

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURIDICAS AÑO 2008.
PLAN DE ESTUDIOS 1993



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

“EL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER JURIDICO EN LA
CONTRATACION COLECTIVA DE TRABAJO”

TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENER EL GRADO Y TITULO DE:
LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS

PRESENTADO POR:
MORENA AURISTELA AGUILAR CORVERA

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO:
LICENCIADO MARVIN DE JESUS COLORADO TORRES.

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR SEPTIEMBRE 2008.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

MASTER RUFINO ANTONIO QUEZADA SANCHEZ
RECTOR

MASTER MIGUEL ANGEL PEREZ RAMOS
VICERRECTOR ACADEMICO

MASTER OSCAR NOE NAVARRETE ROMERO
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

LICENCIADO DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHAVEZ
SECRETARIO GENERAL

DOCTOR RENE MADECADEL PERLA JIMENEZ
FISCAL GENERAL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y CIENCIAS SOCIALES

DOCTOR JOSE HUMBERTO MORALES
DECANO

LICENCIADO OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS
VICE DECANO

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNANDEZ
SECRETARIO

LICENCIADA BERTHA ALICIA HERNANDEZ AGUILA
COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACION

LICENCIADO MARVIN DE JESUS COLORADO TORRES
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO DE INVESTIGACION

AGRADECIMIENTOS

A Dios Todopoderoso: Por iluminar mi entendimiento y darme la fortaleza para seguir adelante.

A mis Padres: José Vicente Aguilar y Julia Corvera Velasco, por haberme enseñado que en la vida no debes rendirte y cuando te fijas un objetivo no debes perder de vista que no hay imposible, ni obstáculos que no se pueden vencer, porque siempre encontraras luz al final del túnel y cuando lo cruzas es gratificante saber que el obstáculo no era tan grande.

A mi Esposo: Ricardo Elías Mendoza Otero, por su apoyo económico y moral, ya que día con día me impulsa a no desfallecer y seguir adelante hasta lograr la meta propuesta y por comprender y aguantar mis neurosis en los momentos mas difíciles de mi vida.

A mis Hijos: Keiry Steffanie y Cristofher Yavé, por ser los angelitos que me dan la fuerza que necesito para conseguir mis propósitos y de esa forma convertirse en los pilares fundamentales de mi vida.

A mis Hermanos/as: Julio, Delmy, Nery, Manuel, Rosario, Elmer y Yessenia; por estar siempre ahí apoyándome cuando yo más los necesito.

A mis Sobrinos: Wilber, Krissia, Manfreed, Maria, Mireya, Bianey, Natalie, Gianella, Alisa, Oscar y Raquel; por alegrarme la vida, hacerme sentir bien con sus comentarios, risas y ayudarme a olvidar la presión a la que he estado sometida.

A mi Asesor de Tesis: Lic. Marvin de Jesús Colorado Torres, por haberme ayudado a realizar un buen trabajo.

A mis Suegros: Ing. Ricardo Elías Mendoza y Ana Judith Otero, por apoyarme con los consejos siempre que los he necesitado.

A mis Cuñadas: Ena, Sandra y Mariela, por sus muestras de cariño.

INDICE

	Página
INTRODUCCION.....	i
CAPITULO I	
CONTENIDO DEL PROYECTO DE INVESTIGACION	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1.1 Ubicación del Problema en su Contexto Socio Histórico..	13
1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	16
1.3 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.3.1 Delimitación Teórica.....	16
1.3.2 Delimitación Espacial.....	16
1.3.3 Delimitación Temporal.....	16
1.4 RELACION PROBLEMÁTICA.....	17
1.4.1 Sujeto Activo.....	17
1.4.2 Objeto.....	17
1.4.3 Sujeto Pasivo.....	17
1.5 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.....	17
1.6 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	19
1.6.1 Objetivo General.....	19
1.6.2 Objetivos Específicos.....	19
1.7 SISTEMA DE HIPOTESIS Y OPERACIONALIZACION.....	20
1.7.1 Hipótesis General.....	20
1.7.2 Hipótesis Específicas.....	20
1.7.3 Operacionalización de Hipótesis.....	21
1.8 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	25
1.8.1 Población, Muestra y Unidades de Análisis.....	25
1.8.1.1 Población.....	25
1.8.1.2 Muestra.....	25
1.8.1.3 Unidades de Análisis.....	27

1.8.2 Tipo y Nivel de Investigación.....	27
1.8.2.1 Tipo de Investigación.....	27
1.8.2.1.1 Investigación Bibliográfica o Documental	27
1.8.2.1.2 Investigación de Campo.....	28
1.8.2.2 Nivel de Investigación.....	28
1.8.2.2.1 Estudio Descriptivo.....	28
1.8.2.2.2 Estudio Explicativo.....	28
1.8.3 Métodos, Técnicas e Instrumentos.....	29
1.8.3.1 Método de Investigación.....	29
1.8.3.2 Técnica.....	29
1.8.3.3 Instrumento.....	29
1.8.4 Procedimiento de Ejecución.....	29
1.8.5 Método Estadístico.....	30
1.8.5.1 Procedimiento que comprende la Media Aritmética Porcentual.....	30

CAPITULO II

MARCO TEORICO – HISTORICO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION

2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS.....	33
2.1.1 Marco Histórico.....	39
2.1.2 El Conflicto Colectivo y la Contratación Colectiva en México	47
2.1.3 El Conflicto Colectivo y la Contratación Colectiva en los Estados Unidos de Norte América.....	48
2.1.4 Los Conflictos Colectivos y la Contratación Colectiva en Algunos Países Suramericanos.....	56
2.1.5 Los Conflictos Colectivos y la Contratación Colectiva en El Salvador.....	58
2.2 CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER JURIDICO.....	64
2.3 DOCTRINA FRANCESA.....	68

2.4 DOCTRINA ITALIANA.....	70
2.5 DOCTRINA LATINOAMERICANA.....	74
2.6 MARCO LEGAL.....	80

CAPITULO III

GENERALIDADES SOBRE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

3.1 GENERALIDADES SOBRE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.....	97
3.2 CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.....	100
3.3 LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.....	103
3.4 LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER JURIDICO....	106

CAPITULO IV

EL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER JURIDICO EN EL CODIGO DE TRABAJO

4.1 LA JURISDICCION Y COMPETENCIA.....	121
4.2 LAS PARTES.....	130
4.3 LA DEMANDA.....	136
4.4 EMPLAZAMIENTO, CONTESTACION.....	145
4.5 LA PRUEBA.....	154
4.6 LA SENTENCIA.....	162
4.7 IMPUGNACION.....	167
4.7.1 Casación.....	168
4.8 EJECUCION DE LA SENTENCIA.....	169

CAPITULO V	
ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	
5.1 INTERPRETACION POR PREGUNTA.....	172
CAPITULO VI	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1 CONCLUSIONES.....	183
6.2 RECOMENDACIONES.....	184
BIBLIOGRAFIA.....	185
ANEXOS.....	188

INTRODUCCION

En el presente diseño de investigación abordamos un problema que afecta en la practica productiva, social y económica de los trabajadores afiliados al sindicato del Instituto Salvadoreño del Seguro Social los cuales han firmado un contrato colectivo de trabajo con la patronal del ISSS, contrato que por alguna razón una de las partes no le da el verdadero cumplimiento eso va generando un conflicto jurídico o de derecho en la contratación colectiva de trabajo.

Los conflictos colectivos son manifestaciones externas de lucha de defensa de los intereses de grupos sociales integrados por patronos y trabajadores, es sostenido que los conflictos deben ser resueltos por tribunales judiciales apoyándose en el hecho de que la finalidad de estos es aplicar o interpretar normas preexistentes, y su conocimiento corresponde a órganos judiciales del Estado.

La contratación colectiva para la sindicalización ha sido muy escabrosa a partir de la actitud del empresariado salvadoreño, a nivel de Centroamérica ha sido una de las oligarquías más antagónicas de la región y se ha opuesto a las consecuencias de trabajo, lo cual se enmarca en el contrato colectivo ya que lo importante de investigar este tipo de conflictos, es conocer el nivel de conflictividad social que se da por el poco interés que hay por parte de la patronal y que deja en desventaja al sindicato, debido a que el conflicto puede darse por dos razones, una por la mala aplicación del contrato y la otra por la mala interpretación del mismo.

En el desarrollo de la investigación se explica detalladamente el procedimiento a seguir en un conflicto colectivo el numero de sindicatos que

han seguido este tipo de conflictos y cual ha sido el resultado obtenido es por todo ello que concluimos diciendo que la importancia del contrato colectivo radica primordialmente en la preocupación por lograr la igualdad entre patronos y trabajadores en las relaciones laborales, este concepto de igualdad es el que impulsa y fundamenta la aspiración del trabajador de mejores condiciones de trabajo con el objeto de sacudirse la hegemonía patronal a la que en alguna medida sigue sometido.

CAPITULO I

CONTENIDO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

CAPITULO I

CONTENIDO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1.1 Ubicación Del Problema En Su Contexto Socio Histórico.

Los conflictos colectivos de trabajo no son otra cosa que manifestaciones externas de la lucha en defensa de sus intereses de categoría mantiene los grupos sociales integrados de una parte por los trabajadores y por los patronos de la otra. Estos conflictos acusan en el devenir histórico una evolución extraordinariamente rápida que se inicia en el Siglo XVIII con el advenimiento de la Revolución Industrial y su solución Industrial y su solución entraña toda una serie de Institutos que tienen por finalidad limitar la violencia de esta lucha, cuya existencia es y será inevitable hasta que el Estado, cuya obligación es asegurar a sus habitantes el bienestar económico y la justicia social, tome o encare a plenitud esta responsabilidad, imponiendo un sistema de Normas que armonizando las relaciones entre el capital y el trabajo flexibilicen los procedimientos para esta clase de conflictos prescriban las huelgas y los paros como medios directos de autodefensa de los grupos laborantes.

Los procedimientos para la solución de los conflictos colectivos de trabajo los comprende la doctrina en dos grupos que son: el del sistema de solución jurisdiccional y el denominado sistema de solución política. Esta división de los sistemas de solución esta fundada en la conocida clasificación de los Conflictos Colectivos de Derecho y Económicos o de Intereses.

Varios Autores sostienen que los Conflictos debe de ser resueltos por los tribunales jurisdiccionales, apoyándose en el hecho de que siendo la finalidad de estos conflictos aplicar o interpretar normas preexistentes,

(contenidas en los contratos o convenciones colectivas de trabajo) su conocimiento corresponde a los órganos jurisdiccionales del Estado, porque es de la especialidad de los Jueces y magistrados declarar el derecho en el litigio haciendo aplicación de las leyes o normas establecidas con anterioridad a su acaecimiento.

En cuanto a los conflictos colectivos económicos o de intereses, por ventilarse en ellos cuestiones de índole primordialmente económicos, su conclusión ha de encomendarse las funciones administrativas, que son por medio de los cuales el Estado planifica y ejecuta su política económica y social y en lo que se dispone los elementos técnicos necesarios para acoplar las soluciones mediante el equilibrio de las fuerzas contendientes.

La solución Judicial de las diferencias que se produzcan entre Trabajadores y Patronos podrán tener ciertas ventajas ya que si no se puede garantizar el éxito en cuanto a lo acertado de la solución por lo menso cabe espera mayor dependencia por parte del Arbitro en relación con los intereses opuestos que se manifiesta en la diferencia que lleva originado el Conflicto Colectivo de Trabajo.

Conforme a la legislación que sigue los lineamientos de la Doctrina más generaliza del conocimiento y decisión de los conflictos Colectivos Jurídicos esta reservado a los Tribunales dependientes del Órgano Judicial y de Naturaleza económico, por medio de las ramas de Trabajo y previsión Social y de Economía.

La Investigación sobre el estudio de los Conflictitos colectivos de naturaleza jurídica, sea que se resuelven con el sistema de solución jurisdiccional, establecido en órganos del Estado los cuales son unipersonales para la Primera Instancia y Pluripersonales para las siguientes; determinado su Jurisdicción y el desenvolvimiento de los conflictos mediante las sucesivas fases presupuestales del proceso, siendo su característica esencial, que se funda en el principio de obligatoriedad que

se contraponen el de voluntariedad, por cuanto la providencia definitiva del Juez o Magistrado, que conoce en grado el Proceso colectivo de trabajo resolviéndolo, es de obligatorio cumplimiento para las partes.

La parte formal de los sindicatos es que para acceder a contratar colectivamente se involucra el número de afiliados respecto al número de trabajadores al cual pertenece el Sindicato estos se enmarcan en los requisitos exigidos por el Código de Trabajo para obligar al Patrono a negociar un Contrato Colectivo de Trabajo y el papel de la institución encargada de facilitar la contratación colectiva. A nivel interno el Ministerio de Trabajo, y los Juzgados de lo Laboral que son quienes tramitan los Juicios por mala interpretación de los Contratos Colectivos de Trabajo y a nivel Internacional, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), es la encargada de ver la eficacia de la Contratación Colectiva.

Cuando se trata de Conflicto Colectivo esto constituye a un grupo de trabajadores que han firmado contratos con la Patronal y por considerar que no está dando el verdadero cumplimiento a todas las cláusulas contenidas en el contrato, es decir, por estar en presencia de un verdadero incumplimiento al Contrato colectivo de Trabajo, se está violentado el derecho lo cual da inicio a un Conflicto colectivo de carácter Jurídico o de Derecho, que puede darse por dos razones muy importantes:

Por la mala interpretación del Contrato Colectivo, ya sea por parte de la Patronal, por el Sindicato o por el Tribunal quien ha sido el que interpretó mal el Contrato.

- 1) Por la mala aplicación del Contrato Colectivo, ya sea por parte de la Patronal, por el Sindicato o por el Tribunal.

De acuerdo a lo anterior se puede interpretar que un conflicto colectivo de trabajo está basado en las causas que lo originaron y en las exigencias por parte de los beneficiados que motivaron para lograr las sentencias judiciales que dieron como resultado el cumplimiento o no del mismo.

1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.

¿En qué medida el Conflicto Colectivo de Trabajo, de Carácter Jurídico o de Derecho, asegura la eficacia de las cláusulas del Contrato suscrito por el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (I.S.S.S.)

1.3 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.

1.3.1 Delimitación Teórica.

Las limitaciones teóricas de este estudio se circunscriben al análisis de la problemática desde las disciplinas del derecho laboral, especialmente la eficacia de las Cláusulas del Contrato Colectivo del sindicato como parte integrante del derecho colectivo de trabajo y su relación con la normativa nacional e internacional del trabajo. En cuanto al cumplimiento de las cláusulas por parte del patrón a si como su respeto con la teoría de los derechos humanos y al fiel cumplimiento del mismo contrato colectivo.

1.3.2 Delimitación Espacial.

El estudio se realizara en el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, y los Tribunales de Lo Laboral, la cual es la instancia ante la que se tramitan los procesos para el Cumplimiento de las Cláusulas del Contrato Colectivo de trabajo de los sindicatos, además el estudio de campo abarca la sede del sindicato del Seguro Social con domicilio en el municipio de San Salvador.

1.3.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL.

La investigación se realiza en el periodo comprendido desde enero del año dos mil seis hasta febrero del año dos mil ocho.

1.4 RELACIÓN PROBLEMÁTICA

1.4.1 SUJETO ACTIVO

La Patronal del ISSS como garante en el cumplimiento de la Contratación colectiva de Trabajo para evitar un conflicto colectivo de carácter jurídico o de derecho.

1.4.2 OBJETO:

El Grado de respeto que debe existir en el cumplimiento de los derechos Sociales que existen reflejados en el Contrato Colectivo de Trabajo.

1.4.3 SUJETO PASIVO:

Todos aquellos trabajadores (as) del ISSS, que se consideran agraviados por el incumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y que los ha impulsado a involucrase o a dar inicio al Conflicto Colectivo de carácter Jurídica o de Derecho en la Contratación Colectiva.

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

La importancia de investigar la eficacia y el conflicto colectivo de carácter jurídico o de derecho en la Contratación Colectiva de trabajo es por un lado investigar el nivel de Conflictividad social que se da por el poco interés que hay por parte de la Institucionalidad Patronal y que deja en desventaja al Sindicato.

La parte formal de los sindicatos, para acceder a contratar colectivamente debe involucrar el número de afiliado respecto al número de Trabajadores al cual pertenece el Sindicato pero éstos deben de recoger los requisitos exigidos por el Código de trabajo, por el cual se debe obligar al Patrono a negociar el Contrato Colectivo de Trabajo.

El conflicto puede darse por la mala interpretación o mala aplicación de los Contratos Colectivos al momento que el Sindicato decida plantear un conflicto colectivo de carácter Jurídico debe de elaborar un Pliego de Peticiones con apego a la Ley es decir que las cláusulas que se enmarquen no deben de violar la normativa y las buenas costumbres, no debe de llevar cláusulas de exclusión. Y debe de acreditarse para hacerse efectivo en el proyecto de llenar los requisitos de membresía que es el 51% por lo menos del total de personal de la Empresa o Centro de Trabajo al que pertenezca el Sindicato.

Uno de los principales problemas que existe en El Salvador es la cultura anti-sindical que impera tanto en el sector laboral público como en el privado, originada sobretudo por la tradicional identificación de los movimientos sindicales con los movimientos políticos de ideología socialista y sus partidos representativos, sin antes considerar que el derecho a la sindicación es un derecho humano fundamental de obligatorio reconocimiento y tutela por el Estado.

Lo importante al estudiar un tema tan descuidado como lo es el Conflicto Colectivo de Trabajo de Carácter Jurídico, es que el mismo, constituye un derecho, y si se concibe que la fuente de interpretación de los derechos del Sindicato frente al Estado, y el patrono entonces se puede concluir que todo patrono y el estado al ejercer su poder, se encuentra imposibilitado de menoscabar en forma arbitraria el disfrute efectivo de tales derechos, puesto que su autoridad tiene por límite el respeto de la dignidad humana.

1.6 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 OBJETIVO GENERAL

- Investigar el grado de responsabilidad de la Patronal de ISSS, en caso de Conflicto Colectivo de carácter Jurídico o de Derecho en la Contratación Colectiva de Trabajo.

1.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Determinar las causas principales que generan el Conflicto Colectivo de carácter Jurídico o de Derecho en la Contratación Colectiva de Trabajo.
2. Interpretar el procedimiento a seguir en el Conflicto Colectivo de Trabajo y determinar cuantos Sindicatos han seguido este tipo de Conflicto.
3. Analizar cual ha sido el resultado de conflicto colectivo de Carácter Jurídico o de Derecho en la Contratación Colectiva.
4. Comprobar si la mala interpretación de las cláusulas del Contrato es la causa que da origen al Conflicto Colectivo de carácter Jurídico o de Derecho en la Contratación Colectiva de Trabajo.
5. Determinar cual ha sido la eficacia del Conflicto Colectivo de carácter Jurídico o de Derecho en la Contratación Colectiva de Trabajo.
6. Analizar si el Conflicto Colectivo de carácter Jurídico o de Derecho en la Contratación Colectiva de Trabajo, surge por la mala Aplicación de las Cláusulas establecidas en el Contrato Colectivo.

1.7 SISTEMA DE HIPÓTESIS Y OPERACIONALIZACIÓN.

1.7.1 HIPÓTESIS GENERAL:

“El incumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y la interpretación errónea de las cláusulas del mismo, por parte de la patronal del INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL (ISSS), genera el Conflicto Colectivo del Sindicato de la Institución”.

1.7.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

- a) El incumplimiento del Contrato Colectivo por parte de la patronal del INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL (ISSS), genera el Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico del Sindicato de la Institución.
- b) La errónea interpretación del Contrato Colectivo por parte de la Patronal INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL (ISSS), genera el conflicto Colectivo de Carácter de Derecho del Sindicato de la institución.
- c) El Derecho a Promover un conflicto colectivo por el sindicato esta prescrito en la constitución de la república, esto conlleva a la clase de conflicto administrativo o del proceso legal para el buen funcionamiento de los sindicatos con el patrón en El Salvador.

1.7.3 OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS.

HG. El incumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y la interpretación errónea de las cláusulas del mismo, por parte de la patronal del INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL (ISSS), genera el Conflicto Colectivo del Sindicato de la Institución.

VARIABLES.	CONCEPTUALIZACION OPERACIONAL.	INDICADORES.
<p>VI. El incumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y la interpretación errónea de las cláusulas del mismo, por parte de la patronal del INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL (ISSS).</p>	<p>El Código de Trabajo establece en el Art. 471 el contenido y el Proceso a seguir.</p>	<p>Eficacia del conflicto colectivo de carácter Jurídico en la Interpretación o errónea aplicación de las cláusulas del contrato Colectivo de Trabajo.</p>
<p>VD. Genera el Conflicto Colectivo del Sindicato de la Institución.</p>	<p>Es el resultado de un Proceso y que en Sentencia el Juez de lo Laboral respectivo condene a la Empresa al cumplimiento de la cláusula.</p>	<p>Sentencias provenientes por los Cinco Tribunales de lo Laboral que han conocido de un Conflicto y el Sindicato del Instituto Salvadoreño del Seguro Social y el Conflicto del 2004.</p>

HE: El incumplimiento del Contrato Colectivo por parte de la patronal del INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL (ISSS), genera el Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico del Sindicato de la Institución.

VARIABLES.	CONCEPTUALIZACION OPERACIONAL	INDICADORES.
<p>VI. El incumplimiento del Contrato Colectivo por parte de la patronal del INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL (ISSS).</p>	<p>El Art. 471 del Código de Trabajo señala el proceso a seguir por dos razones ya sea por Incumplimiento o Interpretación errónea o Incumplimiento de Ley o Reglamento Interno de Trabajo</p>	<p>Limites al Proceso del Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico por Incumplimiento del Contrato.</p>
<p>VD: Genera el Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico del Sindicato de la Institución.</p>	<p>Las Sentencias promovidas por el Juzgador han generado una Interpretación Doctrinaria del Espíritu de los celebraron el Contrato Colectivo.</p>	<p>Los Procesos que generan los Conflictos Colectivos de Carácter Jurídico son por incumplimiento ó Errónea Interpretación del mismo.</p>

HE: La errónea interpretación del Contrato Colectivo por parte de la Patronal INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL (ISSS), genera el conflicto Colectivo de Carácter de Derecho del Sindicato de la institución.

VARIABLES.	CONCEPTUALIZACION OPERACIONAL.	INDICADORES
<p>VI. La errónea interpretación del Contrato Colectivo por parte de la Patronal INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL (ISSS).</p>	<p>Se refiere al Proceso que se sigue en cualquiera de los Juzgados de lo Laboral por el Sindicato.</p>	<p>Sentencia dictada por errónea Interpretación se apega al Espíritu de las partes que negocio el Contrato Colectivo de Trabajo.</p>
<p>VD: Genera el conflicto Colectivo de Carácter de Derecho del Sindicato de la institución.</p>	<p>A pesar de ser un solo Proceso estos se tratan de manera distinta pues uno exige apertura a prueba en otro no</p>	<p>Sentencias pronunciadas por los Juzgados de lo Laboral en cuanto al Incumplimiento de las Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo.</p>

HE: El Derecho a Promover un conflicto colectivo por el sindicato esta prescrito en la Constitución de la República, esto conlleva a la clase de conflicto administrativo o del proceso legal para el buen funcionamiento de los sindicatos con el patrón en El Salvador.

VARIABLES.	CONCEPTUALIZACION OPERACIONALIZACION	INDICADORES.
<p>VI: El Derecho a promover un Conflicto Colectivo por el Sindicato esta prescrito en la Constitución de la República.</p>	<p>Es un proceso sujeto a Reglas y directivos de ambas partes aunque el Conflicto debe definirse dependiendo del Motivo que lo promueve.</p>	<p>Opinión de Jueces de lo Laboral. Sindicato del Seguro Social.</p>
<p>VD: Esto conlleva a la Clase de Conflicto Administrativo o del Proceso Legal para el buen funcionamiento de los Sindicatos con el Patrón en El Salvador.</p>	<p>Es consecuencia de lo correcta aplicación del Conflicto Colectivo de Trabajo y conforme al Art. 471 y siguientes del Código de Trabajo</p>	<p>Se promueve el proceso correspondiente en el Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico sin agotar una vía Administrativa con intervención pacifica del Ministerio de Trabajo.</p>

1.8 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.8.1 Población, Muestra y Unidades de Análisis.

1.8.1.1 Población.

Esta investigación se refiere al Sector laboral organizado en sindicatos en El Salvador, el cual según datos proporcionales por la Oficina de Estadísticas e Informática Laboral, del Ministerio de Trabajo, relativos al periodo de enero a junio de 2007, esta compuesta de 196 Sindicatos, 20 Federaciones y 4 Confederaciones, todos ellos de Trabajadores.

1.8.1.2 Muestra.

Considerando la homogeneidad de los sujetos a investigar, ya que solo se aborda desde las organizaciones sindicales de trabajadores, se adopta una Muestra Probabilística, bajo el muestreo aleatorio simple.

Es conveniente trabajar con la formula siguiente:

$$N = \frac{Z^2 PQ}{E^2}$$

Donde:

“Z” = El nivel de confianza requerido para generalizar los resultados hacia toda la población; 95 por ciento (1.96 en áreas bajo la curva normal)

”pq” = Se refiere a la variabilidad de fenómeno estudiado;

Variabilidad: p=0.5 y q=0.5

“E”= La precisión con que se generalizan los resultados (nivel de error). 5 por ciento (0.05).

Sustituyendo:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.5)^2}$$
$$n = 384$$

El tamaño de la Población es conocido por 196 Sindicatos, 20 Federaciones y 4 Confederaciones, haciendo un total de 220 Instituciones se utilizara el factor de corrección finito, y la muestra anterior (384) se denomina Entonces MUESTRA INICIAL.

$$n = \frac{n^{\circ}}{1 + \frac{n^{\circ}-1}{N}}$$

Sustituyendo para los 196 Sindicatos:

$$n = \frac{384}{1 + \frac{384-1}{196}}$$
$$n = \frac{384}{2.95} = 129.9896373$$

Interpretación: en vez de encuestar a 196 Sindicatos, será con 130.

$$n = 130$$

Sustituyendo para las 20 Federaciones:

$$n = \frac{384}{1 + \frac{384-1}{20}}$$

Interpretación: en vez de encuestar a 20 Federaciones, será con 19.

$$n = \frac{384}{20.15} = 19.05707196$$

n=19

Sustituyendo para las 4 Confederaciones:

$$n = \frac{384}{1 + \frac{384-1}{4}} = 3.968992248$$

Interpretación: se encuestaran las 4 Confederaciones.

n=4

1.8.1.3 Unidades de Análisis.

Seleccionándose como unidades de análisis a CIENTO TREINTA (130) Sindicatos incluyendo el del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (I.S.S.S.), DIECINUEVE (19) Federaciones y CUATRO (4) Confederaciones, todos del domicilio de San Salvador, los cuales se encuestaran a través de sus representantes o directivos

1.8.2 Tipo y Nivel de Investigación.

1.8.2.1 Tipo de Investigación.

1.8.2.1.1 Investigación Bibliográfica o Documental.

A través del uso de fichas de trabajo y almacenaje electrónico, se recolecta la información pertinente a la temática investigada; relativa a la historia de los Conflictos Colectivos de Trabajo, las doctrinas que lo

desarrollan y las leyes nacionales que lo regulan. Asimismo se relacionan las legislaciones centroamericanas en materia de Conflictos colectivos de Trabajo para presentar el derecho comparado. En este aspecto también se incluye la información obtenida a través del Internet.

1.8.2.1.2 Investigación de Campo.

Para la obtención de los datos que verifican el sistema de hipótesis se realiza un estudio in situ, en la Oficina del Sindicato de Trabajadores del Seguro Social, y de los Cinco Juzgados de lo Laboral para verificar la realización de los procesos Judiciales referidos a la interpretación y mala aplicación de las cláusulas del Contrato colectivo de trabajo.

1.8.2.2 Nivel de Investigación.

1.8.2.2.1 Estudio Descriptivo.

En la investigación se analiza de forma descriptiva el proceso legal de Carácter Jurídico, razonando de qué forma se cumple las sentencias y se le da cumplimiento al Contrato Colectivo de trabajo.

1.8.2.2.2 Estudio Explicativo.

La investigación relativa a "La Eficacia del Conflicto Colectivo de carácter Jurídico en cuanto a la aplicación de las Cláusulas del Contrato Colectivo de trabajo del Sindicato del Seguro Social " esencialmente requiere del estudio explicativo o causalístico, para analizar los procesos Judiciales si se le da cumplimiento a dichas formas de interpretación judicial actualmente.

1.8.3 Métodos, Técnicas E Instrumentos.

1.8.3.1 Método de Investigación.

El presente estudio se ha desarrollado bajo el Método Científico, depurando las etapas y reglas que señalan el procedimiento que debe seguir la investigación, así se han observado las etapas de identificación de la situación problemática, justificación del problema, enunciado del problema, indicación de objetivos, elaboración de un marco de referencia, formulación de hipótesis, para la posterior selección del tipo de investigación, de la población y la muestra, la recolección y análisis de datos y culminar con la presentación de resultados.

1.8.3.2 Técnica.

Para la recopilación de la información se hace uso de la Encuesta, a través de la que se conoce la opinión de sujetos de investigación escogidos en la muestra.

1.8.3.3 Instrumento.

Para la ejecución de la encuesta, se elabora un cuestionario con preguntas cerradas, acerca del Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico y el incumplimiento de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, aspectos legales y las consecuencias, que se relacionan con la problemática en estudio.

1.8.4 Procedimiento de Ejecución

La recopilación de la información requerida en el instrumento de investigación de campo (Cuestionario) se efectuara suministrándose a los Jueces de lo Laboral de San Salvador y a los Sindicatos de la zona central

del Departamento de San Salvador, solicitándoseles que contesten las preguntas del cuestionario o que señalen con flechas mas convenientes con el propósito de logra la recopilación de los datos comprendidos en el estudio.

La selección de un problema de estudio, en este caso de Ciencias Jurídicas, del cual se formula sus respectivas hipótesis para orientar la investigación, destacando sus correspondientes sistemas de variables e indicadores, que servirán de base para el diseño de los cuestionarios de opinión y con la información que se obtendrá se realizará la prueba de estadística de las hipótesis formuladas, a fin de plantear las conclusiones con sus respectivas recomendaciones en torno a la problemática en estudio.

1.8.5 Método Estadístico:

Empleado por el analista de datos.

El tratamiento de los datos se hará considerando el tipo de hipótesis formulados o catalogados como causales multivariadas (metodología de la investigación de Hernández Sampieri, Roberto).

Para su comprobación se aplicará la media aritmética porcentual; considerando como una medida estadística de tendencia central muy conocida y comúnmente utilizadas por sus propiedades matemáticas que permiten agilizar la obtención de los resultados prometidos por cada categoría de repuestas que se someten a dicho tratamiento.¹

1.8.5.1 Procedimiento que comprende la media aritmética porcentual.

- *Tabulación de datos:* Tomándose como base los ítems que corresponden a cada hipótesis formulada.

¹ Zorrilla Arena, Santiago “Guía para Elaboración de Tesis” Nueva Editorial Internacional, México D.F. 1998. Pág. 8

- *Sumatoria de respuestas afirmativas.-opiniones a favor—y –negativas— opiniones en contra-* , de los ítems que comprende cada hipótesis.
- *Comparar resultados porcentuales.*
- *Realizar el análisis de acuerdo a las regla de decisión formulada.*

CAPITULO II

MARCO TEORICO-HISTORICO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION.

CAPITULO II

MARCO TEORICO-HISTORICO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION:

2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS.

La voz “conflicto” etimológicamente deriva del latín “conflictus”, que tiene su origen en “conflingere” que significa “combate”, “lucha”, “pelae”; en sentido jurídico dicho vocable tiene la misma acepción de “colision”, palabra que proviene de “collisio” originada de “colidare” que a su vez significa “choque”, “pugna”.

En su reciente obra “Conflictos Colectivos del Trabajo”, el autor argentino Alfredo J. Ruprecht², expresa “*Que se ha hecho por algunos tratadistas la distinción entre “conflictos” y “controversias” colectivas de trabajo*”, siendo uno de ellos el Dr. Mariano R. Tissembaum, para quien siguiendo a Carnelutti³ El “Conflicto de Trabajo, es el contraste de intereses entre el que tiene la fuerza de trabajo y no tiene el capital, o el que tiene el capital, pero no tiene la fuerza de trabajo” y “existe controversia de trabajo cuando alguien pretende la tutela de su interés, relativo a la prestación de trabajo o su Reglamento en contraste con el interés de otro y allí donde este se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de los pretendidos”. Carnelutti⁴:

La distinción que se refiere a la existencia de conflicto es cuando se evidencia un antagonismo de los intereses contrapuestos el cual se tornará en controversia, cuando la situación o lesión que motiva el antagonismo es cometida a decisión de autoridad mediante el proceso colectivo.

Se externa un criterio el cual apunta a la diferenciación señalada en cuanto a lo artificial y la realidad, y es que debe de tener un mismo alcance,

² Alfredo J. Ruprech.

³ Carnelutti “Teoría del Reglamento Colectivo del Rapporti di Lavoro”

⁴“Lozzioni di Diritte Industriali”

pues no hay razones que hagan necesaria o conveniente la distinta denominación.

La denominación de conflictos colectivos de trabajo revela la noción de pluralidad y ha sido acogida por las leyes, para distinguir en las relaciones obrero-patronales, las divergencias que tienen lugar entre los grupos de trabajadores organizados y un patrono o sindicato de patronos, por la afectación o lesión a su respectivo interés gremial o de categoría, de aquellas pugnas en las que únicamente se encuentra involucrado el interés concreto o particular de un trabajador frente al de su patrono, las que por dichas razón se designan con el nombre de conflictos individuales de trabajo.

Si bien en los conflictos colectivos de trabajo se encuentra presente el interés de una pluralidad de personas que son las que integran el gremio o categoría, no es sin embargo, la simple participación de un grupo organizado por numerosas que sea en un conflicto, lo que confiere a este el carácter de colectivo, pues la nota de colectivo de un conflicto se manifiesta cuando lo que en el se discute es el interés de clase o de categoría cuando lo que en el se discute es el interés de clases o de categoría de los contendientes. Sobre esta cuestión es unánime el criterio de los autores al destacar que no puede haber similitud entre el proceso colectivo y el acumulativo, ya que el primero lo que se pretende es hacer prevalecer el interés, los derechos de los miembros de una categoría en el segundo, hay únicamente una reunión material de intereses personales.

Por otra parte al referirse a la sustantividad propia de los conflictos colectivos de trabajo que los hace diferir de los individuales expresa: “esta son los que se siguen con vista a ala tutela de los interés concretos de los individuos y colectivos aquellos en que están en juego los interés abstractos de categoría o dicho de otro modo los interés de la profesión o de la actividad” añadiendo que para Jacquer⁵, “El complejo de los trabajadores y

⁵ JACQUER.

respectivamente de los empresarios participantes del mismo ramo de producción se llama categoría y se denomina interés de categoría, el interés tipo de cada miembro de ella, el interés común a cada trabajador y respectivamente a cada empresario de la categoría en que se individualiza abstractamente”.

Debe pues, de acuerdo con los conceptos expuestos entenderse que conflictos colectivos de trabajo, son los que se suscitan en tres núcleos de trabajadores organizados en forma de asociaciones profesionales y un patrono u organización profesional de patronos, con miras al otorgamiento o revisión de un contrato o convención colectiva de trabajo, para el mejoramiento de las condiciones de trabajo o bien, el cumplimiento o interpretación de las cláusulas de un contrato o convención colectivas de trabajo, cuando ello afecte al interés profesional.

