la negociación.--Entre las razones que expresan , se pueden mencionar las siguientes: que la situación económica de la empresa no es bonancible; que la materia prima está cada día más cara; que los impuestos crecen aceleradamente; que las prestaciones sociales son mucho más fuertes; que los trabajadores son irresponsables en sus trabajos; que los trabajadores les contradicen sus ordenes; que al negociar un contrato colectivo éste será un termómetro del trabajador para pedir mas prestaciones laborales; que la mayoría de trabajadores no estan capacitados para su trabajo, desempeñándolo con negligencia e ignorancia.-

Capítulo 3º

PUNTO DE VISTA DEL SINDICATO

El sindicato se constituye en un verdadero agente impulsador de una nueva fuente de derecho con plena validez y obligatoriedad como es el contrato colectivo de trabajo; no cabe duda que el contrato colectivo es un vehículo de progreso para la clase trabajadora, salva la lentitud de la ley y es por su medio que se pueden poner en práctica todas las instituciones modernas de derecho del trabajo, en fin, lo que la ley no puede lo consigue el sindicato negociando y celebrando un contrato colectivo , ya que por medio de esta negociación se legisla para las necesidades del futuro, bastando la voluntad del sindicato y del patrono.-

Mediante la celebración del contrato, el sindicato procura dignificar al trabajador, de modo que el interés profesional, que es impersonal, atiende a una situación abstracta que-

es aprovechada por quienes pertenecen a la categoría de trabajadores, es decir mira el futuro y consigna situaciones permanentes para el sindicato.-

TITULO II

ORIGEN DE LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Capítulo 1º

ANTECEDENTES

Surge por primera vez la negociación del contrato colectivo de trabajo después del nacimiento de la asociación profesional a fines del siglo XIX.- Sin embargo algunos autores, han -- descubierto pactos en la edad media parecidos a los contratos -- colectivos; especialmente en las asociaciones de compañeros que se formaron al lado de las corporaciones cuando los maestros de jaron de ser pater familias del taller y se convirtieron en propietarios de pequeñas empresas de las que pretendían obtener mayores ventajas; las asociaciones de compañeros también exigieron el respeto de sus derechos y condiciones humanas de vida y de -- trabajo y así nacieron los pactos entre las corporaciones y aso -- ciaciones de compañeros.- Philips Lotmar afirma que en la obra -- del profesor Stahl, Das Deutsche Handwerck, se cuenta que los -- tejedores de Speyer habrían logrado obtener, en los años de --- 1351 y 1362, dos contratos colectivos de trabajo.- En el Lehrbuch des Arbeitsrechts de Hueck-Nipperdey se relata la celebración -- de dos contratos colectivos de trabajo, uno del año 1363 para -- los trabajadores de Estrasburgo y otro de 1437 de los herreros-

de Thor.-Franz Hemala, por su parte cree haber descubierto otro pacto del 1460, para los zapateros de Emerich.(1)

Estos pactos, a decir de los autores citados se celebraron en ocasiones de los conflictos surgidos entre la corporación y la asociación de compañeros y servían para dar fin a la pugna, Aquí los pactos eran presumiblemente para duración indefinida.-

En Inglaterra encontramos en 1862 un contrato colectivo de trabajo, para los trabajadores de lana, su origen se debió a las causas siguientes: a) porque el Estado se hacía indiferente ante los problemas de los trabajadores individuales; b) El Estado dejaba al trabajador para que se vendiera al mejor postor; c) el empresario formulaba su propio reglamento de trabajo que contenía las condiciones de los servicios, salarios, jornadas, horas de entrada y salida etc..-El hombre que deseaba trabajar debía adherirse al reglamento.-

Fue el primero de febrero de 1909 que se promulga el nuevo Código Civil Holandés como primera ley del continente Europeo que reconoció y reglamento la negociación del contrato colectivo después el primero de enero de 1912, el Código Federal Suizo de las obligaciones, reglamentó la negociación del contrato colectivo de trabajo en los artículos 322 y 323 que decían: a) Las reglas relativas a las condiciones de trabajo podían establecerse entre patronos y obreros interesados por contrato, que los patronos o asociaciones profesionales celebran con los obreros o asociaciones obreras; b) El contrato colectivo no es válido sino se redacta por escrito; si los interesados no se han puesto de acuerdo acerca de la duración del contrato, transcurriendo un año de su celebración, puede-

(1) De la Cueva, Mario. Obra citada Pag.469

ser denunciado mediante aviso anticipado de seis meses etc..-
 Es de advertir que la doctrina y la jurisprudencia admitieron la negociación del contrato colectivo de trabajo antes que fuera reglamentado en las legislaciones ya que se decía en las leyes de asociación profesional que la finalidad inmediata de -- los sindicatos era la defensa y mejoramiento de los intereses de los grupos obreros, lo que no podía realizarse si se les negaba la facultad de pactar condiciones generales de servicio;- si los únicos contratos posibles eran los individuales de trabajo, la asociación profesional salía sobrando.-El principio - de la escuela liberal de "laissez Faire Laissez Passer" había- perdido su importancia si el Estado ya podía reglamentar el -- trabajo no se veía la razón que prohibiera la reglamentación- que hicieran los interesados, todo esto porque en diversos paises se habían dictado leyes sobre el trabajo.-

Según el principio de las viejas relaciones de derecho, la **libertad** consiste en que todo aquello que la ley no prohíbe, lo permite; por lo que se dijo que no existía una sola disposición legal que prohibiera la negociación del contrato colectivo de- trabajo.-

En Francia, la ley de 1884, al otorgar valor legal al sin dicato , hizo de la negociación del contrato colectivo de trabajo un acto jurídico, fue entonces que la jurisprudencia admitió sin dificultades la validez de la negociación del contrato colectivo (1) .-

ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA

En la constitución de 1945 fue en donde se incorporaron-- por primera vez, una serie de preceptos, relativos a las rela

 (1) De la Cueva, Mario . Obra citada Pag.488

ciones laborales (Art.155 a 160)

El legislador de 1950 amplía el plan, pero sin llegar a introducir ninguna enmienda original, quedando siempre en suspenso el problema de saber si debe o no promulgarse en El Salvador un Código de Trabajo que sirviera para la reglamentación de las relaciones obrero patronales, la promulgación del Código ya había sido contemplado por primera vez en el Art.156 de la Constitución Política de 1945, el legislador de 1950 mantuvo la misma aspiración como un principio básico que debería contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, debiendo dictarse mientras tanto una serie de leyes de carácter no constitucional, en donde la materia laboral sería reglamentada conforme a los preceptos que el legislador indicara, también quedó incorporado en dicha constitución como precepto constitucional el de asociación profesional o sindicato (1).-

La primera ley de contratación colectiva se dió el 9 de agosto de 1950 y fue dada por el Consejo de Gobierno Revolucionario .-Como notas sobresalientes de la referida ley podemos mencionar : El Art.1 daba un concepto de contrato colectivo - El Art.2 sentaba las reglas referentes a la obligación que tenía el patrono para negociar el contrato colectivo, prescribiendo además que el sindicato debía negociar colectivamente dicho contrato cuando se lo pidiera el patrono, regulaba también la negociación voluntaria y los efectos que producían los contratos colectivos en los contratos individuales y en relación con otros contratos colectivos suscritos por el mismo patrono, en el Art.5 estableció las formalidades que debe-

 (1) Gallardo, Ricardo. Las Constituciones de El Salvador ; Tomo II Editorial Diana Artes Gráficas Larra 12 Madrid, Edición 1961 Pag.261.-

debería contener el contrato colectivo de trabajo; En el Art.11 declaraba que la existencia del contrato colectivo sólo podía probarse mediante el documento respectivo , debidamente inscrito, o por medio de la certificación de la inscripción extendida -- por la respectiva sección; en el Art.12 se hablaba del contenido del contrato colectivo, debiendo consignarse en el mismo la duración del contrato que a la letra decía : "La duración de un contrato ya sea para un período determinado o por el tiempo necesario para la ejecución de determinada obra.- En el primer caso el plazo no podrá ser menor de un año ni mayor de tres, prorrogable automáticamente por períodos de un año, siempre que -- ninguna de las partes, antes de los treinta días anteriores a -- la expiración del plazo o de su prórroga, pida la revisión del contrato.-Se entenderán prorrogados los efectos del contrato anterior, mientras duran las negociaciones del nuevo contrato colectivo.-El Art.13 trataba sobre la terminación del contrato colectivo de trabajo, el 14 se refería a la responsabilidad de -- las partes; el 16 manifestaba que cualquier cláusula de exclusión se tenía por no escrita, y, finalmente, que en los contratos individuales de los trabajadores no sindicados no podían -- estipularse condiciones generales diferentes a las otorgadas a los trabajadores pertenecientes al sindicato (2) .-La ley en -- mención fue derogada por la ley de 27 de marzo de 1952, en donde se incorporaron modalidades especiales que conviene adoptar, en caso de que una de las partes contratantes sea un sindicato de gremio o de industria.-

El 24 de abril de 1961 se dió una ley para la reglamentación de los conflictos colectivos de trabajo, los considerandos

(2) Revista conmemorativa del Vigésimo Aniversario de la creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Imprenta Nacional 1966 , Pag.33.-

de la ley manifestaban: que es menester regular en forma apropiada las condiciones y el ejercicio de los derechos de huelga y de paro, para que no se perjudique gravemente a los trabajadores, ni se afecte mayormente la economía y organizaciones de las empresas y la economía Nacional; que es obligación del Estado promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo; que el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos de trabajo debe quedar bajo la competencia del Poder Judicial, sin perjuicio de que el Estado tenga facultad para someter a arbitraje obligatorio aquellos conflictos colectivos de trabajo en que las partes no han logrado, durante un lapso prudencial, una solución justa, adecuada y oportuna (3).-

En 1963 se dicta el primer Código de Trabajo, quien contempla en su título segundo el contrato colectivo de trabajo y las convenciones colectivas de trabajo.-Teniendo como únicos requisitos para que sea obligatoria la negociación del contrato colectivo que se llenara el porcentaje del 51% de los trabajadores de la empresa, durante los sesenta días anteriores a aquel en que una de las partes hubiere presentado a la otra el proyecto respectivo ya sea directamente o por conducto del Director General del Departamento Nacional del Trabajo (Art.227-C.de T. 1963).-

El 23 de Junio de 1972 se dicta un nuevo Código de Trabajo que viene a sustituir al anterior, éste regula el contrato colectivo de trabajo en los Arts.268 y Sig. estableciendo en el Art.272 que para que sea obligatoria la celebración del contrato colectivo de trabajo, bastará que se llene el porcentaje del 51% de trabajadores de la empresa, en algún momento de los

