

T
344.0189
M722r
1965
F.j.ycs
Ej:5

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y CIENCIAS SOCIALES

RELACIONES ENTRE EL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO Y EL RE-
GLAMENTO INTERNO DE LA EMPRESA

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR

LAZARO MOLINA LOPEZ

PREVIA A LA OPCION DEL TITULO DE

DOCTOR EN

JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

NOVIEMBRE DE 1969

SAN SALVADOR,

EL SALVADOR,

CENTRO AMERICA



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

R E C T O R:

Dr. José María Méndez.

SECRETARIO GENERAL

Dr. José Ricardo Martínez.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

D E C A N O

Dr. René Fortín Magaña.

SECRETARIO

Dr. Fabio Hércules Pineda.

TRIBUNALES EXAMINADORES

MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES

PRESIDENTE: Dr. Manuel René Villacorta.
PRIMER VOCAL: Dr. Manuel Arrieta Gallegos.
SEGUNDO VOCAL: Dr. Jorge Alberto Barriere.

MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS

PRESIDENTE: Dr. Napoleón Rodríguez Ruiz.
PRIMER VOCAL: Dr. Julio César Oliva.
SEGUNDO VOCAL: Dr. Ulises Ayala Pino.

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL.

PRESIDENTE: Dr. Salvador Navarrete Azurdia.
PRIMER VOCAL: Dr. Marcos Gabriel Villacorta.
SEGUNDO VOCAL: Dr. Carlos Rodríguez.

ASESOR DE TESIS

Dr. Marcos Gabriel Villacorta.

A P R O B A C I O N D E T E S I S

PRESIDENTE: Dr. Mauricio Rosales Rivera.
PRIMER VOCAL: Dr. Aristides Augusto Larín.
SEGUNDO VOCAL: Dr. Carlos Ferrufino.

DEDICATORIA

CON TODO CARIÑO Y RECONOCIMIENTO

A MIS QUERIDOS PADRES:

José Sabas Molina y
Carmen López de Molina, quienes
sacrificándose al máximo, con-
tribuyeron a que realizara mis
anhelos.

CON AMOR Y DEVOCION

A MI ESPOSA

Rosa Cándida Torres de Molina.

A MIS HIJITAS

Yadyra Maritza y
Marta Ivonne,
causa de mis aspiraciones.

CON CARIÑO Y RESPETO

A MI TIA

Petronila Molina.

A MIS HERMANOS

Luisa Etelvina
Vicenta Bertila
Manuel de Jesús
María Milagro
Josefa Idulia
José Ulises
Julia Rubidia
José Hernán y
José Maximiliano.

A MIS DEMAS FAMILIARES Y A TODOS MIS AMIGOS.

Con la satisfacción de haber cumplido sus deseos.

A MANERA DE INTRODUCCION

Habiendo notado el auge que en nuestros tiempos ha tomado la — contratación colectiva, originada por el establecimiento de nuevas — fuentes de trabajo y por ese afán de los trabajadores de obtener mejores condiciones de vida, he decidido comentar dos instituciones — que son partes del Derecho Colectivo de Trabajo; se trata precisamente del contrato colectivo de trabajo y del reglamento interno de la empresa o de trabajo, instituciones que desde sus orígenes han tenido puntos de contacto.

La contratación colectiva, constituye quizá la parte más importante del Derecho Colectivo de Trabajo y es hecho mediante el cual patronos y trabajadores, fijan los salarios y demás prestaciones de trabajo.

Por su parte, el reglamento interno de trabajo es el instrumento que sirve de guía a los trabajadores para la ejecución y desarrollo de las labores dentro de la empresa.

En el presente trabajo, he tratado de comentar con la mayor — claridad posible el tema que elegí exponiendo a la vez mis propias conclusiones.

Por otra parte, cito en el mismo ciertos casos que son de práctica nuestra, los que tuve ocasión de conocer durante el tiempo que trabajé en varias dependencias del Ministerio de Trabajo.

Esta tesis es la culminación de todo mi esfuerzo, la que espero sea tratada con benevolencia por aquellos que tengan la gentileza de leerla.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

El contrato colectivo de trabajo es la manifestación más completa de la aspiración de los trabajadores de influir directamente en las condiciones de trabajo dentro de la empresa. Es pues el resultado natural de la evolución, que conduce del derecho individual al derecho colectivo de trabajo.

Cuando el trabajador, individualmente considerado estaba frente al patrono, su influencia era casi totalmente nula, excepto en ciertos y determinados casos; por ejemplo, cuando éste ocupaba un puesto de dirección dentro del trabajo o cuando el trabajo requería de cierta técnica especial.

Cuando el trabajador se organizó formando asociaciones profesionales de trabajadores, su influencia fue grande y la fijación de ciertas normas relacionadas con las condiciones de trabajo, ya fueron objeto de negación entre el patrono y la asociación profesional de trabajadores. Esta negociación al llevarse a cabo dentro del terreno sindical, tuvo como contenido inmediato la determinación genérica de las condiciones de trabajo, fue pues una regulación de tipo general en lugar de la individual que era la que existía anteriormente; esto se notó más que todo en las grandes empresas.

El contrato colectivo de trabajo, es la parte medular del Derecho Colectivo de Trabajo y su origen se encuentra a fines del si

glo pasado, posteriormente al nacimiento de la asociación profesional. En su inicio fue rechazado por los empresarios, y algunos tra
tadistas del Derecho Civil, le negaron validez; pero con el correr
del tiempo, se ha ido imponiendo y en los últimos años, solamente -
los estados totalitarios le niegan validez.

El contrato colectivo de trabajo surgió como una reacción de -
la clase trabajadora, motivada por el abstencionismo del Estado en
la resolución de los problemas económicos y sociales. Nació pues -
como una medida sociológica y económica, evidenciando la posición -
falsa de los trabajadores en el contrato individual de trabajo, con
el fin de igualar las condiciones de las partes, como para proteger
al trabajador individualmente considerado.

La doctrina alemana es abundante en investigaciones sobre con
venios o pactos de la edad media. Sustenta su explicación esa doc
trina en la transformación económica y social del sistema producti
vo de esa larga etapa histórica. El primitivo taller familiar se
había expandido y al cambiar sus condiciones, no obedecía ya a las
causas originales que lo habían formado, ni se respetaba tampoco -
las antiguas tradiciones.

Las corporaciones estaban protegidas por el Estado y se les -
otorgaba una amplia libertad para contratar con los oficiales y -
aprendices. Unos y otros representaban la fuerza del trabajo, por
lo que no es de extrañar que lucharan por sus derechos, haciéndo--
los valer cuando celebraran pactos provenientes de los conflictos
entre maestros y compañeros.

Los pactos establecían: condiciones de trabajo, aceptación de aprendices y oficiales, sistema de pagos y el señalamiento de días de descanso.

La doctrina francesa es algo vaga sobre estos pactos; en Inglaterra fueron desconocidos, probablemente porque las ordenanzas de trabajadores que dictaron en esa, el Rey Eduardo III en 1349 y 1351, cambiaron las características corporativas. En Inglaterra el funcionamiento de las corporaciones no fue obligatoria como en Francia y Alemania y a esto se debe su escaso desenvolvimiento, además de que los aprendices y oficiales tenían expedita la vía judicial para el señalamiento de sus salarios.

Según don Mario de la Cueva 1/, fueron los autores alemanes, quienes descubrieron en la edad media ciertos pactos muy semejantes a nuestros contratos colectivos de trabajo, ya que al lado de las corporaciones se formaron las asociaciones de compañeros, los que en diversos períodos de la historia, entraron en lucha con los maestros, quienes habían cambiado de actitud, pues ya no se consideraron paterfamilias de taller, sino propietarios de pequeños talleres o empresas, de la que pretendían sacar las mayores ventajas posibles.

1/ CUEVA, MARIO DE LA.
Derecho Mexicano del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A., México 4a. ed. pág. 471.

Así nacieron los pactos a que se refieren los autores alemanes, entre las corporaciones y las asociaciones de compañeros.

El estado de esa época protegía a las corporaciones y dejaba en entera libertad y a su arbitrio fijar las condiciones de trabajo de los compañeros y aprendices; es así como esos pactos de la edad media, surgieron como nuestros contratos colectivos, a iniciativa de los hombres que vendían su trabajo.

Esos pactos, según el decir de los autores alemanes, fueron celebrados con ocasión de conflictos surgidos entre la corporación y la asociación de compañeros y tenía como única meta poner fin a la pugna existente. Esta clase de acuerdos celebrados entre maestros y compañeros tenían una duración ilimitada, ya que terminaban sus dificultades entre ellos y continuaba ese estado de cosas con sus descendientes.