Las características esencial de los conflictos colectivos de trabajo es la de que en ellos, la cuestión en debate siempre atañe a los intereses abstracto de la categoría que en los mismos interviene, porque como dice el maestro Carnelutti, citado por el comentarista Juna D. Pozzo⁶: “En el proceso colectivo de trabajo, el Sindicato confirma la función que le compete de tutelar los interés correspondientes a la categoría que representa”.

Del concepto dado de conflictos colectivos de trabajo se desprende que la finalidad u objeto de estos pueden ser: 1) La celebración de un contrato o convención colectivos de trabajo; 2) La revisión de un contrato o convención colectiva de trabajo; 3) El cumplimiento de una norma existente en un contrato o convención colectivos de trabajo; y 4) La interpretación de una norma existente en un contrato o convención colectivos de trabajo.

Es atiendo a cualquiera de los objetivos enumerados que los conflictos colectivos de trabajo se clasifican en dos grupos, comprendiéndose en el primero a los que propenden a la celebración o revisión de un contrato o

⁶ JUNA D. POZZO.

convención colectivos de trabajo y se designan con el nombre de conflictos colectivos económicos o de intereses; y en el segundo grupo a los que persiguen el cumplimiento o interpretación de las cláusulas de un contrato o convención colectiva de trabajo que son los conocidos doctrinarios como conflictos de Derecho, y que el Código de Trabajo en el Art. 467, denomina: “Conflictos Colectivo de Carácter Jurídico”.

La Clasificación anterior de los conflictos colectivos de trabajo, data desde a principios del presente siglo y se origino en Alemania, país en donde primeramente delimitaron las leyes procesales, la competencia correspondiente a los Tribunales de trabajo y los organismos de conciliación y arbitraje, habiéndose reservado a los primeros el conocimiento exclusivo de loas contiendas jurídicas ya que fueren individuales o colectivas y a los segundos su intervención en los conflictos colectivos económicos o de intereses.

Posteriormente apartándose del criterio tradicional que únicamente reconocía la dualidad de conflictos individuales y colectivos, hizo notar que estos últimos podían ser jurídicos o económicos y la necesidad de esta diferenciación para logara una distribución técnica de las competencias. Esta clasificación es la aceptada y propuesta por la Organización Internacional del Trabajo.

La división de los conflictos colectivos en derecho y Económicos o de intereses se ha adoptado para lograr una distribución mas técnica de las competencias a fin de que a quien se comisiones para resolverlos disponga de la aptitud y medios mas eficaces para ello, porque si bien los conflictos de Derecho, sirven para determinar a quien corresponde el derecho establecido en una norma preexistente (contenida en un contrato o convención colectivos de trabajo) o sea que en sentido estricto por medio de ellos se administra justicia, su conocimiento es obvio que solo puede corresponder a los órganos jurisdiccionales. En los conflictos económicos por otra parte, a lo que se

propende es elaborar las normas que regularan en el futuro las relaciones obrero-patronales, o sea que se crea el derecho; esta clase de conflictos la autoridad que debe ser siempre del orden administrativo, debe resolverlos fundándose ante todo en razones y consideraciones de naturaleza eminentemente económica y de bienestar social, siendo pues en unos y otros distintos los fines y distintos los medios de acción lo que desde luego impone la creación de diferentes organismos para su ventilación.

Se dice que: “Los dos tipos de controversia que se hagan enunciados son de carácter colectivo pero si se diferencian entre ellos en virtud con la finalidad que se plantea pues mientras una procura la aplicación interpretación de la norma existente, lo que le da un carácter de jurídico por su naturaleza, en cambio, la otra que tienen por objeto fijar nuevas condiciones de trabajo, es de carácter económico o de intereses, porque en base en las nuevas circunstancias económicas o sociales que se invocan, se llegan a establecer nuevas normas contractuales. La diferencia en el elemento subjetivo del conflicto colectivo de trabajo ha determinado por consecuencia una subdivisión interna en: a) Conflictos colectivos de naturaleza jurídica (los de aplicación de normas preexistentes) y b) Conflictos colectivos de naturaleza económica o de intereses (los de formación o remisión de nuevas normas de trabajo). Esta variante de los conflictos colectivos determinan lógicamente cambios fundamentales en la forma y modo con que debe encararse el proceso consiguientes”.

El tratadista argentino Juna D. Pozzo⁷, hace reparos a la distinción entre conflictos de derechos y conflictos de intereses y de la obra de este (Instituciones) para corroborarlo cita: “En rigor la distinción no es muy estricta. Aun en el conflicto que versa sobre un derecho subjetivo ya existente es el interés el que mueve a las partes (a insistir en ese derecho, negarlo o modificarlo).

⁷ *Ibidem*.

Por otro lado en los conflictos que tienen por objeto la Creación de normas nuevas existe también en el fondo una controversia jurídica. En todo conflicto hay “interés en juego”. Pero todo conflicto debe también estar comprendido en un orden jurídico general, sea que dicho orden mande proteger derechos adquiridos (por ley o por contrato) o que faculte para crear derechos nuevos equilibrando con equidad los interés opuestos”.

Estamos de acuerdo en parte con la opinión del maestro Krotoschin⁸, por cuanto es cierto que en todo conflicto hay de por medio un interés, representado por el deseo de los que en intervienen para que este se resuelva de conformidad a sus pretensiones, pero disentimos con el maestro citado en el punto en que por ello pueda siquiera dudarse de la trascendencia de la división de los conflictos colectivos en los dos grupos señalados; y la determinación de los diferentes organismos competentes para conocer de unos y de otros.

La importancia del Contrato Colectivo radica primordialmente en su preocupación por logra la igualdad entre patronos y trabajadores en su relaciones laborales, es te concepto de igualdad es el que impulsa y fundamenta la aspiración del trabajador de mejores condiciones de trabajo con el objeto de sacudirse la Hegemonía Patronal a que en alguna medida sigue sometido.

En el año de 1966 nace un Sindicato de Trabajadores del ISSS (STISSS) el cual vela por el bienestar de todos aquellos trabajadores del ISSS buscando de la mejor manera el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo en todas sus partes, el ISSS cuenta con 11,300 trabajadores de los cuales 4,800 están afiliados al STISSS, y el resto de Trabajadores se encuentran temerosos de afiliarse al Sindicato por temor a represalias por el solo hecho de acercarse a Representantes del Sindicato lo cual conlleva la

⁸ Krotoschin.

renuncia de afiliarse a la Organización y por consiguiente al debilitamiento para defender sus derechos ante tanta arbitrariedad por parte de la Patronal.

Después de haber revisado distintas fuentes de información podemos concluir que sobre la problemática de eficacia de conflicto colectivo de carácter jurídico de o de derecho en la Contratación Colectiva de Trabajo se ha investigado muy poco o casi nada o cual confirma con los antecedentes encontrados pues no existe mayor información sobre ello, por el hecho de que no ha existido un verdadero interés por indagar sobre este tipo de conflicto por lo que con este proyecto pretendo dilucidar y aportar un poco a la significación de la eficacia del Conflicto Colectivo de carácter jurídico o de derecho en la Contratación Colectiva de Trabajo, todo ello basado en argumento jurídico doctrinario, Jurisprudencia Nacional como Internacional, doctrina entre otros que expliquen dicha problemática.

2.1.1 Marco Histórico

Los Conflictos Laborales tienen su historia y se ubican con el advenimiento del Capitalismo, cuando aparece la relación obrero-patronal. Para satisfacer las necesidades de la producción por parte de los dueños de los medios.

La gran revolución industrial de fines del siglo XVIII, sustituyó la máquina, la cual transformó el mundo y determinó en el ambiente de la fábrica, la personalidad colectiva del obrero, lo que condujo al nacimiento de la asociación, a pesar de todos los obstáculos en contra de esa libertad, es decir, que las asociaciones profesionales encontraron fuerte oposición en toda Europa, debido a la filosofía clásica liberal imperante, pero poco a poco fueron tolerándolas y finalmente reconociéndolas legalmente; a partir de este momento crecen y se multiplican los contratos colectivos.

El liberalismo, considerado desde el punto de vista filosófico, tiene como postulados, la autonomía de la voluntad y de los derechos naturales

del individuo, en cuanto al aspecto de la igualdad y la libertad como base de los ideales democráticos; en lo social la no intervención que se sintetiza en el "dejar hacer, dejar pasar, que el mundo se mueva solo", o sea el libre juego de las leyes económicas, limitándose la intervención del estado a tutelar este libre juego. En materia económica, son dos los postulados:

- a) libre contratación y
- b) libre competencia, que son ideas complementarias.

De lo anterior se deduce que no existe la verdadera igualdad entre el patrono y el obrero, sino que siempre existe una potencialidad que obliga al más débil a someterse a los dictados de la otra parte. El trabajador con el principio exclusivo de la libre contratación queda indefenso frente al patrono: he allí la necesidad de ponerle correctivo a tal situación en los años siguientes a la revolución francesa.

Respecto a la revolución francesa también hubo un proceso histórico que tuvo muchas consecuencias para la vida laboral como fue la supresión de las Asociaciones Corporativas y Gremiales que en alguna forma afectaron tanto a los obreros como a los dueños de las fábricas debido a la falta de su régimen legal que regulara las relaciones de trabajo.

El principio de libertad de contratación aplicado a las relaciones laborales, originó de hecho lo que se ha denominado "dictadura contractual del patrono", el cual era, el que imponía en la práctica, las condiciones de trabajo.

De acuerdo a los acontecimientos el Estado intervino con el fin de corregir los abusos producidos, regulando los sindicatos obreros y los contratos colectivos de trabajo legalmente, pues de hecho ya los gozaba la clase trabajadora, la cual con sus luchas es que ha obligado a los gobiernos a dar este tipo de leyes; según otros autores el primer contrato colectivo que sí se ha podido comprobar se dio en Inglaterra en el año de 1862, entre los trabajadores de lana y sus patronos, teniendo siempre, por supuesto, las

características ya apuntadas.

Como una reacción al movimiento insurreccional antes expuestas, tanto en Inglaterra como en Alemania y Francia, empezó el florecimiento de las ideas socialistas; en Inglaterra, por ejemplo, se produjeron efectos desastrosos, tales como el empleo excesivo de mujeres y menores de edad, pero sobre todo el desplazamiento de trabajadores hacia los centros urbanos y en consecuencia el desempleo. Los trabajadores estaban tan desesperados por esa situación que no sólo protestaban sino que destruían las máquinas; sin embargo, se reconoció que la causa de dichos males era la falta de protección a los trabajadores, y fue así como éstos empezaron a tener conciencia de clase.

En el año de 1824 se formaron las asociaciones de trabajadores, o Trade Unions, en Inglaterra, 1848; época en que apareció el manifiesto comunista de Carlos Marx⁹, que tuvo una discusión grande y además un gran significado en estas luchas sociales, porque en él se hace ver en alguna forma; las ideas de los socialistas utópicos anteriores El Manifiesto es un llamado a todos los obreros del mundo para que se mantuvieran unidos. Se enumeraron las causas de explotación y se dijo que el régimen imperante no era nada más que un estado transitorio, que luego tendría que venir la sociedad socialista como resulta de esto, en 1850, se produjeron fuertes luchas en Francia y se obtuvo, tanto el restablecimiento de la república, como triunfos en el campo social.

El estado toma a su cargo el problema del desempleo y crea así los llamados talleres nacionales; luego hubieron nuevos cambios radicales, pero con Napoleón III nuevamente se dan concesiones a los trabajadores, tales como reconocérseles el derecho a la huelga, pero con la agravante de que no se protegía a la asociación profesional, en consecuencia, estas medidas aparentemente favorables a los obreros, no fueron más que

⁹ CARLOS MARX.

reglamentaciones demagógicas, para apaciguar las reclamaciones y protestas que por ese tiempo se hacían justamente por parte de los trabajadores. después de esto estalló la guerra franco-prusiana, la cual dio como frutos el estancamiento de los logros conseguidos por los obreros.

En los años de 1875 y 1876, se dictan varias leyes; una de ellas es la relativa a patronos y obreros que venía a reemplazar la ley "amo y servidor", pero no era lo suficiente clara y su imprecisión era aprovechada por patronos que pretendían hacer condenar por conspiración a los obreros que ejercían su derecho de huelga. En los años siguientes se siguieron suscribiendo algunos contratos colectivos, pero siempre, como es natural, con el sello rudimentario que los caracterizó, no obstante, Inglaterra conservó el título de país más adelantado de esa época.

En Francia en el año de 1884, se dicta la ley Waldeck Rousseau¹⁰ por medio de la cual se establecía que los sindicatos o asociaciones profesionales podrían constituirse libremente sin autorización del gobierno, pero la lucha obrera por alcanzar el contrato colectivo, aún se encontraba en embrión como una negación de la adelantada Europa, en lo que respecta a las leyes laborales.

Esta ley vino a derogar la vigencia de la famosa ley CHAPELIER y el Código Penal francés de 1810 y como el contrato colectivo supone la coalición de una comunidad obrera, era imposible que este se desarrollara durante la vigencia de la mencionada ley, ya que ésta consideraba a la asociación profesional como un hecho ilícito.

Hay que hacer notar que en Inglaterra desde el año de 1824 era posible la celebración de contratos colectivos, pero con la modalidad que los empresarios no tenían la obligación de aceptarlos; a esto se sumaba que la fuerza del movimiento obrero era mínima y por esta razón, en la mayoría de los casos, los trabajadores cuando intentaban conseguir la celebración de un

¹⁰ Waldeck Rousseau

contrato colectivo, mediante la presión de una huelga, no tenían éxito, y caso contrario no sucedió lo mismo en la segunda mitad del siglo XIX, pues la unión de los trabajadores en Francia, Alemania, Inglaterra y Bélgica, permitió luchar ventajosamente contra los patronos; los contratos colectivos se generalizaron porque poco a poco fue cediendo el capital.

Esta generalización fue anterior al reconocimiento de las nuevas figuras jurídicas, por la doctrina o las leyes, por lo que hubo dudas por parte de los autores doctrinarios de esa época, en legislar sobre el contrato colectivo, como se sostuvo que dicho contrato regula relaciones entre particulares, nació dentro del campo del derecho privado, ya que no se refería a la estructura y actividad del estado; la obra de mayor trascendencia en estos tiempos es un libro de PHILIPP LOTMAR, intitulado "DER ARBEITSVERTRAG", profesor de derecho civil, que hizo un esfuerzo para entenderlo y explicarlo, pero desde el punto de vista civil la primera ley en el continente europeo que reconoció y reglamentó el contrato colectivo de trabajo fue dada, en Holanda en febrero de 1909, cuando se promulgó el nuevo código civil holandés, unos pocos años después, en el año de 1912, el código federal suizo (de las obligaciones), en sus artículos 322 y 323 regulaba también el contrato colectivo de trabajo.

GUILLERMO II, que era el gobernante de Alemania a fines del siglo pasado y principios del presente, procuró suavizar las relaciones entre patronos y obreros, exacerbadas por el socialismo. las ideas fundamentales de esta época fueron: ampliación de la protección del trabajador, sin hacer prevalecer la legislación sobre seguro social, formación de la idea de la auto ayuda, habiendo sucedido esto último debido a que la iniciativa pasó a círculos no oficiales, puesto que la política social del estado se detuvo paulatinamente.

Se derogó la ley contra los socialistas, la cual se había dado a consecuencia de algunos consejeros de Estado, que fueron mal inducidos por algunos capitalistas y Liberalistas; una vez hecha esta derogación comenzó la celebración del contrato de tarifa, el cual equivale al contrato colectivo en las demás legislaciones, siendo el primer ó la tarifa de los tipógrafos, en el año de 1896.

En Alemania, desde el año de 1912 hasta la primera gran guerra, hay una pausa en cuanto al contrato colectivo se refiere, es decir, que hubo un estancamiento, que durante el tiempo que duró la guerra, se cambió por un retroceso en dicho contrato. La razón de esto fue que para poder abastecer a los soldados en el frente, se tuvo que ocupar a todos los obreros disponibles para la fabricación de armas y pertrechos durante excesivas horas de trabajo, con baja remuneración, etc., irrespetando consecuentemente todos aquellos contratos colectivos que se habían pactado.

En la época de la república de Weimar notamos como característica fundamental, el momento de transición entre derecho individual y derecho colectivo. En esta época se dan numerosas leyes y decretos sobre derecho colectivo. Sobresale en primer plano el hecho de que se concibieron planes para un código de trabajo y con este fin, se creó una comisión especial en el ministerio de trabajo del Reich, la cual elaboró proyectos de una ley de contratos de tarifas y de una ley de contratos de trabajo.

La ley sobre convenios colectivos, de 1918 fue ampliada por otra de 1920, que reglamentaba el contrato colectivo ordinario y el contrato obligatorio que era considerado institución de derecho público; este es el antecedente real y directo del llamado contrato ley que tuvo sus antecedentes remotos en las legislaciones de Australia y nueva Zelandia. El

contrato colectivo ordinario o contrato de tarifa en esta época obligaba a los trabajadores y patronos miembros de las asociaciones pactantes, a los patronos que partieran directamente en su celebración y a todas aquellas pero que se remitieran a las cláusulas de un contrato colectivas celebrar sus respectivos contratos individuales.

En la época de la segunda guerra mundial, a consecuencia de la situación imperante, en todos los países europeos hubo un paro y hasta en determinados momentos existió un retroceso en cuanto a legislación laboral se refiere.

En Suiza, que fue de las naciones en que primero se legisló en materia de contratación colectiva, se modificó la ley por una nueva, el 10 de octubre de 1941

Según esa modificación, la obligatoriedad del contrato colectivo puede dictarse únicamente si rige a la mayoría de patronos y trabajadores, o si otras mayorías aceptan su extensión.

Este contrato ley, es la culminación de las luchas de los obreros por el mejor goce de prestaciones. En España, la ley del 16 de octubre de 1942, sobre reglamentaciones de trabajo, establecía que las condiciones de trabajo era una función privativa del estado que la ejercía por medio del ministerio del trabajo dicha ley en su artículo 9 nos cita los convenios colectivos entre las normas que rigen el contrato de trabajo; todo esto parece invocar que el régimen iniciado por el "fuero del trabajo" no consideraba la licitud de los convenios colectivos.

En el congreso de trabajo celebrado en Lyon, en el año de 1919 se aprobó que toda manifestación de la fuerza obrera tienda en la hora actual al establecimiento de contratos, las convenciones colectivas de trabajo, poseen un valor de trabajo, porque limitan la autoridad ya que conducen las

relaciones entre empleados y empleadores a una situación que estimula el esfuerzo en disminuir la energía. En este mismo año de 1919 fue, aceptado en Francia el término contrato colectivo de trabajo.

La conferencia internacional de estadística del trabajo, que se celebró en Ginebra, en el año de 1923, sirvió para definir los pactos colectivos de trabajo, diciendo que son: "una convención escrita entre uno o mas empresarios u organizaciones patronal y una o varias organizaciones obreras, con el fin de determinar las condiciones individuales de trabajo, y en ocasiones, reglamentar otras cuestiones que afectan al trabajo".

Fue hasta el año de 1931 que la legislación española reguló en la ley de jurados mixtos y en el artículo no. 12 de la ley de contratos de trabajo los pactos colectivos de trabajo, definiéndolos "como aquellos celebrados entre una asociación o varias asociaciones patronales, con una o varias asociaciones obreras para establecer las normas a que han de acomodarse los contratos de trabajo que celebran los patronos y trabajadores del ramo".

En esta República los pactos colectivos no podrán celebrarse por un solo patrono, sino que debe intervenir, por lo menos, una asociación patronal. En este sentido, la legislación española se asemeja a la de la Italia fascista, ya que el pacto colectivo debía ser obligatorio para todos los trabajadores y empresarios de una determinada región. Sin embargo durante la época en que se admitió en el derecho positivo español.

Dentro de la época llamada la del nacional-socialismo, los contratos de tarifa, fueron eliminados por la ley del trabajo nacional del 20 de enero de 1934 y por la ley del ordenamiento del trabajo en las administraciones y empresas públicas del 23 de marzo de 1934. Los sindicatos fueron aniquilados y al mismo tiempo desaparecieron también las asociaciones profesionales de empleadores, con esto fueron destruidas las partes de los contratos colectivos de tarifa en lugar de tales contratos los fiduciarios del trabajo, como órganos estatales decretaron las regulaciones de tarifas en

forma de ordenanzas.

El acuerdo de empresas celebrado entre patrono y la representación del personal según la ley de consejos de empresas, fue reemplazado por un reglamento de empresa dictado unilateralmente por el llamado "conductor" que no era otro que el empresario manejado por el estado.

En Francia, desde 1936, los contratos colectivos han adquirido una gran importancia, regulando de una manera casi obligatoria, profesiones enteras. (a) los conflictos entre trabajadores y empleadores que estallaron de 1936 influyeron en la modificación de las convenciones colectivas. (b) se puso fin a las divergencias por medio del acuerdo "MATIGNON", que admitió como medio de solución, el establecimiento inmediato de convenciones colectivas de trabajo, y como consecuencia de ello se dictó la ley del 24 de junio de 1936. La nueva ley creó dos instituciones: el convenio ley y el arbitraje y obligatorio para los convenios colectivos de naturaleza económica. Las convenciones colectivas previstas en esta ley regulaban las relaciones entre empleadores y trabajadores de una rama de la industria o del comercio, para una circunscripción territorial determinada en todo el territorio.

La ley de 1946, sigue la tendencia de la de 1936, ya que da una participación activa al estado en la elaboración de las convenciones colectivas.

Así como también ha restringido el dominio del dirigente, dando a las organizaciones sindicales el derecho de concluir las convenciones colectivas; pero el dominio de los salarios, lo ha reservado exclusivamente a la regulación por parte del estado.

2.1.2 El Conflicto Colectivo Y La Contratación Colectiva En México.

Antes de 1857, México no conoció el problema obrero, es decir, a la época de la Constitución, el derecho mejicano no condenó expresamente a

la asociación profesional, a la coalición y a la huelga; después de 1857, las admitió como situaciones de hecho.

El liberalismo que dominaba o-sea el régimen liberal en esa época, era más amplio que el primitivo de Europa, por una sencilla razón, los mejicanos recogieron las ideas que empezaban a transformar los sistemas europeos; en tales condiciones Méjico no recorrió la era de la prohibición y entró de lleno en la era de la tolerancia, situación que vivió hasta la revolución constitucionalista.

La huelga no estaba catalogada entre los hechos ilícitos, ni se encuentra sometida a ninguna vigilancia. La asociación profesional y la huelga eran toleradas, pero no constitución un derecho. En los años posteriores a la constitución de 1857 fueron llamados años o era del capitalismo liberal y esas ideas quedaron consignadas en la constitución política.

En la llamada era del capitalismo en Méjico, uno de los procesos que se modificaron fue el económico; existían ciertos sistemas capitalistas de producción, que empezaron a generalizarse; los gremios habían desaparecido y comenzó a crecer el proletariado y en consecuencia la desigualdad social y ello dio origen a las primeras luchas sociales, pues sus gobiernos nunca se preocuparon por mejorar las condiciones de los trabajadores.

2.1.3 El Conflicto Colectivo Y La Contratación Colectiva En Los Estados Unidos De Norte América.

En Estados Unidos la negociación colectiva parece ser una institución un tanto complicada que surgió en los albores de la colonia inglesa de Norte América.

Desde la época en que era posible comprar artesanos a THOMAS HODGE,

en Leeds Ton, hasta el presente, cuando un grupo de personas reunidas en un Hotel de New York determina los medios económicos de vida de millones de trabajadores que viven en diversas partes del país, de costa a costa, la contratación colectiva ha ido adquiriendo caracteres distintivos; la madurez que ha alcanzado hoy día en los Estados Unidos es fruto de un largo recorrido, áspero, plagado de tribulaciones, ha estado muchas veces al borde de la muerte, todas ellas seguidas de períodos de regeneración. Sin embargo, después de cada tropiezo grave se ha levantado aún más avezada, a causa de su amarga experiencia. La primera constancia de providencias colectivas tomadas por los trabajadores se remonta al año de 1736, cuando un grupo de pescadores en la isla de Richmond se amotinaron al no recibir sus jornales. Cuarenta años más tarde, unos carreteros de New York protestaron por mala paga en su trabajo y se negaron a seguir trabajando. Esto naturalmente no puede considerarse como principio de la Contratación Colectiva, lo cual surgió años más tarde. Fue a principios del siglo XVIII, que los jornaleros de talleres y empleados de unos pocos establecimientos industriales empezaron a formar gremios locales, los cuales tenían como fin impartir ayuda a sus miembros necesitados. Estos gremios, puede decirse, fueron los precursores de los instrumentos modernos de Contratación Colectiva. La última década del siglo XVIII comenzó la urbanización formal de los Sindicatos, formados éstos por impresores, sastres, carpinteros, ebanistas, toneleros y tejedores. Prosperaban principalmente en Boston, New York y Filadelfia. Así aumentaba el significado de la lucha contra el patrono, ocupándose los Sindicatos de los salarios y horarios de los trabajadores. Los primeros Sindicatos adoptaron normas de Salario Mínimo y reglamentos para el aprendizaje y trataron de que prevaleciera lo que ahora se conoce como "Taller Agremiado" (Clóset Shop). En 1809 se iniciaron las primeras huelgas concretas en demanda de prestaciones y los patronos consentían en negociar. Así fue como a

principios del siglo XIX se comenzaron a sentir débiles indicios de la contratación colectiva, pues los Sindicatos presentaban listas de salarios para los patronos. Entre 1806 y 1814 los patronos empezaron a luchar contra los Sindicatos, y así fue como se pronunciaron normas declarándolos como ilegales "por conspirar por los límites del comercio. Casi hasta 1900 llegó esta situación de los Sindicatos; mientras tanto los tribunales empezaron a cambiar poco a poco el concepto de conspiración. Las huelgas de 1820 a 1830 lograron cierto progreso estructural del sindicalismo, que al correr del tiempo robusteció mucho la capacidad de los trabajadores para negociar dentro de determinadas zonas y en lo concerniente a algunos oficios. Los carpinteros de Filadelfia se declararon en huelga para lograr una jornada de diez horas y obtuvieron apoyo de otros miembros de la construcción, como el de los albañiles, pintores y vidrieros. La huelga fracasó, pero condujo a la fundación en 1827, de la UNIÓN DE SINDICATOS OBREROS MECANICOS DE FILADELFIA, que fue la primera central de ciudad o Federación de Sindicatos. Fue esta federación, no sólo la primera Central de Ciudad, sino que también el precursor de la actividad política de los sindicatos, así fue como en 1828 se fundó el Partido Laborista de los Trabajadores de Filadelfia. En otros Estados surgieron también partidos laboristas, pero los obreros no apoyaron mucho ese movimiento porque sus intereses eran más bien económicos y no políticos, resultando así que en 1832 los Partidos Laboristas ya no eran importantes, pero no obstante ello estos Partidos cumplieron dos propósitos en cuanto a contratación colectiva. En primer lugar, consiguieron la concentración del público en los problemas de los jornaleros y contribuyeron a trazar el camino de la legislación colectiva. En segundo lugar, conoció el público los fines que perseguía el Partido Laborista, que formaban un resumen de las demandas prevalecientes de los obreros, y era un pronóstico de puntos que se discutirían en la contratación colectiva del futuro. En la década de 1830-40 subieron los precios, por lo que

los Sindicatos surgieron ya le artesanos o de obreros para contrarrestar el alza de los precios y para obtener empleos bien remunerados. Se distinguió también esta década por los progresos logrados en la organización obrera. Cuando los patronos trataban de mantener los salarios al mismo nivel o de llevar a sus establecimientos trabajadores nuevos, con salarios menores, había paro en casi todos los gremios de todas las ciudades. En 1834 la Unión General de Gremios de New York, invitó a - todas las demás Centrales que se reunieran en New York, para mejorar la situación moral e intelectual y los intereses pecuniarios de la clase trabajadora, concurrieron delegados de New York, Filadelfia, Boston, Brooklyn, Poughkeepsie y Newark; como resultado se fundó la National Trades Unión (Unión Nacional de Gremios) que fue la primera Federación que hubo en Estados Unidos con aspiraciones de reclutamiento de miembros - más allá de una zona local. Surgir así el Movimiento Laborista Nacional con la perspectiva de Contratación Colectiva en una zona más amplia. Sin embargo, duró poco el movimiento, - ya que el pánico financiero de 1837, la depresión y desempleo que siguieron, borraron esos primeros experimentos federativos así como casi todas las demás formas de organización obrera. Durante casi una década después de 1837 la depresión oscureció el panorama económico de los Estados Unidos, iluminado- solo por breves y esporádicos períodos de semi-prosperidad. Los trabajadores padecieron múltiples tribulaciones. Se redujeron los salarios, se alargaron las horas de trabajo y aumentó el número de máquinas que tenía que atender cada obrero. En las postrimerías de la década de 1840 a 1850 las penalidades del trabajador se complicaron más a causa de la - introducción del trabajo "barato" realizada por inmigrantes y de los dispositivos mecánicos para ahorrar esfuerzo, especialmente en las fábricas de hilados y tejidos de la Nueva Inglaterra. En esa ocasión, una de las pocas en el movimiento obrero, las teorías políticas y económicas absorbieron casi por completo la atención del trabajador, quien descuidó el Sindicalismo. La

década de 1840 a 1850 fue más que nada un período de panaceas económicas, utopías y reformas agrarias. Distráido en esa forma, el Sindicalismo se hundió a - niveles hasta entonces no alcanzados de ineptitud y desapareció prácticamente la Contratación Colectiva. Con los descubrimientos de oro volvió el Sindicalismo sencillo. Se volvió a presentar lista de precios a los patronos y para proteger a los que aceptaban estas listas, con respecto a sus competidores, los Sindicatos ampliaban la zona de contratación. Durante la década de 1850, se aprobaron leyes semejantes en los otros Estados. Ya para 1852 casi todos los gremios se - hallaban organizados en una u otra forma. Una vez más los - trabajadores comenzaron a poner la vista en los sindicatos que abarcaban más de una zona local. En 1852 ya los trabajadores se dedicaban al Sindicalismo práctico y desde entonces hasta 1857 existió un movimiento Sindicalista bastante vigoroso.

Empezaban a cobrar ímpetu el movimiento nacional obrero cuando el Pánico de 1857 le produjo graves trastornos y casi todos los Sindicatos que lograron sobrevivir a esa prueba se extinguieron en los primeros años de la guerra civil. La guerra agobió a los trabajadores en forma desproporcionalmente severa. Por ejemplo, los obreros estaban sujetos al reclutamiento militar, en tanto que los ricos podían eludir el servicio mediante el pago de determinada prima. Ya para 1863 había pasado la conmoción del principio de la - guerra, la industria se había adaptado a la producción bélica y los precios habían empezado a subir. La combinación de la urgente necesidad de productos y de la escasez de trabajadores colocó el movimiento obrero en situación favorable y una vez más cobró impulso el Sindicalismo. Los precios subían, - cualquier negocio era sumamente lucrativo, y los salarios quedaron a la zaga de los precios y estallaron numerosas huelgas Dio resultado, y un gran número de ventajas se

obtuvieron a través de la negociación colectiva. En 1866 se dio el primer paso significativo hacia la organización nacional del Trabajo. Olvidándose de la Unión Nacional de Gremio, se convocó "El primer Congreso Nacional Laborista" que se haya realizado en los Estados Unidos; se celebró en Baltimore en 1866 y asistieron unos 77 delegados. De esa re unión nació la NATIONAL LABOR UNIÓN (NLU). La NLU fue tal vez la primera agrupación laborista importante que reconoció abiertamente la necesidad de convenios colectivos. Esa Unión adoptó asimismo el principio de fomentar la -paz en la industria por medio del empleo más eficaz de la Contratación Colectiva. El alma de la NLU fué William H. Sylvis, quien se distinguió como el primer dirigente obrero de influencia verdaderamente nacional que haya tenido Estados Unidos. La NLU desapareció en 1872 después de su breve y rápida trayectoria desde el Sindicalismo hasta la cooperación y las actividades políticas. Algunos frutos de su esfuerzo se vieron en 1868, cuando el - Congreso decretó la jornada de 8 horas para los empleados federales de 1867 a 1886 sucedieron acontecimientos que vinieron a constituir lo que los autores han llamado "Génesis del Movimiento Obrero Norteamericano", periodo en el cual surgió (1868) la - agrupación conocida como los Caballeros de San Crispín, cuyo fin era protestar por las condiciones deplorables del gremio de zapateros. En 1869 se fundó, por un grupo de sastres, la organización que estos llamaron "Caballeros del Trabajo", los cuales representaban una interesante mezcla de ideales económicos, sociales, políticos y filosóficos, Así fue como - los "Caballeros del Trabajo" originaron una serie de huelgas para conseguir mejores salarios. Creció asimismo la Federación de Gremios Organizados y de Sindicatos, que en 1886 se transformó en la AMERICAN FEDERATIVO OF LABOR (A.F.L.) (Federación Americana del Trabajo). A principios del siglo XX, los "Caballeros del Trabajo" prácticamente no existían ya; sin embargo fue la agrupación laborista más importante de cuantas se hayan organizado hasta

entonces en los Estados Unidos. Durante el período 1886-1920, la Organización de Trabajo más importante fue la A.F. L., la cual como dijimos antes, se formó en 1886 siendo su primer presidente Samuel Gompers, quien, con excepción de un año (1894-95) ocupó ese cargo hasta su - muerte ocurrida en 1924. Esta nueva Federación hacía hincapié en la autonomía de los Sindicatos Nacionales. Su política incluía la extensión del Sindicalismo, la Contratación Colectiva y la Legislación Social. Se abandonaron todas las demás metas y la A.F.L. concentró todos sus esfuerzos en el - Sindicalismo práctico. Al estallar en 1914 la primera guerra mundial la A.F.L. contaba con dos millones de miembros y en 1920, con cuatro millones, a causa del gran desarrollo industrial durante los años de la guerra. El primer contrato colectivo lo firmaron los impresores en - 1795. Era un simple convenio de salarios de un tipo primitivo. Hubo otros convenios posteriores, que generalmente se -referían solo a los dos tópicos gemelos de los salarios y-las horas de trabajo,

La Contratación Colectiva en todos los Estados Unidos (por medio de convenios) quedó firmemente establecida en las muy bien Organizadas industrias de los envases de cristal desde antes de los comienzos del presente siglo. Hubo una gran de presión económica en la última década del siglo pasado, lo que detuvo el progreso del Convenio Colectivo. Sin embargo, al volver la prosperidad de 1897, reanudo se la tendencia de recurrir al contrato. En 1898 los impresores firmaron el convenio de Syracuse con United Typothetae. Aunque ciertos sectores opusieron tenaz resistencia, la contratación colectiva llegó a ser considerada y declarada en muchas partes como uno de los métodos para lograr la paz en la industria. La Negociación y el Sindicalismo probablemente nunca fueron tan bien recibidos por el público Norteamericano como durante los cinco o seis años más próximos al de 1900.En junio de 1905 los miembros de la "Industrial Workers

of the World (I.W.W.)" iniciaron en Chicago su tempestuosa carrera. Sus postulados incluían la abolición del sistema de salarios y la Organización de la gran masa de trabajadores - fabriles impreparados y de los jornaleros emigrantes. La "A.F.L." temió que los I.W.W... Aspiraran a la supremacía de - los Sindicatos, pero esta última agrupación llegó a ser insignificante para el año de 1913. En 1916, cuando se desarrollaba la Primera Guerra Mundial, se creó la War Labor Board (W.L.B.) (Junta de Trabajo de Guerra), para que fomentara las relaciones entre Sindicatos y Patronos y para que arreglara las disputas obrero-patronales. Por primera vez en la historia de los Estados Unidos, una dependencia federal, dedicada a asuntos de trabajo, enunció una política que, en forma positiva, defendía el derecho de - los trabajadores a organizarse en Sindicatos y a Contratar Colectivamente.