(3) Obra citada Pag.39.-

sesenta días a aquel en que una de las partes hubiere presentado a la otra la solicitud por escrito acompañada de 2 ejemplares del proyecto de contrato, los cuales deberán ser remitidos por conducto del Director General de Trabajo, quien lo hará llegar sin pérdida de tiempo a la parte a quien va dirigida.-

Capítulo 2º

LA LEY

APRECIACION DEL CONTRATO SEGUN LA LEY

Nuestro Código de Trabajo trata la negociación del contrato colectivo de trabajo en el capítulo primero del título segundo, las partes que intervienen en un contrato colectivo de trabajo, son uno o varios sindicatos y un patrono; siendo el sindicato de trabajadores el titular del derecho de celebrar y revisar un contrato colectivo de trabajo, cuando se encuentran afiliados a él el cincuenta y uno por ciento de trabajadores de la empresa o establecimiento en donde se aplicará el contrato colectivo.-

Si unavez celebrado el contrato colectivo de trabajo, disminuye el porcentaje señalado por la ley, de trabajadores afiliados al sindicato, no por eso el contrato colectivo queda sin valor pero si se perdería el derecho de revisión del mismo. Si existieran en la misma empresa trabajadores pertenecientes a otro u otros sindicatos, el que de estos haya obtenido la mayoría ya mencionada, podrá adquirir la calidad de parte en la revisión del contrato sustituyendo al sindicato perdidoso. Esto sucedería cuando la voluntad de sustituir se haya expresado por acuerdo de Asamblea General, comunicado al Departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

dentro de los treinta días contados a partir de la fecha del acuerdo.-

Puede presentarse el caso de dos o más sindicatos que -- tienen afiliados en una misma empresa o establecimiento y ninguno de ellos llena el porcentaje señalado por la ley; estos -- podrán coligarse a fin de llenar el porcentaje mencionado, en cuyo caso el patrono está obligado a negociar y celebrar el -- contrato colectivo con los sindicatos coligados, si estos con -- juntamente lo pidieran.-

CLAUSULAS QUE PUEDEN NEGOCIARSE EN UN CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo esta formado por una serie de cláusulas, entre las que podemos mencionar como las mas importantes, la tarifa de salarios, en donde se fija el salario a pagarse, obligando al patrono a no pagar a sus obreros un salario inferior al pactado en el contrato.-

Tenemos la cláusula sobre jornadas de trabajo, en donde se establece que dicha jornada no se puede prolongar mas alla del número de horas establecidas legalmente , o las consignadas en el contrato colectivo.-

Cláusula sobre aguinaldos en esta se trata de incrementar el monto de esta prestación por encima de los limites establecidos por el Código de trabajo sabemos que algunas Instituciones como por ejemplo los Bancos entregan como aguinaldo a sus trabajadores una cantidad equivalente a un mes de salario y esto que es una concesión dada graciosamente, bien -- puede conseguirse en un contrato colectivo.-

También dentro del contrato colectivo existen una serie de cláusulas, que regulan situaciones de índole personal del-

trabajador sin las cuales éste no podría realizar con eficacia su labor, tales como aquellas que tratan de evitar la discriminación en la empresa, las que tratan sobre las sustituciones de trabajadores ; las que regulan sobre la antigüedad en el trabajo, bien sea para el caso de despido o para el ascenso dentro de la empresa; las que regulan sobre el trato de las faltas al trabajo, las que regulan sobre las notificaciones o cualquier información del trabajador, las que se refieren a los programas de adiestramiento de los trabajadores, las que tratan sobre quejas, reclamos y sugerencias.-Todas ellas beneficiarían al trabajador, para que éste, en el desempeño de sus labores, no se encuentre con temor alguno de reclamar cada uno de sus derechos cuando sea conveniente, ni la empresa pierda tiempo para resolver cada caso que se le presente, puesto que con anterioridad se habrá resuelto sobre esta materia.-Lo mismo acontece con las cláusulas de índole social o sea aquellas en las que el sindicato está especialmente interesado como persona jurídica que es, tales como, las que tratan sobre la retención de cuotas sindicales, la discusión y aplicación del Reglamento de Trabajo, las que se refieren al transporte del personal, las que tratan del botiquín para primeros auxilios, el uso del uniforme y valor de estos, contribución por parte de la empresa a favor del sindicato para fines culturales y recreativos.-

Capítulo 3º

INICIATIVA SINDICAL

El Art:226 Nº 10 del Código de Trabajo vigente nos dice - que son obligaciones de las Juntas Directivas Generales, además de las propias de administración y dirección del sindicato

y de las que les imponen las leyes y los estatutos, las siguientes: N°10 "Negociar las convenciones y contratos colectivos de trabajo de conformidad a lo que prescriben para tal efecto las disposiciones de este código sobre contratación colectiva.-"

Esta misma facultad corresponde a las Asambleas Seccionales y subseccionales, según lo establece el Art.227 del mismo Código.-

La negociación no se puede hacer sin la intervención de las autoridades administrativas.- Para iniciar la negociación del contrato colectivo es necesaria que la Asamblea General, Seccional o subseccional, según el caso, apruebe el proyecto de contrato colectivo que se piensa discutir y lo remite al patrono por intermedio del Departamento General de Trabajo.-

La negociación del contrato colectivo puede hacerse en la etapa de trato directo, si el sindicato y patrono logran ponerse de acuerdo sobre todas las cláusulas del proyecto del contrato; pero si no hay acuerdo tiene que pasarse a la etapa de conciliación, que tiene la característica que interviene un Delegado o varios del Ministerio de Trabajo que tratan de acercar a las partes y proponen formulas de solución al conflicto; si no se logra acuerdo en esta etapa puede decirse que la negociación ha fracasado y entonces las partes pueden, si así lo desean, someter sus diferencias al conocimiento de árbitros o pueden los trabajadores declarar la huelga si lo prefieren.-

Estallada la huelga, puede aparecer de nuevo la negociación del contrato colectivo entre el comité de huelga y el patrono (Art.566 N°1 C.de T.) pero con algunas características muy especiales que nacen de la legalidad o ilegalidad de la huelga, de su imputabilidad o no, tal como se vera posteriormente.-

Para que el sindicato o sindicatos tengan legalmente el -

derecho de negociar contratos colectivos, es necesario que reunan o reúnan el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores que laboran en la empresa o establecimiento donde será aplicable el contrato colectivo.-

Capitulo 4º

INICIATIVA PATRONAL

La celebración del contrato colectivo también se puede hacer a iniciativa del patrono, aunque esto sólo es una utopía, ya que los patronos en la mayor parte de los casos no hacen uso de esta iniciativa y hasta la fecha no se ha dado ningún caso de que un patrono presente un proyecto de contrato, para ser discutido con el sindicato, y no solo eso, sino que algunos patronos se oponen, a la negociación del contrato colectivo alegando una serie de causas sobre todo económicas, ya que la negociación del contrato colectivo su finalidad principal es mejorar la situación económica de los trabajadores.-

Otros no solo se oponen a la negociación del contrato colectivo sino que luchan para evitar a toda costa que surja un sindicato dentro de su empresa, despidiendo trabajadores para romper los mínimos establecidos por la ley y separando a los líderes para destruir el movimiento; estos patronos ignoran realmente los beneficios que les acarrea la negociación del contrato colectivo tales como: La de tener una persona jurídica responsable que es el sindicato, quien al mismo tiempo que tiene derechos, tiene los deberes consiguientes:

a) Proporcionar trabajadores honrados y capaces a la empresa;

b) Hacer conciencia en cada afiliado de la responsabili-

dad como trabajadores de la empresa;

c) Proporcionar un dirigente sindical que represente los intereses de todo los trabajadores, para dirimir cualquier controversia que se suscite en el interior de la empresa tomando en cuenta los lineamientos generales del contrato.-

d) Experimentar menos gastos ya que los trabajadores laboran con mas armonía y satisfacción sin odio ni rencor y cuidarán de la materia prima etc..-

e) Habrá menos despidos injustos, que a la postre es un doble desembolso para el patrono ya que en la mayoría de los casos paga las indemnizaciones y paga los honorarios de su -- abogado;

f) Existe un verdadero rendimiento económico de la empresa, por cuanto no hay fugas de dinero en abogados, como ocurre cuando sistemáticamente una empresa pone obstáculos al -- ejercicio del derecho de asociarse armando juicios falsos para despedir lideres sindicales o sobornando autoridades para que las inspecciones que realicen en sus empresas no revelen la verdad.-

TITULO III

IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACION DEL CONTRATO

COLECTIVO DE TRABAJO

Capítulo 1º

BENEFICIO DE LA SOCIEDAD

Si analizamos la estructura de la sociedad, vemos que los obreros ocupan un lugar de gran importancia al igual que los-- campesinos , que forman el sector mas numeroso de nuestro País;

los obreros se encuentran en un segundo orden de importancia por su número y ambos sectores por igual desempeñan un papel de capital orden en cuanto a la función que desempeñan, conviene destacar, en esta ocasión este sector de la sociedad salvadoreña, la comunidad obrera, como parte importante de la sociedad en general.-

¿Porquédecimos que hay beneficio para la sociedad cuando se negocia un contrato colectivo de trabajo? si entendemos -- que el contrato colectivo de trabajo aspira a superar los preceptos contenidos en la ley, en beneficio de los trabajadores, tal circunstancia se funda en principios que tienden al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, tales como la nivelación de los salarios y prestaciones sociales con los establecidos en otras empresas donde hay mejores remuneraciones; el establecimiento de un salario mínimo muy superior al salario mínimo legal; medidas de previsión y seguridad social mejores a las establecidas en el Código de Trabajo y en la Ley del Seguro Social etc.- Dicha negociación beneficia al gremio o a los sindicatos por cuanto los fortalece y los coloca en un plano que podíamos decir de casi igualdad -- con el patrono; esto produce en el obrero más confianza, se siente menos esclavo y con más libertad en su trabajo.-

El sindicato sabe, que en adelante, de su actividad depende conseguir mejores prestaciones sociales, tales como la instalación de botiquines, la construcción de guarderías infantiles, pequeños consultorios, lograr obtener transporte colectivo a favor de los trabajadores, la contratación de seguros de vida colectivos; obligar a la empresa a desarrollar -- programas de adiestramiento de nuevos trabajadores o de nuevas actividades y turnos de capacitación, conseguir ayuda pa-

ra fines culturales, desarrollo de mejores sistemas de organización dentro de la empresa, consecución de un comité de seguridad etc..-

Si pensamos que cada trabajador, representa un grupo familiar muy numeroso, la celebración de un contrato colectivo de trabajo significa una gran ayuda para estas familias porque su esperanza ya no es sólo el salario que devenga el trabajador, sino los beneficios arriba señalados, cuyo disfrute pone a disposición de cada persona la satisfacción de múltiples necesidades; es aquí precisamente donde se ve la importancia desde el punto de vista social de la celebración del contrato colectivo de trabajo, por lo que todas las personas alcanzan un determinado beneficio.-

A este podemos agregar el beneficio que se logra al existir paz social en la empresa durante toda la vigencia del contrato y la tranquilidad que existe en todo el país al no proliferar las huelgas a causa de la armonía que el contrato colectivo introduce entre los trabajadores y patrono.-

Se observa también que el contrato colectivo puede servir como un instrumento de redistribución de la riqueza y por lo tanto a medida que existen mas contratos de este tipo, la riqueza de un País va siendo cada vez más el patrimonio de muchos y no de unos pocos; pudiendo con esto, la sociedad obrera colocarse fuera de toda consideración de inferioridad.-

Capítulo 2º

BENEFICIO PARA LA ECONOMIA

Cuando la riqueza deja de estar concentrada en pocas manos, existe la posibilidad de soventar problemas económicos de muchas personas; así la negociación de un contrato colectivo -

de trabajo mejora normalmente los salarios y las prestaciones sociales de los trabajadores, por lo menos cada tres años, -- dándoles un mayor ingreso; al tener un mayor ingreso tienen mayor capacidad de compra, al comprar más las empresas tienen que producir más, creando mayor número de fuentes de trabajo y propiciando el desarrollo del País.- Además, por su mejor capacidad económica el trabajador va siendo cada vez más un sujeto de crédito para instituciones financieras, comerciales y de servicios , evitando que caiga en manos de los agiotistas.