Las cláusulas principales de los mencionados pactos se referían a ciertos requisitos necesarios que se exigían para la admisión de aprendices y compañeros en los talleres de los maestros, fijándose además los salarios que percibirían, los cuales serían pagados por los maestros y además se consignó un día de descanso en la semana, el que por lo general era lunes; se prescribía además que para la realización de determinado trabajo, se debería utilizar en los talleres de los maestros, a ciertos y determinados miembros de la asociación de compañeros; aquí notamos ya un antecedente de las llamadas cláusulas de exclusión, a las cuales me referiré en su oportunidad.

Por otra parte, el mercantilismo (sistema económico que tendía en primer término al desarrollo del comercio, principalmente al de exportación y consideraba la posesión de metales preciosos (oro y plata) como signo característico de riqueza) y los Estados Europeos fueron hostiles a las asociaciones profesionales.

Es del caso hacer notar, que a la Fisiocracia, lo mismo que a la Escuela Liberal, no les pareció la reglamentación colectiva de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo surgió a la vida, como lo dije antes, en la mitad del siglo XIX, en la forma de contrato colectivo de trabajo ordinario.

Por otra parte, es del caso hacer notar que para la celebración de contratos colectivos no era suficiente la existencia de la simple coalición, ya que se necesitaba para ello, de la asociación profesional, aunque no era necesario que tuviese esta su reconocimiento legal, pero si requería, que no fuese constitutiva de un hecho ilícito, de un hecho prohibido y castigado por la ley.

El contrato colectivo de trabajo se originó como una reacción a la inoperancia del contrato individual de trabajo y porque el Estado de aquél tiempo, le daba mayor protección al capital que a los trabajadores.

Dentro de la empresa, el patrono siempre imponía su voluntad en lo relacionado con la fijación de salarios y demás condiciones de trabajo, no se verificaba previamente el diálogo entre patrono y trabajador sobre la fijación de tales prestaciones.

Además el trabajador no tenía ninguna protección de las autoridades y entregaba su trabajo a cambio de un mísero salario; esta actitud pasiva e indiferente del Estado en ayudar al hombre que trabaja, era la mejor manera de proteger al capital.

En esta época, tampoco era posible que se hablara de contrato individual de trabajo, porque se desconocía dicha institución, ya -- que lo que en realidad existía era el llamado reglamento de trabajo, que era formulado unilateralmente por el patrono y contenía una serie de normas relativas a los servicios, salarios, jornadas de trabajo, horas de entrada, salida del trabajo, etc., y además, ciertas -- normas disciplinarias que deberían regir y aplicarse dentro de la empresa. Estas normas tenían que ser acatadas por todos aquellos que quisieren trabajar, adhiriéndose forzosamente a este reglamento.

El trabajador al ingresar a la empresa, no hacía más que adherirse a las condiciones de trabajo fijadas en el reglamento, e impuestas por el patrono. En esta situación, al reglamento substituía al ordenamiento contractual; aún cuando es valedera esta afirmación, -- creemos que siempre seguirá imperando la voluntad del trabajador como fuerza vincular, ya que éste, ante la manifestación formulada por el patrono en el reglamento, expresaba también a su vez, una declaración de voluntad, aceptando someterse á dicho reglamento, declaración de voluntad que engendraba naturalmente un verdadero vínculo contractual.

Mas, en realidad, el reglamento interno de trabajo, por su especial naturaleza jurídica, ha perdido en la actualidad el carácter de

ser autorizado exclusivamente por el patrono e impuesto a trabajadores, ya que casos hay en que para su formación intervienen ambas partes.

El reglamento de trabajo, como hemos visto, lo constituía una serie de normas de reglamentación colectiva, referente a condiciones de trabajo fijadas siempre por el patrono. Con el fin de democratizar la economía, darle validez al contrato individual de trabajo y sustituir el reglamento de trabajo, surgió el contrato colectivo; esta fue la respuesta que dió la clase trabajadora al abstencionismo del Estado.

En lo que respecta a nuestro país, fue el Consejo de Gobierno RRevolucionario quien emitió la primera ley sobre Contratación Colectiva el día nueve de agosto de mil novecientos cincuenta, publicado en el Diario Oficial de ese mismo día.

Posteriormente, por decreto Legislativo de veintisiete de marzo de mil novecientos cincuenta y dos, se emitió una Nueva Ley de Contratación Colectiva, que derogó la anterior. Decía esta nueva ley en sus considerandos que la contratación colectiva de trabajo es uno de los mejores medios para regular equitativamente las relaciones laborales entre patronos y trabajadores y además que la contratación colectiva en materia de trabajo es completamente necesario de la institución de sindicatos autorizados por la ley.^{1/}

^{1/} EL SALVADOR. MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.
Rev. conmemorativa vigésimo aniversario pág. 32 y 33.

Como notas más sobresalientes de la referida ley, se pueden citar las siguientes: el Artículo primero daba un concepto de contrato colectivo; el segundo sentaba las reglas referentes a la obligación que tenía el patrono para negociar el contrato colectivo prescribiendo además que el sindicato debía negociar colectivamente dicho contrato cuando se lo pidiera el patrono. Regulaba además la negociación voluntaria y los efectos que producían los contratos colectivos en los contratos individuales de trabajo y en relación con otros contratos colectivos de trabajo suscritos por el mismo patrono. Establecía también en unos de sus artículos, que la existencia del contrato colectivo sólo podía probarse mediante el documento respectivo, debidamente inscrito o por medio de certificación de la inscripción extendida por la Sección de Sindicatos; se estableció además en dicha ley, la prohibición de insertar cualquier cláusula de exclusión dentro del contrato.

Como puede notarse, el Código de Trabajo no hace más que repetir los principios básicos expuestos en la referida ley de Contratación Colectiva.

Con respecto al reglamento Interno de Trabajo puede decirse que fue también el Consejo de Gobierno Revolucionario, el que con fecha 10. de junio de 1949 emitió la Ley sobre Reglamentación Interna de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, publicada en el Diario Oficial del 3 del mismo mes y -

año. 1/

En virtud de tal reglamentación, todo patrono de empresa o establecimiento comercial o industrial en que se ocuparon de modo permenente diez o más trabajadores, estaba en la obligación de elaborar un reglamento interno de trabajo, el que debería someter a la aprobarción del Director del Departamento Nacional del Trabajo.

El reglamento debería contener las regulaciones necesarias - para el mejor desempeño del trabajo. Una de estas regulaciones era la referente a las disposiciones disciplinarias y el modo de aplicarlas.

1/ EL SALVADOR, MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL,
Rev. conmemorativa vigésimo aniversario, pág. 31.

CAPITULO II

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo, institución central del Derecho Colectivo de Trabajo, tuvo su origen en Gran Bretaña, en el curso del siglo diecinueve, extendiéndose su práctica por el continente europeo a fines de ese siglo y a principios del veinte. En esta época predominaba el Derecho Civil y se afirmaba que las únicas fuentes de las obligaciones las constituían el contrato y la ley.

El contrato colectivo de trabajo, surgió como aquél acuerdo de voluntades existentes entre un grupo de personas pertenecientes a la clase laborante y otra denominada patrono.

Este acuerdo de voluntades, era productor de obligaciones recíprocas y recibió el calificativo de colectivo, en vista de que del lado de la clase trabajadora participaba una colectividad de personas.

La finalidad inmediata de la asociación profesional es el mejoramiento actual de las condiciones de existencia de los trabajadores, pues el propósito alcanzado por la asociación profesional y el Derecho Colectivo de Trabajo, es el contrato colectivo; una cosa semejante debe decirse de la huelga, que constituye un método de presión sobre el patrono, a efecto de obligarlo a acceder a las

demandas justas de los trabajadores.

El contrato colectivo de trabajo es, pues, el pacto que fija las condiciones de trabajo de la empresa, generalmente elevando el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las ne necesidades del obrero.

El contrato colectivo de trabajo, es, además, un esfuerzo de democratización del derecho, ya que en el contrato colectivo se ve la posibilidad de que sean los dos miembros de la relación de trabajo, quienes fijen las condiciones a que habrán de sujetarse.

Denominaciones

El contrato colectivo de trabajo, ha recibido diversas denominaciones, entre las que se pueden citar las siguientes: Contra-
to de Tarifa, llamado así por autores alemanes, los que veían en -- los acuerdos celebrados entre las asociaciones profesionales de -- trabajadores y empresarios una especie de tarifa, porque éstos se referían exclusivamente a los salarios que se pagarían a los trabajadores.

Los autores italianos desde principios del presente siglo, optaron por llamarle contrato colectivo de trabajo, denominación con - que se le conoce aún.

Por otra parte, "el profesor francés León Duguit, en una serie de conferencias dictadas en la ciudad de Buenos Aires Argentina, en el año de 1912, sostuvo que era inadmisibile la denominación de contrato colectivo de trabajo y que en consecuencia era necesario se - cambiara por el de "Convención Colectiva de Trabajo", dicha proposición tuvo eco y fue empleada esta terminología en la Ley Francesa - de 1919, aunque siempre dicha institución siguió considerándose como un contrato".1/

Los autores españoles por su parte, optaron por emplear el término de contrato colectivo de trabajo, y en tiempos de la república se emplearon también las siguientes denominaciones: "Pactos colectivos de condiciones de trabajo", "Bases convencionales plurales de trabajo".