En las postrimerías de la Primera Guerra -Mundial, el Estado dejó de tutelar a los trabajadores haciendo desaparecer la W.L.B., lo que originó múltiples huelgas en el año de 1919 y las cuales abarcaron hasta 1921, debido a que los trabajadores no querían perder lo que ya habían ganado. En la década de 1920-1930 los trabajadores logran algunos progresos. Por ejemplo, se les aceptó la jornada de 40 horas a la semana, y debido a la prosperidad que imperaba en - ese entonces, los patronos no lanzaron ataques vigorosos contra la Contratación Colectiva como lo habían hecho antes. En marzo de 1937 la Comisión Ejecutiva de la A.F.L., expulsó a los Sindicatos de una nueva organización que había surgido, la cual se le conoció con el nombre de "Congress of Industrial Organizations (C.I.O.)"¹ y así surgió un conflicto entre la A.F.L. y C.I.O, los Sindicatos del CIO eran de tipo - industrial o vertical, y esta Organización llevaba a buen - término su programa de conquistas en la contratación colectiva, En 1938 se aprobó la Ley de Normas Justas de Trabajo (Ley de Salarios y horas de trabajo) conseguidas por intermediación del CIO para quien la Contratación Colectiva

tenía importancia especial, sobre todo en lo referente a cláusulas sobre - tiempo extra y salario mínimo. Durante los años de la segunda guerra (1942-1945) se caracterizó este período por una - actividad económica más pronunciada, resultante, más que todo de la producción bélica lo que dio al movimiento obrero la oportunidad de mejorar su posición, aumentaron las demandas y aumentaron las huelgas.

Este período fue aprovechado por los obreros, debido a la escasez de trabajadores y la necesidad de mayor producción, para conseguir mejores prestaciones, y sus demandas fueron atendidas. Al terminar las hostilidades de la guerra en 1945, cuando los trabajadores aún conservaban la fuerza que había logrado, surgieron problemas. Los Sindicatos de Industrias Bélicas perdieron gran número de miembros quienes pasaron a tomar empleo a otra clase de industrias. Este período de la Post-guerra se caracterizó por el conflicto surgido dentro del capital y el trabajo, los obreros perdieron terreno ganado en cuanto a horario y salarios. Al subir los precios, los Sindicatos demandaron grandes aumentos de salario y al ser rechazados hubo enconadas huelgas. En la controversia sobre salarios se introdujo el principio de la incapacidad de pagos, y así fue como durante los años 1946, 1947 y 1948 los trabajadores obtuvieron aumentos considerables. Muchos estados aprobaron leyes obreros restrictivos y el Congreso promulgó - en 1947, la muy significativa Ley de Relaciones Obrero-Patronales. El Congreso aprobó también en 1947 la Ley de Paga de Puerta a Puerta que dejó sin efecto la mayoría de los litigios entablados por los obreros en demanda de salarios caídos.

2.1.4 Los Conflictos Colectivos Y La Contratación Colectiva En Algunos Países Suramericanos.

En **Argentina**, como en otros países latinoamericanos, las

convenciones colectivas empiezan a desempeñar un papel importante desde hace relativamente poco tiempo se conocieron algunas convenciones colectivas en las primeras décadas de este siglo.

La más importante quizá haya sido la de los gráficos en 1906, que con diversas alternativas y renovaciones se mantuvo en vigor durante muchos años.

El contrato colectivo de trabajo en **BOLIVIA** influyeron para la formación del mismo, los fenómenos socio-económicos actualmente se encuentra el contrato colectivo de trabajo, inserto indirectamente por el decreto supremo del 23 de mayo de 1939, que contiene la Ley General del Trabajo, la cual en otros países latinoamericanos recibe el nombre de CÓDIGO DE TRABAJO.

BRASIL se caracteriza por una evolución en las leyes de trabajo distinta a las demás naciones de la América Republicana, pues al recordar que hasta 1888 fué la monarquía quien domina el trabajo de los esclavos.

El trabajo libre, por aquel entonces estaba regido por ordenanza del reino; sin embargo proclamada la República el 24 de febrero de 1891, mantiene la escasa libertad de trabajo mencionada.

La legislación **COLOMBIANA** ha recibido la influencia directamente de la legislación francesa respecto al contrato colectivo del trabajo las bases distintivas sobre contrato colectivo en la legislación francesa, que influyeron en la colombiana fueron las dictadas en 1919 y 1936 y que según Rociart y Durán, se aproximan a la urbanización de la carta del trabajo.

PERÚ definitivamente fue hasta en 1945 que en éste país se definió la convención colectiva de trabajo, mediante una ley, que los legisladores colombianos denominaron la "ley sexta", que comprendía convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo, a la cual en el año siguiente se le agregó un reglamento

importante. Entre 1945 y 1950 se llevaron a cabo modificaciones en el contrato colectivo del trabajo, manteniendo siempre los legisladores colombianos "la ley prevé los casos y las formas en que el estado pueda extender los efectos de una convención colectiva."

Fue hasta el 5 de agosto de 1950 en que se promulgó el código de trabajo de Colombia, el cual empezó a regir el primero de enero de 1951, fecha esta en que también entraron en vigencia las disposiciones sobre el contrato colectivo.

En **CHILE**, fue el 13 de mayo de 1931 que se promulgó un decreto con fuerza de ley, #178, considerado como el primer Código de Trabajo y que rigió a partir del 28 de noviembre de 1931, ya que anteriormente solamente se dictaban leyes independientes que favorecían el avance social.

Algunos autores hasta el año, de 1950, a Paraguay Perú y Uruguay los hacen aparecer como carentes de codificación laboral; aunque existían reglamentaciones mínimas de las materias comprendidas en el ramo laboral.

Con respecto a **VENEZUELA**, lo que el Código de Trabajo o ley del trabajo vigente data desde el 16 de julio de 1936, que consta de 236 artículos y XII títulos, comprendiendo, al contrato colectivo en el título II. En los arts. 43, 44 y 45 de la mencionada ley, se legisla sobre el "contrato colectivo de trabajo" y según lo afirmado están directamente copiados del artículo 43 de la ley mejicana y del 18 del código de trabajo chileno.

2.1.5 Los Conflictos Colectivos Y La Contratación Colectiva En El Salvador.

En El Salvador los momentos mas importantes parten de la ley de creación del departamento -nacional de trabajo, 12 de enero de 1946, se promulgó la ley general sobre conflictos colectivos de trabajo por decreto no.

322 de esa fecha y publicada en el diario oficial del 15 de ese mes y año.

El aparecimiento de esta ley viene a confirmar que el derecho de celebrar contratos de trabajo, correspondía exclusivamente a los grupos inscritos en el registro de las autoridades de trabajo, así cuando la ley de la definición de huelga nos dice: "huelga es la suspensión del trabajo acordada y ejecutada por un grupo de trabajadores al servicio de una empresa u negociación o patrono, con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo". Como se ve, habla pues de grupos de trabajadores que no pueden ser otros que los inscritos en el departamento nacional del trabajo.

En esta ley general sobre conflictos colectivos de trabajo, se regulaba el procedimiento; que se seguía para resolverlos, el cual se iniciaba con el pliego de peticiones y seguía por su orden con el plazo señalado para celebrar la huelga, la entrega del pliego de peticiones al patrono, el plazo para contestarlas, la integración de la junta de conciliación, el recibo de la respuesta del patrono, la cual se entregaba a los trabajadores dejando copias en el expediente; en seguida se entraba en conocimiento del conflicto, luego había un período conciliación y si no se lograba el avenimiento y estallaba la huelga, la junta de conciliación procedía a calificarla de legal e ilegal, según lo fuera.

En este segundo punto se señalaba las consecuencias. Finalmente se especificaba cuáles eran los recursos y la forma y tiempo para interponerlos.

El 14 de diciembre de 1948, un movimiento que se auto denominó revolucionario derrocó al gobierno del General Castaneda Castro. Los nuevos dirigentes políticos del país prepararon una nueva legislación en el campo social, la cual se caracterizó por el hecho de estar más acorde con las necesidades de la época.

En el año de 1950 por decreto no. 729 publicado en el diario oficial del 9 de agosto de ese año se promulgó la ley de contratación colectiva, que en

su Art. 1 definía así el contrato colectivo: *"contrato colectivo de trabajo es el celebrado, de acuerdo) con esta ley, entre un sindicato de trabajadores y uno o varios patronos, con objeto de establecer las condiciones en que debe prestarse el trabajo"*. Ya no habla de los grupos, sino que habla de sindicatos de trabajadores, aduciendo como razones para este cambio de criterio las contenidas en los considerandos siguientes:

1.- Que el contrato colectivo es una institución de derecho del trabajo que constituye una garantía para los trabajadores en el logro de mejores condiciones laborales y:

2.- Que la contratación colectiva en materia de trabajo es complemento necesaria a la institución de sindicatos ya autorizados en la ley respectiva.

El 7 de septiembre de 1950 surge a la vida jurídica una nueva constitución, la cual significa el paso de avanzada más grande que hasta la fecha, se ha dado en la lucha por la reivindicación de la clase trabajadora.

La constitución de 1950 capítulo 2 correspondiente al trabajo y seguridad social sienta las bases de una regulación moderna del derecho de trabajo, ya no considera el trabajo como un artículo de comercio, sino como función social que goza de la protección del estado, como lo dice en su artículo 182.

En el artículo 191 del mismo capítulo reglamenta las condiciones y la forma en que aplicarán los contratos convenciones colectivas de trabajo. El artículo en comento dice así: *"la ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones colectivas de trabajo"*.

Un año después de entrar en vigencia la ley de sindicatos, la experiencia y los principios de justicia aconsejaron que, para el mejor desarrollo y orientación de los sindicatos de trabajadores, era necesario introducir una serie de reformas a dicha ley siendo su número tan grande y de tal importancia, que acreditaban su derogatoria y sustitución por un nuevo

cuerpo de disposiciones armónicas que respondieran al momento histórico del desarrollo social de El Salvador.

Así las cosas, se da una nueva ley especial que se denominó ley de sindicatos de trabajadores, por decreto legislativo número 353 de fecha 13 de agosto de 1951, publicado el 24 del mismo mes. por decreto legislativo no. 630 del 27 de marzo de 1952, publicado en el diario oficial del 17 de abril de ese año, se emite una nueva ley de contratación colectiva, que deroga la anterior dada en 1950

Por decreto legislativo N° 2830 del 28 de abril de 1959, publicado en el diario oficial N° 87, tomo 183 del 18 de mayo de 1959, debido a que, como decían sus considerandos, la falta de una regulación adecuada, había permitido que algunos empresarios, mediante maniobras de diversa índole, menoscabaran el derecho de los sindicatos a contratar colectivamente; y con el objeto de garantizar el ejercicio de tal derecho, se reformó el Art. 2ª de la ley de contratación colectiva dada en marzo de 1952, y se sustituyó el inciso primero del art. 2.

La ley General Sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, promulgada bajo la administración del General Salvador Castaneda castro fue derogada por la Ley De Conflictos Colectivos De Trabajo, según el decreto N° 96 que fue publicado en el diario oficial 80 tomo N° 191 del cinco de mayo de mil novecientos sesenta y uno, bajo el gobierno del directorio cívico militar.

Trece años después de que constitucionalmente se estableció la obligación de regular lo relativo al trabajo y previsión social en un cuerpo de leyes más armónico y ordenado, en código de trabajo, y después de tantas leyes especiales, por fin se emitió dicho código según decreto legislativo no. 241 del 22 de enero de 1963, publicado en el diario oficial No. 15, tomo 198 del 23 de enero de 1963, publicado nuevamente por haber salido errada la primera publicación en el diario oficial nº 22, tomo 198 del 1º de febrero del mismo año.

El código en su Art. 488 deroga todas las disposiciones legales que lo contraríen y los treinta cinco decretos anteriores por lo que se regularon antiguamente las relaciones laborales.

Los conflictos colectivos de naturaleza jurídicos no han sido objeto sino hasta en fecha muy reciente de especial consideración y reglamentación en nuestra legislación, en efecto, es hasta en el Código de Trabajo que se encuentra vigente desde el día cuarto de marzo de mil novecientos sesenta y tres y esta contenido en el Decreto Legislativo numero doscientos cuarenta y uno de fecha veintidós de enero del mismo año; publicado en el Diario Oficial numero veintidós, Tomo numero ciento noventa y ocho de fecha primero de febrero también del año de mil novecientos sesenta y tres, que el legislador, impulsado por la preocupación de confrontarse en el país, frecuencia disputas laborales de carácter colectivo y su secuencia de perjuicios a la economía y paz social, se ocupo de estructurar y regular esta clase de conflictos, señalando por un parte su objeto o finalidad especifica que es la de obtener el cumplimiento o interpretación de una norma existente en un contrato o convención colectiva de trabajo, siempre que con ello se afecte el interés profesional.

Por otra parte, determinado por el Legislador al fijar la forma de proceder, que su conocimiento y solución corresponde a los órganos del Poder Judicial y finalmente diferenciándolos en su objeto, forma de proceder y órganos competentes de los conflictos colectivos económicos, por cuyo medio las organizaciones de trabajadores obtienen los derechos que no han podido conseguir por la vía de del derecho legislado.

Es pues hasta el primer Código de Trabajo aun vigente que fue promulgado por el Coronel Julio Adalberto Rivera, cuya administración (1962/1967), se recuerda en parte, por los graves y numerosos conflictos suscitados durante su ultimo año de gestión y cuyo serios trastornos se

debieron sobre todo a la singular tendencia de dicho gobernante y pretender solucionarlos personalmente, echando mano desde luego de métodos extralegales que los conflictos colectivos se plasmaron legalmente con sus perfiles propios.

Antes del Código de Trabajo únicamente con un acentuado existían en nuestra Legislación nuestras disposiciones mas acentuados que todo del Ejercicio de Derecho de Huelga, las cuales son bastante consideramos como antecedentes legislativos de los conflictos colectivos jurídicos por que en virtud de ellas se planteaban acción para obtener de un patrono el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, los que es actualmente uno de los objetos de los conflicto colectivo jurídicos. La ley General sobre los Conflictos Colectivo de Trabajo emitidas por la Asamblea Legislativa del doce de enero de mil novecientos cuarenta y seis, disponían en su Artículo segundo lo siguiente:

Art. Segundo: Toda Huelga debe de tener por objeto.

Obtener del Patrono la celebración o cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo. De los conflictos promovidos con este objeto, conocían en Primera Instancia una Junta de conciliación que se integraba por el Delegado o Inspector de Trabajo respectivo, un Representante de los trabajadores y un Representante Patronal que eran propuestos por cada una de la partes en Conflicto en mil novecientos sesenta y dos y por los graves y números conflictos colectivo suscitados durante su ultimo año de gestión y cuyos serios trastornos se debieron sobre todo a la singular tendencia de solucionar personalmente los Conflictos Laborales mediante métodos extralegales que se perfilaron posteriormente en el Código de Trabajo.

Las primeras tendencias de conflicto jurídico en nuestro país fueron solventadas en la época del Doctor Alberto Ulloa Castro quien era Ministro

de Trabajo y previsión Social, mediante la Ley de Conflictos Colectivo de Trabajo de fecha doce de enero de mil novecientos cuarenta y seis que posteriormente se incorporaron al Código de Trabajo de mil novecientos sesenta y dos este es grandes rasgos la evolución Legislativa de los Conflictos Colectivo de carácter jurídico partiendo antes del Código de Trabajo y que hasta la fecha no han tenido tanta existencia propia porque se encuentra subsumido dentro del inmenso mar de normas creadas por el Legislador para en causas los Conflictos Colectivos Económicos pero que en realidad ninguno de las leyes anterior al Código de Trabajo establecido en los Conflictos Colectivos la interpretación de los contratos o Convenciones Colectivas lo cual pone de manifiesto lo incipiente de nuestra Legislación Laboral anterior al Código de Trabajo en materia de Derecho Colectivo.

2.2 CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER JURÍDICO

Los conflictos colectivos de carácter jurídico tienen también por objeto obtener la interpretación de las cláusulas de un contrato o convención colectiva de trabajo, examinaremos por ello, las diferentes corrientes o criterios doctrinales sobre la materia, según las cuales.

Las cláusulas de los contratos o convenciones colectivas de trabajo, deben interpretarse ya conforme al sistema de interpretación de la ley, o bien, de acuerdo al sistema de interpretación de los contratos, distinción que tiene su punto de partida en la circunstancia conocida de que mientras para unos autores, los contratos y convenciones colectivas de trabajo, son una fuente autónoma de derecho objetivo, para otros son auténticos contratos.

Los autores que sostiene que los contratos y convenciones colectivas de trabajo son una fuente de derecho objetivo, fundando su tesis en el hecho verdadero de que estas instituciones, contienen preceptos cuyo cumplimiento es obligatorio aun coactivamente hasta para terceros, como es el caso de los trabajadores que prestando sus servicios a un patrono, no se encuentran

enrolados en el Sindicato con el que aquel ha otorgado un contrato colectivo de trabajo, lo cual se parangona con la característica de generalidad de la ley.

Por su lado los autores que estiman que los contratos y convenciones colectivas de trabajo son verdaderos contratos, se limitan para ello a observar que estos solo sirven para formular obligaciones y derechos recíprocos entre las partes estipulantes como igual ocurre en los contratos del derecho común

Pues bien, los autores que consideran a los contratos y convenciones colectivas de trabajo como una fuente de derecho objetivo, afirman que estos deben de interpretarse siguiendo los mismos métodos establecidos para la interpretación de la ley, o sea que no debe de desatenderse el tenor literal de las cláusulas, cuando se este claramente inteligible.

En cambio los que siguen la tendencia contractualista sostienen que los contratos y convenciones colectivas de trabajo deben de interpretarse de acuerdo a las reglas reconocidas para la interpretación de todo contrato, es decir, que debe preferirse la intención de lo que quisieron proveer los otorgantes, mas que lo expresa el texto impreciso de las cláusulas.

Hay además en el estudio de este problema las llamadas técnicas eclécticas, y la que fue expuesta por el tratadista Ernesto Krotoschin¹¹, y que en lo esencial las cláusulas que componen el elemento obligatorio de los contratos y convenciones colectivas de trabajo, deben interpretarse conforme al método de interpretación de los contratos y convenciones colectivas de trabajo.

Por otra parte se debe interpretar conforme al método de interpretación de los contratos y las que contienen el elemento de las normas

¹¹ Ernesto Krotoschin. Cuestiones Fundamentales de Derecho Colectivo del Trabajo. Ed. Perrot. Buenos Aires. 1957. Pag. 13

de la Ley. (Krotoschin, aclara que prefiere la denominación de “Convenciones Colectivas de Trabajo “y en dicho concepto comprende tanto lo que el Código de Trabajo llama: “Contrato Colectivo de Trabajo” Art. 225, o sea el celebrado entre un sindicato de Trabajadores y un Patrono, como también a lo que el Código en su Art. 239, denomina “Convención Colectiva de Trabajo”, esto es, la que se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos).

Se puede resumir sobre el pensamiento de interpretación así: “La interpretación de la convención colectiva plantea problemas especiales por el doble carácter de contrato y convención que esta reviste. En efecto, mientras la parte netamente obligacional se encuentra sometida a las reglas que rigen la interpretación de los contratos, las cláusulas normativas deben ser interpretadas de acuerdo con los principios de interpretación de la ley.

Como se trata de derecho objetivo, el sentido de aquellas cláusulas debe inferirse, en primer termino, objetivamente e la misma norma; debe ser entendido, tal como se desprende del mismo contexto de las cláusulas respectivas, máximo si se tiene en cuenta que las partes de los contratos individuales para los que rigen son distintas de las de la convención.

El tercereo a quien se aplica la norma debe de tener la seguridad de que esta no tiene una significación diferente de la que resulta del texto cuando es terminante. Y cuando es ambiguo, la voluntad de las asociaciones signatarias de la convención, solo es un elemento de interpretación, como la intención del legislador lo que es en la interpretación de la ley, pero no es el elemento único y decisivo. Haya que tener en cuenta también todos los demás factores que influyen en la interpretación de la Ley”.¹²

Habida cuenta de que esta doctrina presenta el inconveniente de que una misma institución queda cometida a dos sistemas diferentes de

¹² Ernesto Krotoschin. Instituciones de Derecho del Trabajo. Ed. De Palma. Buenos Aires. 1947. Pág. 203.

Interpretación que desdobra su unidad, como lo hace notar el autor Gracco D´ Agostino, quien no obstante termina por plegarse al sistema de la doble interpretación, según la exposición de su doctrina que hace el Maestro Mario de la Cueva, se comprende entonces que los contratos y convenciones colectivo de trabajo son en realidad una fuente de derecho objetivo, desde que la ley, influenciada por los doctrinistas contemporáneos elevó a los contratos y convenciones colectivos del nivel del contrato para las asociaciones o expresado con más exactitud, para los miembros de estas, a la categoría de contratos de empresa, pero no obstante reconocer lo anterior que por nuestro ordenamiento legal, dichas instituciones, solo pueden ser interpretadas siguiendo el sistema de interpretación de los contratos, opinión que sostiene el tratadista Guido Zanobini citado por el Maestro Mario de la Cueva. Dice Zanobini: “La Ley sindical al tratar de la interpretación del contrato colectivo, se refiere a las controversias colectivas, esto es, a las controversias que se desarrollan entre las mismas partes que estipularon el contrato colectivo y para las cuales no puede ser sino un contrato, el cual no puede interpretarse con otras reglas distintas a las que gobiernan la interpretación de los contratos”¹³

Resumiendo los conceptos anteriores se puede decir que los conflictos colectivos jurídicos deben su nombre a que se contraen a la dilucidación de un problema de derecho, que como dice el Maestro Mario de la Cueva: “se expresa en la conocida fórmula, a quien corresponde el derecho”¹⁴ y cuya solución estriba en la aplicación o interpretación de un derecho nacido actual, teniendo por ello estrecha similitud con los conflictos individuales de Trabajo.

¹³ Mario de la Cueva. Ob. Cit. Pág. 629.

¹⁴ Mario de la Cueva. Ob. Cit. Pág. 747.

La legislación alemana desde principios del presente siglo considero igualmente como de naturaleza jurídica, porque su orbita se refiere también a la aplicación de un derecho preexistente, similitud que asimismo determina las leyes procesales alemanas reservándose las contiendas jurídicas ya fueran individuales o colectivas al conocimiento privativo de los tribunales jurisdiccionales del Estado. A la inversa de lo que ocurre en los conflictos colectivos económicos o de intereses, los cuales no versan sobre la aplicación o interpretación de un derecho ya existente, sino que propenden a su reforma o modificación, para crear la norma jurídica futura.

Para la organización Internacional del Trabajo: "El conflicto jurídico se refiere a la aplicación o interpretación de un derecho nacido y actual, poco importa que este tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo; la decisión corresponde, normalmente a un Juez y en particular al Juez de Trabajo"

Por lo que existen diferentes puntos de vista Doctrinario acerca de los Conflictos colectivos que a continuación se expondrán.

2.3 Doctrina Francesa

En el derecho clásico francés sobresalen las ideas de PAUL PIC, quien resume la diferencia así: "conflictos o diferencias individuales, son las controversias entre un patrono y un obrero o empleado, nacidas en ocasión del contrato de trabajo o de aprendizaje y conflictos colectivos, los que ponen en pugna a un patrono con todos los obreros de su industria y a veces se generalizan y extienden a una industria determinada del país o a una o varias industrias".

JORGE SCALLE, el jurista de ideas avanzadas limita las diferencias individuales a las relaciones del empresario con uno de sus trabajadores y que versan sobre un salario, una multa o un despido y los conflictos colectivos, son aquellos en los cuales la empresa entra en lucha con todo o

parte de su personal, a menudo con el sindicato obrero sobre una cuestión de orden profesional, pudiendo frecuentemente aquellos degenerar en éstos los dos sientan un criterio general en la diferenciación de los conflictos de trabajo haciendo hincapié sobre el interés profesional sobresaliente en los conflictos colectivos, sin que por esto no puedan también los individuales convertirse circunstancialmente en colectivos.

Por una recopilación de jurisprudencia tomada de los señores ANDRÉ ROUST y PAUL DURAND, hecha con posterioridad al establecimiento en Francia del arbitraje obligatorio en materia laboral, sabemos: que la corte superior de arbitraje de ese país señaló dos caracteres para la existencia de los conflictos colectivos; a) primeramente la intervención de un grupo de trabajadores, pudiendo ser un grupo jurídico, como un sindicato, o un grupo de hecho; b) en segundo término la lesión de un interés colectivo, elemento éste que constituye su esencial característica, por lo tanto son conflictos colectivos: 1º Aquellos que ponen en juego una cuestión de principio cuya solución importa a la condición jurídica de los diferentes miembros del grupo. Son los conflictos relativos a la creación o revisión de una regla del derecho del trabajo y la interpretación de las normas del derecho del trabajo, ya se trate de leyes, usos, convenciones colectivas o sentencias arbitrales. 2º. Lo son además los que ponen en juego un interés común a toda o parte de la colectividad, por ejemplo, los que afectan a la libertad de pensamiento, a la libertad sindical, al derecho de huelga, etc.

Ese mismo tribunal clasificó también los conflictos individuales en dos grupos: a) los conflictos relativos a una medida individual que no lesiona los intereses de la colectividad obrera, tal como el despido de un trabajador; b) los conflictos que ponen en juego un interés colectivo, pero en los cuales no interviene ningún grupo obrero.

2.4 Doctrina Italiana

La doctrina italiana consta de dos fases o períodos diferentes: antigua o Fascista y nueva o Pos-Fascismo, que en términos generales ratifica a la vieja doctrina, por lo tanto cuando nos referimos a la primera comprendemos sustancialmente la segunda.

En un régimen prohibitorio de la huelga y del lockout, donde la misión del estado se limitó tan sólo a establecer órganos especiales, destinados a solucionar las diferencias procedentes de las relaciones de trabajo, la importancia de la distinción de las mismas es meramente formal. Las leyes fascistas sobre el particular eluden el término conflictos individuales o colectivos y en su lugar emplean el de controversias, proponiéndose así con ello la supresión de toda idea de lucha social.

En otras palabras, la distinción conceptual y legal de dichas controversias constituyó más que todo un problema de competencia jurisdiccional. Con todo en esa legislación del pasado, se produjo una doctrina fecunda en el aspecto formal, cuyos frutos conocemos. Son sus principales expositores los eminentes profesores D. GUIDI, FRANSESCO CARNELUTTI, L. DE LITALA Y NICOLÁS JAEGER.

No es posible abarcar en este pequeño espacio tan extensa doctrina, de la que tomaremos una que otra idea de las más sobresalientes, recordando sí que para mejor entendimiento, de previo hay que saber, la división en el derecho italiano de trabajadores y patronos en categorías profesionales, según los oficios y especialidades, que los sindicatos formaban a base de una categoría profesional y por lo mismo, el contrato colectivo de trabajo se pactaba por categoría.

Entre los primeros que se preocuparon por determinar el concepto de categoría profesional y sus relaciones con el sindicato, se haya D. GUIDI. Este afirma: "que la categoría profesional, en el derecho italiano es una persona jurídica y que es indispensable aceptar este postulado para que los

intereses de la categoría revistan la importancia que les corresponden y para que puedan ser eficazmente tutelados por la ley.

En tanto que en el extranjero los sindicatos pueden únicamente representar a sus miembros, para lo cual se vale la doctrina de la idea de mandato; en el sistema italiano, el sindicato reconocido recibe del estado la representación de toda la categoría profesional, por lo que deviene el instrumento a través del cual, la entidad abstracta que es la categoría profesional entra al sistema jurídico como sujeto de derechos y obligaciones". Su tesis fue severamente criticada por sustentar la idea de que la categoría profesional es una persona jurídica distinta del sindicato. Lo esencial de su doctrina es que esa categoría profesional sirve a la definición de controversia colectiva del trabajo, o sea que las controversias colectivas son aquellas que atañen a los intereses de las categorías profesionales de trabajadores o patronos.

El procesalista CARNELUTTI¹⁵, viendo la cuestión desde un ángulo diferente al estudiar la naturaleza de la *litis de trabajo*, sostiene que el proceso colectivo, expresión de la controversia colectiva es aquél en el que se juegan intereses de categorías tipo que valen para cualquier miembro de la misma y lo clasifica en tres: dispositivo, declarativo y constitutivo.

Dispositivo; el proceso colectivo de trabajo que actúa para la formación de normas materiales que devengan en un reglamento colectivo del trabajo, siendo esta su forma típica. Y **Declarativo** el proceso colectivo cuando en él se trata de la existencia o de la interpretación del reglamento colectivo; y por ultimo **Constitutivo**, que es una combinación de ambos, agrega dicho autor que no debe confundirse el proceso colectivo en el cual no se deduce una litis determinada sino una serie *de litis* indeterminada *de litis idénticas*, es decir todas *las litis idénticas* que implican a los

¹⁵ IBÍDEM.

componentes de la categoría y que sirve a la composición de la litis tipo, con el proceso acumulado, ya que éste es una suma y no el tipo de los intereses de los miembros de la asociación.

Consecuentemente es ilógico suponerse un proceso colectivo de condena ni aún entre los sindicatos. Por ejemplo, si con motivo de un contrato colectivo de trabajo que impone obligaciones a un sindicato frente a otro, surge una litis por incumplimiento, éste no afecta los intereses de categoría sino los intereses particulares del sindicato.

Es más, la calidad de partes, desde el punto de vista formal no es un elemento ni suficiente ni necesario, pues aún cuando el proceso puede desenvolverse de manera normal entre los sindicatos, nada impide que pueda tener lugar entre los representantes de éstos.

Según D. LITALA¹⁶ "*controversia colectiva es la relativa a la disciplina colectiva de las relaciones de trabajo, o sea que pretenda obtener del juez la interpretación de la norma colectiva, sea que busque la creación de normas que impongan nuevas condiciones de trabajo*".

Este procesalista como el anterior ve en el proceso colectivo una expresión de la controversia colectiva y son objetivos perseguibles en él: la formación de nuevas normas, la declaración de la existencia y vigencia de normas colectivas; la derogación de una norma colectiva que no responde a las condiciones de hecho y la interpretación de normas colectivas.

Todo lo cual significa que siempre que haya controversia colectiva hay conflictos también en el interés de dos categorías. Y en consecuencia, la cuestión de la doctrina italiana estriba en determinar el concepto de interés de categoría, interés que para de Italia es, "el colocado entre el de los particulares y el interés general del estado, está formado por muchos

¹⁶ De Litala.

intereses individuales y es, por lo tanto, interés privado; pero tiende a intereses superiores del estado, siendo entonces también interés público.

El interés de la asociación profesional es igual y sin embargo, diverso del interés de los miembros de la categoría y actividad profesional personificadas en la asociación". N. JAEGER¹⁷, con la finalidad de resolver el problema de competencia jurisdiccional creado por la legislación de su época trató de encontrar el concepto de controversia colectiva. Es evidente, dice el profesor italiano en su obra la controversia individual del laboro (la controversia individual del trabajo), que al lado del interés individual, existe el interés de categoría.

Pero al contrario de las ideas de Guidi, piensa que ese interés de categoría no tiene como sujeto a la misma categoría ya que no puede ser ésta sujeto de derechos y obligaciones; en cambio, coincide su opinión con la de Carnelutti en cuanto a la cuestión de un interés tipo de categoría.

De la doctrina posterior al FACISMO, es decir, después que constitucionalmente admitiese en Italia el derecho de huelga y derecho de sindicalización, poco nos hablan los autores y apenas señalan un proyecto de ley que posiblemente al momento de escribir esto haya sido ya aprobado.

Parte de ese proyecto distingue igual que la doctrina antigua, entre controversia colectiva e individual y como dijimos atrás, es una repetición de la doctrina antigua.

Para la ilustración un párrafo de él dice: "el objeto de la controversia colectiva es el reglamento colectivo de trabajo ya constituido o en su fase de formación. Se refiere dicho objeto a las normas jurídicas en sí y por sí, a lo que debe ser su contenido, su interpretación y aplicación, pero siempre en un plano general, o sea para todas las relaciones presentes y futuras que

¹⁷ N. Jaeger.

pueden ser reguladas por la norma misma. A la inversa las controversias que tengan por objeto la aplicación concreta de la norma contractual a casos particulares, son controversias individuales".

2.5 Doctrina Latinoamericana

En cuanto a la opinión de tratadistas suramericanos hemos de decir lo mismo que al referirnos a la diferenciación entre conflictos de trabajo y comunes, o sea que sus ideas han sido inspiradas por la doctrina italiana.

En México son notorias las opiniones de Castorena, Trueba Urbina¹⁸ y de la Cueva. De sus ideas lo esencial la distinción entre conflictos colectivos e individuales de trabajo obedece para CASTORENA¹⁹ a una simple apariencia, al uso de la acción directa que en definitiva viene a quedar en manos de los obreros que son los que dan al conflicto laboral el tinte individual o colectivo.

En lugar de distinción propone una clasificación en conflictos colectivos y conflictos jurídicos.

Es a todas luces errada dicha locución; a la vista resalta lo inusitado de sus postulados, por lo que ha sido severa y justamente criticado dentro y fuera de su país. no debemos recibir como buena la clasificación propuesta porque sería rechazar la posibilidad que dentro de los conflictos colectivos de trabajo los haya económicos y jurídicos; además bien sabido es, que la doctrina general es unánime en el sentido contrario.

Mayor brillantez deja ver en su criterio el profesor TRUEBA URBINA, cuyos principios fueron inspirados por los autores franceses, españoles e italianos; observó claramente el problema, pero soslayó su solución planteando la cuestión de manera general al estilo clásico francés.

¹⁸ Trueba Urbina.

¹⁹ Castorena.

Más descollantes por su imponderable dialéctica son las ideas de m. de la cueva. estima la cuestión de diferencia entre los conflictos una realidad y no doctrinaria; se trata de fenómenos sociales reales aunque difícil la definición de sus fronteras y dice que teniendo una finalidad suprema el derecho del trabajo que es el hombre, siempre estará presente el interés individual, o sea, que será esta la finalidad inmediata de todo movimiento aunque haya ocasiones en que será el fin mediato y entonces, investigar el modo de lograr que fructifiquen los intereses individuales será lo inmediato.

Cualquier fórmula para diferenciar es vaga según él, al extremo de semejar el problema al de los jurisconsultos romanos en su propósito por distinguir con claridad el derecho público del derecho privado.

Aún con todo, piensa que debe intentarse al menos, un mínimo de claridad que cree encontrar en la naturaleza misma del trabajo y de las partes de que se compone. al final concluye: *"los conflictos colectivos del trabajo son los que afectan la vida misma del derecho individual del trabajo o las garantías de su formación y vigencia, en tanto los conflictos individuales del trabajo son los que únicamente afectan los intereses particulares de una o varias personas"*.