Cuando en un País abundan los contratos colectivos de trabajo es indicativo de que hay un adelanto económico y como -- consecuencia hay un adelanto cultural, político y social; sin embargo , esto depende de las siguientes circunstancias.-

a) que los trabajadores se organicen e ingresen a sindicatos;

b) que cuando menos se interesen en saber cuales son sus derechos y obligaciones;

c) que el trabajador este presto a reclamar sus derechos y abandone la actitud de esperar ser protegido por el paternalismo del Estado o por el paternalismo del patrono.-

Ahora bien, para que los incrementos de salario y prestaciones sociales beneficien económicamente a los trabajadores y por lo tanto a la economía en general, es necesario que sean superiores a los incrementos que durante el período anterior han sufrido los precios, porque de otra manera sólo sirven para compensar la baja que el dinero ha sufrido en su poder adquisitivo.-

Capítulo 3º

BENEFICIO PARA LA LEGISLACION

Es necesario que el trabajador comprenda que el derecho del trabajo y en especial el contrato colectivo de trabajo, se ha hecho especialmente para su beneficio y que el único que le interesa que esto se aplique es a él; por consiguiente, lo primero que tiene que hacer es conocer, y poner en práctica cada una de las instituciones que menciona la ley; solo así se logra que la legislación vaya cambiando paulatinamente y a medida que se van viendo los resultados, se va sintiendo la necesidad de conseguir otras mejoras; este último punto no funciona así en nuestro País; porque en primer lugar - la mayoría de trabajadores no saben que es un contrato individual de trabajo, que es la base fundamental por consiguiente mal podría pensarse que conozcan que es un contrato colectivo; otras veces ni siquiera pertenecen a ninguna organización sindical; y si no pertenecen a ésta, no podrá adquirir los beneficios de un contrato colectivo que se adapte a sus necesidades, ni mucho menos pondrán en práctica la institución de la huelga, ni sabrán como funciona un contrato ley; es de primordial importancia inculcar en el trabajador ciertos principios éticos, darle una formación moral para que -- tenga plena conciencia de sus derechos y de sus obligaciones, puesto que del grado de moralidad que tenga, depende que se le respete, que se le valore, y que cumpla con sus obligaciones y haga cumplir la de los otros; con esto se quiere decir que la falta de moralidad de un conglomerado impide que exista un verdadero adelanto en la conquista de sus derechos-

ejem. Si analizamos los dirigentes sindicales en nuestro medio, normalmente se observa que por la tentación del dinero abandonan la lucha, ya sea que éste venga del patrono, del gobierno o de cualquier parte; esto hace que surja mayor desconfianza en los demás y se produzca un retroceso en la actividad sindical; y que decir de la actividad de los patronos, al aprovecharse de la desorganización de los trabajadores, de la poca importancia que le dan a los principios morales, ni tardos ni perezosos, invierten fuertes cantidades de dinero para comprar el silencio o la desorganización de un sindicato y así frenar todo tipo de adelanto del derecho del trabajo.-Esta actitud es inconveniente para la misma clase patronal y para el gobierno,--por cuanto podría provocar en un tiempo no lejano un movimiento revolucionario y por consiguiente causar desorden e inestabilidad política y social.-

El contrato colectivo ha servido para expandir y enriquecer al derecho del trabajo, han sido los sindicatos los que mediante la negociación han conquistado determinados derechos,--que después trascienden los límites del contrato colectivo y --entran a formar parte de instrumentos jurídicos más amplios como puede ser un contrato ley o incluso son recogidos por el legislador para convertirlos en ley primaria o secundaria con --aplicación general para todos los trabajadores.-Esta función --de servir como una fuente del Derecho del trabajo quizás la más importante de todas las funciones del contrato colectivo de --trabajo.-

Resumiendo lo expuesto en los tres apartados anteriores, puede decirse que en la vida social y económica del País, la --negociación de todo contrato colectivo de trabajo revela un --verdadero proceso de desarrollo por lo siguiente:

1º) Procura el mejoramiento económico y de las condiciones de trabajo, con lo cual se eleva el nivel de vida de los trabajadores comprendidos en una región o empresa y sirve de pauta para que los mejores beneficios puedan ser aplicados mediante el contrato ley o la ley primaria o secundaria, a todos los trabajadores del País.-

2º) Pone fin a las diferencias que en una época dada separaron al patrono y al trabajador desde el punto de vista de la relación laboral.-

→ 3º) Una tercera ventaja es la de estabilizar durante un período de tiempo condiciones de trabajo pactadas así; para los patronos es importante porque conocen de esa manera, cuáles son las obligaciones que deben cumplir durante el tiempo de vigencia del contrato, pudiendo planificar adecuadamente todas sus actividades con la seguridad de que las condiciones pactadas no serán modificadas durante el período señalado; para los trabajadores es importante porque permite que mediante las negociaciones vayan logrando, de tiempo en tiempo, aumentos de salarios que neutralicen los efectos nocivos del incremento en el costo de la vida, especialmente en este tiempo de constante inflación.-Las negociaciones bien llevadas pueden permitir un equilibrio entre lo que aumentan los precios de los bienes y lo que aumentan los salarios.-

4º) El contrato colectivo de trabajo, permite a las asociaciones profesionales convertirse en órganos representativos que cumplen con los fines que persiguen obteniendo mejoras en las condiciones de trabajo de sus miembros permitiendoles crear y ampliar servicios sociales en su beneficio mediante la colaboración económica de los patronos (1)

(1) De la Cueva, Mario, Obra citada, Tomo II, Pag.153

El contrato colectivo de trabajo tiene consecuencias jurídicas para las partes contratantes, también produce efectos para los miembros de las organizaciones intervinientes en la celebración y por fin dichos efectos se extienden a todos -- los trabajadores de la empresa o establecimiento aunque sean ajenos a las entidades profesionales pactadas.-

TITULO IV

QUE ES LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Capítulo 1º

UNA FASE DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El maestro Cabanella, en su libro contrato de trabajo - nos dice : " ue el proceso de la convención colectiva de trabajo , se desarrolla generalmente sobre la base de un común-acuerdo entre las agrupaciones profesionales o grupos representativos".- Para él las categorías de los contratos colectivos son cuatro:

1º) El que se establece por tiempo determinado, prorrogable si las partes no denuncian con cierta anticipación su vencimiento .-

2º) Por tiempo indeterminado con facultad de las partes de resolverlo en cualquier momento con un determinado precio;

3º) Sin término o por tiempo indefinido.-

4º) Para la duración de una empresa u obra determinada.

De estas cuatro categorías mencionadas por el doctor Cabanellas, únicamente se dan en El Salvador las citadas en --

los números primero y cuarto tal como se desprende de los Arts. 273 y 276 del Código de Trabajo.-

Entre nosotros se pueden destacar los siguientes aspectos en relación a la negociación de un contrato colectivo de trabajo:

1º) La negociación actualmente no puede hacerse sin la intervención de la autoridad administrativa;

2º) La negociación puede quedar terminada en la etapa de trato directo o de conciliación del conflicto colectivo de trabajo o terminarse después de estallada la huelga;

3º) Toda negociación tiene que hacerse sobre la base de un proyecto de contrato colectivo que redacta el sindicato y que es aprobado por la Asamblea Sindical correspondiente y remitido al patrono por medio del Director General de Trabajo.-

4º) La negociación del contrato colectivo corresponde por una parte a la Junta Directiva General, Seccional o Subseccional del sindicato, según el caso y por otra parte al patrono.- La Junta Directiva puede nombrar a uno o mas de sus miembros o apoderados para la negociación y el patrono puede nombrar apoderados para que intervengan en su lugar.-

5º) Negociando el contrato colectivo debe ser aprobado por la Asamblea Sindical correspondiente.- Si no lo aprueba la Asamblea sindical debe seguirse negociando la cláusula o cláusulas que sean objeto de desaprobación.-

6º) Aprobado el proyecto de contrato debe ser celebrado o sea suscrito por el patrono y por los directivos sindicales que tengan la representación judicial y extrajudicial del sindicato, sección o subsección, según el caso.-

7º) Celebrado el contrato se procede a inscribirlo en la Sección de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo.-

Capítulo 2º

ACTO JURIDICO ADMINISTRATIVO

Se dice que la negociación del contrato colectivo de trabajo es un acto jurídico administrativo.- La ley da atribuciones a una oficina administrativa del Estado, como es El Ministerio de Trabajo, para que intervenga en el inicio, desarrollo y finalización de la negociación de todo contrato colectivo de trabajo.-