La denominación de contrato colectivo de trabajo, al decir de don Mario de la Cueva, fue una necesidad en los orígenes de esta —

1/ CUEVA, MARIO DE LA
Derecho Mexicano del Trabajo.
Editorial Porrúa S.A. México 4a. ed. pág. 467.

institución, pero en los actuales tiempos, resulta inadecuada y no obstante se sigue usando dicha denominación en las leyes laborales mejicanas.

Concepto

Con el objeto de tener una noción clara de la institución que se comenta, me voy a permitir enunciar varios conceptos de contrato colectivo de trabajo, que según mi modo de apreciar, me parecen bastante aceptables:

"Contrato colectivo de trabajo, es el convenio que celebran - el grupo obrero y el empresario, para fijar las condiciones según las cuales habrán de celebrarse los contratos individuales de trabajo".

"Contrato colectivo de trabajo, es el pacto, convenio o acuerdo que regula las relaciones entre las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos y fija las condiciones generales de prestación de los servicios."

Nuestro Código de Trabajo, en el Art. 224, da una definición de contrato colectivo de trabajo diciendo que es el que tiene por objeto regular durante su vigencia las condiciones que regirán los

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

De los conceptos anteriormente transcritos se deduce claramente que el contrato colectivo y el contrato individual de trabajo -- son dos instituciones diferentes en cuanto a su contenido y forma, -- ya que por contrato individual de trabajo entendemos que es el convenio verbal o escrito, por medio del cual una persona natural se obliga a prestar sus servicios a otra, natural o jurídica, bajo la dependencia de ésta y mediante un salario; de esta definición inferimos que el contrato colectivo de trabajo no es propiamente un verdadero contrato, sino que es la norma obligatoria para las partes contratantes, la cual debe tenerse en cuenta y respetarse al momento de celebrarse los respectivos contratos individuales de trabajo o adaptarse a éste, los contratos ya existentes.

A veces sucedía que las cláusulas del contrato colectivo de -- trabajo eran previamente determinadas y propuestas por una sola parte, que por lo general era el patrono, ya que este era el económicamente más fuerte, de modo que la otra parte, no podía introducirle -- ninguna reforma o modificación, y consecuentemente tenía que aceptar

incondicionalmente el contrato; se trataba pues en este caso de un verdadero contrato de adhesión. Esta situación existió antes del nacimiento del contrato colectivo, tal como actualmente lo conocemos.

Ocurría también que a veces, dos grupos organizados de personas elaboraban de común acuerdo el esquema del contrato, conocido éste como contrato tipo bilateral, opuesto al anterior que como ya vimos era de carácter unilateral.

El contrato tipo de carácter bilateral pertenece al grupo de los llamados normativos, esta clase de contratos tienen como finalidad determinar el contenido de la relación jurídica entre las dos partes contratantes.

La característica principal del contrato colectivo de tipo normativo, es la de que no hace surgir inmediatamente derechos y obligaciones entre las partes que lo celebran, sino que solo fije los derechos y obligaciones para que tengan vida, en el caso de que las partes interesadas convengan relacionarse de la manera prevista.

Según don Ernesto Krotoschin,^{L/} "la convención colectiva de tra

^{L/} KROTOSCHIN, ERNESTO
Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. pág.715
Editor Roque Depalma. Buenos Aires 1955.

bajo moderna regulada legalmente, en cuanto da normas para el contenido de los contratos individuales de trabajo, es un contrato normativo, que es fuente de estos contratos en sentido estricto, ya que las normas fijadas por la convención son imperativas o inderogables en principio; las cláusulas discrepantes que las partes del contrato individual hubieren convenido son sustituidas de derecho por la correspondiente convención colectiva, salvo las que contengan con--diciones especiales más favorables al trabajador."

El contrato colectivo de trabajo, regula relaciones de derecho privado, pero ésto no excluye que el Estado, por el interés público que el contrato defiende, vigile su establecimiento, lo mismo que - su cumplimiento.

Las relaciones individuales de trabajo, son independientes del contrato colectivo de trabajo, pero para su validez, deben ajustar--se las cláusulas de aquél, a las condiciones generales de éste. Esta modalidad de la institución en comento, hace que se le califique como contrato normativo.

Contenido del Contrato

Al hablar del contenido del contrato colectivo de trabajo o de

la convención colectiva, como la llama acertadamente don Erenesto - Krotoschin, me referiré en primer lugar a las normas objetivas creadas por él.

Esta clase de normas, tienen como finalidad inmediata, regir - las relaciones individuales de trabajo existentes entre el patrono y los trabajadores contratantes. En consecuencia, el contenido de las normas objetivas debe consistir, en todo lo que puede o debe ser contenido del contrato individual de trabajo.

El contenido del contrato colectivo, es la serie de cláusulas que contiene o debe contener; es el conjunto de normas que regulan la situación económicosocial de la referida institución.

Según el tratadista alemán Philipp Lotmar, el contenido del - contrato colectivo de trabajo, puede ser clasificado de la siguiente manera:

a) Disposiciones transitorias, llamadas también accidentales o accesorias, comprenden aquellas cláusulas que se establecen con ocasión del contrato colectivo, por ejemplo a la terminación de - una huelga o paro, a la reanudación del trabajo, a la readmisión de los trabajadores que antes habían sido despedidos.

b) Ciertas disposiciones del contrato que se refieren a éste, considerado en si mismo, por ejemplo las disposiciones relacionadas con el principio, duración y fin del contrato, las que tratan de asegurar que el contrato sea efectivo, las que establecen o preven la posibilidad de formación de comites y organismos, que tendrán como finalidad sanjar las desaveniencias o dificultades que puedan surgir entre las partes contratantes, las que establecen sanciones para la parte que no cumple o que viole el contrato; y

c) Las disposiciones relacionadas con las condiciones generales del trabajo; estas disposiciones son las que servirán de base para la celebración de los contratos individuales de trabajo.

De los tres grupos de disposiciones mencionadas, las primeras pueden faltar, ya que en realidad no forman parte del contrato -- pues son normas accidentales, las que no hacen relación directamente con el contenido del contrato, porque esta situación que regulan no siempre se presenta al celebrar contratos colectivos.

Las disposiciones contenidas en los literales b) y c) constituyen en realidad el contenido esencial del contrato, la extensión de éstas puede variar, pero nunca faltar, pues se daría el caso de

un contrato incompleto, o **inexistente** si llegase a faltar las disposiciones comprendidas en el literal b); por esto, las disposiciones que se señalan en el literal c) forman el llamado núcleo del contrato y las anteriores, la envoltura protectora.

Por otra parte, según la legislación laboral Mexicana, el contrato colectivo de trabajo comprende:

a) La envoltura, que está constituida por el conjunto de normas que se relacionan con la vida e imperio de la institución o sean aquellas normas que se refieren al principio, duración revisión y **terminación** del contrato, así como a las que hacen relación a la empresa o establecimientos, donde habrá de regir el contrato.

b) El elemento obligatorio, éste lo constituye el conjunto de normas que tratan de asegurar la efectividad del **elemento normativo**; estas normas pueden dividirse así: las que tratan de asegurar la **efectividad** del contrato y las que fijan las obligaciones concretas a cargo de la asociación profesional frente al patrono o **viceversa**.

c) El elemento normativo, está compuesto de las **condiciones ge**nerales para la prestación individual del trabajo. Este **tercer ele**mento está constituido por dos series de cláusulas así:

1) condiciones individuales para la prestación de los servicios; -- y 2) condiciones colectivas para la prestación de los mismos. Dentro de las primeras podemos señalar las siguientes: todas aquellas que tienen relación con la fijación de las jornadas de trabajo, descansos semanales, vacaciones, salarios etc. y que pasan a ser o formar parte del contrato individual de trabajo, en general son pues -- obligaciones que adquieren el patrono frente al trabajador o viceversa. De las segundas podemos señalar ciertos servicios sociales que el patrono se obliga para con la comunidad de trabajadores, por ejemplo establecimientos de hospitales, escuelas, guarderías, canchas deportivas, etc.

d) Las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias; esta -- clase de disposiciones propiamente no forman parte del contrato; ya que pueden aparecer o no, según se presente la situación.

Don J. Jesús Castorena,^{1/} comentando la Ley de Trabajo Mexicana, clasifica el contenido del contrato colectivo de la siguiente manera:

1o.) Grupo: Cláusulas, cuyos efectos, obligaciones y derechos, se fincan se cumplen o cobran eficacia, en las personas físicas de los trabajadores y de los patronos, bien a través del contrato individual de trabajo o bien directamente.

^{1/} CASTORENA, J. JESUS
Manual de Derecho Obrero, pág. 204 y sig. 2a. ed. México D.F.