Examinadas las doctrinas y disposiciones de nuestro código sobre conflictos de trabajo, haremos un esfuerzo basado en ello por determinar qué los distingue:

- 1º. Los intereses en juego.
- 2º. Las causas que los motivan.
3. la competencia jurisdiccional.
- 4o. las normas de aplicación.

El momento en que se manifiestan los factores en juego. Basta fijar un poco la atención en la acepción gramatical de los términos colectivo e individual, para comprender que hay en ello una diferencia numérica. Más no

es la simple pluralidad subjetiva, esencial característica de los conflictos colectivos de trabajo, sino que debe entenderse el vocablo colectivo en un doble sentido, cuantitativo o numérico y cualitativo o específico, cuantitativo o numéricamente, significa que se manifiesta por la participación de un número considerable de sujetos; y cualitativa o específica, que lo afectado es una clase, tipo, especie grupo social determinado, representativo de un interés común. (Patrono u obreros).

Esos presupuestos deben presentarse conjuntamente al menos en lo referente a trabajadores, no así cuando de patronos se trata; pues sólo uno de éstos puede ser perfectamente sin desnaturalizar la situación, participe activa o pasivamente. La participación singular patronal activa, no es una regla general, por cuanto hay legislaciones que de manera directa o indirecta lo niegan. El paro comprenderá siempre el cierre total o parcial de las empresas o negociaciones en que se declara".

Causas que los motivan las causas que originan los conflictos colectivos de trabajo pueden ser: directas e indirectas, económicas y jurídicas o de hecho y de derecho. Son directas las causas cuyos efectos influyen inmediatamente sobre patronos y obreros entre quienes ocurren, e indirectas cuando sus efectos repercuten hasta sujetos extraños a la provocación. De manera que en este último caso el conflicto surge como consecuencia del espíritu previsor o de solidaridad de las clases.

Sirvan estos ejemplos de aclaración a lo dicho: 1° En cierta empresa se pretende, so pretexto de una baja sensible de la demanda en el mercado de su producción, o alza del costo de la materia prima necesaria, disminuir el salario de sus operarios. automáticamente éstos alzan su voz de protesta; y previos los requisitos legales amenazan a su patrono con la huelga, creándose ipso facto el estado de diferencia colectiva; 2° Los operarios de otra empresa similar, aún cuando sus salarios permanecen al margen de

toda restricción por parte de su patrono, pero careciendo de algo que resguarde la estabilidad económica al menos, exigen en vista de tal circunstancia de él una garantía reclamándole al efecto la suscripción de un convenio colectivo; gestión que ya implica presión y consecuentemente reveladora en las relaciones obrero patronales (previsión).

Caso típico de solidaridad sin gozar naturalmente de exclusividad, pues podría presentarse en el ejemplo anterior, son las controversias nacidas con ocasión de una lesión al interés individual de un compañero obrero; ya sea porque se le retenga salario, despida injustamente o se le niegue indemnización legal alguna. sin embargo, y es oportuno insistir en el asunto que, si bien en ocasión de un conflicto individual podría producirse el colectivo no por ello la suma de los primeros imprime al litigio el sello de la colectividad; es eso tan inexacto y errado como confundir la huelga y el conflicto colectivo propiamente dicho.

La primera es un medio de solucionar el segundo, y éste, el punto o los puntos a discutir, salarios, prestaciones sociales, despido, etc.; para demostrarlo citemos el ejemplo aplicado en nuestra legislación:

Los conflictos provocados por solidaridad y fundados por la teoría obrera en la unidad de clases sociales, suelen ser internos y externos según se susciten dentro o fuera de la empresa en que tuvo origen la causa, pueden algunas veces llevar hasta las huelgas por solidaridad que consisten en la suspensión de labores realizadas por los trabajadores de una empresa que sin tener conflicto o diferencia alguna con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad hacia un compañero de la misma empresa o de otras, quienes sí, están en pugna con su patrono.

Generalmente esta clase de huelga la desconocen las legislaciones; y es muy lógico, sobre todo cuando se trata de solidaridad externa, que no

puede ni debe exigirse a un patrono consiente y fiel cumplidor de sus deberes jurídicos, sociales y morales, a sufrir perjuicios por la existencia de una controversia que quizá hasta sea el resultado de una maquinación política de agentes desvinculados con la causa obrera, cosa muy en boga en nuestros días y especialmente en nuestro pueblo.

Competencia jurisdiccional: comprende el aspecto meramente formal del asunto, sin que adolezca de importancia su estudio, no es el problema medular como le fue en el pasado y sobre todo en la Italia fascista.

El ritmo constante con que avanza el derecho social ha relegado esta cuestión de la competencia jurisdiccional a lugar secundario; basta echar una ojeada hacia las diversas legislaciones laborales para comprobar la veracidad de lo dicho. Todas han hecho la debida demarcación jurisdiccional; de manera que cuando un conflicto surge de antemano se sabe qué autoridad lo verá y reverá en última instancia. Dicho de otra manera la distinción entre conflicto colectivo e individual desde el punto de vista de la competencia jurisdiccional depende de cada legislación para mayor precisión hemos de concretarnos a nuestra legislación en la medida que el tiempo, espacio y el conocimiento lo permiten,

Conformándonos con una explicación ligera que tomamos del diccionario de derecho procesal civil por el licenciado EDUARDO PALLARES²⁰: "la competencia es la porción de jurisdicción que se atribuye a los tribunales que pertenecen al mismo orden jurisdiccional. se distingue lógicamente de la jurisdicción como el todo se distingue de la parte", pensamiento al que sólo cambiaremos para mejor ajuste a la realidad el vocablo tribunales por el de autoridades, puesto que en esta materia no todos los organismos encargados de la aplicación de la ley ameritan el mote, de tribunales; así tenemos que el arto. 248 C. T., dice: "compete la aplicación de las disposiciones de la presente ley:

²⁰ Eduardo Pallares.

1° A los inspectores del trabajo.

2° A los jueces del trabajo.

De estas autoridades, solamente la de los ordinales segundo, ungen como verdaderos tribunales; de ahí, los inspectores del trabajo son tan sólo simples auxiliares de los tribunales, actuando algunas veces como amigables componedores, las comisiones de salario mínimo ni siquiera operan en sentido alguno; existiendo por el momento un movimiento obrero con tendencia a lograr la fijación del salario mínimo; misión ésta que en algunos países como en México le está encomendada a una junta de conciliación, que también tiene funciones de tribunal arbitral, haciendo de él un organismo sumamente complejo. En cuanto al ministerio del trabajo, su función es meramente administrativa.

Lo relativo a todas esas autoridades laborales se halla en los actos siguientes del precitado título, mas para el tema en cuestión, o sea lo relativo a los conflictos laborales individuales y colectivos dentro de las respectivas jurisdicciones y en cualquier cuantía: lo. de todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación del presente código, del contrato de trabajo o de los hechos íntimamente relacionados con él, etc.; y 2o. "todo conflicto colectivo de carácter económico social debe someterse obligatoriamente a conciliación".

De las disposiciones citadas, se deduce: que la autoridad competente para conocer de los juicios individuales y colectivos de carácter jurídico, es el juez de trabajo respectivo

Del acápite anterior se deduce la cuarta diferencia ya indicada entre los conflictos, o sea la que se refiere a las normas que rigen a cada uno de ellos; en especial nos referiremos a las reglas de procedimiento. A los

individuales y colectivos de carácter jurídico se aplicará lo dispuesto en la ley en el código de trabajo finalmente, individuales y colectivos jurídicos, manifiestan su presencia mediante la demanda respectiva, en tanto que los colectivos de naturaleza económica y social denuncian su presencia aún antes de la demanda.

Los Medios de solucionar los conflictos colectivos de trabajo. Al principio que esta clase de conflictos trascienden del campo jurídico e invaden el económico y social, alterando inclusive en determinadas circunstancias el orden público.

Observase además que algunas veces afectan grandemente la economía nacional e incitan pasiones de odio entre patrones y obreros que degeneran en trastornos a la colectividad, de modo que estas causas han creado siempre la necesidad perentoria de buscarle solución como única forma de restablecer la paz social que alteran.

2.6 Marco Legal

En 1948, propiamente, con la declaración universal de los derechos humanos, se planteó que los titulares de estos derechos ya no son sólo los individuos sino los sujetos (o grupos) colectivos. Comienza a admitirse, por influencia directa del derecho del trabajo, que al lado de las titularidades individuales las hay también colectivas. Se trató de una influencia directa del derecho del trabajo en los derechos humanos, del mismo modo que se cumplió el proceso inverso: estos influyeron en el derecho del trabajo brindándole la dogmática, el método y los principios que permitirán entender a la libertad sindical, con todas sus consecuencias, como uno de los derechos humanos fundamentales. En el preámbulo de la mencionada declaración universal se expresa que el principio de la libertad sindical "es una de las condiciones necesarias para la armonía y la paz universal"

En 1948 la organización internacional del trabajo emite el convenio 87 sobre protección de la libertad sindical, y un año después, 1949, el convenio 98 sobre libertad sindical y promoción de la negociación colectiva, dos convenios fundamentales que constituyen el estatuto internacional de la libertad sindical.

Otros convenios terminan de configurar el estatuto internacional de la libertad sindical, entre ellos están el convenio 11 sobre la libertad sindical de los trabajadores rurales, el convenio 35 de 1958 sobre la libertad sindical de los trabajadores de las plantaciones, el 141 de 1975 sobre organización de los trabajadores rurales y el 151 sobre relaciones de trabajo y libertad sindical en la administración pública.

El desarrollo histórico de la libertad sindical en El Salvador, desde dos aspectos: desde la relación de los hechos de la lucha de los trabajadores y a continuación desde la evolución de las leyes que han regulado las relaciones laborales, particularmente en el ejercicio del derecho de sindicación.

En el primero de los aspectos antes mencionados, el análisis de la evolución de la libertad sindical en El Salvador, se realiza considerando el desarrollo del movimiento sindical, para tal efecto se toma como base la historia relativa al tema, referida por JOSÉ ROBERTO OSORIO²¹ en la obra titulada: "LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CENTROAMERICANAS COMO ACTORES DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES: CASO EL SALVADOR"; en el que se estima que el movimiento sindical salvadoreño ha pasado por las etapas de prohibición, tolerancia, legalidad, persecución selectiva y represión indiscriminada.

²¹ José Roberto Osorio. "LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CENTROAMERICANAS COMO ACTORES DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES: CASO EL SALVADOR";

Desde 1856, en El Salvador el cultivo del café fue impulsado a través de una serie de medidas dictadas por el gobierno, declarándose obligatorio el cultivo, así la producción del grano adquirió fuerza en la década de 1860.

La existencia de tierras comunales y ejidos que limitaban tierra y mano de obra en las zonas propicias para la siembra del café, fue resuelta en el marco de la llamada revolución liberal de 1885, dictándose una serie de leyes y decretos que disolvieron las formas comunales de propiedad fundaría.

La mano de obra era abundante en El Salvador y el gobierno de esa época no reglamentó el trabajo ni estableció sistemas de reclutamiento forzoso, pero reprimió duramente el incumplimiento de las obligaciones laborales de los campesinos que rápidamente se convertían en jornaleros, lo que generó levantamientos violentos en protesta.

En la primera década de 1900 en el gobierno de Zaldívar que promulga medidas populistas, que tienen interés histórico para la legislación laboral del país: la indemnización por accidentes de trabajo.

A principios del siglo XX los sectores urbanos no eran muy numerosos y tenían poca importancia económica; las migraciones del campo a la ciudad de la población sobrante, fortalecieron ciertas actividades artesanales. Los artesanos se organizaron en un gran número de asociaciones, al punto que una persona de nacionalidad inglesa, escribió en 1881, que "en pocas ciudades de su tamaño, se encontrará el gran número de sociedades que tiene San Salvador". Dicho desarrollo organizativo que también se observó en otras ciudades, en que las asociaciones artesanales tenían una larga lista de miembros. Estas sociedades tenían carácter corporativo y económico y se les ha reconocido una gran habilidad para acumular fondos.

En realidad, estas formas organizativas es posible encontrarlas en el país mucho antes de ese reporte. Para el caso, distintas fuentes ubican 1860, como el año de fundación de la sociedad de artesanos de El Salvador, como resultado de disposiciones gubernamentales de la época que obligaban a los artesanos y obreros a inscribirse en un registro. En 1872 esta sociedad se une a otras para constituir la concordia, la que aún gozando del apoyo oficial, adquirió su personalidad jurídica hasta en noviembre de 1907.

En marzo de 1904 se integraron las sociedades la concordia, regeneración, unión de obreros y fraternal de sastres, en la sociedad de obreros federada, una de sus actividades más destacable consistió en propiciar la celebración del primer congreso centroamericano de obreros, en 1911. la historia indica que los primeros núcleos de trabajadores o sus antecedentes, se identifican por los años de 1924.

En términos comparativos con otros desarrollos, esto indicaría que el proceso de formación y desarrollo de las organizaciones laborales modernas en el país, es un fenómeno y tema relativamente nuevo. no obstante en la historia del movimiento sindical en El Salvador, de Larín (1971), señala que alrededor de 1918, ya se podía identificar un grupo de trabajadores o "proletarios". datos más recientes, indicarían la presencia de organizaciones laborales más en el sector servicios que en las actividades propiamente de transformación; la influencia de las sociedades artesanales y de oficios es aún importante ya bien entrado el primer tercio del siglo XX.

Las inversiones extranjeras como la que se concretaba en las empresas, compañía de alumbrado eléctrico de San Salvador, CAESS, la compañía inglesa, THE SALVADOR RAILWAY COMPANY LTD., y la subsidiaria de la UNITED FRUIT COMPANY, INTERNATIONAL RAILWAYS OF CENTRAL AMÉRICA, IRCA, que operaba con línea desde el

departamento de la unión, una compañía de tranvías en san salvador y regular número de talleres semi-artesanales de diferentes tipos, apareciendo además la industria textil en esa época son los antecedentes productivos que facilitaron la aparición de sindicatos. No había en esa época cuerpos jurídicos que de manera directa y exclusiva regularan los aspectos relativos al trabajo. Todas las relaciones laborales se regulaban en la época por el código civil.

La formación de sindicatos en El Salvador, alrededor de 1920, representa a los sectores laborales que surgían en el marco del avance de las fuerzas productivas y su actividad se despliega, a pesar de los obstáculos que evidentemente existían. Desde ese año hasta 1922 estallaron movimientos huelguísticos protagonizados por los gremios de panificadores, zapateros, sastres, dirigidos por comités de huelga ad hoc. Según algunas perspectivas de análisis, estos fueron los elementos que generaron experiencia y fueron antecedentes para la formación de sindicatos en los años 1923 y 1924.

En el transcurso del año 1924 (algunos indican el año como 1922), se crea la confederación obrera centroamericana, integrada por federaciones regionales de varios países del área, lo que indica que el movimiento sindical salvadoreño nace con una inclinación hacia la integración regional. Integraban en esa época la regional de trabajadores de El Salvador, reconocida por la regional, los sindicatos de panificadores, de tejedores manuales, carpinteros, albañiles y barberos; la regional fue una organización muy activa. Se dedicó a dirigir y organizar sindicatos en todo el país. Los datos indican que por los años de 1924 a 1927 movilizó a vendedores ambulantes, y a los inquilinos de la capital. Se destaca como parte importante de la actividad de la regional la fundación de la universidad

popular y una de sus más señaladas demandas fue luchar por la instauración de la jornada de ocho horas diarias de trabajo.

Se atribuye a la actividad de la regional, haber influido para que durante el gobierno de Pío Romero Bosque, se dictaran; la ley de protección a los empleados de comercio, del 31 de mayo de 1927; ley de registro de agrupaciones obreras y gremiales, decreto de creación de juntas de conciliación, ambas del 15 de junio de 1927, y el reglamento de las horas de trabajo del 13 de junio del 1928.

La regional realizó seis congresos sindicales. El cuarto congreso fue celebrado en mayo de 1928, tomándose en él importantes acuerdos como: luchar por el bienestar y mejoramiento de la clase trabajadora, jornada de ocho horas, jornada nocturna de siete horas para los hombres y de seis para las mujeres, con doble remuneración, declaró insalubre el trabajo nocturno de los panificadores por lo que debía remunerarse con recargo, estableció el día de descanso semanal obligatorio. Las sociedades de carácter gremial que antecedieron a la existencia de los sindicatos, captaban su membrecía de las principales actividades productivas de la época.

Caracterizándose ese período como pequeña producción mercantil y fuerte presencia del artesanado, las denominaciones de las sociedades expresan cabalmente, la inserción de éstas en la estructura productiva, por ejemplo, carpinteros, albañiles, zapateros, servicios, actividades ubicadas precisamente en la naturaleza de la formación económico-social de aquellos días.

En dependencia de esta misma situación los primeros sindicatos; en algunos casos extensión de las sociedades artesanales y gremiales, también representaron a los "oficios" y actividades de más presencia en el

funcionamiento de la economía. la fuerte presencia de las cuestiones agrarias explica que, en la primera época de la conformación de sindicatos, se crearon varios sindicatos campesinos, los que desaparecerían de la escena sindical, tras los sucesos de 1932.

Toda la historia de desarrollo del sindicalismo en El Salvador, está signada por oposiciones de los actores restantes del mundo del trabajo y de debilidades internas, pero en algunas épocas estas condiciones se han agravado.

Lo que podría considerarse la primera gran acción del movimiento sindical del país, arranca en 1928, cuando el gobierno de la época toma una serie de medidas que constriñen y limitan la actividad sindical, tras un breve período de tolerancia de las organizaciones de esa naturaleza. Se adoptaron medidas que no violentaban los derechos sindicales y en general no se cumplían con las escasas leyes que contenían aspectos laborales.

La crisis entra en su fase más aguda a partir de 1929, por los efectos locales de la declinación de la economía internacional, cuya incidencia finaliza en 1933; en 1931 asume el poder el general Maximiliano Hernández Martínez, tras una sucesión de mandatarios civiles. Los sindicatos fueron provocados y documentos históricos indican la infiltración de azuzadores en las organizaciones laborales.

El 22 de enero de 1932 se produce un levantamiento campesino, acompañado de algunos obreros, el cual es brutalmente reprimido. Las fuentes se inclinan por mencionar la cifra de 30,000 muertos, como producto de la represión. Este hecho sangriento sella una etapa y abre un nuevo proceso en la vida de las organizaciones laborales. Este período de crisis está marcado por una férrea dominación, la expatriación de dirigentes obreros y campesinos, el apresamiento de líderes y personas democráticas,

que dura hasta 1944.

Durante estos trece años de dictadura, todos los derechos obtenidos por los trabajadores fueron suprimidos, entre ellos, la jornada de ocho horas, vacaciones, el día de descanso semanal y el pago de horas extras. En particular los derechos de asociación y reunión fueron abolidos y la libre emisión de pensamiento.

Expresamente se prohibieron los sindicatos y la sola mención de la palabra llegó a constituir en la práctica un delito. hasta el proceso de concentración de la tierra, en este período tiene su explicación, al constatare que bajo la cobertura del régimen, los terratenientes aumentaron censos, pagaron bajos salarios y concedieron créditos usurarios que arruinaron a pequeños propietarios de tierras, quienes imposibilitados de pagar, perdieron sus parcelas. El régimen llegó a extremos tales como reformar las leyes penales a efecto de crear nuevos delitos políticos.

En ese periodo se destaca el fortalecimiento de las sociedades mutualistas.

En efecto, prosperaron por todo el país las sociedades mutualistas, de colaboración y ayuda mutua, integradas por patronos y obreros. Promovidas por los patronos, los trabajadores no tenían espacio para gestionar la vigencia de sus derechos laborales. No había en estas sociedades espacio para los temas de aumentos salariales o mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Por otra parte, el ingreso a las sociedades mutualistas tenía tales requisitos que el acceso no era ni libre, ni democrático. Se establecieron cuotas para tener derecho al desempeño de cargos directivos. Dirigentes

afectos a los patronos cubrían sus cuotas con recursos provenientes de éstos. para ejemplificar la inoperancia o limitación de estas organizaciones, se ha mencionado que todo lo que podía conseguirse por pertenecer a las sociedades mutualistas era una caja mortuoria, en caso de muerte del asociado o recibir pequeñas cantidades de dinero en concepto de ayuda por enfermedad.

No todo fue negativo en este período. Muchos trabajadores se mantuvieron juntos y organizados. Algunos hicieron trabajo clandestino para organizar sindicatos. Por lo menos, varias mutuales sirvieron para preparar condiciones y transformarse posteriormente en sindicatos. Otra forma de organización de la producción que tuvo apoyo del régimen, fue la cooperativa, pero la mayor parte de las que se gestionaron en este período fracasaron. Sus objetivos eran políticos y de desmovilización de sindicatos.

Una vez cumplido este propósito, no tenían otra opción que desaparecer. Esta etapa caracterizada por la total ausencia de organizaciones sindicales y profesionales, significó un claro retroceso en relación al período histórico inmediatamente anterior.

Tras el derrocamiento de HERNÁNDEZ MARTINEZ, por otro golpe de estado en 1944, se abre un nuevo período en la vida de las organizaciones sindicales, caracterizado por una relativa existencia de espacios para el despliegue de la actividad sindical. En esta nueva etapa se crean algunas leyes y en general vuelve a surgir el movimiento laboral, al punto que en 1946 ya se encontraban activas las organizaciones que existían antes del período de la anterior crisis. Este período, dada la situación del país y la continuidad de las actividades estatales, entra rápidamente en una coyuntura crítica para las organizaciones laborales.

A fines de 1946, en el marco de una huelga con participación activa de los trabajadores, se producen medidas para disolver las organizaciones sindicales y la expatriación de sus líderes; el trabajo clandestino caracteriza este período, hasta la formación del comité de reorganización obrero sindical.

Otro golpe de estado ocurre en 1948, lo cual permite a las organizaciones de trabajadores tener presencia pública. La ley de sindicatos de trabajadores, aprobada en 1950, es un logro de los sectores laborales en esta época menos envidiada, aunque el contenido de la legislación, normaba solamente la formación de sindicatos de gremio y empresa y no permitía la organización de federaciones y confederaciones. Otra vez, se acerca una crisis en el movimiento obrero que sufre la represión del nuevo gobierno.

A finales de 1951 se inicia otra etapa que se distingue por medidas para desestabilizar las organizaciones laborales. Lo que diferencia esta etapa es la estrategia gubernamental, orientada a poner al frente de las organizaciones sindicales, a directivos incondicionales y afectos al gobierno. Esta acción, produce la salida masiva de los trabajadores de sus organizaciones, convirtiéndose la mayoría de ellos en cúpulas controladas, sin base ni representatividad.

Esta etapa de crisis se caracteriza igualmente por la división profunda de las organizaciones de obreros, a partir de la intromisión del gobierno, su control de ciertas organizaciones y la difusión de aspectos ideológicos afines a los sectores dominantes. A pesar de la represión, la etapa aún crítica, ha sido una en que los trabajadores pudieron impulsar una buena cantidad de legislación sobre la cuestión laboral.

La inestabilidad del país, ha afectado severamente a los sectores de trabajadores, cuyas organizaciones reciben el impacto de las políticas públicas.

La continua sucesión de golpes de estado, expresión de pugnas ínter oligárquicas, se lleva de encuentro en su desenlace a las organizaciones laborales y otras formas de organización popular. En todas las etapas que podrían caracterizarse de crisis, la argumentación del gobierno que supuestamente justificaba la acción en contra de los trabajadores ha sido la del anticomunismo y el combate a la subversión. La crisis estructural del sistema económico mundial en el período 1966 a 1968, cuya máxima expresión se alcanza en 1978-79, afecta como es de esperar a la configuración económica, política y social salvadoreña y en particular a sectores laborales y otras poblaciones mayoritarias.

La crisis de sobreproducción reclama un nuevo tipo de estado, caracterizado como burocrático-autoritario, militarista, que propicia el incremento de luchas sociales por el dramático aumento de la pauperización tanto de sectores urbanos como rurales. el papel del estado se orientaba a establecer un nuevo orden: la militarización de la sociedad civil y sus funciones principales se concretaban a crear condiciones para la expansión del capital y garantizar la "estabilidad" que permitiría el normal desempeño de actividades económicas, lo cual ha significado sin duda, la represión de los sectores laborales y sus organizaciones.

En esta nueva etapa, a pesar de la prohibición de formas reivindicativas de campesinos y trabajadores operarios, se inicia la formación de organizaciones que integran a estos sectores, con una fuerte influencia de sectores limitados de la iglesia católica, e inscritos en las nuevas tendencias que asume la izquierda en El Salvador la federación de campesinos católicos de El Salvador y unión de trabajadores del campo, son un ejemplo de ello.

Se evidencian alianzas de estas organizaciones con otros sectores

para exigir reivindicaciones sobre la tierra, reducción de los arrendamientos, salarios mínimos, llegando hasta la ocupación de tierras, hecho que sucedía por primera vez en los últimos 30 años.

El estado, además de limitar hasta con la fuerza a las organizaciones que no controlaba, promueve el fortalecimiento de entidades afines y también de una organización paramilitar que opera preferentemente en las zonas rurales.

Esta es la fase que antecede a la eclosión de la gran crisis, que arranca desde 1981 y se resuelve parcialmente hasta la firma de los acuerdos de paz a principios de 1992. Básicamente las tendencias sindicales que han predominado históricamente en El Salvador, se pueden graficar como dos polos extremos: por un lado la reformista y por otro la que ha planteado, por lo menos hasta fines del conflicto, la superación total del sistema capitalista.

Lo anterior no indica que en determinados momentos no se hayan observado acciones de negociación y entendimiento, particularmente de condiciones de trabajo y salarios. Por un lado la tendencia afecta al gobierno, ha mostrado cierta inclinación a procesos de negociación, aunque la profundización del análisis indicaría más bien acatamiento de disposiciones estatales. Si bien la tendencia "revolucionaria", se habría también inclinado por negociar, el cierre de los espacios para concertar y dialogar y el uso preferente de medidas de hecho, habrían producido el abandono de éste método. La tendencia integrada al poder, no ha tenido tampoco todas las oportunidades para negociar. Durante el conflicto, fueron escasos y poco fructíferos los acercamientos entre empleadores y trabajadores, por razones obvias.

En este período, las tendencias se concentraban aún más en términos de las adhesiones a los poderes fácticos y las tendencias eran de oposición

o integración; algunas oportunidades para negociar, en los espacios que la terminación de la guerra había generado, no fueron plenamente utilizadas, en especial por la posición tradicional de empleadores y gobierno.

Se ha podido captar que incluso representantes sindicales en el espacio que sustituyó al foro de concertación económica y social, tenían serias dificultades para llevar adelante procesos de negociación. La carencia de una cultura de diálogo y concertación es una característica de la sociedad salvadoreña, que persiste hasta la actualidad.

Durante 1890 a 1894, en el llamado gobierno de los ezeta, se encuentran en El Salvador, las primeras referencias a la protección de los trabajadores y particularmente de algunos de sus derechos. Se fijaron salarios de un colón (antigua moneda única nacional), por tarea de 10 brazadas, 10 cuartas para el cultivo de café.

Las relaciones patronos-trabajadores se regulaban a través del contrato de arrendamiento de servicios y contratos de construcción de obras materiales consignados en el código civil de 1860. En 1911 se promulga la primera ley laboral ley sobre accidentes de trabajo, la cual no tuvo aplicabilidad. No obstante que la ley penal tipificaba ala huelga como delito, en 1945 se realiza una huelga ferroviaria, lo que hace que genere la ley de conflictos de trabajo, de 1949, que reconoce la coalición para llevar a cabo huelgas para contratar colectivamente o revisar los existentes, este constituye el inicio del nacimiento legal de los sindicatos.

La constitución de 1945 fue el antecedente del desarrollo de los derechos relativos al trabajo y la seguridad social que vendrá después en la constitución de 1950. en aquella se estableció el titulo XI VV denominado "familia y trabajo" y en sus artículos 155 a 160 se incorpora lo relativo a: la

calificación del trabajo como derecho y un deber de carácter social; la posibilidad de promulgación del código de trabajo, cuyos principios deberían ser la protección del salario y el establecimiento del salario mínimo; el establecimiento de la jornada máxima de trabajo según el sexo y edad; la regulación del trabajo extraordinario; el derecho a un día de descanso después de seis días de trabajo, sin perjuicio de la remuneración de los días en que se celebre fiesta nacional; el pago de vacaciones luego de un año de trabajo; la indemnización por los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y despidos injustificados; el principio de irrenunciabilidad de los trabajadores; el derecho a la huelga y al paro; y el establecimiento del seguro social.

La novena conferencia internacional americana celebrada en Bogotá, Colombia en 1945, trajo consigo la suscripción de la "carta internacional americana de garantías sociales" que tuvo influencia directa en la constitución de El Salvador de 1950, lo cual se reconoce en su exposición de motivos al expresarse: "se ha procurado que esta materia quede tratada en la forma que generalmente aceptan las mas avanzadas y democráticas constituciones americanas y por la conferencia internacional americana celebrada en Bogotá en el año de 1948".

Esta influencia directa incidió en el desarrollo con mayor amplitud del trabajo y la seguridad social, lo que materializó a la postre la vigencia del Código de Trabajo en 1972, es sustitución de leyes esporádicas que regulaban algunas situaciones y el establecimiento del seguro social, con el establecimiento de! instituto salvadoreño del seguro social. Tal es esta influencia que algunos de sus artículos fueron copiados de manera textual en la constitución: así el artículo 182, inciso 1, es el artículo 2°. Literal a) de la carta- el ordinal 6°. Del artículo 183, es la primera parte del artículo 12 de la carta; la primera parte del inciso 3°. Del ordinal 10°. Del artículo 183, es la

primera parte del artículo 17 de la carta, etcétera.

Algunos de los principios mas importantes en la constitución de 1950 que rompieron los esquemas históricos de regulación de la materia laboral son:

- 1) el principio de igualdad de salario, artículo 183 no. 1;
- 2) el salario mínimo, artículo 183 no. 2;
- 3) las medidas de protección del salario, artículo 183 no.3;
- 4) el aguinaldo, artículo 183 ;
- 5) las jornadas de trabajo, artículo 183 no. 6 - 11, y 184;
- 6) el trabajo de los aprendices, artículo 188;
- 7) el trabajo a domicilio, artículo 1891
- 8) el trabajo doméstico y agrícola, artículo 190;
- 9) las asociaciones profesionales, artículo 192;
- 10) los contratos colectivos de trabajo, artículo 191;
- 11) la jurisdicción especial de trabajo, artículo 194; y
- 12) el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, artículo 196.

Importante para la presente investigación es lo relativo al reconocimiento que en esta constitución se hace del derecho de asociación profesional, el aludido artículo 192, rezaba: "los patronos, empleados privados y obreros, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos.

Estas organizaciones tienen derecho a la personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión solo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley.

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

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

Cabe mencionar que, también en 1950 se emite la ley de sindicatos y de contratación colectiva, legalizando los sindicatos de gremio y de empresa, no así los de industria, ni federación y confederaciones obreras, ello se debe al temor a que organizado el sector obrero podría haber sido una amenaza a los intereses del estado. Las dos leyes tenían base constitucional, debido a que con la intervención del comité de reorganización obrero sindical (cros), se logró que la constitución de 1950 reconociera el derecho de sindicarse y contratar colectivamente; en el año de 1951 con fundamento constitucional se promulga una nueva ley de sindicatos que regula también los sindicatos de industria y en 1952 se aprueba una ley de contratación colectiva.

Con la promulgación de la constitución política (hoy de la república), de 1962, se continúa con el reconocimiento del derecho de sindicación y contratación colectiva para los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas. Según mandato constitucional del 22 de enero de 1963 se promulga el primer código de trabajo, en el cual se desarrolla el derecho de sindicación, y en el año de 1972 se decreta el segundo código de trabajo, que es el que está vigente.

El 15 de diciembre de 1983 se promulga la constitución que se encuentra vigente, la cual los regula en el título II, capítulo II: derechos sociales, sección segunda "TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL", artículos del 37 al 52.

CAPITULO III

GENERALIDADES SOBRE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

CAPITULO III.

GENERALIDADES SOBRE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.-

3.1 GENERALIDADES SOBRE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.-

Concepto Dice el Dr. Mariano R. Tissembaum citado por Alfredo J. Ruprecht, que la voz “conflicto” etimológicamente deriva del Latín “conflictus”, que tiene su origen en “conflingere” que significa “combate”, “lucha”, “pelea”; en sentido jurídico dicho vocablo tiene la misma acepción de “colision”, palabra que proviene de “collisio” originada de “colidare” que a su vez significa “choque”, “pugna”.²²

En su reciente obra “Conflictos Colectivos del Trabajo “, el autor argentino Alfredo J. Ruprecht, expresa además, que se ha hecho por algunos tratadistas la distinción entre “conflictos” y “controversias” colectivas de trabajo, siendo uno de ellos el Doctor Mariano R. Tissembaum, para quien siguiendo a Carnelutti (Teoría del reglamento Colectivo de Rapportio di Lavoro) “Conflicto de Trabajo, es el contraste de interese entre el que tiene la fuerza de trabajo y no tiene el capital, o el que tiene el capital, pero no tiene la fuerza de trabajo “ y “existe controversia de trabajo cuando alguien pretende la tutela de su interés, relativo a la prestación de trabajo o su reglamento en contraste con el interés de otro y allí donde este se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de los pretendidos”. Carnelutti: (Lozzioni di Diritto Industriali).²³

²² Alfredo J. Ruprecht. Conflictos Colectivos del Trabajo. Abaledo Perrot. Buenos Aires. Pág. 12.

²³ Alfredo J. Ruprecht. Ob. Cit. Pág. 12

La distinción que formula el Dr. Tissembaum, se refiere a la existencia de conflictos cuando se evidencia un antagonismo de los intereses contrapuestos el cual se tornara en controversias, cuando la situación o lesión que motiva el antagonismo es sometida a decisión de autoridad mediante el proceso colectivo.

El tratadista Ruprecht, citado externamente su criterio sobre el particular, apuntando que la diferenciación señalada es artificial y en realidad ambos términos deben tener un mismo alcance, pues no hay razones que hagan necesaria o conveniente la distinta denominación.

La denominación de conflictos colectivos de trabajo revela la noción de pluralidad y ha sido acogida por las leyes, para distinguir en las relaciones obrero-patronales, las divergencias que tiene lugar entre grupos de trabajadores organizados y un patrono o sindicato de patronos, por la afectación o lesión a su respectivo interés gremial o de categoría, de aquellos pugnas en las que únicamente se encuentra involucrado el interés concreto o particular de un trabajador frente al de su patrono, las que por dicha razón se designan con el nombre de conflictos individuales de trabajo.

Si bien en los conflictos colectivos de trabajo se encuentra presente el interés de una pluralidad de personas que son las que integran el gremio o categoría, no es sin embargo, la simple participación de un grupo organizado por numeroso que sea un conflicto, lo que confiere a este el carácter de colectivo, pues la nota de colectivo de un conflicto se manifiesta cuando lo que en él se discute es el interés de clase o de categorías de los contendientes. Sobre esta cuestión es unánime el criterio de los autores al destacar que no puede haber similitud entre el proceso colectivo y el acumulativo, ya que el primero lo que se pretende es hacer prevalecer el

interés, los derechos de los miembros de una categoría, en cambio en el segundo, hay únicamente una reunión material de interés personales.