El Ministerio de Trabajo sirve como organismo vigilante y trata de lograr que las partes concilien sus diferencias en el conflicto colectivo, tomando en cuenta las necesidades de los trabajadores y la capacidad económica de los patronos; para este el Ministerio les permite que presenten todas las informaciones que desean, como conciliador el Ministerio, por medio de sus delegados sugiere bases para la negociación, - para evitar incidentes; y haciendo uso de la ley, les facilita a las partes los distintos trámites por medio de los cuales pueden llegar a negociar su contrato colectivo de trabajo: así en primer lugar, por medio del trato directo; agotado éste, se pasa a la conciliación, en esta fase el conciliador, funcionario del Ministerio de Trabajo, da lectura en cada reunión al resultado de la anterior; él es el encargado de recibir todo tipo de peticiones por ambas partes y sirve de moderador entre ellas, guardando de que éstas actúen en la forma mas libre posible.-El conciliador se relaciona con-

las partes a través de las comisiones nombradas por cada una de ellas, que toman el nombre de comisiones negociadoras, debidamente acreditadas en el expediente de negociación; el conciliador, en cualquier incidente, no hace más que incitar a ambas partes para que reconsideren sus puntos de vista con el objeto de llegar a un acuerdo sobre el punto a discutirse. De cada sesión se levanta un acta numerada correlativamente; el conciliador hace a las partes las propuestas adecuadas para salir del impase, las que pueden ser en globo o aisladas, incitando a ambas partes para que analicen y estudien detenidamente las propuestas.- Dichos proyectos los prepara el funcionario conciliador y envía a cada parte un proyecto de cláusula para que sea analizado por cada uno y agrega uno al expediente en discusión.- Finalmente el funcionario conciliador, mediante oficio devuelve las diligencias debidamente foliadas al señor Director General de Trabajo manifestándole la razón por la cual no se logró conciliar a las partes, que bien puede ser, de conformidad con el numeral 1º del Art. 496 C. de T., la negativa de alguna de ellas de conciliar; al final de esta etapa, y precisamente en el oficio de devolución de dichas diligencias, redacta un memorandum en el que expresa el estado de la negociación del contrato, especialmente sobre las cláusulas aprobadas y su intervención a ese fin.-

Si no se logra la negociación total en la etapa de conciliación, se pasa a la fase del arbitraje o a la huelga o paro.-

En cualquiera de las fases anteriores, una vez el proyecto es discutido, y las partes se han puesto de acuerdo en su contenido, la comisión de negociación de conformidad con-

el Art.487 C.de T., somete dicho proyecto de contrato a la aprobación de la respectiva Asamblea sindical, ya sea general, seccional o subseccional según el caso (Art.226 Nº 10 C.de T.); seguidamente lo firman en triplicado y lo presentan dentro de treinta días de la celebración a la sección-correspondiente del Ministerio de Trabajo, que entre nosotros es la Sección de Asociaciones profesionales del Departamento Nacional del Trabajo, para su inscripción.-Dicha sección tiene cinco días para calificar los requisitos de forma y la capacidad de los contratantes y si hay contra-venciones a la ley, devolverá los originales a los inter-sados con las observaciones pertinentes; si todo estuviere de acuerdo con la ley se hará la inscripción inmediatamente de conformidad con el Art.493 C.de T..-

La negociación del contrato colectivo es un acto jurídico administrativo debido a que tiene por objeto crear situaciones jurídicas individuales .-Se parece al acto ju--risdiccional, por cuanto resuelve un conflicto, pero se diferencian , en que el acto jurisdiccional tiene por objeto resolver un conflicto entre las partes mediante la aplicación del derecho preexistente; en cambio la negociación del contrato colectivo, que se hace mediante un conflicto colectivo de carácter económico, resuelve la controversia que se suscita entre uno o varios sindicatos y el patrono, pero no mediante la aplicación de un derecho preexistente, sino mediante la creación de un nuevo derecho.-

En este sentido la negociación del contrato colectivo-se parece al acto legislativo , que tiene por objeto crear-situaciones jurídicas de carácter general y abstracto, pero se diferencian en que el contrato colectivo no tiene esa ge

neralidad amplia de la ley o reglamento, sino que su aplicación se circunscribe, específicamente a los trabajadores de una empresa o establecimiento.-

Esta característica nos lleva a sostener que la negociación del contrato colectivo (conflicto colectivo económico o de intereses) es un acto jurídico administrativo.-

TITULO V

ESTRATEGIAS DE LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE -- TRABAJO

Capítulo 1º

CONDICIONES PERSONALES DEL TRABAJADOR

En toda negociación de un contrato colectivo de trabajo hay dos partes interesadas principales: 1º) La Junta Directiva sindical, la comisión negociadora o el apoderado y 2º) El patrono o apoderado patronal.-

DESDE EL PUNTO DE VISTA TECNICO

El representante sindical que participa en la negociación de un contrato colectivo, ya sea en forma individual o como miembro de una comisión negociadora, desde el punto de vista técnico, debe conocer: a) La legislación laboral, especialmente los derechos y obligaciones imperantes en los contratos individuales de trabajo y cuando no los conozca, debe consultar la ley o al técnico en derecho a fin de interpretar la ley y las cláusulas en la mejor forma posible.-

b) Los derechos y obligaciones que deban incorporarse en los contratos colectivos;

c) Cuando unos derechos son renunciables y cuando no --

lo son.- ;

d) Las doctrinas modernas del Derecho del Trabajo para discutir cada una de las cláusulas que desea introducir.-

e) Poseer una cultura general sobre otras materias.-

DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIOLOGICO.-

Debe: a) Ser un dirigente disciplinado con suficiente conocimiento de la mentalidad y el comportamiento de los miembros del sindicato;

b) Acatar las disposiciones que se le encomienden por la Asamblea General del sindicato e interpretarlas a la luz del interés de sus compañeros ;

c) Actuar con sencillez, ecuanimidad, con humildad, no porque desconozca su labor, sino con el fin de lograr mucho más de lo que exige;

d) Si actúa en equipo, unificar criterios con sus compañeros antes de discutir con el adversario y

f) Ser un sujeto que tenga conciencia de clase por la que lucha, clase a la que desea superar a través del instrumento legal.-

DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONOMICO.-

El negociador sindical debe estar al corriente con: a) La actividad financiera de la empresa, a través de balances, declaraciones en oficinas gubernamentales, boletines o a través del conocimiento empírico sobre los ingresos y gastos de dicha empresa;

b) Debe conocer los niveles de sueldos y salarios que paga la empresa objeto del contrato y los niveles de salarios y sueldos que pagan otras empresas del mismo tipo, sean del mismo lugar o de lugares diferentes del País;

c) tiene que saber los costos que tiene la empresa y la productividad de ésta;

d) Las pérdidas y las ganancias de la empresa en relación con años anteriores;

e) Debe conocer los incrementos que se han operado en el nivel general de precios, en distintos períodos, para poder -- exigir , por lo menos, un aumento en los salarios en el mismo porcentaje.-

DESDE EL PUNTO DE VISTA MORAL.-

El líder obrero o el equipo negociador del sindicato, -- tiene que distinguirse por:

a) La responsabilidad en el cumplimiento del deber ya -- sea como persona o para con la colectividad;

b) No caer en la tentación del soborno, es decir tiene - que anteponer los intereses del sindicato a sus propios intereses;

c) Ser ecuánime, justo , leal y servicial con todo para -- lograr mejores resultados.-

DESDE EL PUNTO DE VISTA POLITICO

Todo dirigente sindical debe: a) percatarse de la situación política por la que atraviesa el País y descubrir en ella el momento oportuno para exigir ciertos derechos;

b) Con el objeto de conocer el campo dentro del cual está luchando, debe practicar el diálogo fraternal y desinteresado con el patrono, porque la amistad franca entre dos o mas personas hace brotar los mas puros y nobles sentimientos, al grado de conseguir que el que tiene se da cuenta que hay un deber -- ineludible de hacer participar al otro de su riqueza, máxime -- cuando el otro contribuye a su producción y mantenimiento.-

c) El dirigente sindical tiene que descubrir a través del diálogo con el patrono o con su representante, aquellas situaciones negativas del sindicato o de los trabajadores, para subsanarlas y con ello dar mucha más confianza; con esto, los sindicalistas aprenden cada vez más a exigir sus derechos y a cumplir sus obligaciones.-

CONOCIMIENTO DE LAS CONDICIONES REALES DE LA EMPRESA Y DE LA SITUACION SOCIAL, ECONOMICA Y POLITICA DEL PAIS.

A) CONOCIMIENTO DE LAS CONDICIONES REALES DE LA EMPRESA.-

Además de conocer la situación económica de la empresa, los negociadores deben tener presente el alto costo de la vida en el País y la situación política imperante.-

Si por ejemplo, cuando se está negociando un contrato colectivo existe una inflación económica, la estrategia a seguirse por parte del sindicato tendrá que ser orientada a obtener mejores salarios y otras prestaciones sociales para neutralizar los efectos desastrosos de dicha inflación.-

Si existiera un clima de restricciones de libertad, por inestabilidad del gobierno; la estrategia será de mayor colaboración con el patrono, ofreciéndole un servicio seguro y garantizado; si la negociación del contrato se hace en condiciones normales y además se demuestra que la empresa tiene suficientes ganancias, seguridad de mercado de sus productos, y de que en otras empresas de la misma índole se pagan mejores salarios y se dan mejores prestaciones sociales, frente a tal circunstancia el sindicato, patrono y la autoridad administrativa tienen que ponerse en actitud de mantener la paz y tranquilidad en la empresa satisfaciendo las necesidades de aquellos mas necesitados en la negociación.-

¿De que manera el sindicato conoce la situación real de la empresa y la situación económica y política del País?

La situación real de la empresa se puede conocer a través de encuestas realizadas por el mismo sindicato, referente a constatar el número de personas que laboran en ella durante el año en que se hace o del año anterior; la cantidad de dinero que la empresa pagó en salarios, indemnizaciones, gratificaciones e impuestos durante dichos períodos; las pérdidas y ganancias experimentadas por dicha empresa, las inversiones hechas por ella en materias primas u obras de infraestructura, las prestaciones sociales a favor de los trabajadores, todo en los mismos intervalos de tiempo; investigando a través de sondeos o estudios si cosociales la mentalidad que tuvieron los directores y empleados en cada uno de los intervalos estudiados, si tal mentalidad estaba orientada a satisfacer necesidades de todo un conglomerado, o específicamente a trabajadores de determinado estatus; el grado de orden o disciplina llevado en la administración de la empresa en tales períodos, con el objeto de descubrir la capacidad económica de dicha empresa.- Todas las investigaciones hechas por el negociador sindical en este sentido, pueden obtenerse además del uso de encuestas, por informes extraídos de balances, estados de pérdidas y ganancias de la empresa, concursos ganados en competencia con otras; número de pedidos de materiales o artículos elaborados por ella, el valor de los artículos por unidad y por mayoreo etc..-

B) SITUACION SOCIAL DEL PAIS

El negociador sindical o patronal, debe tomar en cuenta, por un lado, si existen otras empresas que explotan o producen

los mismo artículos o se dedican a explotar el mismo servicio si en tales empresas existen organizaciones sindicales o de patronos; si existen asociaciones que se orienten a proteger tal actividad o explotación; si existe en el público una propensión a consumir o utilizar dichos servicios; si tal empresa satisface o no sólo necesidades nacionales sino aun más realiza exportaciones.-