Las cláusulas cuyos efectos cobran eficacia a través del contrato individual de trabajo, son todas aquellas que se refieren a las condiciones de trabajo. Por esa razón la doctrina europea las llama normativas.

2o.) Grupo. Cláusulas cuyos efectos, obligaciones y derechos, se cumplen o cobran eficacia en la persona del sindicato obrero y — del patronal o del patrón cuando no es una asociación de patronos la que contrata (en el primer caso se refieren a la llamada CONVENCION COLECTIVA, conocida entre nosotros). El sindicato persigue a través de ellas robustecer su posición frente al patrono y frente a sus asociados: descuentos de cuotas sindicales, salarios y gastos de los representantes sindicales que asisten a las convenciones o a la discusión motivada por la revisión del contrato colectivo.

3o.) Cláusulas cuyos efectos, obligaciones y derechos, se financian, se cumplen o cobran eficacia, al mismo tiempo que en la persona de las asociaciones en las que las personas físicas de patronos y — trabajadores. Integrar comisiones mixtas y someter a ellas los problemas previstos en el contrato colectivo; reglamentación del derecho de huelga procedimientos a seguir en caso de conflictos; determinación de las sanciones aplicables a las personas que violen el pacto etc., son en una palabra aquellas prevenciones dirigidas a garantizar indirectamente la eficacia del contrato colectivo de trabajo.

4o.) Cláusulas cuyos efectos, derechos y obligaciones, se fincan indistintamente en las personas físicas, en las asociaciones o en unas y otras. Son las cláusulas de acomodo de situaciones anteriores a la celebración del contrato colectivo de trabajo, las que establecen medidas transitorias, las que liquidan problemas surgidos con motivos del conflicto, etc., son las relativas además al plazo de vigencia del contrato y las que determinan su campo de aplicación, bien desde el punto de vista del territorio, bien desde el punto de vista de la empresa o bien desde el punto de vista de las profesiones especialidades.

Nuestro Código de Trabajo, en su Art. 229, enumera las principales cláusulas que deberá contener todo contrato colectivo de trabajo, las cuales son: a) lugar y fecha de su otorgamiento; b) nombres completos y generales de quienes lo suscriben y la expresión de la calidad en que actúan; c) la fecha en que entrará en vigencia y tiempo de duración; d) las cláusulas que determinan las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo, celebrados o por celebrarse en las empresas de que se trate; e) cláusulas que determinen los derechos y obligaciones de las partes contratantes; d) cláusulas que garanticen su ejecución o eficacia; y g) las demás estipulaciones en que convengan las partes contratantes.

Entre las cláusulas que cita el Art. 229 del Código de Trabajo, podemos hacer la siguiente clasificación: las comprendidas en los literales a), b) y c) forman la llamada envoltura del contrato; las comprendidas en los literales d) y e) constituyen el elemento norma

tivo llamado también núcleo; las restantes forman el elemento obligatorio.

En relación con el contenido del contrato, cabe hacerse la siguiente pregunta: teóricamente es posible que pueda existir un contrato colectivo, con solo las cláusulas que comprenden el llamado núcleo? A la interrogante anterior se contesta afirmativamente, de tal suerte que se puede hablar de contrato colectivo, con solo las cláusulas que forman el núcleo, ya que la envoltura no es necesario que exista, pues la ley supliría su falta.

Clases de contratos

Nuestro Código de Trabajo solamente reconoce como válido el contrato colectivo llamado ordinario, conocido también como contrato normativo de origen francés, en el que es necesario para actualizarse, que existan o se celebren contratos individuales de trabajo.

Un contrato colectivo de carácter normativo, es aquel en el que se convienen las condiciones que deberán ser observadas en los contratos particulares; de lo dicho se deduce que las partes que celebren el contrato colectivo, son distintas de las que celebran el contrato individual de trabajo, en lo que respecta a la parte de los trabajadores, es así que las condiciones de trabajo convenidas en el contrato colectivo, no son propiamente derechos y obliga

ciones de quienes lo pactaron, al menos, como antes lo dije, del lado de los trabajadores.

El contrato colectivo normativo, al cual me he referido en el párrafo anterior, se opone completamente al llamado contrato de ejecución, cuya paternidad es atribuida al Licenciado Vicente Lombardo Toledano, quien lanzó su doctrina del contrato de ejecución en el año de 1928, ratificada en 1934, con ocasión del Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial, precisamente antes de darse la Ley Federal de México, cuando solamente existían las leyes de los Estados.

Se dice que a diferencia del contrato colectivo de tipo normativo, el contrato colectivo de trabajo mexicano, basado en el contrato de ejecución es un verdadero contrato de trabajo, argumentan al respecto que el contrato normativo en el fondo es una convención colectiva y si se le dió el nombre de contrato, fue con el objeto de ubicarlo dentro de las fuentes de las obligaciones.

Aseguraba el Licenciado Toledano, que el contrato colectivo mexicano, sí constituía un verdadero contrato y decía que en este caso, el sindicato se entiende directamente con el patrono, al que le dice: que el sindicato le va a prestar tales servicios, de acuerdo con cierta tabla de condiciones que le presenta, en la cual están contenidos los salarios, descansos, vacaciones, aguinaldos, calidad de trabajo, etc.; todo ésto se estipula de tal suerte, que el patrono no tendrá posteriormente que preocuparse por nada. El sindicato

de conformidad con sus estatutos, coloca a los trabajadores en la empresa y el patrono queda relevado de ejercer sus derechos de dueño de la empresa, ya que caso de suscitarse alguna anomalía, su queja tendría que ser presentada al sindicato; por otra parte, cuando el trabajador es despedido de su trabajo no tiene que pagar ninguna indemnización, sino que es el sindicato el que paga e impone las sanciones o medidas disciplinarias que estime convenientes, hay aquí un verdadero caso de despersonalización del trabajador.

En el contrato de ejecución encontramos dos características que le son propias: en primer lugar se puede decir que el contrato de ejecución, puede existir sin que sea necesaria la existencia de contratos individuales de trabajo, los que sí, son indispensables cuando se trata de la existencia de un contrato colectivo de carácter normativo.

De lo dicho se deduce que dentro de la teoría del contrato de ejecución, no importa la persona que trabaje, lo importante es la prestación de los servicios.

La segunda característica del contrato de ejecución, es la de que para su existencia, necesita de las llamadas cláusulas de exclusión, a las que hice referencia en el Capítulo II de esta tesis.

Sobre este último punto, podemos decir que hay dos clases principales de cláusulas de exclusión:

- a) Las de exclusión de ingreso,
- b) Las de exclusión por separación.

Las primeras consisten en aquellas que se insertan en el contrato, por las cuales el patrono se obliga a no darle trabajo a todo - aquel que no pertenezca al sindicato, con quien se tiene celebrado el respectivo contrato colectivo de trabajo.

Las segundas son aquellas por las cuales el patrono se obliga a separar del trabajo, a todo aquél que por cualquier motivo haya - dejado de ser miembro del sindicato.

Estas cláusulas están prohibidas en nuestro Código de Trabajo, Art. 230, cuando se refiere expresamente a ellas, al decir: "Cual-
quier cláusula de exclusión en el contrato colectivo, se tendrá por nó escrita; y el patrono podrá emplear en su empresa a trabajadores -- que no pertenezcan al sindicato". Y la prohibición va aún más allá, pues el inciso segundo del referido artículo dice: "En los contra-tos individuales de los trabajadores no sindicados, no podrán esti- pularse condiciones de trabajo diferentes a las otorgadas a los tra bajadores miembros del sindicato contratante. Se exceptúa el caso de personas cuyas labores ameriten por su jerarquía científica, ar- tística o técnica".

Partes del contrato

Todo contrato colectivo de trabajo, para que sea válido, se necesita que sea celebrado por una asociación profesional de traba

jadores o sindicato y por uno o varios patronos.

De lo antes expuesto se deduce que para contratar colectivamente, es necesario que los trabajadores primeramente se organicen formando sindicatos y posteriormente, después de reunir ciertos requisitos legales, a los cuales me referiré en su oportunidad, se proceda a la negociación y celebración del contrato colectivo.

Solamente el sindicato de trabajadores y un patrono, pueden ser titulares del contrato colectivo de trabajo, tal como lo estatuye el Art. 225 del Código de Trabajo.

Cuando se trate de una convención colectiva de trabajo, se necesita por una parte un sindicato de trabajadores y por la otra, un sindicato de patronos. Art. 239 del Código de Trabajo.

Vigencia y duración

El contrato colectivo de trabajo tiene como característica especial la inmediatez, esto es, de que al entrar en vigencia el contrato colectivo en la fecha señalada en el mismo, se vuelve obligatorio para todos los trabajadores de la empresa, comprendiendo aún, a los que no pertenezcan al sindicato.