El tratadista Amadeo Allecati, suscribiendo el pensamiento de Nicolás Jacquer, al referirse a la sustentabilidad propia de los conflictos colectivos de trabajo que les hace diferir de los individuales expresa: “estos son los que siguen con vista a la tutela de los intereses concretos de los individuos y colectivos aquellos que están en juego los intereses abstractos de categorías o dicho de otro modo los intereses abstractos de categoría o dicho de otro modo los intereses de la profesión o de la actividad” añadiendo que para Jacquer, “El complejo de los trabajadores y respectivamente de los empresarios participantes del mismo ramo de producción se llama categoría y se denomina interés de categoría, el interés tipo de cada miembro de ella, al interés común de cada trabajador y respectivamente a cada empresario y la categoría en que se individualiza estrictamente”.

Debe pues, de acuerdo con los conceptos expuestos entenderse que conflictos colectivo de trabajo, son los que suscitan entre núcleos de trabajadores organizados en forma de Asociaciones profesionales y un Patronos u organización profesional de Patronos, con miras al otorgamiento o revisión de un contrato o convención colectiva de trabajo para el mejoramiento de las condiciones de trabajo o bien, en cumplimiento o interpretación de las cláusulas de un contrato o convención colectiva de trabajo, cuando ello afecte al interés profesional.

La característica esencial de los Conflictos Colectivo de Trabajo es la de que en ellos, la cuestión en debate siempre atañe a los intereses abstractos de categorías de los mismo que en ella interviene, porque como dice el Maestro Carnelutti, citado por el Comentarista Juan D Pozzo. “En el

proceso colectivo de Trabajo, el Sindicato confirma la función que le compete de tutelar los intereses correspondientes a la categoría que represente”.

3.2 CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Del concepto dado de conflicto colectivo de trabajo se desprende que la finalidad u objeto de este puede ser: 1) La celebración de un contrato o convención colectiva de trabajo; 2) La revisión de un contrato o convención colectiva de trabajo; 3) El cumplimiento de una norma existente en un contrato o convención colectiva de trabajo; 4) La interpretación de una norma existente de un contrato o convención colectiva de trabajo.

Es atendiendo cualquiera de los objetivos enumerados que los conflictos colectivos de trabajo se clasifican en dos grupos, comprendiéndose en el primero a los que propenden a la celebración o revisión de un contrato o convención colectiva de trabajo y se designan con el nombre de conflictos colectivos económicos o de intereses; y en el segundo grupo a los que persiguen el cumplimiento o interpretación de las cláusulas de un contrato o convención colectiva de trabajo que son los conocidos doctrinariamente como los conflictos de Derecho y que el Código de Trabajo en el Art. 467 denomina “Conflictos Colectivos de Carácter Jurídico”.

La clasificación anterior de los conflictos colectivos de trabajo data desde principio del presente siglo y se originó en Alemania, país en donde primeramente delimitaron las leyes procesales, la competencia correspondiente a los tribunales de trabajo y los organismos de Conciliación y Arbitraje, habiéndose reservado a los primeros el conocimiento exclusivo de las contiendas jurídicas ya fueran individuales o colectivas ya los segundos su intervención en los conflictos colectivos económicos o de intereses.

Posteriormente Enrique Binet, autor francés, apartándose del criterio tradicional que únicamente reconocía la dualidad de conflictos individuales y colectivos hizo notar que estos últimos podían ser jurídicos o económicos y la necesidad de esta diferenciación para lograr una distribución técnica de las competencias. Esta clasificación es la aceptada y propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Distinción entre conflictos Colectivos: a) De Derecho, b) Económicos o de interés. La división de los conflictos colectivos en de derecho y económicos o de intereses se ha adoptado como lo dijo Binet, para lograr una distribución mas técnica de las competencias a fin de que a quien se comisione para resolverlos disponga de la aptitud y medios mas eficaces para ello, porque si bien los conflictos de derecho sirven para de terminara a quien le corresponde el derecho establecido en una norma preexistente (Contenida en un Contrato o Convención Colectiva de Trabajo) o Sea que en sentido estricto por medio de ellos se administra Justicia, su conocimiento es obvio que solo puede corresponder a los órganos jurisdiccionales. En los conflictos económicos por otra parte a lo que se pretende es a elaborar la normas que regularán el en futuro las relaciones obreros-patronales, o sea que se crea el Derecho; esta clase conflictos la autoridad que debe ser siempre del orden Administrativo debe resolverlos fundándose ante todo en razones y consideraciones de naturaleza eminentemente económica y de bienestar social, siendo pues, en unos y otros distintos los fines y distintos los medios de acción que desde luego impone la creación de diferentes organismos para su ventilación.

El Doctor Mariano R. Tissembaum dice al respecto: “Los dos tipos de controversias que se han enunciado sonde carácter colectivo pero se

diferencian entre ellos en virtud de la finalidad con que se plantean, pues mientras una procura la aplicación o interpretación de la norma existente, lo que le da un carácter de jurídico por su naturaleza en cambio, la otra que tiene por objeto fijar nuevas condiciones de trabajo es de carácter económico o de intereses, porque en base a las nuevas circunstancias económicas o sociales que se invocan, se llega a establecer nuevas normas contractuales. La diferencia del elemento subjetivo del conflicto colectivo de trabajo, ha determinado por consecuencia una subdivisión interna. a) Conflictos Colectivos de naturaleza jurídica (Los de aplicación o interpretación de normas preexistentes), y b) Conflictos Colectivos de naturaleza económica o de intereses (Los de formación o revisión de nuevas normas de trabajo). Esta variante de conflictos Colectivos determina lógicamente cambios fundamentales en la forma y modo con que debe encararse el proceso consiguiente”.²⁴

El tratadista Argentino Juan D. Pozzo, abordando el tema expresa que el maestro Krotoschin, hace reparos a la distinción entre conflictos de intereses y de la obra de éste (Instituciones) para corroborarlo cita: “En rigor la distinción no es muy estricta. Aun en el conflicto que versa sobre un derecho subjetivo ya existente es el interés el que mueve a las partes (a insistir en ese derecho, negarlo o modificarlo). Por otro lado en los conflictos que tienen por objeto la creación de normas nuevas existe también en el fondo de una controversia jurídica. En todo conflicto hay “interés en juego”. Pero todo conflicto debe también estar comprendido en un orden jurídico general, sea que dicho orden mande proteger derechos adquiridos (por ley o por contrato) o que faculte para crear derechos nuevos equilibrando con equidad los intereses opuestos”.²⁵

²⁴ Mariano R. Tissebaum. Las Contendas del Trabajo y el Régimen Jurídico para su Solución. Tribunales del Trabajo. Derecho Procesal del Trabajo. Santa Fé. Argentina. 1941- Pág. 156

²⁵ Juan D. Pozzo. Ob. Cit. Pág. 244.

Estamos de acuerdo en parte con la opinión del maestro Krotoschin, por cuanto es cierto que en todo conflicto hay de por medio un interés, representado por el deseo de los que en él intervienen para que este se resuelva de enfermedad a sus pretensiones, pero el maestro citado en el punto en que por ello puede siquiera dudarse de la trascendencia de la división de los conflictos colectivos en los dos grupos señalados; y al determinación de los diferentes organismos competentes para conocer de unos y de otros.

3.3 LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Los conflictos colectivos de trabajo son otra que manifestaciones extremas de la lucha que en defensa de sus intereses de categorías mantiene los grupos sociales integrados de una parte por los trabajadores y por los patronos de la otra. Estos conflictos acusan en el devenir histórico una evolución extraordinariamente rápida que se inicia que se inicia en el Siglo XVIII con el advenimiento de la Revolución Industrial y su solución entraña toda una serie de institutos que tienen por finalidad limitar la violencia de esta lucha, cuya existencia es y será inevitable hasta que el Estado, cuya obligación es asegurar a sus habitantes el bienestar económico y la justicia social, tome o encara a plenitud esta responsabilidad, imponiendo un sistema de norma que armonizando las relaciones entre el capital y el trabajo flexibilizando los procedimientos para esta clase de conflictos y prescriban las huelgas y los paros como medios directos de autodefensa de los grupos laborantes.

Los medios de solución de los conflictos colectivos de trabajo son objeto de especial interés provocado no solo por la cantidad de individuos de que ven envueltos en estas lides, sino y sobre todo porque estos conflictos

las mas de las veces, desembocan en situaciones hecho que ocasiona graves perjuicios a la comunidad ajena a sus causas, llegando a perturbar sensiblemente la economía nacional y la paz social la cual obliga el Estado como suprema organización política a intervenir en ellos en la forma de orientarlos hacia su solución pacífica.

Los procedimientos para la solución de los conflictitos colectivos de trabajo los comprende la doctrina en dos grupos que son: el del sistema de solución jurisdiccional y el denominado sistema de solución política. Esta división de los sistemas de solución esta fundada en la conocida clasificación de los conflictos colectivos en de Derecho y Económicos o de Intereses. Sosteniendo los autores que los primeros deben ser resueltos por los Tribunales jurisdiccionales, apoyándose en el hecho que siendo la finalidad de estos conflictos aplicar o interpretar normas preexistentes, (contenidas en los contratos o convenciones colectivas de trabajo) su conocimiento corresponde a los órganos jurisdiccionales del Estado, porque es de la especialidad de los jueces y magistrados declarar el derecho en el litigio haciendo aplicación de las leyes o normas establecidas con anterioridad a su acaecimiento. En cambio, los conflictos colectivos económicos de intereses, por ventilarse en ellos cuestiones de índole primordialmente económica, su solución ha de encomendarse los órganos administrativos, que son por medio de los cuales el Estado planifica y ejecuta su política económica y social y en los que se dispone de los elementos técnicos necesarios para acoplar las soluciones mediante el equilibrio de las fuerzas contendientes.

No obstante lo dicho en relación con los sistemas o medios para lograr la solución de los conflictos colectivos de trabajo, hay autores que argumenta que estos conflictos colectivos de trabajo, hay autores que argumentan que estos conflictos ya sean de derecho o de intereses, deben de ser resueltos por las autoridades administrativas y otro por el contrario, que ambas clases

de conflictos deben resolverse por el Poder Judicial, criterio este último sustentado por la mayor garantía de imparcialidad que a las partes en general ofrecen los fallos de los órganos jurisdiccionales, por encantarse sus titulares menos expuestos a los vaivenes de la políticos partidistas. Este punto de vista es el que comparte el Dr. Guillermo Cabanellas, quien es su conocida obra Derecho de Conflictos Laborales, nos dice: “Para que la solución adoptada por el Estado sea obligatoria en los conflictos colectivos, sobre la base de un sistema legislativo, debe preferirse el que tiene por contenido la solución judicial de los mismo s antes que el fundado en la solución por órganos administrativos. Precisamente este último sistema predomina en aquellos países en los que el movimiento sindical se mantiene íntimamente unido a la propia política del gobierno o actúa en forma beligerante a éste. Lo que ha fracasado, mas que el intento de resolver los conflictos colectivos por medio de una solución impuestas obligatoriamente, es el sistema del arbitraje y el procedimiento seguido, como también se absorción por parte de la autoridad administrativa, que ha carecido de capacidad, preparación y conocimiento para afrontar, en debida forma, un problema de la envergadura del que se refiere a los conflictos laborales colectivos. Por ese considérese que la solución judicial de las diferencias que se produzcan entre trabajadores y patronos podrá tener ciertas ventajas; ya que, si bien no puede garantizarse el éxito en cuanto a lo acertado de la solución, por lo menos cabe mayor independencia por parte del arbitro en relación con los intereses opuestos que se manifiestan en la diferencia que haya originado el conflicto colectivo de trabajo. Esa confianza en la Justicia obliga a depositar en ella facultades discrecionales amplias, para zanjar con lo jurídico todo lo laboral”²⁶

Es lamentable experiencia vivida en nuestro pis en cuanto a la solución de los conflictos colectivos, suscitados especialmente durante el

²⁶ Guillermo Cabanellas.- Derechos de los Conflictos Laborales.- Bibliográficos Omeba. Buenos Aires. 1966. Pág. 459.

régimen de gobierno anterior, que fue presidido por el Coronel Julio Adalberto Rivera, nos obligan a reconocer como validas en todas sus partes, las razones que abonan la opinión del Dr. Cabanellas.

Conforme a nuestra legislación que sigue los lineamientos de la doctrina mas generalizada, el conocimiento y decisión de los conflictos colectivos jurídicos, esta reservado a los tribunales dependientes del Poder Judicial y de los de naturaleza económica conoce el Poder Ejecutivo, por medio de los ramos de Trabajo y Previsión Social y de Economía.

El contraste de estudio de los conflictos colectivos de naturaleza jurídica o son los que resuelven de conformidad al sistema de solución jurisdiccional, el cual establece órganos del Estado unipersonales para la primera instancia y Pluripersonales para las siguientes; determinando su Jurisdicción y el desenvolvimiento de los conflictos mediante las sucesivas fases y presupuestos del proceso, siendo su característica esencial, que se funda en el principio de obligatoriedad que se contrapone el de voluntariedad, por cuanto la providencia definitiva del Juez o Magistrado, que conoce en grado del proceso colectivo de trabajo resolviéndolo, es de obligatorio cumplimiento para las partes.

3.4 LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER JURÍDICO.

Concepto: Ya en un capítulo precedente se ha mencionado el concepto general de conflicto colectivo de trabajo, ahora particularizando se dirá que los de carácter jurídico, son aquellos que tiene lugar entre núcleos de trabajadores organizados en forma de asociaciones profesionales y un patrono u organización profesional de patronos, con el fin de obtener el cumplimiento o interpretación de las cláusulas de un contrato o convención colectiva de trabajo, cuando ello afecte el interés profesional.

Del concepto mismo se desprende que la finalidad de los conflictos colectivos de carácter jurídico, es determinar a quien corresponde el derecho establecido en una norma preexistente, contenida en un contrato o convención colectiva de trabajo, determinación que se hace, ordenando el juez que la cumpla quien la haya violado o bien fijando su exacto sentido y alcance.

Cuando hablamos de que la finalidad de los conflictos colectivos de carácter jurídico, es determinar a quien corresponde el derecho establecido con un contrato o convención colectiva de trabajo, debemos de tener presente, si la cuestión en debate versa sobre el cumplimiento de las cláusulas contenidas en alguno de estos institutos, que en todo contrato o convención colectiva de trabajo existe por una parte, lo que los autores denominan el “elemento obligatorio”, que se integra:

a) Con aquellas cláusulas introducidas con miras a garantizar el cumplimiento del mismo contrato o convención colectiva, entre las que se encuentran a guisa de ejemplo, las que preceptúan la creación de comisiones o consejos mixtos de conciliación; y de las que señalan las obligaciones recíprocas de los otorgantes como tales, encontrándose como ejemplo de estas las cláusulas en que el patrono se compromete a proporcionar un local para que en él funcione el sindicato o aquellas acostumbradas en que el patrono acuerde conceder un subsidio generalmente anual al sindicato, para fomentar la cultura o el deporte entre sus miembros.

También se distingue en todo contrato o convención colectiva de trabajo el llamado “elemento normativo” que conforme enseñan la doctrina, está integrado con las cláusulas que determinan las condiciones generales para la prestación individual de los servicios, siendo ejemplo de cláusulas normativas, las que en los contratos o convenciones colectivas fijan la duración de las jornadas de trabajo, los descansos, los períodos

vacacionales, las tarifas de salarios, para las diferentes ocupaciones, etc. Y también las que establecen las obligaciones de los trabajadores a favor del patrono. Las cláusulas normativas ofrecen la característica que pasan a formar parte del contenido de los contratos individuales de trabajo.

Expuesto lo anterior concluimos en que la finalidad de los conflictos de carácter jurídico en cuanto al cumplimiento de los contratos o convenciones colectivas de trabajo se refiere, es garantizar la efectividad de estos en su doble contenido obligatorio y normativo.

Los conflictos colectivos de carácter jurídico tienen también por objeto obtener la interpretación de las cláusulas de un contraste o convención colectiva de trabajo, por ello, las diferentes corrientes o criterios doctrinales sobre la materia, según las cuales, las cláusulas de los contratos o convenciones colectivas de trabajo deben de interpretarse ya conforme al sistema de interpretación de la ley, o bien, de acuerdo al sistema de interpretación de los contratos, distinción que tiene su punto de partida en la circunstancia conocida de que mientras para unos autores, los contratos y convenciones colectivas de trabajo son una fuente de derecho objetivo, fundan su tesis en el hecho verdadero de que estas instituciones, contienen preceptos cuyo cumplimiento es obligatorio aun coactivamente hasta para terceros, como es el caso de los trabajadores que prestando sus servicios a su patrono, no se encuentran inscritos en el sindicato, con el que aquel ha otorgado un contrato colectivo de trabajo, lo cual se compara con la característica de generalidad de la ley. Por su lado, los autores que estiman que los contratos y convenciones colectivas de trabajo son verdaderos contratos, se limitan para ello a observar que estos solo sirven para formular obligaciones y derechos recíprocos entre las partes estipulantes como igual ocurre en los contratos del derecho común.

Pues bien, los autores que consideran a los contratos y convenciones colectivas de trabajo como una fuente de derecho objetivo, afirman que estos

deben interpretarse siguiendo los mismos métodos establecidos para la interpretación de la ley, o sea que no debe desatenderse el tenor literal de las cláusulas, cuando este sea claramente intelegible, en cambio los que siguen la tendencia contractualista sostienen que los contratos y convenciones colectivas de trabajo deben interpretarse de acuerdo a las reglas reconocidas para la interpretación de todo contrato, es decir que debe preferirse la intención que quisieron proveer los otorgantes, más que los que expresa el texto impreciso de las cláusulas.

Hay además en el estudio de este problema las llamadas teorías eclécticas, una de estas cuyo desarrollo consideramos más completo es lo expuesto por el tratadista Ernesto Krotoschin, para que las cláusulas que componen el elemento obligatorio de los contratos y convenciones colectivos de trabajo, deben interpretarse conforme al método de interpretación de los contratos y las contienen el elemento normativo deben interpretarse con el sistema de interpretación de las normas de la ley (Krotoschin, se aclara, que prefiere la denominación de “convenciones colectivas de trabajo” y en dicho concepto comprende tanto lo que el Código de Trabajo llama “contrato colectivo de trabajo”, Art. 225, o sea el celebrado entre un sindicato de trabajadores y un patrono, como también a lo que el Código en su Artículo 239, denomina “Convención Colectiva de Trabajo”, esto es la que se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos.)

Krotoschin, resume su pensamiento sobre la interpretación así: “La interpretación de la convención colectiva plantea problemas especiales por el doble carácter de contrato y convención que esta reviste. En efecto, mientras la parte netamente obligacional se encuentra sometida a las reglas que rigen la interpretación de los contratos, las cláusulas normativas deben ser interpretadas de acuerdo con los principios de interpretación de la ley. Como se trata de derecho objetivo, el sentido de aquellas cláusulas debe inferirse, en primer término, objetivamente de la misma norma; debe ser entendido, tal

como se desprende del mismo contexto de las cláusulas respectivas, máximo si se tiene en cuenta que las partes de los contratos individuales para los que rigen son distintas de las de la convención. El tercero de quien se aplica la norma debe tener la seguridad de que esta no tiene una significación diferente de la que resulta del texto cuando es terminante. Y cuando es ambiguo, la voluntad de las asociaciones signatarias de la convención, solo es un elemento de interpretación, como la intención del legislador lo es en la interpretación de la ley, pero no es el elemento único y decisivo. Hay que tener también todos los demás factores que influyen en la interpretación de la Ley”.²⁷

Habida cuenta de que esta doctrina presenta el inconveniente de que una misma institución queda sometida a dos sistemas diferentes de interpretación lo que desdobra su unidad, como lo hace notar el Autor Gracco D' Agostino, quien no obstante termina por plegarse al sistema de la doble interpretación, según la exposición de su doctrina que hace el maestro Mario de la Cueva, nosotros comprendemos que los contratos y convenciones colectivas de Trabajo son en realidad una fuente de derecho objetivo, desde que la ley, influenciada por las doctrinas contemporáneas elevó a los contratos y convenciones colectivas del nivel de contrato para las asociaciones o expresado con más exactitud para los miembros de estas, a la categoría de contratos de empresa, pero no obstante reconocer lo anterior modestamente opinamos, que por lo menos de acuerdo con nuestro ordenamiento legal, dichas instituciones, solo pueden ser interpretadas siguiendo el sistema de interpretación de los contratos, opinión que sostiene por las mismas razones el tratadista Guido Zanobini, citado por el Maestro Mario de la Cueva. Dice Zanobini: “La Ley sindical al tratar de la interpretación del contrato colectivo, se refiere a las controversias colectivas, esto es, a las controversias que se desarrollan entre las mismas partes que

²⁷ Ernesto Krotoschin. Instituciones de Derecho del Trabajo. Ed. De Palma. Buenos Aires. 1947. Pág. 203

estipularen el contratos colectivo y para las cuales no puede ser sino un contrato, el cual no puede interpretarse con otras reglas distintas a las que gobiernan la interpretación de las contratos”²⁸

Resumiendo los conceptos anteriores podemos decir que los conflictos colectivos jurídicos deben su nombre a que se contraen a la dilucidación de un problema de derecho, que como dice el maestro Mario de la Cueva: “Se expresa en la conocida formula, a quien corresponde el Derecho”²⁹ y cuya solución estriba en la aplicación o interpretación de un derecho nacido y actual, teniendo por ello estrecha similitud con los conflictos individuales de trabajo que como atrás se expresa, la legislación alemana desde principios del presente siglo considero igualmente como de naturaleza jurídica, porque su orbita se refiere también a la aplicación de un derecho preexistente, similitud que asimismo recordamos determino que las leyes procesales alemanes reservaran las contiendas jurídicas ya fueran individuales o colectivas al conocimiento privativo de los tribunales jurisdiccionales del estado. A la inversa de lo que ocurre en los conflictos colectivos económicos o de intereses, los cuales no versan sobre la aplicación o interpretación de un derecho ya existente, sino que propenden a su reforme o modificación, para crear la norma jurídica futura.

Para la organización Internacional del Trabajo, “El conflicto jurídico se refiere a la aplicación o interpretación de un derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la Ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo; la decisión corresponde, normalmente a un juez y en particular al Juez de Trabajo”³⁰.

Conforme a nuestro Código de Trabajo, los conflictos colectivos jurídicos, reúnen los caracteres siguientes: 1º) Existencia de un contrato o

²⁸ Mario de la cueva. Ob. Cit. Pág. 629.

²⁹ Mario de la Cueva. Ob. Cit. Pág. 747.

³⁰ Mario de la Cueva. Ob. Cit. Pág. 748

convención colectiva de trabajo; 2°) Que se persiga el cumplimiento o interpretación de una norma o normas contenidas en ese contrato o convención colectiva; 3°) Que se encuentre afectado el interés profesional de la categoría; y 4°) que su planteamiento se formula ante un Juez de Trabajo.

Anteriormente se ha mencionado que los conflictos colectivos de trabajo, constituyen la resultante última de la evolución del derecho colectivo del trabajo y ahora agregamos que son la parte instrumental o adjetiva de aquel derecho, que devino necesaria, porque necesario es que los derechos de los grupos sociales estatuidos en las normas sustantivas puedan hacerse efectivos. El Estado, que en determinado momento histórico combatió implacablemente a las organizaciones gremiales y luego simplemente las abandonó a su suerte en su lucha contra el capital, ha ido tomando gradual y sucesivamente el lugar que le corresponde, imponiendo primeramente las normas que prescriben el derecho al funcionamiento de estas organizaciones gremiales y después su derecho a concertar contratos y convenios colectivos, para fijar las condiciones de las prestaciones individuales de los servicios y más adelante como respuesta a una imperiosa necesidad, las reglas legales para garantizar la creatividad o actualización de ese derecho, reglas que con tienen los principios que regulan el desarrollo de los conflictos colectivos jurídicos, cuya fundamental importancia radica en que integran el instrumento al cual deben recurrir las organizaciones gremiales para la solución de sus diferendos.

Muy poco se había hecho todavía para lograr el afianzamiento de la paz social, cuando únicamente se había legislado, estableciendo el derecho de las organizaciones laborantes para celebrar contratos o convenciones colectivas, incertidumbre, la intranquilidad y en suma la efervescencia social se manifiesta constantemente con carácter hostiles, hasta que se proyectó a los grupos sociales de los instrumentos legales para hacer efectivos sus derechos colectivos, los que desprovistos de su correlativo que son las

normas instrumentales se tornaban nada mas que ilusorios, faltaba como decimos el medio para ejercitarlas y hacerlos efectivos.

Los conflictos colectivos jurídicos, deben pues su importancia a que son el aparato legal necesario para encausar el desarrollo de las contiendas colectivas, afianzándose con ellos el mantenimiento de la paz y tranquilidad social, ya que por su medio se canaliza la actividad de las organizaciones profesionales, cuando confrontan una desavenencia con la categoría opuesta, originada por el incumplimiento o interpretación incorporada de un contrato o convención colectiva de trabajo.

El Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico o de Derecho en El Salvador. Los conflictos colectivos de naturaleza jurídica no han sido objeto sino hasta en fecha muy reciente de especial consideración y reglamentación en nuestra Legislación, en efecto, es hasta en el Código de Trabajo que se encuentra vigente desde el día cuatro de marzo de mil novecientos sesenta y tres y esta contenido en el derecho Legislativo numero doscientos cuarenta y uno de fecha veintidós de enero del mismo año, publicado en el Diario Oficial numero veintidós Tomo ciento noventa y ocho de fecha primero de febrero también del año de mil novecientos sesenta y tres, que nuestro Legislador impulsado por la preocupación de confrontarse en el país frecuentes disputas laborales de carácter colectivo y su secuencia de perjuicios a la economía y paz social, se ocupó de estructurar y regular esta clase de conflicto, señalando para una parte su objeto o finalidad específica que es la de obtener el cumplimiento o interpretación de una norma existente en un contrato o convención colectiva de trabajo, siempre que con ello se afecte el interés profesional por otra parte, determinando al fijar la forma de proceder de su conocimiento o solución corresponden a los órganos del Poder Judicial y finalmente diferenciándolos en su objeto, forma de proceder y órganos competentes de los Conflictos Colectivos Económicos, por cuyo medio las

organizaciones de trabajadores obtiene los de derechos que no han podido conseguir por la vía del derecho Legislado.

Es pues hasta en el primer Código de Trabajo aun vigente, do por el Coronel Julio Adalberto Rivera, cuya administración (1962/1967), se recuerda en parte, por los grave y numerosos conflictos colectivos suscitados en su ultimo año de gestión y cuyo serio trastornos se debieron sobre todo a la singular tendencia de dicho gobernante de pretender solucionarlos personalmente, echando mano desde luego de métodos estar legales que los conflictos colectivos se plasmaran legalmente con sus perfiles propios .

Por ofrecer testimonio histórico de la implantación de las normas sobre conflictos colectivos jurídicos en e nuestro país, transcribimos a continuación el texto de las notas suscrita por el Dr. Alberto Ulloa Castro como Ministro de Trabajo y Previsión Social permitiendo a la Asamblea, Legislativa el proyecto del Decreto contentivo del Código de Trabajo, la nota reza así:”Señores Secretarios; con instrucciones del señor Presidente de la República y con su debida aprobación, me permito enviar a ustedes, con ruegos de que sea sometido a consideración de esa Honorable Asamblea, el proyecto de decreto que contiene el Código de Trabajo. El imperativo constitucional dispone que el Código de Trabajo debe promulgarse a mas tardar el 24 de enero próximo entrante. Es por tal razón que la secretaria de Estado a mi cargo ha laborado intensamente desde el mes de febrero de este año en los estudios pertinentes, a efecto de que la nueva Legislación de Trabajo responda a la realidad salvadoreña.- Grata ha sido para nosotros tal tarea, puesto que la existencia de un Código de Trabajo contribuye decididamente a la estabilidad económico-social de un país, en razón de que el capital y el trabajo saben con precisión cual es el estatuto que regula sus derechos y obligaciones. El derecho sustantivo que se legislo por primera vez fue sobre: a) los sindicatos de Patronos; b) Los Sindicatos de oficios varios; c) Las

Federaciones y Confederaciones; d) Las Convenciones Colectivas de Trabajo; e) El procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas; f) El trabajo de domicilio; g) El Trabajo domestico.- En el derecho procesal se encuentra las siguientes innovaciones: a) La división de los conflictos colectivos en económicos y jurídicos con competencias diferentes. Sobre esto más adelante ese explicará la razón de dicha división: b) Los Juicios de única instancia, los cuales se han establecido para darle vivencia al precepto constitucional, según el cual los procedimientos en materia laboral deben ser regulados en forma que permita la rápida solución de los conflictos; c) El procedimiento para la revisión de los fallos pronunciados en juicios por riesgos profesionales. Además se incorpora al Código de Trabajo el régimen del Salario Mínimo, estableciendo un Consejo en el cual estarán representados los trabajadores y los patronos. La razón que se ha tenido para dividir las competencias den los conflictos colectivos, dejando al conocimiento del Poder Judicial los de orden jurídico y pasando al conocimiento del Poder Ejecutivo los de orden económico es, fundamentalmente, que en estos últimos no se resuelve sobre normas preexistentes sino se crean normas que regulan las relaciones obrero-patronales en las empresas. Resulta claro, que cuando se busca la solución de un conflicto colectivo de orden económico no se esta jugando, en el concepto jurídico de la palabra, sino que se esta creando derecho.

Antes del Código de Trabajo, únicamente en nuestra legislación disposiciones mas que todo referentes a la regulación del ejercicio del Derecho de Huelga, las cuales no obstante se consideran como antecedentes legislativos de los conflictos colectivos jurídicos, porque en virtud de ellas se plantea la acción para obtener de un patrono el

cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, lo que actualmente uno de los objetos de los conflictos colectivos jurídicos.

La Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo emitida por la Asamblea legislativa el doce de enero de mil novecientos cuarenta y seis, disponía en su artículo segundo lo siguiente. “Art. 2° Toda huelga debe tener por objeto: b) obtener del patrono la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo”. De los conflictos promovidos con este objeto, conocía en primera Instancia un junta de Conciliación que se integraba por el Delegado e Inspector Departamental del Trabajo respectivo, un representante de los trabajadores y un representante patronal, que eran propuestos por cada una de las partes en conflictos.

De las resoluciones de la Junta podía recurrirse en apelación ante el organismo denominado Consejo nacional de Trabajo, compuesto por el segundo Director del Departamento Nacional del Trabajo y por los representantes de los contendientes así: Dos representantes patronales nombrados en cada caso por la Cámara de Comercio e Industria, si se trataba de comerciantes e industriales o por las Asociaciones Agrícolas, si se trataba de agricultores y dos representantes obreros, electos por ellos mismos.

Contra el fallo del Consejo Nacional del trabajo, podía interponerse el recurso de Suplica, para ante el Ministerio de Trabajo, cuya resolución no admitía recurso alguno y debía hacerse cumplir por la Junta de Conciliación.-

En el mes de Octubre de mil novecientos sesenta al derrocar de la presidencia al Coronel José María Lemus, asumió el poder político de la República, la Junta de Gobierno, que en su efímera existencia, decreto el veintidós de diciembre del mismo año, la ley de Creación de los tribunales de Trabajo, que estableció los Tribunales que como integrantes del Poder Judicial han sustituido desde entonces a los organismos dependientes del

Poder Ejecutivo, en el ejercicio de la Jurisdicción laboral. Esta Ley se encuentra aun vigente y en su artículo segundo que posteriormente fue reformado por Decreto del Directorio Cívico Militar, que depuso a la Junta mencionada, estatuyó: “En consecuencia, los tribunales dependientes del poder Judicial a quienes la presente Ley les confiere competencia laboral, conocerán de los conflictos de trabajo de carácter jurídico”.

Es notable que la reforma del directorio a este inciso únicamente se limitó a suprimirlo la parte final que decía “de carácter jurídico”. Es notable asimismo que la Junta de Gobierno, en el Apartado segundo del Decreto número cincuenta que emitió también con fecha veintidós de diciembre de mil novecientos sesenta, al introducir reformas a la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, dejó redactado el ordinal b) del artículo segundo de dicha ley, si: “b) Obtener del patrono la celebración del contrato colectivo de trabajo” suprimiéndose a dicho ordinal la frase “o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo”.

Saludable intención fue la de la Junta de Gobierno, por cuanto con la suspensión dicha, cortó la posibilidad en el futuro de plantear huelgas solo por el hecho de incumplimiento del contrato colectivo, lo cual en verdad no es suficiente motivo, pero no obstante la Junta de Gobierno incurrió en un lapso al no dictar normas para proceder en los casos de violación de los contratos colectivos que es la materia propia de los conflictos colectivos jurídicos. Por el motivo apuntado se tiene razón pensar que la Junta de Gobierno, con sus reformas a la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, si bien cortó la posibilidad de plantear huelgas por incumplimiento de los contratos colectivos, también cerró la posibilidad de promover conflictos colectivos jurídicos al no tratar de éstos mediante la suspensión dicha, la Ley general sobre Conflictos Colectivos de trabajo.

Por Decreto numero noventa y seis del veinticinco de abril de mil novecientos sesenta y uno, publicado en el Diario Oficial del cinco de mayo del mismo año, el Directorio Cívico Militar, derogo la Ley General sobre los Conflictos Colectivos de Trabajo y dio vigencia a la Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo, en el Considerando IV de este Decreto se dijo: “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 al arbitraje obligatorio aquellos conflictos colectivos de trabajo en que las partes no han logrado durante un lapso prudencial una solución justa, adecuada y oportuna”; y el artículo veinticuatro de esta ley decía: “Art. 24.- El patrono y el Sindicato a que estuvieran afiliados sus trabajadores, tienen derecho a exigirse mutuamente ante Juez competente la celebración, el cumplimiento y la revisión del contrato colectivo de trabajo para regular las relaciones de trabajo en la empresa o establecimiento respectivo pero sin emplazar a huelga o paro”.

Esta ley del Directorio organizo el procedimiento de los conflictos colectivos para la primera instancia en dos etapas sucesivas; la conciliatoria y la de instrucción del conflicto ante el Juez exclusivamente.

La Etapa conciliatoria se ventilaba ante una Junta de Conciliación formada por tres miembros, uno de los cuales era el Juez competente que es quien le precedía y un representante por cada uno de los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Economía. El secretario de la Junta así constituida era el mismo Secretario del Juez que la precedía.

No habiéndose avenido las partes ante la Junta de Conciliación el Conflicto pasaba de pleno derecho a conocimiento privativo del Juez de

Derecho, ante quien las partes debían aportar las pruebas necesarias en apoyo de sus pretensiones.

En la segunda instancia conocía de los conflictos en grado de apelación ya la Cámara Primera de lo laboral o bien la Cámara segunda de lo Laboral, según les correspondiera conforme a distribución establecida en el Artículo treinta y cinco de aquella ley, que es exactamente la misma distribución que señala el artículo tercero de la ley de creación de los tribunales de trabajo.

Es la anterior a grandes rasgos la evolución legislativa que en nuestro país registran los conflictos colectivos jurídicos, desprendiéndose de esta exposición que antes del código de trabajo, estos conflictos no han tenido carta de existencia propia, pues se han encontrado subsumidos y casi imperceptibles dentro del inmenso mar de normas creadas por el legislador para encausar los conflictos colectivos económicos. Tan cierto es esto que ninguna de las leyes de que hemos hecho relación como predecesoras del código de trabajo en relación a los conflictos colectivos, contemplaron como objeto de tales conflictos la interpretación de los contratos o convenciones colectivas de trabajo, lo cual pone de manifiesto lo incipiente de nuestra legislación laboral anterior al código de trabajo en materia de derecho colectivo.