Si el público consumidor responde a la técnica propagandística empleada; si existe un grado de integración de dicha empresa y las otras de la región ya sean de la misma naturaleza o de diferentes .- Si tal empresa funciona con criterio de monopolio, o de libre iniciativa; la investigación puede obtenerse mediante seminarios obrero patronales; mediante información intersindical o patronal o inter-empresarial.-

c) SITUACION ECONOMICA DEL PAIS

El negociador patronal o sindical debe saber: a) los intervalos en que el Estado fija los salarios mínimos a los distintos trabajadores; si el criterio que tiene para establecer los se debe al alto costo de la vida en general, a un auge económico de las empresas; o a una política general de incentivos; en cada uno de estos casos los negociadores tomarán distintas actitudes.-b) Calcular el valor económico de las prestaciones sociales que en general proporcionan las empresas de una región determinada o de todo un País; c) Si la empresa es monopolística, las ganancias son mayores porque puede manipular los precios debido a la falta de competencia y en consecuencia existe una buena razón para un aumento de salarios.-

Debe tener el negociador sindical suficiente visión para poder determinar la situación en que se encuentra la economía -

del País en relación con el ciclo económico; debe saber si está en una fase de expansión o de depresión económica, a efecto de poder exigir o no mayores incrementos de salarios.-

c) SITUACION POLITICA DEL PAÍS.-

Este aspecto es necesario, por cuanto que en un período de inestabilidad política no hay seguridad en cuanto a las inversiones, no hay ingresos estables no existe una política económica determinada; se suspenden las inversiones y transacciones comerciales; se propicia la inflación y depresión económica; en este aspecto, el negociador tiene que tomar en cuenta: a) Si el gobierno es de tipo revolucionario, es lógico que se oriente a conceder más protección al trabajador; b) si el gobierno no es de tipo liberal tiene que apoyar a la empresa y frenar al movimiento sindical; c) si es un gobierno democrático por excelencia o producto de la elección popular, tendrá que gobernar tomando en cuenta las necesidades del obrero y de la empresa; velando por el interés del vendedor y del consumidor; actuará garantizando la iniciativa privada y prohibiendo la actuación monopolística; fomentará la organización de sindicatos y de sociedades mercantiles; desapareceran los sobornos y la incapacidad de sus funcionarios y por ende, habrá mas ingresos y mejores salarios.-

El negociador sindical tiene que comprender todo esto y adecuar sus peticiones a la situación política por la que atravieza el país en un momento determinado .-

Capítulo 3º

CONDICIONES PERSONALES DEL PATRONO

La parte patronal o su representante, por ser la que representa al capital, factor importante de la productividad y -

desarrollo de un país, frente a la negociación de un contrato colectivo de trabajo, está obligado moralmente:

a) a no ver en el dirigente a un enemigo personal a quien hay que liquidar a como de lugar ;

b) Percatarse de que el factor trabajo es indispensable para que su capital pueda producir lo necesario y para ello debe actuar en el plano de igualdad y armonía;

c) Tener bien claro que el respeto a la dignidad de la persona humana es tan fundamental como el respeto a la iniciativa privada, pues es tan inmoral, el prohibir al trabajador asociarse , reclamar aumentos de salarios, buen trato en la empresa, y demás prestaciones laborales, como el hecho de que por parte del gobierno se impida al patrono explotar libremente cualquier negocio o industria lícitos como por ejemplo que el gobierno prohibiera a un nuevo empresario la producción de cemento para proteger a la empresa existente;

→ d) El patrono en la negociación debe tomar una actitud --- comprensiva, libre de todo prejuicio, convencido de que no es una batalla la que realiza sino, todo lo contrario, un mejor conocimiento de los trabajadores, en lo que respecta a sus necesidades personales y colectivas y está en la obligación de ayudarles para obtener de ellos el mejor rendimiento y más dedicación al -- trabajo;-

e) contratar asesores jurídicos concientes que velen porque en la negociación no se cometa injusticia ni ilegalidad alguna.-

Existen talgunos patronos egoistas y por ello, su actitud frente al obrero es de menosprecio, de desconfianza, de irrespeto y de odio; no cabe duda que tal actitud , es reveladora de cierta inmoralidad, capaz de propiciar cualquier tipo de injus-

ticias ; esto explica el porqué, muchos patronos valiéndose de cualquier medio, encarcelan a los obreros líderes, disuelven sindicatos, despiertan el pánico y temor de los demás - trabajadores de asociarse despiden con o sin indemnización, de las empresas, a los trabajadores líderes para evitar que se constituya un sindicato o que se negocie un contrato colectivo de trabajo etc..-

DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONOMICO

Todo patrono debe tomar en cuenta: a) que la existencia de un contrato colectivo de trabajo en su empresa le proporciona paz, tranquilidad, armonía y mayor producción durante la vigencia de dicho contrato; b) que si los trabajadores -- tienen un incentivo económico le cuidarán más la maquinaria o herramientas y la materia prima y le rendirán más; c) que pagando salarios justos está contribuyendo al desarrollo económico y social ya sea del país o de un sector determinado.-

Indudablemente el patrono, al negociar el contrato colectivo debe saber hasta donde puede ceder económicamente en beneficio de los trabajadores, cuidando siempre que los ingresos que reciba sean suficientes para soportar los gastos de mantenimiento, de reposición del capital y una equitativa utilidad que le haga atractiva la permanencia en el negocio.

DESDE EL PUNTO DE VISTA JURIDICO.-

El patrono logra: a) tener un instrumento legal que le permita imponer, a través del sindicato, sanciones disciplinarias a los trabajadores, logrando así mejor entendimiento en las relaciones obrero patronales que trata de solucionar los conflictos antes de ocurrir a la vía judicial; c) mientras dure la vigencia del contrato colectivo, no habrá problemas de huelgas, ni de reclamación de aumento de salarios etc..-

TITULO VI

PARTES EN LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO

Capítulo 1º

TITULARIDAD DE LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO

Civilmente cualquier persona, natural o jurídica, puede contratar , con tal de que reúna los requisitos necesarios - para la contratación; mientras que para la negociación del - contrato colectivo de trabajo se requiere de condiciones especiales para tener el derecho de ejecutarlo.-

1º) En cuanto a su naturaleza, el contrato civil es de derecho privado, el colectivo participa del derecho privado- y del derecho público; es decir, es privado, por cuanto los- que intervienen en la negociación, son el patrono y el sindi cato de trabajadores, procurando obtener cada uno ventajas - especiales; y es público , por cuanto el Estado , a través de las leyes laborales, protege y garantiza los derechos con-- quistados por el sindicato a favor de los trabajadores.-

2º) Si bien es cierto que al momento de negociar un con trato colectivo de trabajo, el sindicato o sindicatos de tra bajadores y el patrono se supone que están en un plano de -- igualdad , sin embargo , nuestra condición de países subdesarr rollados nos coloca dentro de una serie de inconvenientes- prácticos, tales como: inmoralidad en los dirigentes sindica les, soborno de funcionarios por la parte patronal, fuertes- presiones contra la libertad física, moral y económica de -- los trabajadores, etc..-

3º) El contrato colectivo tiende a proteger intereses colectivos y al mismo tiempo individuales de los trabajadores, referentes a salarios, condiciones de trabajo, prestaciones sociales y buen trato; además en el mismo se les exige; honradez, disciplina y eficiencia en el trabajo.-El patrono, como ya se dijo, logra un período de paz y tranquilidad en la empresa durante la vigencia del contrato colectivo.-

4º) En este tipo de contrato, el sindicato, que es uno de los titulares de la negociación, no es la persona más beneficiada, sino que todos y cada uno de los trabajadores que laboran en la empresa o establecimiento en que el contrato rige.-

5º) El contrato colectivo puede dar margen a la configuración de un contrato ley y en este caso, en cierto modo, es un medio a través del cual los trabajadores suplantán la facultad del legislador de reglamentar en materia de derechos sociales.-

Normalmente el sindicato mayoritario que opere en una empresa o establecimiento y el patrono, ya sea persona natural o jurídica, son quienes tienen la titularidad de la negociación de un contrato colectivo.-Pero puede ocurrir que en la empresa o establecimiento haya trabajadores afiliados a distintos sindicatos y ninguno de ellos sea mayoritario; en este caso ninguno tiene la titularidad y para poder obligar al patrono a negociar, es necesario que se coliguen dos o más para lograr la mayoría; esto que parece sencillo a veces causa enormes dificultades, por la gran rivalidad que con frecuencia existe entre los distintos sindicatos que operan en un mismo centro de trabajo y por las diferencias ideológicas entre ellas.-

Además de los sindicatos y patrono, también tiene la titularidad de la negociación de un contrato colectivo, las secciones y subsecciones, según el caso, en aquellos sindicatos que se han organizado de esta manera.-

Capítulo 2º

PARTES PRINCIPALES

En la negociación del contrato colectivo, de acuerdo con lo dicho anteriormente, pueden intervenir como partes principales, por un lado el sindicato mayoritario, la coalición de sindicatos, la seccional, o subseccional, según el caso, y por otro lado el patrono.-En efecto el Art.269 C.de T. literalmente dice: "El contrato colectivo de trabajo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores por una parte y un patrono, por la otra."

"Cuando los trabajadores afiliados a un sindicato presten sus servicios a diversos patronos, el sindicato podrá celebrar contratos colectivos con cada uno de éstos, siempre que estén obligados a contratar.-"

El Art.226 N°10 del mismo Código, establece por su parte lo siguiente:" Son obligaciones de las Juntas Directivas generales, además de las propias de administrar y dirigir el sindicato y de las que les impongan las leyes y los estatutos, las siguientes; Negociar las convenciones y contratos colectivos de trabajo, de conformidad a lo que prescriben para tal efecto las disposiciones de este Código sobre contratación colectiva."

Y el Art.227 C.de T., agrega: "Las Juntas Directivas Seccionales y subseccionales, tendrán las obligaciones señaladas en los numerales 1,4, 5,6,7,9,10 y 11 del Artículo anterior - en lo tocante a la división respectiva.-"

El sindicato mayoritario, coalición de sindicatos, seccional o subseccional, no pueden negociar un contrato colecti

vo con el patrono sin intervención de la autoridad administrativa.-Puede ocurrir, que no tengan que demostrar su titularidad, ya que tal titularidad únicamente debe comprobarse cuando el patrono se niega a negociar alegando que la parte solicitante carece de la titularidad de negociar el contrato.(Art.491 C. de T.)