Con relación a la duración del contrato, se puede decir lo siguiente: que de conformidad con el Art. 229 del Código de Trabajo, las partes pueden libremente estipular su duración, pero si es necesario que se tenga en cuenta las limitaciones que establece el alu-

dido artículo, el cual no podrá ser ni menor de un año, ni mayor de tres, prorrogables automáticamente por períodos de un año y siempre que se continúen llenado los requisitos legales, que fueron exigidos por su celebración.

CAPITULO III

EL REGLAMENTO INTERNO DE LA EMPRESA

El reglamento interno de trabajo o de la empresa, como quiera llamársele, tuvo su origen en los albores de maquinismo, época en la cual dió comienzo la revolución industrial; estaba formado por un conjunto de disposiciones, relacionadas con las condiciones de trabajo, que unilateralmente eran formuladas por el patrono, e impuestas a todos sus trabajadores; este conjunto de disposiciones — que constituían el reglamento, se tomaban como base para la celebración de los respectivos contratos individuales de trabajo, hacía las veces de un contrato colectivo de trabajo de tipo normativo.

Por ser el reglamento interno de trabajo, un acto unilateral — del patrono, introducíase arbitrariamente por parte de éste, una serie de normas relacionadas con las condiciones del trabajo, entre las que se pueden citar las siguientes: disposiciones relacionadas con las jornadas de trabajo, con las medidas disciplinarias, etc. y además ciertas regulaciones de carácter técnico administrativo, encaminadas también a la buena marcha y ejecución del trabajo dentro de la empresa.

Todo este conjunto de disposiciones, por lo general, han pasado a formar parte del contrato colectivo de trabajo.

Con la aparición del maquinismo y la gran industria, quedó desplazada la técnica individual, lo mismo que el artesanado; al dueño del taller le fue imposible continuar vigilando personalmente el trabajo y tuvo necesariamente que formular una serie de órdenes para ello. Es así que, todas las observaciones y órdenes que se deban verbalmente, se tradujeron en reglas escritas, que indicaban las tareas a desarrollar, a la vez que determinaban las disposiciones que regirían dentro de la fábrica, taller o explotación.

Con la evolución económico-social, aparece el contrato colectivo de trabajo, fijando las condiciones de trabajo en la empresa. Es entonces cuando el reglamento interno de trabajo, pierde toda su preponderancia y pasa a ocupar un puesto de segundo orden, quedando reducido solamente, al conjunto de disposiciones a las cuales deberían sujetarse todos los trabajadores de la empresa, única y exclusivamente en la ejecución de los trabajos.

Según don Ernesto Krotoschin,^{1/} la naturaleza jurídica del reglamento de taller como él lo llama, es distinta según se trate de un verdadero acuerdo de empresa o de una reglamentación establecida unilateralmente por el patrono. Esta última condición, prevaleció en el pasado, pero en las legislaciones modernas, se exige la in--

^{1/} KROTOSCHIN, ERNESTO.
Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, pág. 672.
Editor Roque Depalma. Buenos Aires 1955.

intervención de trabajadores como de patronos para su formación y además requiere la aprobación de la autoridad respectiva; esta situación es la que en parte prevalece entre nosotros, según lo voy a comentar en el Capítulo IV del presente trabajo.

El reglamento interno de trabajo, difiere del contrato colectivo de trabajo, en que éste establece las condiciones de trabajo y el reglamento interno de trabajo contiene, las medidas a observar en la ejecución del mismo.

El reglamento interno de trabajo, en un estatuto intermedio, entre el contrato colectivo y el contrato individual de trabajo. Muchas de las prescripciones o normas del contrato colectivo, no pueden practicarse por si mismas, el contrato individual de trabajo no contiene las medidas de detalle, entonces el reglamento ajusta a las necesidades de la empresa, las normas del contrato colectivo y complementa las del contrato individual.

Denominaciones

La institución que es objeto del presente comentario, ha recibido diversas denominaciones, entre las que se pueden citar las siguientes: "Ley de Fábrica", "Reglamento de Taller", "Reglamento Interior de la Empresa" y entre nosotros, de conformidad con nuestras leyes laborales, ha sido y es conocido con el nombre de "Reglamento Interno de Trabajo".

La denominación de "Reglamento Interno de Trabajo", se usó por primera vez en la ley que reguló dicha institución, la que fue creada por el Consejo de Gobierno Revolucionario de la República de El Salvador, el primero de junio de mil novecientos cuarenta y nueve.

Concepto

Para poderse dar un concepto de reglamento interno de trabajo, acorde con la evolución actual que el Derecho del Trabajo ha experimentado, conviene pues hacer notar que, en los inicios del progreso industrial, el reglamento interno de trabajo tuvo sin lugar a dudas mucho más importancia que hoy día, y en ese entonces era considerado como el conjunto de disposiciones sobre condiciones de trabajo - que el patrono imponía a los trabajadores.

Don J. Jesús Castorena, citado por Pedro Fossas Requena en su tratado Derecho Obrero y por don Mario de la Cueva,^{1/} nos dá la siguiente definición: "Un conjunto de normas a las cuales deberá sujetarse la ejecución de los trabajos o desarrollo de los mismos.

De acuerdo con el citado autor, el reglamento interno de trabajo, no debe contener sino aquellas disposiciones tendientes al mejor desarrollo y ejecución de las obligaciones nacidas del contrato de trabajo y que era necesario para la buena organización de las relaciones de trabajo.

^{1/} CUEVA, MARIO DE LA
Derecho Mexicano del Trabajo
Editorial Porrúa S.A., México, pág. 734, 4a. ed. 2o. tomo.

El uruguayo Héctor Hugo Barbajeleta, en su trabajo titulado "Reglamento de Taller", define el Reglamento Interno de Trabajo o de Taller como la colección ordenada de las reglas especiales relativas -- al trabajo dentro de un establecimiento y de las sanciones aplica-- bles para el caso de incumplimiento.

En esta definición se destaca el poder disciplinario del empresario, es decir, esa facultad por la cual puede amonestar y hasta -- despedir en ciertos casos al trabajador que no cumple con las disposiciones relativas con el trabajo y que se encuentran contenidos en el reglamento. Pero hay que hacer constar, que el patrono no puede despedir trabajadores sin causa justa, porque entonces indemnizará al trabajador despedido, ya que éste se encuentra protegido por la ley.

Los anteriores conceptos, según mi modo de apreciar, me parecen aceptables, pues exponen con bastante claridad el contenido y finalidad del reglamento interno de trabajo.

Contenido

El contenido del reglamento interno de trabajo, comprendía anteriormente tres tipos de cláusulas:

a) Cláusulas obligatorias e inderogables, las que todo reglamento debía contener y no podían modificarse en los contratos indiuales de trabajo; estas se referían a descansos durante la jornada, señalamiento de lugares y días para el pago, su forma, etc.

b) Cláusulas obligatorias, pero derogables; dicho en otras palabras, figuraban en el reglamento, pero podían modificarse en los contratos de trabajo, por ejemplo: cláusulas relacionadas con el procedimiento y aviso de despido, medidas disciplinarias etc.

c) Cláusulas facultativas, éstas se referían especialmente a la conducta que debería ser observada por los trabajadores.

Muy pocos tratadistas del Derecho de Trabajo se han ocupado del estudio del reglamento interno de trabajo; no por ello debemos desconocer el valor que el reglamento de taller, como lo llaman algunos autores, tiene en el campo del derecho del trabajo, ya que en él se encuentra la forma y los términos como deben cumplirse las obligaciones que se originan de los contratos de trabajo.

Todo reglamento interno de trabajo, deberá contener por lo general las condiciones obligatorias a que deberán someterse el patrón y sus trabajadores en la ejecución o prestación de los servicios en las empresas, talleres etc.; dichas condiciones son las relacionadas con la puntualidad y asistencia al trabajo, cuidado del material y útiles con que se labore, disciplina interna de la empresa, prohibiciones y sanciones por violación a dichas normas etc.

Nuestro Código de Trabajo, en el Art.255, enumera las principales disposiciones que debe contener todo reglamento interno de trabajo, digo principales porque el último inciso del referido artículo, dá lugar a que se incluyan en el reglamento, reglas de carácter técnico administrativo, encaminadas a la buena marcha de la empresa.

Campo de aplicación

El primer lugar y sobre este punto, voy a referirme a la forma como lo contemplaba la Ley de Reglamentación Interna de Trabajo en empresas y establecimientos comerciales e industriales. Según el Art. 10. de la referida ley, todo patrono de empresa o establecimiento comercial o industrial en que se ocupaban de modo permanente diez o más trabajadores, quedaba en la obligación de elaborar un reglamento interno de trabajo. De conformidad con la mencionada disposición, el reglamento interno de trabajo, solamente tendría aplicación en aquellos establecimientos comerciales e industriales en que se ocuparen de modo permanente diez o más trabajadores.