CAPITULO IV

EL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER JURÍDICO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO

CAPITULO IV

EL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER JURÍDICO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO

4.1 LA JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.

La Jurisdicción.- Desde que el estado prohibió la autodefensa privada como manifestación anormal de la conducta del hombre y toma a su cargo la misión de administrar la Justicia, aparece la jurisdicción que es la actividad ejercida la función jurisdiccional.

De la Jurisdicción, existe variedad de definiciones unas conceptuándolas como autentica función y otras como manifestación externa del ejercicio del Poder del estado. Entre las primeras, una de las mas conocidas es la de Alfredo Rocco, quien la define como: “La actividad mediante la que el estado procura directamente la satisfacción de los interese tutelados por el Derecho, cuando por algún motivo (inseguridad o inobservancia), no se realiza la norma jurídica que los tutela”³¹

El Doctor Padilla y Velasco, por su parte nos dice: “La Jurisdicción como Poder es la potestad de administrar justicia, o sea la de dilucidar los negocios judiciales de conformidad con las leyes. La jurisdicción así entendida es una capacidad en tensión que corresponde en su totalidad a todo el Poder Judicial y particularmente a cada un de sus órganos que lo integran”³².

La Jurisdicción es correlativa de la norma sustantivo de Derecho, ya que por medio de ello se provoca la intervención del Estado, para remover los obstáculos para la satisfacción de los derechos que aquellas constituye, obstáculos que son de dos órdenes: Incertidumbre de la tutela conocida por

³¹ Dr. René Padilla y Velasco. Apuntes de Derecho Procesal Civil Salvadoreño. Tesis Doctoral. Tomo I. Universidad Nacional de El Salvador. 1948. Pág. 17.

³² Ob. Cit. Pág. 151.

el Derecho a algunos intereses concretos inobservancia del mandato o de la prohibición prescrita en la norma.

De los conceptos vertidos concluimos que la jurisdicción es una actividad que técnicamente corresponde al Estado en materia de conflictos colectivos jurídicos, ya que por su medio se exige a éste, a través de sus Órganos judiciales correspondientes, decidir interpretando en los casos de inseguridad y ordenado el cumplimiento en los casos de violación o inobservancia, del derecho preexistente contenido en los contratos y convenciones colectivos de trabajo.

La Jurisdicción se divide en: Ordinario o General y Privativo o Especial. La Jurisdicción ordinaria es la que conoce de todos los negocios que corresponden el fuero común, o sea la que se ejerce sobre todas las personas y sobre todas las cosas, respecto de las cuales la Ley, no considera existe razón alguna para someterlos al conocimiento de jueces especiales. La jurisdicción privativa o especial por el contrario, es aquella que se ejerce sobre determinadas personas o cosas que particularmente señala la Ley y que por razón de la calidad de las partes, de la clase a que pertenecen o de la naturaleza de la cosa que se litiga, es conveniente sustraerlas del fuero común.

Otra de las ramificaciones de la Jurisdicción es la que la divide en prorrogable e improrrogable. Existe prorroga de la Jurisdicción, cuando las partes se someten para el conocimiento y solución de un litigio a la autoridad de un Juez que para ambas o para alguna de ellas es incompetente. La prorroga de la Jurisdicción se verifica por consentimiento expreso o tácito; por consentimiento expreso; cuando las partes precisamente conviene es someterse a un Juez que para ambas o para alguna de ellas no sea el competente; y por consentimiento tácito, cuando el demandado contesta el pleito, ante un Juez incompetente sin oponer esta excepción.

En relación con la prorroga de la Jurisdicción por consentimiento tácito; existe una antigua dualidad de criterio acerca de si se verifica o no dicha prorroga cuando el demandado es declarado rebelde y como consecuencia de ese rebeldía, se tiene por contestado de su parte la demanda en sentido negativo.

Los autores que opinan que en tal caso hay prorroga de la jurisdicción se apoyan en el hecho de que siendo que se tiene por contestada la demanda, esa contestación debe producir todos los efectos y consecuencias del consentimiento tácito o sea que hay una contestación sin proposición de la excepción.

Los que se inclinan pro la negativa a la prorroga de la jurisdicción, sostiene que la contestación de la demanda como consecuencia de la declaratoria de rebeldía, es una contestación ficticia, que no debe alcanzar el efecto de prorrogar la jurisdicción, ya que esto solo debe producirse cuando el demandado se presenta en el Juicio contestando la demanda sin plantear la excepción.

El criterio dominante es el que considera que la Jurisdicción debe prorrogarse, pues si bien es cierto que el tener por contestada la demanda en sentido negativo en los casos de declaratoria de rebeldía, es una ficción legal, la verdad es que hay una contestación y esta en base a los principios de celeridad y economía procesal debe alcanzar todos los efectos posibles, cuales son el de perfeccionar el cuasicontrato de litis contestatio y dejar firme la facultad del Juez, para seguir conociendo del litigio. Este criterio esta plenamente justificado en consideración a que en todo caso la ley establece un termino para la contratación de la demanda y el no se alega dentro de este termino la incompetencia de jurisdicción, esta debe entenderse legalmente prorrogada.

Se ha mencionado nociones significativas de Jurisdicción ordinaria o general, a la cual se agrega que en nuestro sistema legal y por mandato Constitucional fundado en razones doctrinarias.

En las disposiciones que respectivamente acatan se encuentra La Potestad de juzgar o hacer ejecutar lo juzgado en materia de trabajo, corresponde al Poder Judicial. En consecuencia, los Tribunales dependientes del Poder Judicial a los que la presente Ley confieren competencia Laboral, conocerán de los conflictos.

Corresponde a los juzgados de lo Laboral y a los demás jueces con jurisdicción en materia de Trabajo, conocer en Primera Instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en Juicios Individuales y conflictos colectivos de carácter jurídico, con base en leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter laboral. En Segunda Instancia conocerán las Cámaras de lo Laboral.

Ahora bien, para los Conflictos Colectivos jurídicos, el Código de Trabajo establece en forma clara, absoluta e ilimitada la Improrrogabilidad de la jurisdicción y que el Código de Trabajo a cuyo tenor: "La Jurisdicción de trabajo es improrrogable, excepto en el caso de la territorial cuando el demandado no hubiere alegado oportunamente la excepción de incompetencia; pero aun en este caso, en los juicios de única instancia y en los conflictos colectivos no podrá prorrogarse".

Competencia: Para una mejor comprensión del concepto de competencia reservamos para explicar en este apartado que la Jurisdicción se ejerce que es señalado por la Ley a cada Juzgado o Tribunal y no puede ejercerse en general válidamente fuera de sus límites, sino es que los casos expresan y taxativamente permitidos por la ley misma. La competencia es también comprensiva de la potestad de un Juez o tribunal de administrar justicia en un territorio determinado, pero limitada esta potestad el conocimiento de determinados asuntos o sea que la competencia como

suele decirse, es la medida de la jurisdicción. En virtud del principio de competencia es posible, que de varios jueces o tribunales con Jurisdicción en un mismo territorio solamente a alguno o algunos de estos se reserva la facultad de intervenir en un particular asunto, ya sea por razón de la materia o por el grado de la instancia, etc., con exclusión de cualquier otro.

El concepto de competencia se encuentra estrechamente vinculado con el de jurisdicción aun cuando sustancialmente deben diferenciarse. A este propósito Ugo Rocco afirma: “Por mas que en abstracto la función jurisdiccional corresponda a todos los órganos jurisdiccionales, considerados en su conjunto, en concreto y por necesidades practicas, se fraccionan y distribuye entre los varios jueces que forman el poder jurisdiccional. Surge así el concepto de la competencia, como distribución y atribución de la jurisdicción entre los varios jueces. De tal concepto deriva que la Jurisdicción y la Competencia, son cosas distintas; pero no se trata de una distinción cualitativa, son cosas distintas. Estriba la diferencia en que, mientras la jurisdicción es el Poder que corresponde a todos los Magistrados, considerados en su conjunto, la competencia es la Jurisdicción que toca en concreto a cada Magistrado. La jurisdicción se refiere en abstracto a todo el poder jurisdiccional, considerado genéricamente, en relación a todos los Magistrado y a todos las causas posibles; la competencia se refiere, en cambio, al poder que corresponde a un singular oficio jurisdiccional, o a un solo sujeto que desempeña el oficio en relación con una singular y determinada causa.”³³

La competencia en materia de trabajo es en resumen, la facultad o poder que tiene un Juez o Tribunal Laboral para conocer de un Juicio Individual o conflicto colectivo de carácter jurídico, con exclusión de cualquier otro.

³³ Ugo Rocco. Teorías General del Proceso Civil. Ed. Porrúa, S.A. México 1959. Pág. 325

La competencia de los Jueces y Tribunales de la República esta reglamentada en el Art.: 20 y Art. 6 de la Ley Orgánica Judicial del Código de Trabajo, así: Para la Primera Instancia estará a cargo de ocho Juzgados de lo Laboral, cuatro con asiento en la ciudad de San Salvador, y uno en cada una de las ciudades de Santa Ana, Sonsonate, Nueva San Salvador y San Miguel. Los Juzgados con jurisdicción en lo civil de los distritos judiciales en que no haya Juzgado de lo Laboral, tendrán competencia para conocer en primera instancia de los conflictos de trabajo que determine la ley.

Para la Segunda Instancia: Se han establecido Dos Cámaras que funcionan en San Salvador y se denominan “Cámara Primera de lo Laboral” y “Cámara Segunda de lo Laboral”. La Cámara Primera De Lo Laboral Conoce en grado de los Conflictos de trabajo Ventilados en los Juzgados Primero de lo Laboral, Juzgado Segundo de lo Laboral y en los Departamentos de Santa Ana, Sonsonate y Ahuachapán. La Segunda conoce en grado de los Conflictos de trabajo ventilados en los Juzgados Tercero y Cuarto de lo Laboral de San Salvador y de los seguidos en los Juzgados de los Departamentos de La Libertad, Chalatenango, Cuscatlán, La Paz, San Vicente, Cabañas, San Miguel, Usulután Morazán, La Unión y en el Juzgado de Primera Instancia de Tonacatepeque.

Se distribuye la Jurisdicción de los Jueces con competencia Laboral en la forma siguiente: Juzgados de Lo Laboral de San Salvador. Poblaciones: las de todo el Departamento, excepto Tonacatepeque y San Martín, Juzgados de lo Laboral: el Juzgado Primero de lo Laboral y el Juzgado Segundo de lo Laboral conocerá sobre los Municipios del departamento de San Salvador; y los de Olocuilta y San Francisco Chinameca, del departamento de La Paz; el Juzgado de lo Laboral con Residencia en Santa Ana conocerá de los del Municipio de Santa Ana, El Congo, Coatepeque, Texistepeque, Santiago de la Frontera, Candelaria de la Frontera y San Antonio Pajonal; y el Juzgado de lo Civil con Residencia:

Chalchuapa conocerá de los Municipios de Chalchuapa, San Sebastián Salitrillo y El Porvenir, del Juzgado de lo Civil conocerá de los Municipios de Metapán, Masahuat y Santa Rosa Guachipilín; del Juzgado de lo Laboral con residencia en Sonsonate conocerán sobre los Municipios de todos los del departamento de Sonsonate, del Juzgado de lo Civil con Residencia en Ahuachapán conocerá de los asuntos laborales de los municipios de Ahuachapán, Apaneca, Concepción de Ataco, Tacuba, Guaymango, San Pedro Puxtla, San Francisco Menéndez y Jujutla; de los Juzgado de Primera Instancia con Residencia en Atiquizaya: Conocerá de los asuntos laborales de los municipios de: Atiquizaya, San Lorenzo, El Refugio y Turín; el Juzgado Tercero de lo laboral con Residencia: San Salvador conocerá de los Municipios: Todos los del departamento de San Salvador; y los de Olocuilta y San Francisco Chinameca, del departamento de La Paz; el Juzgado Cuarto de lo Laboral con Residencia en San Salvador, conocerá de los Municipios: Todos los del departamento de San Salvador; y los de Olocuilta y San Francisco Chinameca, del departamento de La Paz; de los Juzgados de lo Laboral con Residencia en Nueva San Salvador: conocerá de los Municipios de Nueva San Salvador, Teotepeque, Comasagua, Talnique, Jicalapa, San José Villanueva, Zaragoza, Huizúcar, Nueva Cuscatlán, Antiguo Cuscatlán y Colón; de los Juzgados de lo Civil con Residencia en Quezaltepeque, conocerá los asuntos laborales de los municipios de: Quezaltepeque; y El Paisnal y Aguilares, del departamento de San Salvador; el Juzgado de Primera Instancia con Residencia en San Juan Opico conocerá de los asuntos laborales de los municipios de: San Juan Opico, San Matías, San Pablo Tacachico y Ciudad Arce; el Juzgado de Primera Instancia con Residencia en La Libertad conocerá de los asuntos laborales de los municipios de: La Libertad, Chiltiupán y Tamanique, el Juzgado de Primera Instancia con Residencia en Chalatenango conocerá de los asuntos laborales de los municipios de Chalatenango, Concepción Quezaltepeque,

Ojos de Agua, Las Vueltas, Azacualpa, San Francisco Lempa, San Luis del Carmen, San Miguel de Mercedes, San Antonio los Ranchos, San Antonio de la Cruz, San Isidro Labrador, Nueva Trinidad, Cancasque, Potonico, San José Las Flores, Arcatao y Nombre de Jesús; el Juzgado de Primera Instancia con residencia en Tejutla conocerá de los asuntos laborales de los municipios de: Tejutla, La Palma, Nueva Concepción, San Ignacio, Agua Caliente, La Reina, Citalá y El Paraíso; el Juzgado de Primera Instancia con Residencia en Dulce Nombre de María, conocerá de los asuntos laborales de los municipios de: Dulce Nombre de María, San Rafael, Santa Rita, San Francisco Morazán, San Fernando, El Carrizal, La Laguna y Comalapa, el Juzgado de lo Civil con residencia: Cojutepeque, conocerá de los asuntos laborales de los municipios de: Cojutepeque, San Pedro Perulapán, Santa Cruz Michapa, Monte San Juan, Candelaria, Santa Cruz Analquito, San Bartolomé Perulapía, San Emigdio, Paraíso de Osorio, San Ramón, San Rafael Cedros, Tenancingo, El Rosario, El Carmen y San Cristóbal; el Juzgado de Primera Instancia con Residencia en Suchitoto, conocerá de los asuntos laborales de los municipios de: Suchitoto, San José Guayabal y Oratorio de Concepción; el Juzgado de Primera Instancia con Residencia en Sensuntepeque, conocerá de los asuntos laborales de los municipio de: Sensuntepeque, Victoria, San Isidro, Dolores y Guacotecti; el Juzgado de Primera Instancia con Residencia en Ilobasco conocerá de los asuntos laborales de los municipios de: Ilobasco, Jutiapa, Tejutepeque y Cinquera, el Juzgado de lo Civil con Residencia en San Vicente, conocerá de los asuntos laborales de los municipios de: San Vicente, Guadalupe, Tepetitán, Apastepeque, Verapaz, Tecoluca, San Cayetano Istepeque, Santa Clara y San Ildefonso; el Juzgado de Primera Instancia con Residencia en San Sebastián, conocerá asuntos laborales de los municipios de: San Sebastián, Santo Domingo, San Esteban Catarina y San Lorenzo; el Juzgado de lo Civil con Residencia en Zacatecoluca, conocerá los asuntos laborales de los

municipios de: Zacatecoluca, San Juan Nonualco, San Rafael Obrajuelo, Santiago Nonualco, Jerusalén, El Rosario, San Pedro Nonualco, Santa María Ostuma, Mercedes La Ceiba, San Luis Talpa, San Luis La Herradura y San Juan Talpa; el Juzgado de Primera Instancia con Residencia en San Pedro Masahuat, conocerá de los asuntos laborales de los municipios de: San Pedro Masahuat, San Antonio Masahuat, San Miguel Tepezontes, San Juan Tepezontes y Tapalhuaca.

Finalmente la Ley prescribe que los Juzgados de lo Civil o Mixtos de los distritos Judiciales donde haya Juzgados de lo Laboral tendrán en materia de trabajo, la misma Jurisdicción territorial.

Pues bien el Juez competente para conocer en los Juicio y Conflictos será:

- a) El del domicilio del demandado, y
- b) El de la circunscripción territorial en que se realicen o se hubieren realizado las actividades de trabajo respectivas o que serán afectadas por el conflicto. Si estas actividades se desarrollaren en diversas circunscripciones territoriales, será competente el Juez del lugar en que estuviere la sede principal de la empresa”.

Se refiere también en este caso los Conflictos Colectivos de carácter jurídico, ya que la autoridad señalada para conocer de los económicos es en Primera Instancia el Director del departamento Nacional del Trabajo y en Segunda Instancia, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La regla tradicional que se contempla en la Legislación común de que el demandado he de buscársele en el de su Domicilio, así también se designa competente además a Juez del Lugar en que se encuentra el centro o centros de trabajo y si estos estuvieren localizados en diferentes circunscripciones será competente el Juez del lugar en donde estuviere la sede principal de la Empresa.

Los criterios para la fijación de la competencia se han establecido en atención a razones de protección para los trabajadores a fin de que no tengan que hacer más que las mínimas erogaciones pecuniarias, para comparecer ante los jueces a promover la defensa de sus intereses.

En el Código de Trabajo se encuentra incorporada la regla tradicional del Derecho Común, para la competencia por prevención, según la cual de dos Jueces competentes, conocerá el que primero prevenga y la jurisdicción se previene por la citación o emplazamiento para contestar la demanda.

En cambio para los conflictos colectivos jurídicos no tiene aplicación la regla antes mencionada, ya que según se vera en estos conflictos solo intervienen la partes que otorgaron el contrato o convención colectiva de trabajo y el sindicato mayoritario.

4.2 LAS PARTES

Las partes: Por regla general toda persona capaz de obligarse tiene la facultad de comparecer ante los Órganos Jurisdiccionales para obtener a través de un proceso la tutela o defensa de sus derechos. Esta comparecencia integra la calidad de sujeto procesal y se verifica desde un doble punto de vista: 1) Como actor-demandante; en este caso provocando la actividad del órgano jurisdiccional para la reclamación de un derecho que pretende afectado por inseguridad a inobservancia; y 2) Como reo o demandado, en esta posición, respondiendo a una reclamación.

Con vista de las anteriores nociones podemos afirmar que se conceptúan “Partes” a quienes representando intereses contrapuestos y asumiendo el carácter de actor o demandado, intervienen en la sustanciación de un Juicio o Conflicto.

Se consideran partes esenciales a quienes intervienen en un proceso defendiendo un interés propio y directo, tales son únicamente el demandante y el demandado, pero en un proceso pueden participar otros sujetos cuya intervención es accesoria, patrocinando a los titulares de aquellos intereses contrapuestos, en este concepto se incluye al representante Legal, al Abogado y al procurador.

En los Conflictos Colectivos Jurídicos encontramos el contrato de “parte” y el cual trata: “cuando se trata de obtener la interpretación o el cumplimiento de un contrato o convención colectivos, la parte interesada presentará al Juez su demanda con duplicado en la que expondrá, además de los requisitos aplicables, todas las razones que tuviere para demostrar que el Contrato o convención se esta incumpliendo o interpretando erróneamente.

Para los efectos del pertinentes se entenderán interesadas las partes que suscribieren el Contrato o Convención Colectiva y el Sindicato mayoritario en todo caso”.

No parece tan correcto la redacción de en cuanto nos dice: “Se entenderán interesados las partes que suscribieran el Contrato o Convención Colectiva...” Ahora bien, el Contrato Colectivo de Trabajo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un patrono” y “La convención colectiva de trabajo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos”. Vemos por una parte que el Contrato Colectivo de Trabajo lo celebra por el sector laboral, un sindicato de trabajadores, el cual como persona jurídica que es, tiene que discutir y suscribir dicho documento por medio de sus personeros.

“La negociación del contrato colectivo se llevara a cabo por las correspondientes Directivas Sindicales, las cuales podrán encomendar la negociación a uno o mas de sus miembros o apoderados legalmente Constituidos”.

Además, el Patrono con quien un sindicato celebra el Contrato colectivo de trabajo puede ser igualmente una persona jurídica y en este supuesto, concurrirá a otorgar el contrato también por medio de un Representante. De igual modo, la convención colectiva de trabajo que se celebra entre dos sindicatos, el de trabajadores y el patronal, que son entidades que ya antes se menciona y quienes otorgan el contrato por medio de sus respectivos representantes.

En consecuencia, siendo que tanto el Contrato Colectivo como la convención colectiva se otorgan por medio de los representantes de las respectivas categorías, se deduce que la redacción correcta, sería: “las partes que suscribieren” por las partes que por si, o en cuyo nombre se suscribió”, con lo cual quedarían comprendidas las personas naturales que contratan por si y las jurídicas que contrasten por medio de representante o apoderado.

En los conflictos colectivos de carácter jurídico se advierte que por el actor de los trabajadores únicamente un sindicato puede asumir la calidad de parte ya como demandante o bien como demandado, siendo el sindicato mayoritario el que agrupa en su seno o por lo menos el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores al servicio de una empresa. La organización sindical interviene en el conflicto por medio de sus representantes, que generalmente son las personas que en su Junta Directiva tienen el cargo de Secretarios de Conflictos los cuales no pueden exceder de tres, límite que la Ley, ha considerado razonable, para que puedan representar al sindicato en todos los juicios, conflictos y diligencias en que de algún modo tuviere interés.

En cuanto a la representación del sindicato encontramos una falla breve en el Código de Trabajo, si no hubiere previsto la facultad de los dirigentes de las entidades sindicales para comparecer en nombre de estas

en los conflictos colectivos jurídicos. En efecto, de comparecer por otro: “Los Directivos que tuvieren la representación legal de un sindicato, cuando este debe representar a sus miembros en el ejercicio de los derechos que emanan de los contratos individuales de trabajo”. Por otra parte la facultad de los directivos de los sindicatos esta limitada a intervenir exclusivamente en los juicios individuales de trabajo y no en los conflictos colectivos jurídicos, sin embargo en la practica se admite su intervención, por una razón indiscutible, cual es la de que el sindicato doctrinaria y legalmente es considerado como un Procurador, su mismo nombre lo expresa de ser erigido para la defensa de los derechos laborales de sus asociados. Pero no obstante lo anterior, que en el aspecto indicado ha y un vacio en nuestra ley, pues así como se ha previsto, la facultad e los directivos sindicales para representar en los juicios individuales de trabajo a los miembros el sindicato, también debió reconocerse expresamente en la ley. Su facultad para comparecer en nombre de la Organización en los Conflictos Colectivos.

Los Directivos que en la práctica se pone de manifiesto, intervienen representación del sindicato en los conflictos colectivos jurídicos, tienen que ser siempre de nacionalidad salvadoreña, por nacimiento, ya que de acuerdo con la Constitución, los miembros de los directivos sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento, requisito que ha sido incorporado en el Código de trabajo, que además prescribe que para ser miembro de una Junta Directiva de un sindicato, se requiere ser mayor de edad o habilitados de edad.

Por el lado patronal pueden tener la calidad de “parte” demandante o demandada en un Conflicto Colectivo Jurídico:

- 1) Una persona natural que es el patrono con quien un sindicato ha suscrito el contrato colectivo de trabajo cuya interpretación o cumplimiento se invoca;

- 2) Una persona Jurídica (sociedad, asociación o corporación) que igualmente haya otorgado con un sindicato un contrato colectivo;
- 3) Un sindicato de patronos que tenga suscrito con un sindicato de trabajadores un convención colectiva de trabajo.

En el primer caso, se puede intervenir como parte en el conflicto el patrono por si, el que siempre será mayor de edad, porque solamente es en este caso dispone de aptitud para suscribir un contrato colectivo de trabajo, la cual se deduce el hecho de que en todo caso la existencia del contrato colectivo debe probarse en el conflicto por medio del documento respectivo debidamente inscrito, y el dicho documento no puede inscribirlo la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sino se ha establecido previamente la capacidad de los contratantes para obligarse, vale decir su mayor edad.

En el segundo caso debemos hacer una distinción ya no se trata de una sociedad o de una asociación o corporación. Si se trata de una sociedad, esta interviene en el conflicto por medio de su representante que es la persona designada en la Escritura de Constitución, como en las Sociedades otorgadas en nombre colectivo o la persona designada en la escritura de constitución, como en las sociedades otorgadas en nombre colectivo o la persona designada en asamblea de socios como en las sociedades anónimas.

A este respecto se ha configurado en el Código de Trabajo una nueva especie de representación por otro, distinta de la representación legal del derecho común, acogiendo así el principio del diferente origen de la representación, pues mientras la de las sociedades se confiere por la voluntad de sus miembros, la representación legal emana de la Ley.

Si se trata de asociaciones o de corporaciones, estas tendrían que intervenir en el conflicto por medio de apoderado, por no estar sus respectivos representantes facultados para intervenir en su nombre en juicios

o conflictos, pues comprende o se refiere únicamente a los Representantes de las sociedades.

En el tercer caso es parte el sindicato de patronos, que gestiona por medio de las personas a quienes en los estatutos del sindicato se ha conferido la representación judicial y extrajudicial. En este también un caso de representación simple y no de representación Legal propiamente dicha.

Lo anteriormente dicho respecto a no haberse contemplado en el Código de Trabajo la facultad de los directivos del sindicato de trabajadores para representar a la organización en los conflictos colectivos, es también extensivo a los directivos que tienen la representación judicial de un sindicato de patronos, aun cuando en este caso el vacío legal se tenía intrascendente porque en todo caso el sindicato de patronos que tuviera que demandar o fuera demandado en un conflicto, su poderío económico le habilitaría cómodamente para disponer de los servicios de un abogado o procurador.

Como sujetos procesales que pueden intervenir accesoriamente en los conflictos colectivos tenemos a los abogados en ejercicio los procuradores judiciales. A los abogados en ejercicio para distinguirlos de aquellas que no pueden ejercer la profesión como los suspendidos por la Corte Suprema de Justicia, se alude también a los estudiantes de la facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, que hubieran cursado el último año de estudios aprobados totalmente la Asignatura de Legislación Laboral, su autorización para intervenir por otro en los Conflictos dura tres años. Contados a partir de la fecha en que se aprobó dicha asignatura, circunstancia que el estudiante comprueba en los autos con la Certificación extendida por el Secretario de la Facultad mencionada.

Finalizando el estudio concerniente a “las partes” en los conflictos colectivos jurídico solo nos resta referirnos al señalamiento del procedimiento para la intervención de los apoderados, que como antes ya se mencionó son los sujetos procesales accesorios. El Poder se confiere por escritura pública

en acta que se levantara en el Tribunal. Si al poder ha sido otorgado por escritura publica, deberá presentarle en original el apoderado o mandatario con su primer escrito de gestión, se confiere por medio de acta, es preciso la presencia simultanea del poderdante, y el mandatario a nombrar, para hacer constar la aceptación del mandato por parte de este, acta que deberá ser firmada por el titular del Tribunal, el poderdante, el mandatario y el Secretario del Tribunal, bajo pena de nulidad.

El Poder puede asimismo conferirse mediante escrito presentado, personalmente al tribunal por el mandante o por escrito autenticado. En estos últimos casos deberá el mandatario expresar la aceptación del poder y su protesta de cumplirlo fiel y legalmente, todos antes de dar inicio a su intervención.

4.3 LA DEMANDA.

La demanda. Con este Capitulo damos inicio a la exposición de las diferentes etapas que comprende la forma de proceder en los conflictos colectivos de carácter jurídico que debemos recordar el Código de Trabajo denomina si distinguiéndoles de los conflictos colectivos de carácter económico en los que como se ha subrayado no se discute sobre el contenido de normas jurídicos preexistentes, sino para crear o modificar las normas que regirán en el futuro las relaciones individuales de trabajo, en los que se disputa el interés concreto de un trabajador frente al de patrono o viceversa.

Aun cuando los conflictos colectivos jurídicos tienen como características el referirse a interpretación o aplicación de normas preestablecidas y encontrarse involucrado en ellos el interés profesional o de categoría, ellos son en su forma auténticos juicios o procesos y como tales se integran con un conjunto de actos jurídicos procesales que se producen

en forma sucesiva determinando su desarrollo y los elementos necesarios para el esclarecimiento de la verdad, siendo su culminación, la sentencia del órgano jurisdiccional que fundada en dichos elementos probatorios decide a quien corresponde el derecho incierto o controvertido.

No se refiere a la teoría de los actos procesales por considerar que rebasa los límites del tema, únicamente se dirá que la demanda es el acto jurídico procesal por excelencia, que se formula o plantea con los requisitos que la ley expresamente señala: A que el momento de la presentación ante el Juez determina la iniciación de la instancia y es el punto de partida para que el organismo laboral entre de lleno a ejercer sus atribuciones jurisdiccionales.

Debemos distinguir claramente lo que es la demanda y el derecho de acción, porque con frecuencia estos conceptos son tenidos por algunas como sinónimos. El Derecho de acción consiste como dice el Dr. Eduardo Garcia Máynez, en la “facultad de pedir de los Órganos Jurisdiccionales la Aplicación de las normas jurídicas a casos concretos, ya sea con el propósito de esclarecer una situación jurídico dudosa, ya con el de declarar la existencia de una obligación y, en caso necesario hacerla efectiva”.³⁴

En los mismos términos había sido concebido ya antes el Derecho de acción por el profesor de la facultad de Derecho y Ciencias Sociales de Montevideo, Dr. Eduardo J. Couture, para quien la acción en sentido procesal debe entenderse “como sinónimo de facultad de provocar la actividad de la jurisdicción; se habla entonces de un odre jurídico que tiene todos individuo como tal y en nombre de un poder jurídico que tiene todo individuo como tal y en nombre del cual es posible acudir ante los jueces en demanda de amparo a su pretensión; el hecho de que esta pretensión sea fundada o infundada no afecta la naturaleza del poder jurídico de accionar;

³⁴ Eduardo Garcia Máynez. Introducción al estudio del Derecho. —Séptima Edición Revisada. Editorial Porrúa, S.A. México 1956. Pág. 229.

puede promover sus acciones en justicia aun aquellos que erróneamente se consideran asistidos de razón”³⁵.

La acción se entiende el derecho abstracto que tiene toda persona con tal, correlativa de la obligación del Estado de prestar el auxilio jurisdiccional. La demanda es en cambio el medio material de que se hace uso para ejercer la acción.

Adelantados los conceptos anteriores podemos expresar que la demanda en los conflictos colectivos jurídicos es el acto procesal del acto mediante el cual se ejercita frente a los órganos jurisdiccionales laborales la acción tendiente a obtener la interpretación o el cumplimiento de una norma contenida en un contrato o convención colectivos de trabajo.

En los conflictos colectivos jurídicos la demanda siempre tiene que interponerse por escrito ya que la parte interesada presentará al Juez su demanda con duplicado, teniendo en este aspecto el procedimiento una sustancial diferencia con el de los juicios individuales de trabajo, pues en estos si son ordinarios la demanda puede interponerse en forma verbal o por escrito a opción del demandante. En los juicios sumarios que el Código de Trabajo denomina de única instancia, la demanda debe necesariamente proponerse una forma verbal, mediante acta que levantar el Juez, llenando los requisitos correspondientes de Ley.

Conocido el requisito de que la demanda debe de interponerse por escrito puede formularse la interrogante siguiente: ¿Quién tiene que presentar la demanda al Juzgado? Más como el escrito de demanda puede autenticarse debe de plantearse mejor así ¿Quién debe de firmar la demanda? AL respecto cabe responderé que el demandante es un sindicato ya sea de trabajadores o de patronos, la demanda debe de firmarla el o los miembros de la junta Directiva, que conforme a los estatutos de la

³⁵ Eduardo J. Couture. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Segunda Edición. Editorial de Palma. Buenos Aires 1951

organización, ostentan su representación judicial; ya anteriormente se ha referido la circunstancia de que a los representantes judiciales de los sindicatos se les admite en la práctica su gestión en nombre de la entidad, porque el sindicato es un procurador y hemos señalado asimismo la necesidad de que se subsane en el Código de Trabajo el vacío legal existente por su representación judicial ya que únicamente se encuentra prevista la representación de los miembros del sindicato en los juicios individuales.

Si el demandante es el patrono y es persona natural, puede dirigir por sí su demanda, pero si es una sociedad deberá firmarla quien sea su representante.

Naturalmente pueden firmar la demanda el abogado, procurador o estudiante de Jurisprudencia y Ciencias Sociales que satisfaciendo los correspondientes requisitos.

En la demanda la parte interesada “expondrá, además de los requisitos, todas las razones que tuviere para demostrar que el contrato o convención se está incumpliendo o interpretando erróneamente”.

Lo anterior significa que la demanda debe contener:

1) Designación del Juez ante quien se interpone.

Este es el encabezado de toda demanda escrita que sirve para identificar el órgano al cual se dirige, la falta de esta designación obliga al Secretario de todo Juzgado a rechazar de plano el libelo, sin que pueda pensarse que por ello incurre en violación el precepto contenido en la Constitución.

2) Nombre del actor y su edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio y lugar para ser notificado.

Este es requisito indispensable para identificar al actor, si quien suscribe la demanda comparece por otro, es obvio que debe mencionar el nombre, denominación o razón social del poderdante o representado.

- 3) Indicaciones del lugar en que se desempeña el trabajo con ocasión del cual se originó el conflicto, precisando su dirección en cuanto fuere posible.

Este requisito se considera aplicables por cuanto en le proceso debe constar en que lugar prestan sus servicios los trabajadores cuyo interés profesional esta siendo afectado por el conflicto.

- 4) Relación de los hechos.

Este es un elemento muy importante de la demanda, porque es la parte donde se describen y concretan los motivos que la justifican; es el lugar para puntualizar cuales son las disposiciones del contrato o convención colectivos que se están incumpliendo o están siendo objeto de interpretación errónea y los hechos con los que dichos anomalías se materializan.

- 5) Nombre y domicilio del demandado y la dirección de su casa de habitación o del local en que habitualmente atendiendo sus negocios o presta sus servicios.

Son datos esenciales para identificar al demandado y el lugar donde el Juzgado debe buscarlo para hacerle saber sus providencias.

- 6) Peticiones en términos precisos.

Este es otro elemento fundamental de la demanda sobre todo si se toma en cuenta que en materia laboral el Juzgador se encuentra primordialmente obligado a resolver sobre lo que se pide, luego la parte petitoria de la demanda debe de estar redactada en términos precisos.

- 7) Lugar y fecha.

Se refiere al lugar sede del Juzgado y el día, mes y año en que se interpone; si esta fecha no es la misma en que se presenta la demanda, para los efectos legales únicamente se cuenta esta última.

8) Firma del actor o de quien comparece por el.

Este es el último requisito o formalidad que debe contener la demanda y sirve para acreditar el concepto personal de quien la describe y se responsabiliza por ella.

En la anterior enumeración se han seguido los términos generales, los lineamientos del Art: 379 c tr., porque son comprensivos de todos los casos que pueden ser materia de una demanda de conflicto colectivo de carácter jurídico, en la que además dado el objeto que se persigue, se cree que no debe omitirse la fecha en que se suscribió el contrato o convención colectivos y el periodo de su vigencia, todo con el fin de evidenciar al Juez, la legitimidad y procedencia de la reclamación.