Ya sea que no se exija la comprobación de la titularidad o que exigiéndose, se demuestre por el solicitante que tiene dicha titularidad, el patrono está obligado a iniciar la negociación del contrato colectivo, con el sindicato, coalición de sindicatos seccional o subseccional, según el caso y dicha negociación se puede hacer, ya sea en la etapa de trato directo o ya sea en la etapa de conciliación; si se da por terminada la etapa de conciliación sin haberse negociado el contrato, entonces las partes contratantes pueden decidir someter su conflicto a arbitraje o la parte solicitante puede manifestar su propósito de declarar la huelga (Art.498 C.de T.).-

De acuerdo con nuestra legislación, hasta este momento -- llega la participación del sindicato mayoritario, coalición de sindicatos, seccional o subseccional, como titulares de la negociación del contrato colectivo; la titularidad del derecho de huelga ya no corresponde a las organizaciones citadas, sino que pertenece directamente a los trabajadores Art.192 Cn. y -- 529 C.de T.), quienes para su ejercicio deben nombrar un comité de huelga.- En adelante toda negociación del contrato colectivo no pertenece a la Junta Directiva del sindicato o sindicatos, seccional o subseccional, sino el comité de huelga nombrado , quien tiene la facultad de negociar la solución del conflicto planteado y precisamente , la solución del conflicto -- consistirá en terminar la negociación del contrato colectivo pendiente.-

También ocurre que el sindicato o sindicatos, seccional o subseccional, que fueron titulares en la negociación de un contrato colectivo, para lograr su celebración, tienen la titularidad en la revisión del mismo, pero siempre que conserven como afiliados la mayoría de trabajadores de la empresa o establecimiento.- Si dicha mayoría la pierden, entonces el sindicato, seccional o subseccional, que la obtenga puede pedir la sustitución de la organización sindical anterior, en la revisión del contrato colectivo .-(Art.270 C.de T.)

En ciertos países, la ley establece que cualquiera de las partes en la negociación puede solicitar al Ministerio de Trabajo, la creación de una comisión paritaria, en cuyo caso es obligatoria su constitución y se integra por un funcionario del Ministerio de Trabajo, un representante patronal y un representante del sindicato ; y sus funciones entre otras: a) interpretar con alcance general el contrato colectivo a solicitud de cualquiera de las partes o de la autoridad administrativa; b) Proceder cuando fuere necesario a la calificación del personal y a determinar la categoría del establecimiento conforme al contrato colectivo de trabajo .-

Las partes pueden estipular en el contrato, además de las cláusulas sobre la garantía del cumplimiento, otras que obliguen a las partes a no denunciar el contrato dentro de un plazo determinado o que fijen el término de duración del contrato o que modifiquen los términos de preaviso que la ley establece para dar por terminado el contrato colectivo de trabajo (1).-

Mario de la Cueva señala un último grupo de normas que regulan la creación y funcionamiento de los comités de conciliación y arbitraje generalmente conocidos en nuestros contratos -

(1) Pozzo Juan D., Manual Teórico y Práctico de Derecho del Trabajo, Editorial Ediar Anon Edición 1961 Pag.203.-

colectivos como cometés obrero patronales.-

Tal como se deja dicho, por la naturaleza de este contrato, se sustituye por así decirlo, al obrero individual por una asociación organizada con fuerza moral propia, con suficiente conciencia de clase como para equiparar fuerza con el patrono en el momento de la discusión del contrato todo con el objeto de que dicho contrato afiance el régimen de la solidaridad -- profesional, fortalezca la organización obrera, procure situaciones estables y generalice para grandes masas de trabajado- res condiciones de trabajo generalmente superiores.-

Guillermo Cabanellas, dice: "con la mayor extensión de -- los convenios colectivos se logra además y al mismo tiempo -- cierta seguridad para los patronos que cuentan con un estatu- to jurídico para evitar eventuales demandas imposibles de conceder así: el poder determinar con antelación, cuales serán -- sus costos durante un lapso determinado en lo que respecta a -- salarios y prestaciones de su personal, en la plena seguridad que dichos costos no podrán ser variados mientras dure la vi- gencia del respectivo contrato colectivo de trabajo (2).-

Capitulo 3º

PARTES SECUNDARIAS

EL ESTADO Y TRIBUNAL ARBITRAL

Los conflictos colectivos de trabajo tienen enorme reper- cusión económica y social en el resto de la colectividad; --- ello, se explica que el Estado pueda y deba intervenir procu-

 (2) Cabanellas, Guillermo, Contrato de Trabajo Tomo II Editorial Bibliografica Omeba, Editores Libreros Edición 1964 Pag. 356.

rando la cesación de guerra entre el trabajo y el capital y - ello se procura tanto por la conciliación y el arbitraje como por el reconocimiento y tutela que se otorga a dichos contratos.- (3)

La intervención del Estado es lógica y necesaria siempre que ella no implique la absorción y anulación de las facultades de las asociaciones profesionales para el cumplimiento de sus finalidades; pero esa intervención es necesaria, si se -- tiene en cuenta que uno de los efectos mas importantes que di cho convenio resuelve es el de los salarios y tal aspecto, por la importancia que dentro de la vida moderna presenta, no pue de ser dejado sin ninguna protección por parte del Estado.-

Entre las partes secundarias, tenemos al Estado quien de ja en plena libertad a los directamente interesados en la ne- gociación , es decir, deja surgir en ellos la iniciativa po-- niendo los medios necesarios para la protección y fomento de- esta iniciativa; como se desprende del Art.181 Cn, que dice:- "El trabajo es una función social, goza de la proteccion del- Estado, y no se considera artículo de comercio.-

El Estado empleará todos los recursos que estén a su al- cance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o inte- lectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones - económicas de una existencia digna.-

Se dictarán las disposiciones convenientes para evitar y- reprimir la vagancia.-

Tal como lo expresamos anteriormente, la negociación de - un contrato colectivo no puede realizarse sin la intervenció- de la autoridad administrativa.- En principio la intervención - del Estado es mínima; interviene únicamente, por intermedio del

Director General de Trabajo, para remitir al patrono la solicitud de celebración del contrato colectivo y el proyecto del mismo, dejando a las partes en plena libertad para que discutan entre ellos el contenido de dicho proyecto en la etapa de trato directo; si las partes no se ponen de acuerdo en esta etapa, la intervención del Estado se hace más relevante e interviene, ya sea por intermedio del mismo Director General de Trabajo o por un conciliador nombrado por éste, en la etapa de conciliación, consistiendo la intervención del representante del Estado, en tratar de acercar a ambas partes en pugna y de proponer fórmulas de arreglo que puedan ser aceptadas por los contendientes; si fracasa la negociación pueden optar las partes por someter voluntariamente el conflicto al conocimiento de árbitros y en este caso el Estado sigue interviniendo por medio del Director General de Trabajo, nombrando los arbitros cuando las partes no se ponen de acuerdo juramentándolos, dándoles posesión de sus cargos y entregándoles todos los antecedentes, informes y diligencias del procedimiento conciliatorio.-

Si se resuelve que el conflicto se decida por medio de arbitraje obligatorio, el Estado interviene integrando por medio de decreto del Poder Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social, el tribunal de arbitraje obligatorio y desempeñando las demás funciones al igual que en el caso del arbitraje voluntario.-

Si los trabajadores deciden declarar la huelga, el Estado interviene por medio de un Juez de lo Laboral o con competencia en materia de trabajo, calificando la legalidad o ilegalidad de la misma.-

Por último, el Estado interviene por medio del Departamento de organizaciones sociales inscribiendo en el Registro corres-

pondiente los contratos colectivos de trabajo.-Solamente cuando el contrato ha sido inscrito es posible comprobar su existencia.-

En conclusión, se nota que a través de todas las posibles etapas de donde puede surgir un contrato colectivo o un laudo-arbitral equivale a contrato colectivo, interviene de una forma u otra el Estado.-

El tribunal arbitral.-Este organismo se integra por tres-personas; ciudadanos salvadoreños, mayores de veinticinco años, con instrucción notoria que gocen de sus derechos civiles y políticos (Art.502 C.de T.) y puede intervenir en la solución de los conflictos colectivos que se plantean con la finalidad de lograr la celebración o revisión de un contrato colectivo.- El tribunal de arbitraje interviene en la solución de un conflicto colectivo por: a) la voluntad libre de las partes en someterse al arbitraje; b) Porque de antemano en un contrato colectivo de trabajo las partes habían previsto someter sus diferencias posteriores a árbitros; y c) porque el Estado obligatoriamente así lo decide en virtud de tratarse de alguno de los casos contemplados en el Art.517 C.de T.

TITULO VII

MEDIOS POR LOS CUALES SE LLEGA A LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Capítulo 1º

TRATO DIRECTO

Redactado el ante-proyecto del contrato colectivo, el sindicato, sección o subsección convocan a una Asamblea General -

Extraordinaria en la que se da lectura, se discute y se aprueba dicho anteproyecto de contrato colectivo de trabajo; en dicha Asamblea puede proponerse que la misma comisión que elaboró al anteproyecto del contrato colectivo sea designada para negociar con la parte patronal .-

Aprobado que sea por la Asamblea el proyecto de contrato, se envía una solicitud al patrono , por intermedio del Director General de Trabajo, la cual va acompañada de dos ejemplares del proyecto de contrato y de la certificación del punto de acta de la sesión donde se aprobó dicho proyecto.-

El Director General de Trabajo entrega al patrono la solicitud, el proyecto de contrato y la certificación del punto de acta y el patrono tiene la obligación de reunirse dentro de -- las veinticuatro horas siguientes a su recibo, con el sindicato, para ponerse de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que se celebrarán las sesiones de negociación del contrato .-Este procedimiento es aplicable tanto cuando se trata de celebrar -- por primera vez un contrato colectivo como cuando se trata de revisarlo.-

Cuando las partes se ponen de acuerdo en el lugar, día y hora de las reuniones, inician la negociación del contrato, pero si no se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas puede recurrir al Director General para que señale, previa audiencia de la otra parte, el lugar día y hora en que se llevarán a cabo las sesiones.-

En esta etapa de trato directo, las partes (sindicato y patrono) , discuten entre si y sin intervención de ninguna autoridad o particular las cláusulas del proyecto de contrato, procurando ponerse de acuerdo sobre las mismas.- Es lógico que en todo proyecto de contrato el sindicato consigna cláusulas que-

representan sus aspiraciones, pero debe saber que tales cláusulas difícilmente serán aceptadas en su totalidad por el patrono, por lo que debe estar dispuesto al regateo y a ceder donde sea posible, siempre que no se lesionen los intereses de los trabajadores.-

Si en el trato directo y mediante ese regateo, las partes se llegan a poner de acuerdo sobre todas las cláusulas del proyecto de contrato colectivo, entonces termina con éxito la negociación y se deben seguir las demás etapas necesarias porque dicho contrato queda inscrito en el Ministerio de Trabajo y -- Previsión Social; si el patrono se niega a entrar en pláticas con el sindicato o discutiendo no se ponen de acuerdo en ninguna cláusula, la negociación fracasa y es necesario continuar en el desarrollo del conflicto colectivo.-

Si patrono y sindicato se ponen de acuerdo en algunas --- cláusulas del proyecto de contrato colectivo, pero no logran - acuerdo en otras, entonces la negociación fracasa en esta etapa de trato directo y se tendrá que pasar a la etapa de conciliación, donde únicamente se negociarán aquellas cláusulas en que no hubo acuerdo en el trato directo.-

Capítulo 2º

CONCILIACION

Conciliación es una etapa del conflicto colectivo económico o de intereses, encaminada a estimular la contratación colectiva y a garantizar el ejercicio de los intereses profesionales comunes de los trabajadores, que se celebra ante un funcionario público o administrativo (conciliador), que no tiene poder de decisión, pero sí facultad de proponer a las partes (pa

tronos, trabajadores o sindicatos) fórmulas de arreglo ,ten dientes a armonizar los intereses del capital y el trabajo.-

En nuestra legislación, solamente puede solicitarse; que se inicie la etapa de conciliación cuando en el trato directo no se ha llegado a ningún acuerdo o cuando éste fuere parcial y siempre que lo pida una de las partes en conflicto.-

Decimos que es una etapa de un procedimiento encaminada a la solución de los conflictos colectivos, por medios pacíficos, porque además existen otros, de acuerdo al régimen laboral vigente.-Es decir que nuestro Código de trabajo para la solución de los conflictos colectivos económicos ha establecido un procedimiento con carácter obligatorio al cual deben someterse las partes contendientes, siendo por consiguiente la conciliación obligatoria, después que ha terminado la etapa del trato directo si las partes persisten en el conflicto.