En el Art. 20. de la aludida ley, se indicaba que el reglamento interno de trabajo, debería estar de acuerdo para que fuese aprobado, con las leyes, decretos, convenciones o pactos que lo afecten y que una vez aprobado, tendría como fin, fijar con claridad las condiciones obligatorias a que deberían sujetarse tanto patronos como trabajadores con ocasión de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

En la actualidad, aparece dicha institución reglamentada en el Título IV del Libro Segundo del Código de Trabajo, en el que encontramos la siguiente novedad: dice al respecto el Art. 253 del mencionado código que todo patrono privado que ocupe de modo permanente diez o más trabajadores etc. etc. Como puede verse, el Código de Trabajo hace más amplia dicha obligación, por cuanto dentro del término patrono privado, quedan comprendidos establecimientos que -

dejaba por fuera la ley anterior, cuales eran los establecimientos dedicados a la agricultura, ganadería, a la crianza de aves de corral etc. etc.

Como se nota, el campo actual de aplicación del reglamento in terno de trabajo, es mucho más amplio que el anterior, pues comprende establecimientos no comprendidos anteriormente, siempre y cuando ocupen de modo permanente diez o más trabajadores y se aplicará tanto a trabajadores como a los patronos.

Es del caso hacer notar que constituye una obligación para el patrono, la elaboración del reglamento, cuando tiene en su empresa más de diez trabajadores permanentes; pero eso no obsta que cualquier patrono voluntariamente elabore su propio reglamento, aún cuando tenga trabajadores en número menor de diez.

Para que sea aprobado un reglamento interno de trabajo es necesario que sus disposiciones estén de acuerdo con el Código de Trabajo, con las leyes en general, con los contratos y convenciones que lo afecten y, además, que no contravenga el orden público, ni las buenas costumbres, y que haya sido aprobado por la autoridad competente, sin cuya aprobación no tendrá ningún valor.

De conformidad con los Arts. 253 del Código de Trabajo y 21 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, el Director General del Departamento Nacional del Trabajo, es la autoridad llamada a aprobar todo reglamento interno de trabajo.

Una vez que ha sido aprobado el reglamento, se dará a conocer a los trabajadores y posteriormente, después de cierto tiempo entra en vigencia.

Con relación a la duración del reglamento, ni el Código de Trabajo, ni la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, han regulado esta situación. Yo estimo que el reglamento interno durará por todo el tiempo que tenga vida la empresa en donde se aplique; esto es lógico, porque al desaparecer la empresa en donde rige, ya no tiene objeto su existencia.

Por otra parte, considero también que el reglamento durará siempre y cuando no haya ninguna ley que expresamente le quite su validez.

CAPITULO IV

FORMACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y DEL REGLAMENTO

INTERNO DE LA EMPRESA

El contrato colectivo de trabajo puede ser el resultado de una li-
discusión entre el sindicato de trabajadores y uno o varios patronos
y también puede surgir por la presión ejercida por los trabajadores
en ciertos y determinados casos.

Es evidente, que en los lugares donde los sindicatos hayan si-
do declarados ilegales, no pueden celebrarse contratos colectivos -
de trabajo.

Una de las grandes ventajas de la contratación colectiva es la -
de constituir un medio flexible de ajustar los salarios y condicio-
nes de trabajo a la evolución económica y técnica de la industria.

El primer camino para llegar al contrato colectivo de trabajo
es el acuerdo de voluntades; estas voluntades son autónomas frente
al estado, actúan dentro del orden jurídico estatal, de manera que
para que pueda alcanzarse el propósito que se persigue, deben res-
petarse los principios de orden público siguientes: a) capacidad
de los sujetos; b) que el consentimiento esté exento de vicios, -
y c) que tenga un objeto lícito. Todos estos principios deben ser
respetados por las partes al celebrarse el contrato colectivo, por
que como dije antes, pertenecen al orden público.

El consentimiento es tan eficaz para la celebración del contrato, como la decisión de la autoridad competente cuando no existe ese consentimiento, estableciendo en el respectivo juicio que se han llenado ciertos requisitos indispensables para exigirse obligatoriamente la celebración del contrato.

El presente capítulo se refiere exclusivamente, al proceso de elaboración del contrato colectivo y del reglamento; y para un mejor desarrollo del mismo, me voy a permitir dividirlo de la siguiente manera:

- a) Actos previos a la firma del contrato.
- b) Actos posteriores a la firma del mismo.

Dentro de los actos previos a la firma del contrato, podemos señalar en primer término la preparación del proyecto. Este es una fase que tiene su desarrollo dentro del seno del sindicato, la que no considero oportuno relacionar aquí, por cuanto no existe uniformidad en su proceso formativo y por estimarla de poca importancia.

Una vez que se tiene el proyecto de contrato, el sindicato puede hacerlo llegar al patrono, ya sea directamente o por intermedio de la autoridad del trabajo, que en este caso es el Director General del Departamento Nacional del Trabajo. Cuando se hace llegar el proyecto de contrato, por intermedio del Director General del Departamento Nacional del Trabajo, deberá presentarse el aludido proyecto en duplicado, adjuntando el Diario Oficial en que apare

cen publicados los estatutos del sindicato y el acuerdo en que se le reconoce su personalidad jurídica, las credenciales de quienes los pre-
senten, si ostentan algún cargo dentro de la Junta Directiva del sindicato o el poder si han constituido apoderado.

De conformidad con el Art. 227 del Código de Trabajo, el Di--
rector General del Departamento Nacional del Trabajo, al pie de ca-
da copia del proyecto, certificará el día y hora de su presenta--
ción y sin pérdida de tiempo, hará llegar una copia a la parte con
quien se tiene intención de contratar.

Según datos obtenidos en la Secretaría del Departamento Na--
cional del Trabajo, en la práctica acontece lo siguiente: se cita
al Departamento Nacional del Trabajo, para un día y hora determinada
dos a la parte con quien tiene el sindicato intención de contratar
haciéndosele entrega personal del proyecto de contrato; esta entrega
se hace constar en un acta que se levanta al efecto, la cual de-
berá ser firmada por el Director del Departamento Nacional del Traba-
jo, su secretario y el compareciente si quisiere.

La celebración del contrato puede pedirla tanto el sindicato,
como el patrono; y en ambos casos, para que sea obligatoria para --
cualquiera de las partes la contratación, es necesario que reúna --
el requisito que señala el Art. 226 del Código de Trabajo, cual es
el de tener el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de --
la empresa dentro del sindicato; este requisito no se exige cuando
el patrono voluntariamente accede a la celebración del contrato.

Negociación del contrato

La negociación del contrato colectivo de trabajo exige, para lograr plenamente sus objetivos, un clima político favorable y en particular que el gobierno y la opinión pública los considere como el mejor procedimiento para reglamentar determinadas condiciones de trabajo.

La negociación del contrato es una etapa de su elaboración, que puede ser llevada a cabo con la intervención del Departamento Nacional del Trabajo. (Art. 12 No. 4o. de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo,) o sin la intervención del citado Departamento.

En el primer caso, la intervención se logra a petición de partes y el Director General del Departamento Nacional del Trabajo, cumpliendo con una de las funciones que le impone el Art. 12 No. 4o. de la citada ley, cual es la de fomentar la contratación colectiva, nombra un delegado para que lo represente en dicha negociación. Este Delegado, tiene como función principal presidir las sesiones que se realicen durante la negociación del contrato, implantar orden en las discusiones, concediendo el uso de la palabra al que la solicite, -- suspendiéndosela al que haga uso indebido de ella, ilustra a las partes sobre algún punto de dudosa interpretación y puede proponer fórmulas conciliatorias a las partes en discusión. También tiene la obligación de hacer constar en actas las cláusulas del contrato que han sido discutidas y aprobadas y todo cuanto acontezca en las se--

siones, las que deberán ser firmadas por los concurrentes si quisieren.

Por otra parte, la negociación también puede llevarse a cabo -- sin la intervención del Departamento Nacional del Trabajo; y en to dos los casos las sesiones pueden ser celebradas en el lugar, día y hora que las partes acuerden.

Con relación a la celebración de las sesiones, se han formulado varias recomendaciones, a efecto de que se desarrollen en un cli ma de tranquilidad y armonía para que tengan el éxito deseado. Estas recomendaciones son las siguientes: toda sesión de negociación de contrato, deberá llevarse a cabo en un salón amplio, bien ventilado, con suficiente luz, ajeno a las partes que están negociando.

Cuando se discute la tabla de salarios, por ser uno de los pun tos más delicados, se recomienda a la parte que ha pedido la celebración del contrato, mucho tacto en las discusiones; por ejemplo -- si se llegase a un momento en que los ánimos se alteren demasiado, -- lo recomendable es suspender la sesión y reanudarla después, o pasa r a tratar algún punto diferente del que originó la discusión pri mera.

La negociación del contrato colectivo se lleva a cabo por la -- junta directiva del sindicato, pudiendo encomendar esta función a -- uno o más de sus miembros, pueden hacerse acompañar de uno o dos -- asesores, o también pueden constituir apoderados; por parte del patrono, puede éste intervenir también personalmente o por medio de -- apoderado.