La demanda por otra parte debe acompañarse de atestados, los cuales si es presentada por los representantes judiciales de un sindicato son:

- a) La certificación del Acuerdo del Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social. Por el cual se ha concedido la personalidad jurídica al sindicato.
- b) El Diario Oficial que contiene la publicación de los Estatutos del sindicato y del Acuerdo mencionado en el literal anterior.
- c) El contrato o convención colectivos cuya interpretación o cumplimiento se invoca, con inserción de la constancia de su inscripción o la certificación de dicha inscripción extendida por la Sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- d) La Credencial o Credenciales extendidas por el Director General del Departamento Nacional del Trabajo a los representantes del sindicato que suscriben la demanda; documento que dicho funcionario expide en los términos siguientes:

“El Infrascrito Director General de Departamento Nacional del Trabajo ,
HACE CONSTAR: que en el registro N°_____ folios __-de
libro_____ de Juntas Directivas que lleva la Sección de Asociaciones
Profesionales de este Departamento, aparece que el señor_____ - es
Secretario_____ -del Sindicato_____ habiendo sido electo el
día_____ del mes de _____ de dos mil _____ y
estará en el Ejercicio de sus funciones, hasta el día _____de mes
de_____ de dos mil_____ y estar en el ejercicio de sus
funciones; hasta el día _____del mes de_____ de dos
mil_____. Y apara los usos que convengan al Interesado le extiende la
presente en San Salvador, a los_____ días del mes de _____ de mil
novecientos_____”

Los documentos de los literales a) y b), sirven par comprobar que el
sindicato tiene existencia legal. El del literal c) para probar la existencia del
Contrato o Convención colectivos de Trabajo; y para legitimar la personería
de los Representantes del sindicato.

Cuando la demanda es incoada por un patrono que es persona
natural, la acompaña únicamente con el contrato o convención debidamente
inscritos, más si en el curso del conflicto no se apersonaren los
representantes del sindicato demandado, deberá presentar pero esto será
posteriormente, los documentos enumerados en los literales a), b) y d)
anteriores, para comprobar la existencia del sindicato y la personería de sus
representantes.

Si al demanda la suscribe el representante de una sociedad y en este
concepto, acompañara asimismo según el caso, la escriturad e constitución
de esta y la certificación del punto de acta respectivo, para establecer en
legal forma su calidad de representante.

Finalmente si la demanda la suscribe un abogado, procurador o estudiante de Derecho autorizado, acompañaran además a la demanda el Poder para legitimar su personería.

La Certificación del Acuerdo Ejecutivo que concede la personalidad jurídica al sindicato y la credencial o credenciales con los que los representantes del sindicato comprueban su personería, se presentan con sus respectivas copias e igual ocurre con el poder del Abogado, Procurador o Estudiante, para que previa su confrontación se agreguen estas y se devuelvan al presentante los originales; esto es lo que generalmente se acostumbra con el fin de recuperar dichos documentos dentro de breve tiempo, no obstante, pueden presentarse con al demanda únicamente los originales, para pedir posteriormente su razonamiento y devolución.

El contrato o convención colectiva o su certificación se presentan originales para que se razonen en el proceso únicamente las cláusulas de dichos documentos, sobre las cuales versa el conflicto. Esta les la practica que se observa, la cual en verdad es muy beneficioso, porque de otro modo copiar integro el contrato o convención colectivos, a mas de innecesario resulta en extremo dispendioso.

Si la demanda es presentada con el duplicado, contiene los requisitos, aplicables al caso y se acompañan de los puntos anteriormente especificados que también respectivamente correspondan, el Juez, decretara su admisión, de lo contrario antes de admitirla se entenderá que deberá ordenar al actor que subsane las omisiones, puntualizándolas en la forma conveniente, con la cual no estaría mas que aplicando un procedimiento similar al señalado para los juicios individuales de trabajo.

De la modificación y ampliación de la demanda en los conflictos colectivos de carácter jurídico nada nos dice el Código de Trabajo, mas como en estos también puede surgir en el actor la necesidad de hacer cambios a la demanda que ya tiene presentada, estudiaremos enseguida las situaciones

que pueden presentarse adelantando desde ya, que se debe de tomar como supletorios las normas establecidas para los juicios individuales.

Es de recordar que toda demanda consta de dos partes una meramente expositiva y la otra esencialmente petitoria. Se entiende que se modifica la demanda, cuando una vez presentada y mediante otro escrito (que también debe presentarse con su correspondiente duplicado), se le introducen cambios o variaciones a la parte expositiva; y ocurrirá ampliación de la demanda, cuando también mediante escrito posterior a su presentación se extienda o adicione su parte petitoria. Es claro que una modificación de la demanda puede implicar una extensión o ampliación de lo pedido en la misma y que viceversa una ampliación de la petición puede requerir un cambio o modificación en la redacción de la parte meramente expositiva, siendo por esta razón que cuando la ley habla de modificación o ampliación de la demanda, se entiende que se refiere a ambas partes de la demanda, expositiva y petitoria, porque entre ambas existe estrecha concatenación y forman un solo todo.

En el procedimiento de los juicios individuales de trabajo en que existen el trámite de la conciliación, El Art.385 del Tr., preceptúa que la modificación y ampliación de la demanda únicamente se permitirá por una sola vez y hasta antes de la audiencia conciliación. En este caso se dejara sin efecto el señalamiento de dicha audiencia y se citara nuevamente a las partes.

La anterior disposición esta inspirada esta inspirada en un principio de justicia cual es el de que el demandado antes de comparecer a la conciliación conozca con certeza los términos de la reclamación y pueda formular en mejor forma su defensa o descargo. Este principio tiene plena

vigencia en los conflictos colectivos jurídicos por lo que se considera que en los casos de modificación o ampliación de la demanda, frente al Código de Trabajo se puede aplicar supletoriamente las reglas dadas para casos semejantes en los juicios individuales y en tal supuesto las situaciones que pueden presentarse se resolverían si:

- 1) Si el demandado no ha sido emplazado, se lo emplazara sobre la demanda y su modificación y ampliación.
- 2) Si ya fue emplazado y no ha contestado, se deja sin efecto el emplazamiento, se ordena emplazarlo nuevamente sobre la demanda y su modificación y ampliación, confiriéndosele otra vez cinco días de plazo para que conteste la demanda y su ampliación y modificación;
- 3) Si al demanda ya fue contestada se declara sin lugar por improcedente su ampliación y modificación.

En aplicación el procedimiento establecido para los juicios individuales de trabajo debemos concluir que en los conflictos colectivos jurídicos la modificación y ampliación de la demanda solo debe permitirse una sola vez y hasta antes de su contestación.

4.4 EMPLAZAMIENTO, CONTESTACIÓN.

Emplazamiento: Los conflictos colectivos jurídicos se integran con un conjunto sucesivo de actos procesales que previenen unos de las partes y otros y otros del Órgano jurisdiccional frente al cual se plantean. La demanda es así, un acto procesal del actor, el emplazamiento en cambio, es acto procesal del Juez y consiste como lo expresa el Art. 385 del C. Tr., en el llamamiento que hace el Juez al demandado, para que comparezca a manifestar su defensa.

Por medio del emplazamiento, el Juez cumple con sus atribuciones jurisdiccionales de dar a conocer con certeza la demanda o intima formalmente al demandado, para que se presenta a contestarla dentro de un plazo o termino que se fija por al le y se denomina “termino del emplazamiento”, que en los conflictos colectivos jurídicos es de cinco días, que se emplazan a contar desde el siguiente al del emplazamiento, siendo por ello que para garantía del demandado, la ley señala con estricta minuciosidad la forma de hacer el emplazamiento.

Existen diferencias en la forma de practicar el emplazamiento entre el procedimiento del derecho común y el procedimiento laboral; en primer lugar, es de hacer notar que conforme al Art. 385 C. Tr.

La Citación y el emplazamiento para contestar la demanda deben hacerse por el Secretario, el cual indudablemente es el Secretario del Juez, o sea la misma persona a que se refiere cuando se dice: “Todos los jueces actuaran con un Secretario...”. En efecto, al enumerarse cuales son los deberes de los Secretarios, en se dice: “Practicar dentro de veinticuatro horas los emplazamientos, citaciones y notificaciones que se ofrezcan dentro y fuera de oficina; salvo que se practiquen por copia, esquila o edicto, que entonces se harán dentro e cuarenta u ocho horas”.

Es conocido que por razones de orden practico este mandato del Código de Procedimientos Civiles, no se cumple a cabalidad, pues es general que en los tribunales comunes, las citaciones y emplazamientos a un empleado que tiene nombramientos de Secretario de Notificador.

En la tramitación del juicio ordinario de trabajo, en donde se establece que la citación a conciliación tendrá la calidad de emplazamiento para contestar la demanda; y la forma en que el emplazamiento debe verificarse, diciendo finalmente “El encargado de practicar la diligencia, pondrá constancia en el expediente de la forma en que llevo la citación, pena de nulidad”.

Se concluye del estudio comparativo de las disposiciones citadas entre el Código de Procedimientos Civiles y el Código de trabajo, que este ultimo, no es obligación exclusiva del Secretario del Juez, practicar, las citaciones o sea los emplazamientos, ya que como se ha dicho el emplazamiento equivale la cita al conciliación de los Juicios ordinarios individuales de trabajo; es otro miembro del personal del Juzgado, el encargado de llevarlos a cabo y su nombramiento oficial es el Secretario Notificador.

Otra diferencia que existe en cuanto al emplazamiento del Código e Procedimientos Civiles y el Código de Trabajo, es que el emplazamiento se hace leyendo a la parte citada o emplazada el decreto y escrito a cuya continuación se dictare y expresando esta formalidad en la diligencia, dándose copia a la parte que la pidiere, en cambio en le Código de Trabajo, tanto en los Juicios individuales como en los conflictos colectivos jurídicos, esta ordenado que el emplazamiento se verifique entregando al emplazado una copia de la demanda para cumplir lo cual se exige al actor que su demanda la presente con duplicado, y por esto es los Juicios individuales de trabajo, cuando la demanda se recibe verbalmente, el Juzgado saca copia de ella, para entregarla al demandado al momento de su emplazamiento.

Los conflictos colectivos jurídicos son objeto de reglamentación especial en el Código de Trabajo, en su forma de proceder esta suprimido el tramite de la conciliación y al tratar del emplazamiento únicamente se dice que “admitida la demanda, el Juez emplazara a la otra parte, entregándole el duplicado para que la conteste dentro de los cinco días siguientes al del emplazamiento...”.

Como nada mas se dice al respecto, es lógico que para el emplazamiento en estos conflictos se aplica el procedimiento establecido para los Juicios Individuales de trabajo y los cuales tan regulados dentro de este ordenamiento Jurídico bajo el subjúdice de: “La Citación a Conciliación y del Emplazamiento”, y siendo que la Citación a conciliación, tiene la calidad de emplazamiento, resulta claro que la locución “y del Emplazamiento” empleada en el acápite dicho, guarda la relación y esta referida para los juicios de única instancia y los conflictos colectivos de carácter jurídico en los que no existe el tramite de la conciliación, como previo a la contestación de la demanda, sostener lo contrario, se lleva a la conclusión de que la locución dicha, fue colocada por un lapsus del legislador. En Apoyo de en cuanto al arreglo conciliatorio se propone que el Juez a las partes en los juicios de única instancia, es posterior, aun cuando solo sea en momentos a la contestación de la demanda.

El Código de Trabajo expresa: “La citación se hará mediante entrega al demandado, de una copia de la demanda y de una esquila que contendrá copia integra del auto en que se señale el lugar, día y hora para celebrar la conciliación.

Para tal efecto, se buscara el demandado en su casa de habitación o en el local en que habitualmente atendiere sus negocios, y no estando presente, se le dejara la copia y esquila con su mujer, hijos, socios, dependientes o domésticos, todos mayores de edad. Si las personas mencionadas se negaren a recibirla, se fijara la copia y esquila en la puerta de la casa o local.

También podrá buscarse al demandado en el lugar de trabajo indicado en la demanda. Si no estuviere presente, se le dejara la copia y esquila con una de las personas que conforme a la ley tengan la calidad de representantes patronales y negándose el demandado o sus representantes a recibirlo, se fijará en la puerta del establecimiento. Si el demandado fuere el

trabajador, la entrega de la copia y esquila cuando fuere hecha en el lugar de trabajo sólo podrá hacerse personalmente.

Con todo, si en el lugar del juicio hubiere dos o mas sitios en que de conformidad a los incisos anteriores pudiese buscarse al demandado, no se procederá a hacer la cita por fijación de la copia y esquila, sino después de haberlo buscado en todos ellos. Si fueren conocidos del citador, aunque no se hubieren indicado en la demanda.

La persona a quien se entregue la copia y esquila firmara su recibo si quisiere y pudiera. El encargado de practicar la diligencia pondrá constancia en el expediente de la forma en que llevo a cabo la citación. Pena de nulidad”.

A Decir verdad, son muy escasos los conflictos colectivos de carácter jurídico ventilados hasta el presente en nuestros Tribunales, lo cual y como muestra hemos comprobado en los cuatro Juzgados de lo Laboral de San Salvador y en los que se observa fue el emplazamiento se ha verificado, como lo ha hecho constar el Secretario Notificador, en el acta correspondiente, entregado al emplazado el duplicado de la demanda y una esquila contentiva del auto de emplazamiento.

Lo anterior conforme a lo que atiende el Código de trabajo, se aplica el procedimiento establecido para el emplazamiento en los juicios individuales de trabajo. Ahora bien, como en los conflictos colectivos el demandado puede ser un sindicato (de trabajadores o patronos) un patrono persona natural, una sociedad u otra persona jurídica, debe entenderse que las personas y lugares a que se refieren guardan relación en sus respectivos casos, con el representante judicial del sindicato demandado, con el patrono persona natural, con el representante patronal o representante de la Sociedad, asociación u otra persona jurídica’ que se la demanda.

Por lo demás en el texto del artículo es suficientemente claro por lo que se considera innecesario hacer comentario de cada una de las

situaciones que contempla en el y atinentes a los conflictos colectivos, solo se refiere para continuar el estudio del emplazamiento a dos casos que son se encuentra previsto en la disposición, siendo uno de ellos cuando el demandado se encuentra ausente del territorio de la República o se ignora su paradero y el otro caso, cuando la persona que ha de ser emplazada fuere encontrada y esquivare el emplazamiento. En el primer caso o sea el de ausencia del demandado se procedería de acuerdo con lo prescrito en el Art. 219 del Código de Trabajo, fundándonos en lo dispuesto en el Art. 458 que dice “En los juicios y conflictos de trabajo se aplicaran, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de estos, las disposiciones del Código de procedimientos civiles que no contraríen el texto y los principios procesales que este Libro contiene”.

Cuando el caso sea que el demandado fuere encontrado y esquiva el emplazamiento, aun cuando no lo contempla expresamente el Código de Trabajo, se considera que se procederá en la misma forma que cuando el demandado o sus representantes se niegan a recibir la copia de la demanda y esquiva el emplazamiento, o sea, fijando dichos documentos en la puerta del establecimiento.

Como comentario final al Art. 386 del C. Tr., se tiene que agregar que el Secretario Notificador deberá hacer constar en el expediente, la forma en que llevo a cabo el emplazamiento, pena de nulidad, nulidad que se cree existirá por lo menos atendiéndonos al criterio de que el procedimiento descrito para la citación a conciliación en los juicios individuales de trabajo es el aplicable para el emplazamiento en los conflictos colectivos jurídicos.

Contestación: La contestación es la respuesta que da el reo a la demanda del actor, confesando o contradiciendo la acción y sus fundamentos. Este es el concepto que expresa el Código de Procedimientos Civiles en su Art. 224 y es correcto porque enfoca las dos alternativas que en

general se plantean a todo demandado, desde que se entera de la demanda, es decir, desde que ha sido emplazado. Estas dos alternativas son la de contestar la demanda afirmativamente porque son ciertos los hechos que se atribuyen; o por el contrario contestarle en sentido negativo, refutando en este caso por no ser ciertos los hechos que se le imputan.

El Art. 472 del Código de Trabajo en su parte final dice: “En la contestación deberá expresar las razones que tuviere para afirmar que esta cumpliendo o interpretando correctamente el contrato o convención colectivos”.

La disposición del artículo en la parte que se transcribió se encuentra carente de técnicas procesal, porque le ordena al demandado que al contestar afirma que esta cumpliendo o interpretando correctamente el contrato o convención colectivos, lo cual puede estar en contraposición con la realidad, porque puede presentarse el caso en que el demandado encuentre que su demandante tiene razón en su reclamación y en tal supuesto procediendo honestamente debería contestar la demanda, no como se lo ordena el Código sino que en sentido positivo sea confesando que son ciertos los hechos invocados.

Verdaderamente extraño parece el contenido de la disposición, pues el Código de trabajo en los juicios individuales ordinarios ni en las instancias únicas, establece la forma en que debe contestarse la demanda, simplemente se prescribe en dichos Juicios individuales, la oportunidad en que debe hacerse la contestación.

El problema de la contestación de la demanda es de capital importancia en todo proceso, porque contribuye a determinar no únicamente

su rápida solución, sino el sentido en que esta finalmente habrá de recaer, en efecto, se dice: “Si el reo en su contestación confiesa clara y positivamente la demanda, se determinara por ella la causa principal, sin necesidad de otra prueba ni tramite”. Este principio solo tiene una excepción, la consignada para los juicios de divorcio en los que por la naturaleza de la cuestión que se controvierte, no se da fe a la confesión de las partes sobre la verdad de las causas alegadas; pero tratándose de los conflictos colectivos jurídicos y en especial de los que versan sobre el incumplimiento de las normas del contrato o convención colectivos, se entenderá que tiene perfecta aplicación el Art. 230 Pr., sirviéndose de fundamento para lo prescrito en el Código de Trabajo.

En consecuencia, se inclina a la opinión que el demandado no contesta la demanda en los términos que se prescribe en el Código de Trabajo, sino que se está incumpliendo el contrato o convención colectivos, el Juez, tiene que tomar en cuenta el sentido de esta contestación y podría dictar su fallo inmediatamente, sin necesidad de otra prueba ni tramite, apoyándose como recién se mencionó el Art. 230 Pr., en relación con el Art. 478 Tr.

Los conflictos que versan sobre la interpretación de normas, se cree que no tiene mayor relevancia, porque el juzgador en el fallo, siempre tiene que expresar cuál es la interpretación correcta de las cláusulas y esta es la obligatoria para las partes, aun cuando estas coincidan en interpretarlas de diferentes maneras, que no sea compartida por el Juez en su fallo.

Este caso se representaría, cuando el demandante expusiera que en una cláusula por ejemplo debe ser entendida en determinado sentido para que surta determinado efecto, si el demandado en su contestación confesara que ciertamente la dicha cláusula la está interpretando en el sentido incorrecto que afirma el demandante y si a Juicio del Juez, la interpretación

sostenida por el demandante es incorrecta, el Juez, en el fallo tendría que fijar la correcta interpretación y a esta es a la que ambas partes se sujetaran.

El justo impedimento para contestar la demanda es una situación que no está contemplada por el Código en los conflictos colectivos jurídicos, teniendo especial atención sobre todo por el hecho de que si está prevista para los juicios individuales, en los ordinarios y en única Instancia.

Como es un principio de Justicia universal que al impedido con justa causa no le corre término, se cree que si en un conflicto colectivo jurídico el caso que se plantea, el Juez, tendría que aceptarlo y resolverlo aplicando lo estipulado en el 229 Pr., al cual se remitiría con base al Art. 478 del C. Tr.

El Art. 473 Tr., dice: “Transcurrido el término del emplazamiento sin que el demandado conteste la demanda, el conflicto se tramita sin su intervención”.

Con lo anterior se establece que en los conflictos colectivos jurídicos no hay declaración de rebeldía, de tal manera que una vez transcurridos los cinco días que dura el término del emplazamiento, se lleva a delante el proceso sin la participación del demandado y sin necesidad de declararle rebelde, ni de tener por contestada la demanda de su parte en sentido negativo, siendo esta otra característica del procedimiento establecido para estos conflictos. La falta de contestación de la demanda, produce el único efecto de que no se harán al demandado en lo sucesivo ninguna clase de citaciones, traslados o audiencias, salvo el caso de posiciones como lo dispone el Art. 532 Pr., aplicable también en virtud del Art. 478 Tr., y de que tratándose de conflictos cuyo objeto sea el cumplimiento del contrato o convención colectivos, si se notificara el fallo al demandado aun cuando no hubiere contestada la demanda, para el único efecto de determinar la

iniciación del plazo de diez días a cuyo vencimiento debe ser cumplido el contrato o convención colectivos; esto de conformidad al Art. 395 Tr.

4.5. LA PRUEBA

La Prueba: El vocablo “prueba” que en el lenguaje corriente significa la razón o medio con que se demuestra una cosa, se deriva según algunos autores del adverbio “probe”, que tiene una acepción equivalente a: Integridad, rectitud, honradez; otros afirman que su origen etimológico se encuentra en el termino “probandum” que expresa la idea de: hacer fe, patentizar, justificar.

El concepto de prueba contenido en el Diccionario de la Real Academia reza: “justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio, hecho por los medios que autoriza y reconoce por eficaces la Ley”.

El Art. 235 del Código de Procedimientos Civiles nos dice: “Prueba es el medio determinado por la ley para establecer la verdad de un hecho controvertido” Y el Art. 369 inciso primero del proyecto del Código Procesal Civil dice: “La Prueba tiene por objeto establecer en juicio la verdad de los hechos controvertidos”.

Conforme a las concepciones doctrinarias pro “prueba” debe entender la razón, instrumento, atestiguación u otra demostración permitida por la Ley y aportada oportunamente en el proceso, para formar en el Juez, una convicción sobre la certidumbre de los hechos controvertidos.

La Prueba no se dirige a la contraparte sino que al Juez, quien al hacer su apreciación o valoración, determina la medida en que las partes han justificado sus respectivas proposiciones en el Juicio. El Estudio de la institución de la prueba, se contrae a establecer: a) Que es lo que debe de probarse o sea el objeto de la Prueba; b) Quien tiene la obligación de probar o sea el problema de la carga de la prueba; c) Como se produce la prueba o

sea el procedimiento de la prueba y d) La apreciación o valoración de la prueba.

En cuanto al tema del objeto de la prueba la doctrina sostiene uniformemente que este debe recaer sobre los hechos controvertidos, que no son otros que los alegados en la demanda tenida por contestada en sentido negativo de parte del demandado o cuando a sido efectivamente contestada, asumiendo el demandado una actitud combativa en la forma de contestarla negativamente y oponer excepciones. Los autores sostienen así mismo que cuando el reo objeta los hechos alegados por el demandante, estos se torna en proposiciones contradictorias que como tales configuran el objeto sobre el cual ha de recaer la prueba no alcanzando por tanto la categoría, de hechos controvertidos los alegados en la demanda, por admitidos por el demandado, quedando de consiguiente estos al margen de los sometidos a prueba.

Los Principios expuestos sobre el objeto de la prueba se encuentran incorporados en nuestro ordenamiento Jurídico pues, el Art. 240 Pr., nos dice “las Pruebas deben de ser pertinentes, ciñéndose al asunto de que se trata, ya en lo principal, ya en lo incidentes, ya en las circunstancias importantes”. Y el Art. 230 Pr., por otra parte prescribe: “Si el reo en su contestación confiesa aclara y positivamente la demanda, se determinará por ella la causa principal sin necesidad de otra prueba ni tramite”.

En cuanto a la cuestión de quien atañe la carga de la prueba tenemos que el Art. 237 Pr., nos dice: “La Obligación de producir pruebas corresponde al Actor si no probase será absuelto el reo; mas si este opusiere alguna excepción tiene la Obligación de probarlo”.

La Disposición esta complementada por el Art. 1569 CC., que como las demás comprendidas en el titulo XXI del Libro IV del Código Civil, son de carácter netamente adjetivos; dice el Inc. 1! Del Art: “Incumbe probar las obligación o su extinción al que alega aquella o esta”.

Del texto de los artículos relacionados, vemos que en materia estrictamente civil en la que el Juez no es un mero espectador de la lucha en que se debate el actor y el reo, la carga de la prueba se distribuye entre dichos contendientes, el actor aportando a la prueba concernientes a los hechos en que funda la acción y el demandado a los correspondientes que sirven de base a su excepción, no teniendo obligación de producir pruebas el que simplemente niega, a no ser que la negación contenga afirmación y este contra ella la presunción.

El principio de Distribución de la carga de la prueba únicamente entre demandante y demandado esta siendo superado en las legislaciones modernas que encomiendan al Juez de lo civil un papel mas activo, casi equiparable al de lo penal en la contienda asignándole en efecto al funcionario una iniciativa en materia de prueba, al funcionario una considerable iniciativa en materia de prueba que tiene a eliminar la incertidumbre que en su animo pueden crear las servidas por las partes, como o sea, para emplear las mismas palabras de la ley, para fallar con mayor acierto“.

Aplicación del referido principio la entramos en el Art. 398 Tr., que dice:”En cualquier estado del juicio, antes de la resolución a que se refiere el Art. 416, el Juez podrá practicar de oficio ampliación de las declaraciones de testigos, inspección, peritaje y revisión de documentos, para fallar con mayor acierto”. Y también en el Art. 416 citado, cuando dice: “Vencido el termino probatorios, producidas las pruebas ofrecidas en el y recogidas de oficio las que el estime pertinentes para fallar con mayor acierto,...”.

El procedimiento de la prueba se refiere a las formalidades que es necesario respetar para que la prueba producida sea valida.

Debe observarse que los instantes que en transcurso del proceso se refieren a la actividad probatoria son esencialmente tres: el ofrecimiento, el petitorio y el diligenciamiento.

El ofrecimiento tiene lugar desde la demanda y su contestación y una cuando no se manifiesta expresamente, es suficiente que en el contexto de estos existe el ánimo de formar en el juzgador la convicción de la verdad de cuanto se afirma, para que el ofrecimiento de prueba se tenga por formulado.

El petitorio, es la solicitud de admisión de los medios de prueba, acto procesal que corresponde a las partes, incumbiendo al órgano jurisdiccional la actividad de acceder a estos petitorios y efectuará la fiscalización sobre la regularidad del procedimiento elegido para la producción de la prueba.

Tratándose de la fiscalización de la prueba dice Couture: Esa fiscalización se refleja especialmente sobre las siguientes cuestiones:

- a) Sobre la oportunidad de la producción, dado que pueden ser rechazadas in limine las peticiones de prueba formuladas luego de vencido el termino probatorio o sin tiempo material para producirlas;
- b) Sobre la admisibilidad del medio elegido para producir la prueba;
- c) Sobre la regularidad del procedimiento utilizado para hacer llegar al juicio un determinado medio de prueba, pues aunque el medio de prueba utilizado sea idóneo (documentos, testigos, pericia, etc.), Pueden no serlo las formas utilizadas para hacer llegar esos medios probatorios al expediente.

No existe, en cambio, como se ha visto, una fiscalización in limine sobre la conveniencia o utilidad de las pruebas pedidas. Esa fiscalización no se efectúa en el momento del petitorio, sino en el momento de sentencia”.³⁶

El diligenciamiento consiste en el conjunto de actos procesales que es necesario cumplir para incorporar en el proceso los distintos elementos de convicción propuestos por las partes; estos son de muy variada especie según la prueba de que se trate; así, en el diligenciamiento de la prueba de testigos luego de agregado en los autos del escrito que contiene el

³⁶ Eduardo J. Couture. Ob. cit. pág. 156

cuestionario, comprende el señalamiento de día y hora para su comparecencia, la notificación a las partes del señalamiento para que asistan al acto, recibir las deposiciones registrándolas en acto; el diligenciamiento de la prueba de peritos comprende la proposición de su nombramiento por las partes, su juramentación, señalamiento de los puntos de decisión, fijación de día y hora en que se practicara la diligencia, citación de las partes, evacuación del dictamen, etc.

Al procedimiento probatorio se le atribuye como característica en general, la de que en él, se da plena aplicación al principio del contradictorio, fundamento del proceso como contención de partes, esto es, la facultad que tienen los litigantes de fiscalizar la prueba vertida por el adversario, ya que todo medio de prueba es comunicado a la contraparte luego de formulado el petitorio, continuando la fiscalización durante el diligenciamiento, como cuando se permite a la parte presenciar el interrogatorio de los testigos y hacerles repreguntas, prosiguiendo la fiscalización aun después de incorporada la prueba en el juicio, a través de los medios legales de impugnación, tales como la tacha de los testigos, la falsedad de documento, etc. Aplicación de estos principios los tenemos en el Art. 410 del Código de trabajo.

En cuanto as la apreciación o valoración de la prueba, se conocen varios sistemas, siendo los mas difundidos el sistema de las pruebas legales, el sistema de la libre convicción y el sistema de la sana critica.

El sistema de las pruebas legales, es aquel en que la ley señala como en forma de catalogo, el grado de eficacia y preferencia que debe conceder a los diversos medios probatorios. Este es el sistema observado en nuestra legislación en virtud de lo establecido en el Art. 415 del Código de Procedimientos Civiles.

El sistema de la libre convicción, es aquel que autoriza al Juez para fallar no solo con base en la prueba que consta en los autos, sino también

fundándose en la que se encuentra fuera y aun contar la aportada en estos. Bajo este sistema el juez, está facultado para resolver apoyándose no únicamente en los hechos que aparecen probados sino que puede fundarse incluso en hechos o circunstancias que solo le constan por su saber privado.

A propósito de este sistema se remite el pensamiento de Couture, quien sobre el mismo dice: “La doctrina europea acostumbra llamar libre convicción a un método especial de análisis de la prueba que no coincide con el que aquí se denomina de tal manera. Es más bien una cuestión de exactitud en el léxico, que de conceptos fundamentales. Cuando en el derecho europeo se habla de discrecionalidad en el Juez, tanto en la admisión como en la interpretación de la prueba, no se piensa tanto en un régimen dentro del cual el Magistrado puede actuar contra la prueba de autos, sino más bien en un método de liberación de la estrictez de la prueba legal. La Libertad de apreciación no es un mero arbitrio, sino un margen mayor de amplitud que el que es habitual en nuestros países; pero se hall, en todo caso, gobernado por ciertas normas lógicas y empíricas, que deben también exponerse en los fundamentos de la sentencia. Pero en nuestros paises, el concepto de libre convicción debe reservarse para expresar, conforme a su verdadero sentido, una forma de convencimiento libre (conocimiento intuitivo; prueba hallada fuera de autos; saber privado del Juez, respecto de los hechos que debe de apreciar, etc.)³⁷

Es extremadamente diáfano el maestro Couture, al explicarnos la esencial de sistema de la libre convicción en la valoración de la prueba.

El sistema de la sana critica configura una categoría intermedia que sin adoptar la excesiva rigidez de la prueba legal, ni la excesiva incertidumbre de la libre convicción, faculta al Juez para resolver las cosas sometidas a su decisión, fundamentándose en las reglas del correcto

³⁷ Eduardo J. Couture. Ob. cit. Pág. 177.

entendimiento humano, (lógica) y en su conocimiento personal de las cosas, (experiencia).

Identificando como un decido simpatizante del sistema de la sana crítica, el genial Couture nos dice: “la Sana crítica que domina el común de nuestros códigos, es, sin duda, el método mas eficaz de valoración de la prueba. Sin los excesos de la prueba legal, que llevan muchas veces a consagrar soluciones contrarias a la convicción del Juez, pero también sin los excesos a que la arbitrariedad del Magistrado podría conducir en el método de la libre convicción tomado en un sentido absoluto, reúne las virtudes de ambos, en el sistema de las pruebas legales, el legislador le dice al Juez tú fallas como yo te digo, con la prueba de autos, sin la prueba de autos y aun contra la prueba de autos, pero en la sana crítica luego de haberles dado facultades para completar el material probatorio le dice a las partes, tu fallas como tu inteligencia lo indique, razonada la prueba, de acuerdo con la experiencia de la vida y con la ciencia que pueden dar los peritos.

En los conflictos la prueba huye del Juez, de tal manera que borra los rasgos de los hechos, y el método de la sana crítica satisface las exigencias del proceso civil Moderno”.³⁸

Habiendo expuesto suscitadamente los principios doctrinarios sobre la prueba en los conflictos colectivos de carácter jurídico, se enmarca en el inciso primero del Art. 474 Tr.,: “El que establece: “Contestada la demanda o transcurrido el termino del emplazamiento, el Juez abrirá a pruebas por diez días, si se trata del cumplimiento del trabajo o convención” y el Art. 475 dice: “Cuando el conflicto se deba a la amera interpretación de una norma o normas preexistentes el juez fallara al día siguiente de la contestación de la demanda o de transcurrido el término el emplazamiento declarando incorrecta la interpretación. “

³⁸ Eduardo J. Couture. Ob. cit. Pag. 178

Del texto de estos artículos se nos indica que a la recepción de pruebas procede para los conflictos que tienen por objeto el cumplimiento de un contrato convención colectiva no así, para los que versan sobre interpretación de sus cláusulas; en estos últimos, el Juez se encuentra obligado a fallar declarando la correcta interpretación dentro de los cinco días siguientes de la contestación de la demanda o de la expiración del termino del emplazamiento.

Tratándose pues de conflictos sobre el cumplimiento del contrato o convención el termino probatorio es diez días el cual es común para demandante y demandado, y comenzara contar desde el día siguiente al de la ultima notificación que del auto que ordena la apertura a pruebas o se haga de conformidad al Art. 1287 del Pr., que es aplicable de conformidad al Art. 474 Tr.

A parte del termino probatorio que es de diez días nada dice el código de Conflictos sobre el cumplimiento de un contrato o convención colectiva, y ante este silencio del Código se entenderá que se debe de aplicar en ello las normas para el procedimiento obligatorio establecidas en los Juicos Ordinarios de Trabajo y supletoriamente de acuerdo con lo prescrito en el Art. 602 del C. Tr., las disposiciones sobre prueba en el Código de Procedimientos Civiles. Por lo que la fase probatoria en los Conflictos Colectivos de Carácter jurídico sobre le cumplimiento de normas se aplicarán las disposiciones así:

- 1) Las pruebas se recibirán con señalamiento de lugar, día y hora, previa cita de partes so pena de nulidad al Art. 399 Tr.,
- 2) La confesión judicial y la extrajudicial escrita hacen plena prueba contarás las que las ha hecho, siendo sobre cosa cierta, mayor de 18 años de edad, en el que la hiciere y no interviniendo fuerza ni error, de conformidad al Art. 400 Tr.

- 3) Los instrumentos privados sin necesidad de pleno reconocimiento, los públicos y auténticos hacen plena prueba Art. 402 Tr.
- 4) El incidente de falsedad se tramitara conforme a los Art. 403, 404 y 405 del Tr.
- 5) El Juez puede decretar de oficio o a petición de partes la exhibición de planillas o recibo de pago de conformidad al Art. 406 Tr.
- 6) El Juez cuando lo considere pertinente ordenara el dictamen de dos peritos fijando los puntos sobre los cuales versa el peritaje Art. 408 C. Tr.
- 7) La prueba de testigos solo se permite en un número no mayor de cuatro para cada uno de los hechos. Art. 409 Tr.
- 8) La parte que hubiere estado pronta a la presentación de testigos en el término probatorio y por alguna causa independiente no se hubiere examinado podrá señalarse dos o mas para su examen Art. 411 Tr.