El conciliador, no tiene poder de decisión, sino que está únicamente facultado para hacer proposiciones, que las partes no están obligadas a acatar; el Art.493 del C.de T.al respecto dice: el conciliador debe moderar el comportamiento de los interesados y procurar avenirlos, propiéndoles sobre los distintos puntos de discordia las soluciones que a su juicio sean equitativas y encaminadas a armonizar los intereses del capital y el trabajo.-

Es de la esencia de esta etapa la presencia de un conciliador con el objeto de que haga posible y acelere el proceso de eliminación de los desacuerdos o diferencias entre las partes.- En relación a esta característica el Código de Trabajo en su Art.492 textualmente expresa: "Al recibir la solicitud de conciliación el Director General de Trabajo inmediatamente , si él decidiere no intervenir como tal designa-

rá un conciliador para que dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes cite a las partes en conflicto a efecto de que acuerden el horario para celebrar las reuniones de conciliación y para que nombren a las personas que las hayan de representar y asesorar.- Además del conciliador , en reuniones en que se tengan que abordar asuntos importantes y difíciles, podrán participar uno o más conciliadores nombrados por el Poder Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social.-

El objeto de que acudan las partes ante el conciliador es con la finalidad de expresar sus aspiraciones y hacerse mutuas concesiones todo ello para tratar de llegar a un acuerdo conciliatorio que las satisfaga.- Con dicho acuerdo las partes dan por negociado o revisado un contrato colectivo de trabajo .-

La conciliación laboral como sistema de solución de los conflictos colectivos económicos , tiene su fundamento en la constitución Política que en su Art.193 dice: " se establece la jurisdicción especial de trabajo.-Los procedimientos en materia laboral serán regulados en forma que permita la rápida solución de los conflictos el Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de -- trabajo".- Es decir, que el Estado en materia de trabajo trata de solucionar los conflictos en la forma más rápida, con el objeto de ahorrar tiempo y dinero a las partes y es por ello que promueve la conciliación y el arbitraje como medios pacíficos de solución de los conflictos colectivos.-Se aclara que no abarca la conciliación los conflictos individuales -- de trabajo la cual no esta regulada expresamente en la cons-

titución sino en forma tácita.-

En las reuniones de conciliación las partes pueden ocurrir personalmente o por medio de apoderados legalmente constituidos y es conveniente que expongan en forma detallada sus puntos de vista y de que todo lo actuado en cada reunión se deje constancia en el acta correspondiente, la cual debe ser firmada por los presentes; el conciliador en caso de desacuerdo trata por todos los medios que esten a su alcance de avenirlos , reuniéndose las veces que fuere necesario y en caso de que no se llegue a ningún resultado favorable, como último recurso les propone una forma de arreglo, que sea lo mas justa posible.-Hace un estudio detenido de la situación y de la factibilidad económica de la empresa.-

Capítulo 3º

ARBITRAJE

Fracasada la negociación del contrato colectivo en las etapas de trato directo y conciliación , todavía les quedan a las partes la posibilidad de solucionar su conflicto por medio de una vía pacífica , que es el arbitraje.-

La constitución Política , en su Art.193, establece dos formas específicas para resolver un conflicto laboral de carácter económico y practicamente, en condiciones normales, dichos procedimientos se desarrollan unos después de otros, es decir, en primer lugar, la conciliación procedimiento recién expuesto y cuando ésta no resuelve del todo el problema surge en forma lógica la etapa del arbitraje cuya iniciativa en la generalidad de los casos la tiene el sindicato, quien por escrito dirigido al Ministerio de Trabajo le ofrece al patro

no el arbitraje como una medida de solución del conflicto - Basta que el patrono , su representante legal o su apoderado manifiesten por escrito a la autoridad administrativa que aceptan el arbitraje (Art.500 N°1 C.de T.) para que la oficina del Estado resuelva por auto, en dichas diligencias de negociación del contrato colectivo de trabajo, que se considere sometido el conflicto a la etapa de arbitraje, requiriéndose en el mismo auto a las partes para que dentro del término legal de veinticuatro horas designen un arbitrador y lo comunicuen al Director General del Trabajo.-

Si las partes o alguna de ellas no hicieren el nombramiento , el Director General lo hará en nombre del que no lo hiciere , verificado lo anterior, dichos arbitradores serán citados por el Director General para que concurren a su despacho, dentro de las veinticuatro horas siguientes, para su respectiva juramentación por dicho funcionario y para que -- ellos elijan a un tercero que será el Presidente del Tribunal y caso de manifestar éstos, que no se ponen de acuerdo - en la elección del tercero, el Director hará dentro de las - veinticuatro horas siguientes , dicho nombramiento y juramentación y dará posesión de su cargo a todos los miembros del tribunal arbitral (Art.501 C,de T.) efectuado lo anterior hará entrega al presidente de todos los antecedentes informes y diligencias del procedimiento conciliatorio.-

¿ Como tienen que actuar los árbitros en este procedimiento? conforme lo dictare su conciencia y equidad ; para lo cual podrán efectuar las investigaciones que crean necesarias, tales como solicitar de las partes o sus representantes las informaciones que estimen convenientes para ilustrar sus juicios ordenar inspecciones y peritajes , interro-

gar a las partes y recibir declaraciones; dicho tribunal de be actuar , deliberar y resolver con la asistencia plena de todos sus miembros y sus resoluciones se adoptaran por ma yoría de votos, pero antes de emitir su fallo, señalará lu gar , día y hora para oír a las partes, intentándose por ú ltima vez el avenimiento y si tuviere efecto, inmediatamente levantará acta circunstanciada y firmada que sea ésta por - todos , se inscribirá en el Registro respectivo. Caso de no haberlo , dicho tribunal está obligado a sentenciar dentro del plazo de treinta días contados a partir de la fecha de la integración del tribunal, fallo que toma el nombre de -- LAUDO ARBITRAL; demás está decir, que el tribunal arbitral, antes de emitir el laudo, también citará al auditor externo de la empresa con señalamiento de día y hora a fin de que - proporcione a dicho tribunal la información sobre la situación económica y financiera de la empresa y finalmente pronunciará su fallo de conformidad a su conciencia y lo entregan juntamente con sus antecedentes al Director General de Trabajo dejando constancia en acta su recibo.-

Debemos aclarar que en nuestra legislación laboral -- existen dos clases de arbitraje el voluntario y el obligatorio.-

El arbitramento voluntario tiene lugar, cuando agotadas las etapas de trato directo y la conciliación, las partes en conflicto no quieren irse a la huelga o al paro sino que --- acuerdan que la controversia se resuelva por medio de árbitros.

De conformidad al art.500 C.de T. procede el arbitraje - voluntario en los siguientes casos:

1º) Cuando las p artes voluntariamente convengan en some- terse al árbitraje como un medio para solucionar el conflic-

to y

2º) Cuando en el contrato o convención colectiva de trabajo se hubiere estipulado el arbitraje.-

Al arbitraje obligatorio se someten los conflictos siguientes :

1º) Los que afectan un servicio público o esencial a la comunidad directamente prestados por el Estado el municipio o por un ente descentralizado, que no hubieren sido resueltos por arreglo directo o conciliación y si las partes no se sometieren al arbitraje voluntario;

2º) Aquellos en que la prolongación de una huelga o paro producidos en un servicio público o esencial a la comunidad prestados por empresas privadas esté causando grave daño al interés colectivo y

3º) en todo caso aquellos en que se imponga la pronta solución del conflicto por los siguientes motivos: daño inminente a la economía nacional o grave trastorno en la respectiva comunidad.-

El laudo arbitral pronunciado en un conflicto colectivo de carácter económico que tiene por objeto la celebración o revisión de un contrato colectivo no es realmente un contrato colectivo , pero tiene los mismos efectos de éste (Art.512 C. de T.), se inscribe en el registro de contratos colectivos y tiene una duración de tres años.- Como dicho laudo tiene el carácter de un contrato colectivo no debe comprender únicamente aquellas cláusulas en que las partes no se pudieron de acuerdo en las etapas de trato directo y conciliación sino que debe comprender todas las cláusulas de un conflicto colectivo.-

Capítulo 4º

LA HUELGA Y EL PARO

De conformidad a nuestra ley, huelga es la suspensión colectiva de trabajo concertada por una pluralidad de trabajadores con el propósito de obtener una finalidad determinada; y paro es la suspensión del trabajo ordenada por un patrono en una o varias empresas o en uno o varios establecimientos.-

Las únicas huelgas que reconoce nuestro Código son aquellas que tienen cualquiera de las finalidades siguientes: 1ª) La celebración o revisión del contrato o convención colectivos de trabajo y 2ª) La defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores; y los paros que reconoce son aquellos que tiene por objeto la defensa de los intereses económicos -- del capital, a través de la celebración o revisión de un contrato colectivo de trabajo.-

De acuerdo con el Art.498 C.de T. Inciso 2º notificadas-- las partes, de la resolución en que se da por terminada la etapa de la conciliación, la parte que promovió el conflicto puede manifestar , dentro de las veinticuatro horas siguientes a dicha notificación , que su propósito no es de someter el conflicto al conocimiento de árbitros sino el de declarar la -- huelga o el paro.-

El acuerdo de huelga se toma en votación secreta por no -- menos del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores que -- presten su servicio en la empresa o establecimiento afectados-- por el conflicto, y obliga a todo el personal de los mismos.-

En la reunión en que se adopte el acuerdo de huelga se -- elige el comité de huelga, que es el negociador de la solución

del conflicto planteado , sirve de organo de información de los trabajadores y de órgano de comunicación con las autoridades.-

El acuerdo de huelga se toma por los trabajadores de la empresa o establecimiento y no por el sindicato que ha venido negociando el contrato colectivo de trabajo, y además , de ahí en adelante, no es la Junta Directiva quien maneja las negociaciones sino el comité de huelga.-Esta situación tiene un fundamento constitucional ya que el Art.192 Cn. expresamente dice: " que el derecho de huelga corresponde a los trabajadores."