Una vez que han sido discutidas y aprobadas todas las cláusulas que contiene el proyecto de contrato, son sometidas en conjunto a la aprobación de la asamblea general del sindicato, Art. 199 literal A - No. 5o. del Código de Trabajo.

Propiamente son los trabajadores, a quienes afectará el contrato colectivo y que pertenecen al sindicato, los llamados a aprobar o no el contrato colectivo.

En el texto del contrato, deben hacerse constar los nombres y apellidos de las personas que lo suscriben, lo mismo que sus generales, con expresión de la calidad en que actúan.

Otra manera de obtener la celebración del contrato colectivo, es siguiendo el procedimiento establecido en el Código de Trabajo, para los conflictos colectivos de carácter económico, los que tienen como finalidad la celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo. Art. 394 del referido código.

Este procedimiento es seguido, cuando alguna de las partes, estando obligada por ley a celebrar contrato colectivo, se niega a ello; es entonces cuando la autoridad competente, siguiendo a instancia de parte, el procedimiento establecido en la ley para los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico y con base en las pruebas aportadas por las partes en el juicio, declara la legalidad de la huelga anunciada y la imputabilidad de sus causas al patrono.

Una vez que ha quedado ejecutoriada esta resolución, y transcurrido que ha sido cierto tiempo, pueden los trabajadores hacer estallar la huelga anunciada, la que no tiene límite señalado en la ley para su duración.

La huelga de los trabajadores es un modo de presionar al patrono, a efecto de que acceda a la celebración o revisión del respectivo contrato. Es así como, cuando el patrono, por efecto de la huelga se encuentra debilitado económicamente, no le queda otro recurso mas que acceder a la celebración del respectivo contrato colectivo.

Actos posteriores a la firma del contrato

Una vez que ha sido firmado el contrato colectivo de la manera prevista anteriormente, debe ser presentado a la Sección de Asociaciones Profesionales del Departamento Nacional del Trabajo, para su estudio, aprobación e inscripción.

La presentación del contrato debe ser hecha por las partes firmantes, en tres ejemplares, dentro de los treinta días siguientes a la firma del mismo.

Dentro de los cinco días siguientes a la presentación del contrato, deberán calificarse los requisitos de forma, lo mismo que la capacidad de los contratantes. Si de la revisión del contrato, se encontrare que no está de acuerdo con las leyes, será devuelto a -- los interesados con observaciones, a fin de que sean subsanadas, o en caso contrario, haga uso del recurso que establece la ley en el Art. 232 inc. 2o. del Código de Trabajo.

La existencia del contrato colectivo de trabajo, solamente po-

drá establecerse por medio del documento original debidamente inscrito o por medio de certificación extendida por el Jefe de la Sección de Asociaciones Profesionales.

Formación del reglamento interno de la empresa

El reglamento interno de trabajo en su inicio, como lo hemos visto, fue un acto unilateral del patrono por medio del cual se fijaban las condiciones que deberían ser observadas por los trabajadores, en la ejecución de su trabajo.

El reglamento sustituía pues, al contrato individual de trabajo, ya que cada trabajador al ingresar a la empresa, tenía necesariamente que adherirse a éste, manifestándose así una aceptación tácita del mismo, una forma indirecta de contratar.

Posteriormente, con la aparición del contrato colectivo, el reglamento pasó a ocupar un puesto de segundo orden y solamente se concretó a contener un conjunto de normas técnicas y disciplinarias encaminadas a la mejor prestación de los servicios.

De conformidad con nuestro Código de Trabajo, todo patrono privado que tenga en ocupación de modo permanente diez o más trabajadores, esté en la obligación de elaborar el correspondiente reglamento interno de trabajo.

Dicho reglamento, para que tenga validez, es necesario que esté de acuerdo con las disposiciones del Código de Trabajo, las leyes en general, contratos y convenciones que lo afecten, que no con

travenga el orden público ni las buenas costumbres y que además sea aprobado por el Director General del Departamento Nacional del Trabajo.

Procedimientos para su aprobación

Todo patrono que por ley esté obligado a tener reglamento interno de trabajo en su empresa, deberá pedir su aprobación por escrito al Director General del Departamento Nacional del Trabajo, -acompañando tres ejemplares del proyecto (Art. 21 Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo); dicho proyecto deberá contener todos los -requisitos que señala el Art. 255 del Código de Trabajo.

La secretaría del Departamento, al recibir el proyecto de reglamento, acusará el correspondiente recibo.

Una vez que ha sido recibido el proyecto en referencia, se --procede a su estudio y revisión; para esto, debe tomarse en cuenta el contrato colectivo de trabajo si lo hubiere, el Código de Trabajo y demás leyes en general.

Si del examen de sus disposiciones, se encontrare alguna disposición contraria al Código de Trabajo, a las demás leyes en general, el orden público o a las buenas costumbres, se puntualizarán éstas por escrito al interesado, a efecto de que las subsane; si no se encontraran deficiencias o ya se hubiesen subsanado las apuntas, el Director General del Departamento Nacional del Trabajo le dará su aprobación.

En una empresa donde existe contrato colectivo de trabajo, generalmente en una de sus cláusulas se establece que, antes de que el patrono remita al Departamento Nacional del Trabajo el proyecto de reglamento, lo dé a conocer al sindicato que haya contratado con la misma, a fin de que éste le haga las observaciones que creyere conveniente. Cuando se proceda a su revisión y estudio, se tiene a la vista las observaciones que le ha formulado el sindicato y el Director del Departamento Nacional del Trabajo le dará su aprobación tomando en cuenta las referidas observaciones.

Una vez que ha sido aprobado el reglamento, se devolverá a la parte interesada una copia debidamente sellada con el sello del Departamento Nacional del Trabajo y una nota conteniendo la transcripción de la resolución en que se acuerda su aprobación, para que lo haga del conocimiento de los trabajadores.

CAPITULO V

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EL REGLAMENTO INTERNO DE LA EM- PRESA COMO FUENTES ESPECIALES DEL DERECHO, SU UBICACION EN LA JE- RARQUIA DE LAS NORMAS LABORALES

Para desarrollar el presente capítulo, primeramente trataré -- las fuentes del derecho en general y posteriormente particularizaré las que tienen relación con la disciplina del derecho del trabajo, donde de manera especial me referiré al contrato colectivo y -- al reglamento interno de trabajo, como instituciones creadoras de normas laborales.

En términos generales, entendemos por fuentes del derecho, -- "al lugar donde nace el derecho", donde surge la norma jurídica; -- es así que fuentes del derecho del trabajo, es el lugar donde nace la norma de trabajo.

Fuentes del derecho en sentido técnico, son los modos o formas, mediante los cuales una sociedad legalmente constituida, manifiesta y determina las reglas jurídicas.

El problema general de las fuentes del derecho cae bajo la incumbencia del derecho común, pero la doctrina general que este derecho formula, al tocar las distintas ramas jurídicas, se particulariza y provoca una atención especial.

En términos jurídicos, la palabra fuente tiene tres acepciones, que es necesario distinguir con mucho cuidado; así se habla de fuentes formales, reales e históricas.

El problema de las fuentes formales del derecho, gira desde el siglo pasado, en torno a la ley.

Por fuente formal se entiende los procesos de creación de las normas jurídicas.

Por fuente real a los factores y elementos que determinan el contenido de tales normas.

Y el término de fuente histórica se aplica a los documentos - que encierran y testifican el texto de una ley o conjunto de leyes.

Hemos dicho que por fuentes formales entendemos los procesos de manifestación de la norma jurídica. Cada fuente formal está — constituida por diversas etapas que se suceden en cierto orden, debiendo realizarse además, determinados supuestos.

De acuerdo con la opinión más generalizada, las fuentes formales del derecho son las siguientes: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia.

Los autores franceses, ante lo excelso del Código de Napoleón, declararon que la única fuente formal del derecho era la ley.

El dogma de la omnipotencia de la ley llevó a la creencia de que solamente ésta bastaba para resolver todos los casos y problemas, sin que hubiere necesidad de acudir a otras fuentes.

En los países de derecho escrito, la legislación es la más - rica e importante fuente formal del derecho. Al referirse a esta fuente, algunos autores mencionan en primer término a la ley y dicen que entre las fuentes formales del derecho, existe una verda-

dera jerarquía, donde la ley constituye la fuente formal por excelencia que priva sobre todas las demás; pero al hacer esta afirmación olvidan que la ley no es propiamente fuente del derecho, sino producto de la legislación; la ley representa pues el resultado de la actividad legislativa.

En la mayoría de los estados modernos, la formulación del derecho es casi exclusivamente obra del legislador, solamente en Inglaterra y en los países que han seguido el sistema anglosajón, -- predomina la costumbre.