Al final el Juez de oficio puede practicar cualquier medio probatorio para fallar con mayor acierto y resolver el conflicto conforme a derecho corresponde Art. 398 del Código de Trabajo.

4.6 LA SENTENCIA

Toda sentencia definitiva tiene como ultimo tramite satisfacer la voluntad de las partes que intervienen el conflicto, por lo que el conflicto colectivo de carácter jurídico si se trata de incumplimiento de un contrato o convención, la sentenciad debe de dictarse dentro de los cinco días siguientes al vencimiento del termino probatorio Art. 474 Tr., y la objeción de este articulo es cuando al que el juez debe de fallar ordenando se cumpla el contrato o convención colectiva, a mi juicio la objeción se justifica porque en realidad el fallo de conformidad con las pruebas recibidas o en ausencia de estas puede ser negativo o positivo o se ha ordenado o no, el cumplimiento;

y así como esta redactado el inciso se da a entender que el juez siempre tiene que ordenar el cumplimiento de los dichos contratos o convenciones.

Cuando el objeto del conflictos es la interpretación de un contrato o convención conforme al Art. 475 Tr., el fallo del Juez declarando la correcta interpretación de la norma debe de producirse dentro de los cinco días siguientes al de la contestación de la demanda o de transcurrido el termino del emplazamiento, este termino es muy acertado pues con la respuesta del demanda o sin ella es lógico que el Juez siempre dispone de elementos de juicios necesarios para decidir cual es la correcta interpretación de las normas cuestionadas,

La Sentencia: En términos generales sentencia es toda decisión de un juez o Tribunal, encaminada a impulsar el desarrollo de un proceso o a ponerle fin.

Atendiendo a las consecuencias que producen en la secuela del proceso las sentencias se dividen en: Interlocutorias y Definitivas. Esta división de las sentencias des la contenida en los Art. 417 y 418 del Código de Procedimientos Civiles.

“Sentencia Interlocutoria es la que se da sobre algún artículo o incidente”.

“Sentencia Definitiva: Es aquella en que el Juez, concluido el proceso, resuelve el asunto principal condenando o absolviendo el demandado”.

Las Sentencias interlocutorias se dividen así: 1) Interlocutorias simples; 2) Interlocutorias con fuerza de definitivas; y 3) Interlocutorias que ponen termino al juicio, haciendo imposible su continuación.

- 1) Sentencias interlocutorias simples: Son aquellas por medio de las que se resuelve un artículo o incidente. Tal seria el caso de la resolución dictada conforme al procedimiento del Art. 393 Tr., por la cual se impone una multa al infractor de un contrato o convención colectivos, que no ha precedido a cumplirlos luego de transcurridos el plazo de diez días

siguientes al de la notificación de la sentencia que le ordena cumplir con dicho contrato o convención Art 474 Tr., inciso segundo

- 2) Sentencias Interlocutorias: que pones termino al Juicio haciendo imposible su prosecución. Como su nombre lo expresa son aquellas resoluciones que embarazan de tal forma el proceso impidiendo a las partes la ejecución de los otros actos procesales necesario para la normal culminación de la causas. Un ejemplo de resolución de este tipo en los conflictos colectivos de carácter jurídico es la que declara inadmisibile la demanda o aquella en la que se declare la nulidad de todo lo actuado y se ordene la reposición del proceso, por no haberse comprobado la inexistencia legal del contrato o convención colectivos cuyo cumplimiento se invoca.

Sentencias Condenatorias: Los conflictos Colectivos de carácter jurídico el fallo que dicta el juez, en lo que tiene por objeto la interpretación de las normas de un contrato o convención tienen el carácter de sentencias declarativas así lo dice el Art. 475 Tr.

En el caso de los conflictos cuando las sentencias es condenatoria en el que impone el cumplimiento de una prestación y produce el efecto del de la época en que se constituye el derecho sustancial al que se demanda, estas corresponde los conflictos que tiene por objeto el cumplimiento de las cláusulas de un contrato o convención colectiva si lo dice el Art. 474 inc. 2ª Tr.

Toda sentencia definitiva tiene como ultimo tramite satisfacer la voluntad de las partes que intervienen el conflicto, por lo que el conflicto colectivo de carácter jurídico si se trata de incumplimiento de un contrato o convención, la sentenciad debe de dictarse dentro de los cinco días siguientes al vencimiento del termino probatorio Art. 474 Tr., y la objeción de este articulo es cuando al que el juez debe de fallar ordenando se cumpla el contrato o convención colectiva, a mi juicio la objeción se justifica porque en

realidad el fallo de conformidad con las pruebas recibidas o en ausencia de estas puede ser negativo o positivo o se ha ordenado o no, el cumplimiento; y así como esta redactado el inciso se da a entender que el juez siempre tiene que ordenar el cumplimiento de los dichos contratos o convenciones.

Cuando el objeto del conflictos es la interpretación de un contrato o convención conforme al Art. 475 Tr., el fallo del Juez declarando la correcta interpretación de la norma debe de producirse dentro de los cinco días siguientes al de la contestación de la demanda o de transcurrido el termino del emplazamiento, este termino es muy acertado pues con la respuesta del demanda o sin ella es lógico que el Juez siempre dispone de elementos de juicios necesarios para decidir cual es la correcta interpretación de las normas cuestionadas,

En cuanto al contenido de las sentencias definitivas la ley señala al igual que la demanda las formalidades a que con que debe ser dictada al respecto Art. 476 y 477 Tr., y las reglas del Art. 418 Tr.

Los conflictos colectivos de carácter jurídico aparecen claro que las normas que sirven de fundamentos son únicas y exclusivas y contenidas en el contrato o convención colectiva de trabajo y en particular aquellas cuya interpretación y cumplimiento se reclama en la demanda estas son las normas que integran y constituyen el Derecho Objetivo o que hace alusión el tratadistas Hugo Rocco, en su concepto las Sentencia de los contratos Colectivos de trabajo son auténticas por ser fuentes autónomas del Derecho Colectivo y Objetivo.

La naturaleza de las sentencias que resuelven conflictos colectivos de carácter jurídico lo determina el carácter colectivo de dicho conflicto es decir, es una sentencia de naturaleza colectiva, si tomamos en cuenta que se dicta para al satisfacción al interés abstracto de la categoría profesional que se

encuentra involucrado en el conflicto. Las sentencias de los Conflictos Colectivos que tengan por objeto el cumplimiento o interpretación de las normas de un contrato o convención colectiva es de naturaleza abstracta, porque como se repite es también abstracto el interés de los miembros de la categoría que representa esta Sentencia tiene carácter de “*erga omnes*”, porque ofrecen una particularidad e que las situaciones que resuelven obligan o benefician a todos los integrantes del sindicato aunque estos no hayan intervenido en el proceso colectivo.

Por otro lado el Autor Antonio Ferreira Cesarino Junior dice “La sentencia interpretada tiene carácter normativo y reglamentario por establecer como el contrato colectivo debe ser entendido y aplicado por todos los que estén sujetos”³⁹

Efectos: En las Sentencias de los Conflictos Colectivos de carácter jurídico quedan pasadas en autoridad de cosa juzgada en los mismos casos que en los juicios individuales de trabajo se refiere, el Art. 422 del Tr., porque los conflictos colectivos de carácter jurídico son auténticos juicios, difiriéndose únicamente en cuanto a su contenido, ya que la contienda envuelve interese abstractos de tal manera que se vuelven extensivos porque su contenido envuelve a los demás.

Por otra parte las Sentencias definitivas de los conflictos colectivos de carácter jurídico confieren los atributos de certeza o inmutabilidad de los que se ha hablado en el derecho. Vemos que en los conflictos colectivos sobre la interpretación de las cláusulas o contrato o convención la sentencia definitiva resuelve la incertidumbre sobre su correcta interpretación cuando las partes consienten expresamente en ella o tácitamente o no interponer contra ella el Recurso de Apelación respectivo o cuando dictado el recurso de revisión ya

³⁹ Antonio Ferreira Cesarino Junior. De la Constitución de los tribunales de Trabajo en función de la naturaleza de los Conflictos obreros. Tribunales de Trabajo. Derecho Procesal de Trabajo. Santa Fe. Argentina 1941. Pág. 294

no admite recurso alguno, La interpretación sostenida en esta sentencia es a la que debe de someterse las partes y deben además aplicarse y reconocida por un juez que en un proceso el actor o demandado lo propusieron sobre la materia objeto de un proceso siempre que se encuentren vigentes el contrato convención adonde corresponden las cláusulas interpretadas en la sentencia.

Si la sentencia definitiva fuere el cumplimiento de un contrato o convención confiere igualmente el derecho sustancial a que se controvierta los atributos ya señalados para tratar su cumplimiento ante a la enuncia del infractor y le sigue sancionatorio pecuniario que señal el Art. 476 Tr.

En conclusión la sentencia definitiva de los conflictos colectivos de carácter jurídico producen los efectos de cosa juzgada del Art. 422 y 423 Tr., pero limitados dichos efectos al lapso de vigencia del contrato o convención colectiva en relación con los cuales a sido dictada, además en estos conflictos y en cuanto a la sentencia definitiva recaída en ello únicamente puede hablarse de cosa juzgada en sentido formal y no de cosa juzgada sustancial, ya que siempre existe la posibilidad de que mediante un proceso colectivo posterior las partes interpreten o le den cumplimiento a las normas mediante un nuevo contrato o convención colectiva y se modifique lo manifestado en una sentencia definitiva.

4.7. IMPUGNACIÓN

En los conflictos colectivos de carácter jurídico únicamente procede recurso de revisión para los que tiene por objeto la interpretación de las cláusulas de un contrato o convención colectiva de trabajo, o la resolución que declara inadmisibile la demanda de conformidad al Art. 568 Tr., no así para las que imponen una multa de conformidad al Art. 478 Tr., de igual forma la que señala el Art. 573 Num. 1ª cuando se declara inadmisibile la

demanda de un conflicto de carácter jurídico cuando se exige el cumplimiento de una norma.

El recurso de Apelación se interpone por escrito de conformidad al Art. 574 Tr., ante el Juez que conoce del conflicto o del mismo día o dentro del tercer día hábil de la notificación respectiva, interpuesto el Recurso el Juez admitirá el Recurso y remitirá los autos sin demora a la Cámara respectiva, con noticias de partes, para que las partes comparezcan hacer uso de sus derechos dentro de los cinco días hábiles de conformidad al Art. 575 Tr., admitido el recurso por la Cámara, donde las partes tendrán derecho y alegar nuevas excepciones nuevos hechos de conformidad al Art. 576 Tr., si el recurso es procedente y se estima admisible y pertinente las nuevas excepciones y probanzas ofrecidas, la Cámara abrirá el Juicio a Pruebas por el termino de cinco días, de conformidad al Art. 578 Tr., vencido el término de pruebas, la Cámara esta obligada a resolver dentro de los cinco días siguientes confirmando, reformando o revocando las sentencias según el merito de las pruebas 584 Tr.

Con frecuencia ocurres que las partes que recurren de las providencias no comparecen ante el tribunal superior hacer uso de su derecho, para los juicios y conflictos colectivos de trabajo esto resuelve de manera sencilla el Juez resuelve como si se trata de una revisión Art. 585 Tr. Inc. 1ª.

4.7.1 CASACION

Hay que dejar en claro que las sentencias de los conflictos colectivos de carácter jurídico no tienen el carácter de definitivas y que por lo tanto no procede impugnarlas mediante el recurso de Casación no obstante reunir los requisitos del 578 del Tr., creo modestamente que aunque produzcan los efectos de una sentenciad e cosa juzgada normal el cumplimiento de los conflictos colectivos esta sujeto a la voluntad de las partes que en un

determinado momento pueden ser modificadas por las partes al celebrar un nuevo contrato o convención colectiva de trabajo, y el dictado por el juez se queda nada más por una simple formalidad del Juez a través de una sentencia.

4.8 EJECUCIÓN DE LA SENTENCIAS

Para los conflictos colectivos de carácter jurídico, el procedimiento que se persigue para el acatamiento de la sentencia que ordena el cumplimiento de los contratos o convenciones colectivas de trabajo no se podrán considerar al menos como un procedimiento de ejecución de sentencia sino como un procedimiento “*sui generis*” de conformidad al Art. 476 Tr., que se refiere a la imposición de la multa.

Lo “*sui generis*” de este procedimiento es en cuanto persigue obtener el acatamiento de la sentencia que ordena el cumplimiento o contrato o convención colectiva mediante una multa, lo que da lugar a que tal procedimiento está considerado como de ejecución de sentencias lo que no lo es por las razones siguientes:

-Porque el procedimiento de ejecución propone obtener la eficacia o el cumplimiento de lo decidido en la sentencia en cambio lo que señala el Art. 476 Tr., sobre la imposición de la multa, es el pago del mismo por lo que resuelve el conflicto con una multa donde el demandado debe cumplir el contrato o convención por la sentencia del conflicto que se provee.

El procedimiento de ejecución de todas las legislaciones no admite pruebas ni otros trámites más que el de justificación de la existencia de las sentencias, que ya no admite recurso, en los juicios normales laborales en cambio el procedimiento del Art. 476 Tr., permite una inspección u otra diligencia subsidiaria, audiencia, apertura a prueba, y hasta otra sentencia que puede ser apelada, todo lo cual no es de la naturaleza de un auténtico

procedimiento de ejecución de la sentencia por lo que la ejecución de sentencia en los conflictos colectivos de carácter jurídico es inoperante y hasta fuera del uso normal del derecho.

CAPITULO V

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

CAPITULO V
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

5.1 INTERPRETACIÓN POR PREGUNTA

ENTREVISTA A SINDICATOS.

1.- Considera usted si el Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico cumple con el propósito para el cual fue creado?

Alternativa Respuesta	SI	NO	Abstención
Cantidad	4	3	1
Porcentaje	50.00%	37.50%	12.50%

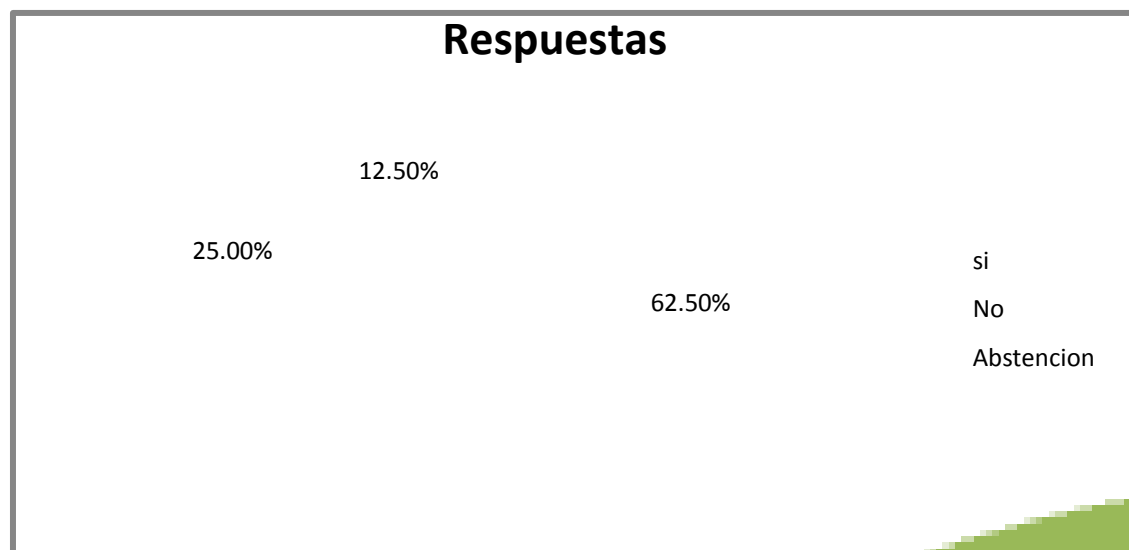


Análisis:

De la interpretación de la gráfica, evidencia que un 50% de sindicalistas esta consiente de que debe existir otro mecanismo alterno que facilite la eficacia de los conflictos de carácter jurídico, sin embargo, ninguno de ellos nos hace mención cuales podrían ser el mecanismo que de eficacia al mismo. Sin embargo, ellos están consiente de volver eficaz el procedimiento.

2- Conoce usted en que consiste el Conflicto de Carácter Colectivo o de Derecho?

Alternativa	SI	NO	Abstención
Respuesta			
Cantidad	5	2	1
Porcentaje	62.50%	25.0%	12.50%

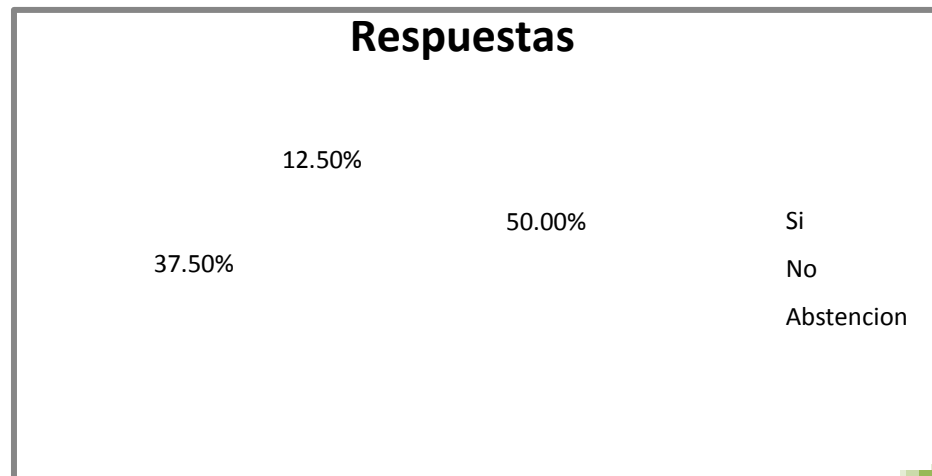


ANÁLISIS:

Pocos desconocen este procedimiento para darle eficacia al contrato o convención colectiva esto se debe a que no todos tiene un contrato colectivo o convención colectiva y si lo tiene poco lo utilizan ya que todo lo hacen de hecho para buscar su eficacia sin embargo hay que darle uso por que generaría mayor beneficio a este proceso.

3-Considera Usted que el procedimiento que señala el Código de Trabajo de Conflicto, es retardado?

Alternativa	SI	NO	Abstención
Respuesta			
Cantidad	4	3	1
Porcentaje	50.0%	37.50%	12.50%



ANÁLISIS:

La gráfica demuestra que si lo es para algunos sindicatos, ya que en algunos casos han perdido el juicio sin razón alguna y algo tras veces se ha celebrado un nuevo contrato que hace inoperante la sentencia que se dicte por que no importa a las partes pues discuten otro aspecto mas importante. Desistiendo en razón de ello.

4-Considera usted que al dictar la Sentencia en el Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico o de Derecho; el patrón cumple con dicha Sentencia?

Alternativa	SI	NO	Abstención
Respuesta			
Cantidad	4	3	1
Porcentaje	50.00%	37.50%	12.50%

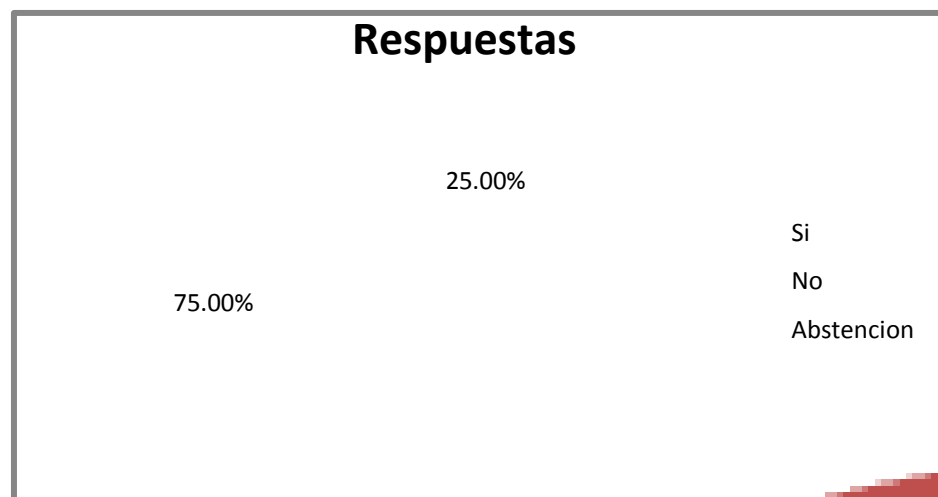


ANÁLISIS:

La gráfica demuestra que el 50% de los Sindicatos es consiente de que la mayor parte de patrones cumplen lo dicho por el juez a un que no se tengan condiciones mínimas para el mismo. Por lo tanto hay un carácter absoluto de querer evitar los conflictos por medio de la aplicación de la justicia laboral

5-Cree usted que hay limitantes en el procedimiento del Conflicto Colectivo de Carácter jurídico o de Derecho que señala el Código de Trabajo?

Alternativa	SI	NO	Abstención
Respuesta			
Cantidad	2	6	0
Porcentaje	25.00%	75.00%	0.00%

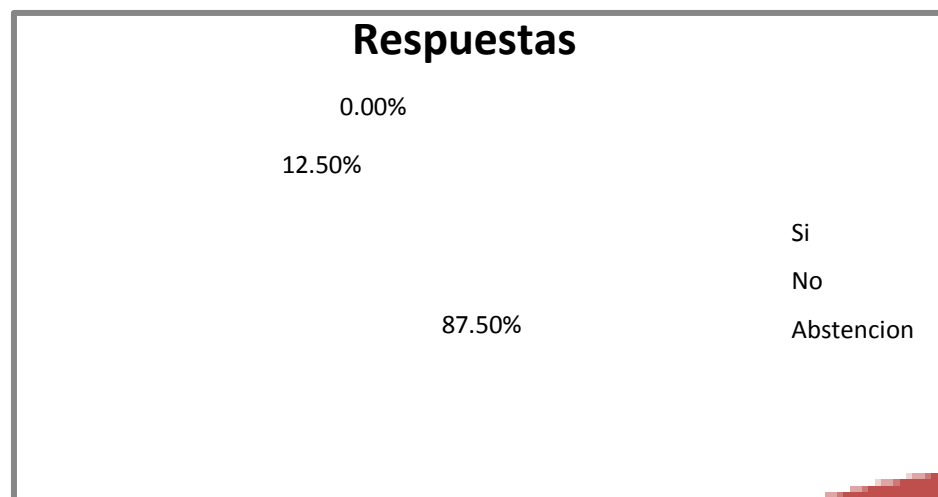


ANÁLISIS:

La exigencia de requisitos constituye un factor necesario para el conflicto, esto evitaría que el proceso se declare inepto o que nunca se llegue a el generando mayor seguridad para los sindicatos y el patrón mismo no con ellos se obstaculiza, por el contrario el Estado evita cualquier tipo de acto negativo que dañe el proceso brindándole seguridad al mismo y al patrón.

6-Considera usted alguna forma diferente de interpretar los Contratos colectivos de Trabajo

Alternativa	SI	NO	Abstención
Respuesta			
Cantidad	7	1	0
Porcentaje	87.50%	12.50%	0.00%

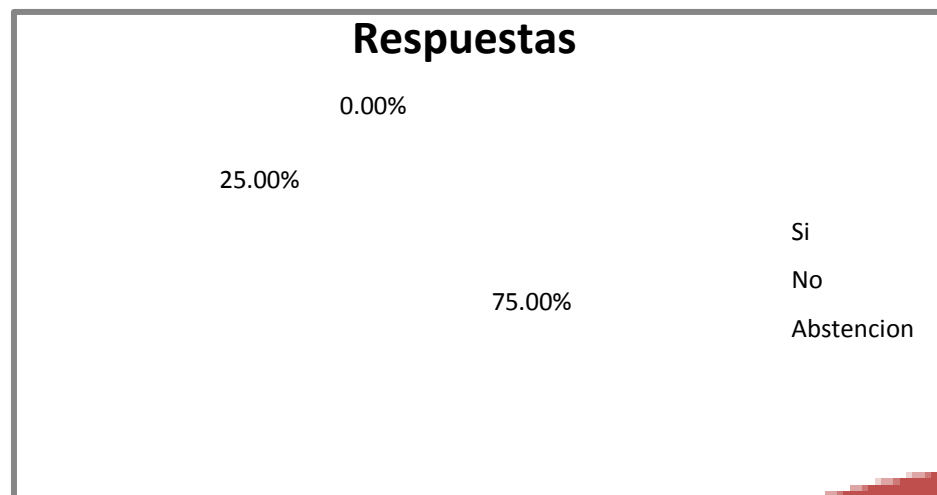


ANÁLISIS:

En el análisis de los datos se refleja que las dos terceras partes de los sindicatos creen que la mejor forma es de hecho en algún os casos cuando el patrón se cierra considerar la opinión del sindicato y esta es la que mejor resultado les ha dado y otros han buscado negociar mejor el contrato o crear uno nuevo con la visión que se pretende obtener del conflicto en la sentencia del juez

7-Considera usted que las resoluciones pronunciadas por los Jueces en el Conflicto Colectivo responden a la voluntad de las partes que negocian el Conflicto Colectivo de Trabajo?.

Alternativa	SI	NO	Abstención
Respuesta			
Cantidad	6	2	0
Porcentaje	75.00%	25.00%	0.00%

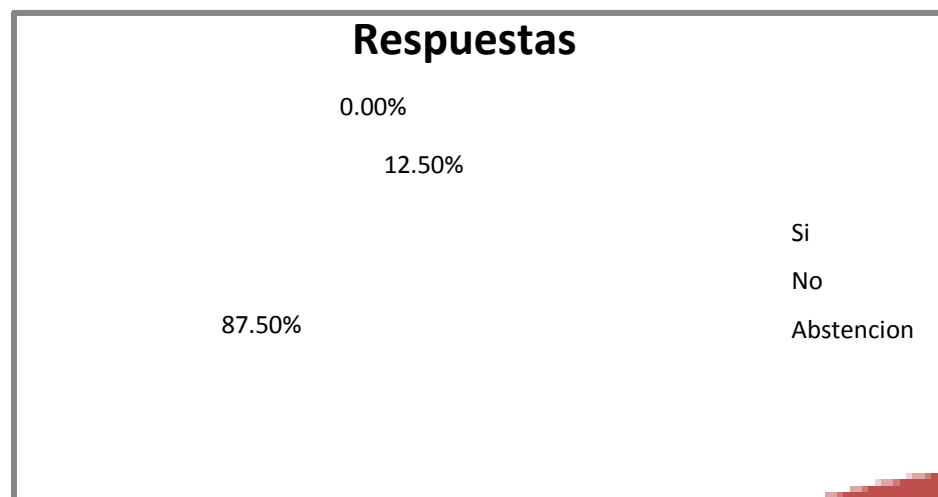


ANÁLISIS:

La mayor parte de sindicatos consideran que si debido al protagonismo que se tiene en el proceso y a la capacidad de análisis de los jueces para resolver estos problemas. Sin embargo como trabajadores buscan mas de lo que reciben y siempre en alguna medida no están satisfechos con lo resuelto a un que en el fondo consideran que es lo correcto.

8-Considera usted si el no acudir a la Tramitación de un conflicto colectivo de carácter Jurídico o de Derecho responde al desconocimiento del Sindicato?

Alternativa	SI	NO	Abstención
Respuesta			
Cantidad	1	7	0
Porcentaje	12.50%	87.50%	0.00%



ANÁLISIS:

La anterior grafica demuestra que en parte algunos sindicatos no acuden a este procedimiento no por que no lo conozcan si no por que no confían en el o no consideran que el juez resuelva algo donde solo ha mediado la voluntad de las partes que lo negociaron la decisión que se tome muchas veces es viciada según el sindicato lo que evita acudir a este tipo de conflictos.

9-Considera usted que el Conflicto Colectivo de Carácter jurídico por mala interpretación del Contrato Colectivo es el que mas se aplica por los Sindicatos?

Alternativa	SI	NO	Abstención
Respuesta			
Cantidad	8	0	0
Porcentaje	100.00%	00.00%	00.00%



ANÁLISIS:

El análisis de la grafica demuestra que el 100% de los sindicatos están consiente que los patronos interpretan la norma a su antojo no importando si perjudican al trabajador esto hace que acudan al tribunal a iniciar el proceso por mala interpretación de la norma debido a que no le quieren dar cumplimiento a la misma ha eso se debe que la mayoría acude a este tipo de procedimiento.

10-Considera usted si el Conflicto Colectivo Jurídico o de Derecho que promovió el Sindicato del instituto Salvadoreño de Seguro Social en el al año 2004 en el Juzgado Segundo de lo Laboral se cumple con la Sentencia?.

Alternativa	SI	NO	Abstención
Respuesta			
Cantidad	6	1	1
Porcentaje	75.00%	12.50%	12.50%



ANÁLISIS:

En el resultado de la pregunta la mayoría de miembros del Seguro Social contestaron que si debido a que esta interpretación se debió a la exigencia de las reglas del debido proceso previo al despido de todo trabajador del seguro como tal esta se ha cumplido y a tenido los resultados que las partes esperan van el respeto mutuo dentro de un proceso de despido dándole oportunidad de defenderse mediante un proceso administrativo donde el tenga acceso a las pruebas que incriminan su despido siendo eficaz el cumplimiento de la cláusula.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1 CONCLUSIONES

- 1) Que se revise el procedimiento actual para efectos de buscar mas celeridad al mismo asiéndolo mas simple donde el sindicato pueda tener acceso a el sin necesidad de mayores exigencias que le señale el nuevo procedimiento.
- 2) Que se establezca la rebeldía dentro del procedimiento para el simple efecto de que si no se presenta después de contestada la demanda se le de tramite al proceso como en los juicios individuales.
- 3) Que la fase probatoria no solo sea del Proceso por mala aplicación de la norma si no también por la interpretación errónea de la norma para el efecto de falla con mayor acierto.
- 4) Que el recurso que se debe admitir para la Sentencia del Conflicto Colectivo no debe ser el de Revisión si no solo el de Apelación por las diferentes oportunidades dentro del proceso.
- 5) Debe de modificarse la norma en el sentido de que no permita la aplicación de una multa como consecuencia de la sentencia ya que si se castiga al patrón dictando la sentencia no es necesario imponer la multa para su cumplimiento.

6.2 RECOMENDACIONES

- 1- Debe de revisarse el procedimiento a fin de adecuarlo a las nuevas tendencias del Derecho Colectivo del Trabajo y las Exigencias del derecho Internacional la O.I.T.
- 2- Se debe buscar la unificación de ambos procedimiento el de La Mala Aplicación con el de la Errónea Interpretación por que los dos buscan el mismo fin la correcta aplicación del Contrato para las partes que lo suscribieron.
- 3- Se le deben de dar charlas a los Sindicatos para que busquen con mayor acierto la Aplicación del Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico.
- 4- Debe de exigirle al sindicato que mientras exista un Conflicto Colectivo Jurídico no debe aplicarse los mecanismos de hecho para presionar al Juzgador a que pueda inclinar la balanza a favor de una de las partes.
- 5- El conflicto colectivo debe de hacerse mas ágil sin menos exigencias procesales y sin ningún límite para las partes involucradas en el proceso a fin de que de manera coherente puedan transmitir su espíritu laborista en defensa de los derechos de ambas partes que intervinieron en su negociación.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

ARISTÓTELES: Política, Libro Primero, Capitulo II: De la esclavitud Editorial Porrúa, México DF 1983.

CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO: **“Compendio de Derecho Laboral” Vol. I.** Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta, 4ª Edición, año 1960.

DE LA CUEVA, MARIO: **“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”**, Tomo II. México DF. Editorial Porrúa 1970.

GUERRERO, EUQUERIO: **“Manual de Derecho del Trabajo”**. Editorial Porrúa, S.A. 4ª Edición 1970.

KROTOS CHIN, ERNESTO: **“Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”**. Editorial De palma, Buenos Aires, 2ª Edición, 1968.

OSSORIO, MANUEL: **“Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”**. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta S.R.L. 1986.

PALOMEQUE LOPEZ, MANUEL CARLOS: **“Derecho Sindical Español”**. 2ª Edición, Madrid, España. Editorial Tecnos 1988.

VON POTOBSKY, GERALDO Y BARTOLOME DE LA CRUZ, HECTOR: **“La Organización Internacional del Trabajo”**. Buenos Aires, Argentina. Editorial Astrea 1990.

ZORRILLA ARENA, SANTIAGO: **“Guía para la elaboración de tesis”**. Nueva Editorial Internacional, 1998. México DF.

I. MEJIA, SALVADOR: **“Guía para la elaboración de trabajos de investigación monográfico o tesis”**. Biblioteca Académica 5ª Edición 2006.

TESIS

CARDONA, MANUEL FRANCISCO: **“Desarrollo Histórico del Contrato Colectivo de Trabajo”**. Tesis, Universidad de El Salvador, abril 1972. El Salvador.

GARCIA CORRALES, CESAR AUGUSTO: **“Conflictos Colectivos de Trabajo”**. Tesis Universidad de El Salvador. León, Nicaragua. 1961.

PINEDA LIMA, MIGUEL ANGEL: **“Los Conflictos Colectivos de Carácter Jurídico en el Derecho de Trabajo”**. Tesis Universidad de El Salvador, agosto de 1970. El Salvador.

SANCHEZ CAMPOS, WILFREDO ARNOLDO: **“El Contrato Colectivo de Trabajo en el Derecho Laboral y en la Legislación Salvadoreña”**. Tesis Universidad de El Salvador, abril 1964 El Salvador.

OVIEDO PINEDA, WILFRIDO: **“Los Conflictos Individuales de Trabajo en la Legislación Salvadoreña”**. Tesis Universidad de El Salvador, septiembre de 1977, El Salvador.

LEGISLACION

Constitución de la República de El Salvador. Decreto Constitucional N° 38 de 15 de diciembre de 1983. Diario Oficial N° 234. Tomo N° 281 del 16 de diciembre de 1983.

Código de Trabajo de El Salvador. Decreto Legislativo N° 611 del 6 de febrero 2005. Diario Oficial N° 55, tomo 366 del 18 de marzo de 2005.

Código de Trabajo. Decreto Legislativo N° 15 de 1972.

El Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores del Seguro Social 2005 – 2006.

ANEXOS:

ANEXOS

ANEXOS 1:

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.

Objetivo: Indagar si los Sindicatos en especial el del Instituto Salvadoreño de seguro social, el Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico es eficaz para el cumplimiento de las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo.

Presentación Esta entrevista corresponde a la investigación denominada “EL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER COLECTIVO O DE DERECHO EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN EL SINDICATO DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL”. El propósito es conocer si el Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico o de Derecho es eficaz para el cumplimiento de las Cláusulas del Contrato Colectivo del Sindicato.

Nombre:

Cargo:

Fecha:

- 1) Considera usted si el Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico cumple con el propósito para el cual fue creado.

SI

NO

¿POR QUE?

SI NO ¿POR QUE?

8) Considera usted si el no acudir a la Tramitación de un conflicto colectivo de carácter Jurídico o de Derecho responde al desconocimiento del Sindicato?

SI NO ¿POR QUE?

9) Considera usted que el Conflicto Colectivo de Carácter jurídico por mala interpretación del Contrato Colectivo es el que mas se aplica por los Sindicatos?

SI NO ¿POR QUE?

10) Considera usted si el Conflicto Colectivo Jurídico o de Derecho que promovió el Sindicato del Instituto Salvadoreño de Seguro Social en el año 2004 en el Juzgado Segundo de lo Laboral se cumple con la Sentencia?.

SI

NO

¿POR QUE?