De acuerdo al At.566 C.de T., la huelga y el paro terminan: 1º) Por arreglo directo; 2º) por someter el conflicto a conocimiento de árbitros y 3º) Por la declaratoria de ilegalidad de la huelga o el paro.-

Con respecto al arreglo directo y al arbitraje, es aplicable en lo pertinente, lo que al respecto se ha dicho en relación a las etapas del trato directo y de arbitraje. Sin embargo debe tenerse presente, que el arreglo directo se realiza entre el comité de huelga y el patrono, pero la aprobación del acuerdo cuando se trate del contrato colectivo, corresponde a la Asamblea sindical respectiva y no a todos los trabajadores.-

El trámite del conflicto colectivo de intereses es mixto parte de carácter administrativo y parte de carácter jurisdiccional, la razón de este híbrido, tiene también fundamento constitucional, ya que el Art.81 de la Cn. expresa que al poder Judicial corresponde la facultad de Juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia laboral.-El legislador secundario ha tenido el cuidado de dejar las etapas del conflicto colectivo en que-

se procura un acuerdo entre las partes, en manos de la autoridad administrativa; y la parte en que hay controversia jurídica y por lo tanto administración de justicia, en manos de la autoridad jurisdiccional.-

Según el Art.551 C.de T. la huelga es declarada legal -- cuando se han llenado los requisitos y trámites que prescribe el Código de Trabajo y tiene por finalidad una de las señaladas en el Art.528 y de conformidad con el Art.559 C.de T.,-el paro es declarado legal cuando se han llenado los requisitos y trámites que prescribe el Código de Trabajo y tiene por finalidad el objetivo señalado en el Art.540.-

El Código de Trabajo no enumera las causas de la imputabilidad de la huelga o el paro.-Entonces surge la pregunta -- ¿que elementos de juicio van a servir al Juez para declarar la imputabilidad o no imputabilidad de los mismos?.-El Art.548 C.de t. establece que al recibir la solicitud de calificación el Juez debe pedir al Director General de Trabajo las diligencias correspondientes, las cuales contienen todo lo relativo al trato directo y a la conciliación .-

En esas diligencias especialmente en la parte relativa a la etapa de conciliación aparece el comportamiento de cada una de las partes, su deseo de negociar o su intransigencia, su puntualidad a las sesiones o su inasistencia, la equidad de sus peticiones u ofrecimientos o su inconsecuencia etc.; fundamentándose en dichos elementos es que el Juez declare la imputabilidad o no imputabilidad al patrono de la huelga o el paro.-

¿ que efectos van a producir sobre la negociación de un contrato colectivo la declaratoria de legalidad o ilegalidad, imputabilidad o no imputabilidad de la huelga?

Se pueden presentar distintas situaciones , el juez puede declarar que la huelga es:

- a) ilegal
- b) legal pero no imputable al patrono; y
- c) legal e imputable al patrono.-

a) Si el Juez declara que la huelga es ilegal, ahí termina el conflicto colectivo de carácter económico, ya no hay posibilidad de continuar con la negociación del contrato colectivo y los trabajadores deben regresar al desempeño de su trabajo si no quieren que sus contratos individuales terminen -- sin responsabilidad para el patrono.-

b) Si el Juez declara legal la huelga pero no imputable al patrono, el efecto que se produce es el siguiente: Los contratos individuales de trabajo no pueden darse por terminados, pero el patrono no está obligado a pagar a los trabajadores los salarios que dejan de devengar durante todo el período que dure la huelga.- En este caso, el comité de huelga puede continuar con la negociación del contrato colectivo o someterlo al conocimiento de árbitros si el patrono está de acuerdo.- En el caso de que se continúe con la negociación del contrato colectivo en forma directa, todas las desventajas las tienen -- los trabajadores, puesto que al no recibir salarios durante todo el tiempo que dure la huelga pronto las necesidades los agobiarán y harán que acepten las condiciones que el patrono imponga, quien las únicas pérdidas que soporta son las que derivan de la falta de producción de su empresa.-

c) Si el Juez declara la huelga legal e imputable al patrono , el efecto que se produce es que el patrono tiene la obligación de pagar a los trabajadores , una cantidad equivalente a su salario durante todo el período de la huelga.- En -

este caso, el patrono no solamente soporta las pérdidas provenientes de la paralización de la producción sino las enormes pérdidas que representan el pago de los salarios no devengados por los trabajadores; -

Si el comité de huelga decide continuar negociando directamente el contrato colectivo, en lugar de someter el conflicto al conocimiento de árbitros, todas las ventajas están del lado de los trabajadores y el patrono para no aumentar - excesivamente sus pérdidas, tendrá que aceptar las cláusulas que los trabajadores por medio del Comité de huelga le imponga.

Observamos en estos dos últimos casos planteados que no es en si la huelga la que implica el éxito de los conflictos colectivos, sino la negociación que tiene que llevarse adelante a la par de dicha huelga. -

TITULO VIII

FASES PRINCIPALES DE LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Capítulo 1º

NEGOCIACION

Esta es la primera fase del contrato colectivo de trabajo, éste se negocia entre un patrono y un sindicato a que pertenezcan el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa o establecimiento; aquí se discute el proyecto de contrato colectivo que con anterioridad ha sido enviado al patrono - por el sindicato mediante el Director General de Trabajo, en esta fase se discuten todas las cláusulas que forman el contrato colectivo que va a regir en esa empresa o establecimiento, -

para esto la directiva del sindicato podrá encomendar la negociación a uno o más de sus miembros o apoderados legalmente constituidos , si se pusieren de acuerdo patrono y sindicato en todas las cláusulas negociadoras, entonces se pasa a la fase de aprobación.-

capítulo 2º

LA APROBACION

Una vez negociado el proyecto de contrato colectivo de trabajo y que lleguen a un acuerdo sobre éste, se someterá a la aprobación de las respectivas Asambleas sindicales , seccionales o subseccionales (Art.221 Nº 5 C.de T.) quienes deben pronunciarse sobre el contrato negociado .- Si lo aprueban ahí termina el conflicto y se pasa a la siguiente fase y si no lo aprueban ya sea total o parcialmente, debe continuarse con la negociación del contrato.-

Capítulo 3º

CELEBRACION

Esta fase se da una vez aprobado el contrato por las Asambleas sindicales seccionales o subseccionales, y consiste en la firma del contrato por parte de los representantes judiciales y extrajudiciales del sindicato y el patrono y se celebra para un plazo que no puede ^{ser} inferior a un año ni mayor de tres años y cuyos efectos se prorrogan mientras duren las negociaciones del nuevo contrato colectivo.-

Capítulo 4º

INSCRIPCION

Dentro de los treinta días que siguen a la celebración del contrato colectivo de trabajo cualquiera de las partes debe presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social tantos ejem-plares como partes contratantes hayan más uno, para ser inscrito en el Registro que al efecto lleva dicha Sección. La Sección dentro de los cinco días siguientes a la presentación, calificará los requisitos de forma y capacidad de los contratantes; sino se encuentran contravenciones a las leyes, se verifica la Inscripción, anotándose en cada uno de los ejemplares la hora y fecha del registro y el Libro, número y folio en que aparece el asiento, devolviéndose un ejemplar a cada contratante.

TITULO IX

CONCLUSION.-

En este pequeño trabajo de tesis, no se ha tratado a fondo lo que es en sí el contrato colectivo de Trabajo, pues no es esa su finalidad, sino la parte que pudiéramos **llamar** la Técnica-política para negociar un contrato de esta naturaleza, es - decir, se ha querido demostrar, que para que haya un contrato - colectivo que satisfaga plenamente las necesidades del obrero, **se necesita de:**

1º.-Buenos negociadores que usen de una prudencia para hacer planteamientos con un criterio de justicia adecuado, para - normalizar acciones que vayan en provecho de ambas partes;

2º.-de una sagacidad para recabar datos e informaciones para sustentar sus peticiones;

3º.-de un conocimiento integral de la realidad económico-social, cultural y política del país;

4º.-de un tacto para extraer de la parte contraria datos que puedan servirle en la negociación;

5º.-percatarese de adoptar una actitud humilde sincera pero segura e intrépida en las discusiones, sabiendo escuchar y exponer lo que se requiere;

6º.-un conocimiento profundo de las normas del derecho, para poderlo reclamar o protestar de alguna anomalía en tiempo;

7º.-no procediendo con pesimismo y sí, con optimismo - contagioso de conquistar un reconocimiento de un derecho, haciendo uso de todos los recursos, tanto humanos, como jurídicos;

8º.-y sobre todo, sabiendo que el obrero no está solo en la lucha sino que el Estado está de su parte.-

De lo dicho se desprende, que a medida que hayan excelentes negociaciones de contratos colectivos de trabajo, el derecho laboral experimenta un gran avance, la empresa se desenvuelve dentro de un ambiente de justicia social y el trabajador experimenta cada vez mas el verdadero significado de su dignidad humana.-

BIBLIOGRAFIA

- 1 - El Sector Laboral tomo II por Neil W. Chamberlain
- 2 - Manual Teórico y Práctico del Derecho del Trabajo por Juan D. Pozzo.-
- 3 - Las Neogicaciones Colectivas por Dunlop Chamberlain
- 4 - Derecho Mejicano del Trabajo por Mario de la Cueva
- 5 - Tratado Elemental de Derecho Social por Carlos García Oviedo
- 6 - Nociones Elementales del Derecho del Trabajo por -- Francisco Walker Linares.-
- 7 - Contrato de Trabajo por Guillermo Cabanellas
- 8 - Derecho Colectivo de Trabajo por Alfredo Gaeta Berrios
- 9 - Convenciones Colectivas de Trabajo por Pastorino A. Fernández
- 10- Derecho Laboral de Nicolás Falconi
- 11- Derecho Sindical y Corporativo por Guillermo Cabanellas
- 12- Derecho del Trabajo por Eugenio Pérez Botija
- 13- Revista Conmemorativa del Vigésimo Aniversario de la -- Creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.-
- 14- Las Constituciones de El Salvador por Ricardo Gallardo.
- 15- Constitución Política de El Salvador
- 16- Código de Trabajo vigente.-