La costumbre como fuente formal del derecho, es un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio.

La costumbre como fuente formal del derecho, ha jugado un papel muy importante en los orígenes de todos los pueblos; puede asegurarse que todo derecho ha comenzado por ser consuetudinario.

El derecho consuetudinario posee dos características que le son propias e indispensables: la.) el estar integrado por un conjunto de reglas sociales derivadas de un uso más o menos largo y - 2a.) que tales reglas se transforman en derecho positivo, cuando - los individuos que las practican les reconocen obligatoriedad, cual si se tratase de una ley.

De acuerdo con la teoría romano-canónica, la costumbre tiene - dos elementos; a) subjetivo, y b) objetivo. El primero consiste en la idea de que el uso en cuestión es jurídicamente obligatorio y

debe por tanto aplicarse; el segundo, es la práctica suficientemente prolongada, de un determinado proceder. La convicción de la obligatoriedad de la costumbre implica la de que el poder público puede aplicarla, inclusive de manera coactiva, como ocurre con los preceptos formulados por el legislador.

Con relación a la costumbre como fuente del derecho, se dice lo siguiente: cuando un hábito social se prolonga, termina por producir en la conciencia de quien lo practica, la creencia de que es obligatorio; de tal suerte que lo normal, lo acostumbrado, se transforme en debido, y lo que en un principio fue un simple uso, es tenido más tarde como una manifestación del respeto a un deber, dicho en otras palabras, la costumbre del pasado se transforma en la norma del futuro.

En la tésis que se examina, existe sin lugar a dudas, un elemento verdadero, cual es la de que cierta manera de comportarse suele dar origen a la idea de que lo que siempre se ha hecho, debe seguirse haciendo, por un uso inveterado.

Por otra parte, según opinión de algunos tratadistas, esta tésis que hemos examinado encierra un grave error, que consiste en sostener que la simple repetición de un acto engendra al fin y al cabo una norma de conducta; tal modo de pensar es infundado, porque de los hechos no es correcto desprender conclusiones normativas.

Siempre con relación a la costumbre surge la siguiente pregunta: ¿En qué momento deja una costumbre de ser hábito para conver-

tirse en regla de derecho?. A la interrogante anterior, algunos au
tores sostienen que la regla consuetudinaria, no puede transformarse en precepto jurídico, mientras el poder público no le reconozca carácter obligatorio. Este reconocimiento de la obligatoriedad de la costumbre, puede verificarse de dos maneras: expresa o tácita; el primero se verifica por medio de la ley, el segundo consiste en la aplicación de una costumbre a la solución de casos concretos.

Se ha dicho que la costumbre es únicamente admisible cuando - la ley se remite a ella expresa o tácitamente; pero esta idea adolece del defecto de partir del dogma del primado de la ley, exagerándolo en cuanto no se quiere aceptar como derecho, sino las normas que encuentran su apoyo en la ley.

Se entiende por jurisprudencia, el conjunto de tesis sustentadas en las sentencias ejecutoriadas de los tribunales y por doctrina las opiniones emitidas por los autores.

Es un requisito indispensable que en ambos exista cierta uniformidad, pues si la jurisprudencia varía constantemente y si además es contradictoria, o si autores de mayor prestigio afirman puntos de vista diferentes, no es posible saber cual de todas esas -- opiniones prevalece.

En esencia, la jurisprudencia y la doctrina, constituyen medios técnicos de interpretación del derecho.

Entre la jurisprudencia y la doctrina, existen importantes di
ferencias:

La primera proviene de los órganos del Estado y representa una opinión autorizada y si se toma en cuenta su indiscutible uniformidad, existe un principio de seguridad, de que en el futuro las cosas análogas serán resueltas de igual manera.

En cambio la doctrina proviene de los particulares, pero tiene a su favor el prestigio de que gozan sus autores y de ella puede decirse, que es más desinteresada que la jurisprudencia, pues no se escribe para un caso actual, sino como una especulación científica, con relación a casos pasados o a los que puedan presentarse.

Generalmente la jurisprudencia es concreta, mientras que la doctrina a la inversa es abstracta.

Hay muchos autores que en la actualidad niegan validez de fuentes formales a la jurisprudencia y a la doctrina, aunque si la admiten con respecto a la jurisprudencia, el derecho inglés y el derecho norteamericano.

Don J. Jesús Castorena,^{1/} "la jurisprudencia y la doctrina no constituyen fuentes del derecho y se expresa de la siguiente manera: "La jurisprudencia y la doctrina tampoco son fuentes de derecho. La jurisprudencia no lo es, porque el juzgador se limita a aplicar la ley, cuando mucho a hacer prevalecer una interpretación determinada de la misma, y cuando crea la norma, lo hace en función de la equidad".

^{1/} CASTORENA, J. JESUS
Manual de Derecho Obrero, pág. 12, 2a. ed. México D.F. 1949.

La doctrina tampoco las crea; ni siquiera en el caso de que la consulta resuelta por los juristas sirva de base para resolver un caso concreto. Se requiere como en la hipótesis de la equidad que las personas interesadas la adopten para solucionar sus problemas, es decir, que le otorguen la fuerza y el valor de la costumbre."

La doctrina general a que se ha hecho relación y que se refiere a las fuentes generales del derecho, sufren importantes modificaciones con relación al derecho del trabajo, particularmente en cuanto se refiere a la jerarquía, clasificación y enumeración de las fuentes formales del derecho.

El derecho del trabajo está constituido por un conjunto de garantías en beneficio de la clase trabajadora. El derecho del trabajo no representa nunca el máximo de los derechos que pueden pretender los trabajadores.

Por otra parte, hay que tener presente que el derecho del trabajo no es un derecho estático, sino un principio dinámico, ya que su finalidad inmediata, es procurar constantemente el mejoramiento de la clase trabajadora.

En la situación presente, surge la siguiente pregunta: ¿Existe una jerarquía en las fuentes formales del derecho del trabajo, semejante a la que encontramos en el derecho común? Esta cuestión no ha sido debidamente estudiada ni entendida hasta la fecha, y esta pregunta se reduce a determinar el valor de la ley como fuente formal del derecho del trabajo, en relación con otras posibles manifestaciones del mismo.

La ley no priva sobre las demás fuentes formales del derecho del trabajo, sino cuando impide la formación de otra que reduzca los beneficios que la propia ley otorga a favor de los trabajadores; el derecho del trabajo tiene como fin, mejorar hasta donde la clase patronal lo permita los beneficios consignados a favor de los trabajadores.

Las leyes de trabajo únicamente consignan un contenido mínimo de condiciones de trabajo; porque si establecieran la regulación última y definitiva de las relaciones obrero-patronales, constituiría el mejor medio de opresión para la clase trabajadora, sin ninguna posibilidad de progreso.

La ley pues, es el punto de partida, es el mínimo que no podrá disminuirse, más no representa el derecho que necesariamente ha de regir las relaciones obrero-patronales.

Con relación a las demás fuentes formales del derecho, en el campo del derecho del trabajo, tienen una importancia mucho mayor que las que tienen en el derecho común.

Dentro de este criterio, puede afirmarse que las fuentes formales del derecho del trabajo, costumbre, contrato colectivo, etc., sustituyen a la ley en el sentido de que la vuelven inoperante cuando tienen aplicación, en los casos que contienen mejores prestaciones a favor de los trabajadores, que las fijadas en la ley. Dicho en otras palabras: estando en presencia de varias normas provenientes de distintas fuentes formales, debe aplicarse siempre la que fa

vorezca a los trabajadores. Por ejemplo, si la ley establece que todo trabajador después de un año de servicio, tiene derecho a quince días de vacaciones y por costumbre se han venido dando para el caso dieciocho días, esta última norma privará sobre la ley; ahora bien, si por ley se tiene derecho a quince días de vacaciones al año, y en un contrato colectivo se ha establecido que serán dieciocho -- días, siempre se aplicará la norma que favorece al trabajador, cual es en este caso, el contrato colectivo.

Las fuentes formales del derecho, pueden contener normas de carácter general aplicables a todas las relaciones obrero patronales o disposiciones que solo tengan valor en una o varias empresas.

Las leyes de trabajo y el derecho internacional del trabajo -- son fuentes formales del derecho del trabajo de carácter general. -- Algunas, como la costumbre de empresa y el contrato colectivo de -- trabajo son esencialmente particulares.

En cuanto al contrato colectivo de trabajo y al reglamento in-terno de trabajo, como fuentes del derecho, puedo decir lo siguien-te: la opinión más generalizada es la de que el contrato colectivo de trabajo constituye una fuente formal del derecho del trabajo; -- esta es la primera fuente autónoma de esta disciplina, ya que las -- anteriores que hemos analizado son comunes al derecho civil. Este punto de vista es sostenido por autores españoles, franceses y algunos alemanes.

La opinión europea en general descansa en la idea que el contrato colectivo normativo, no es un contrato que crea relaciones de -- acreedor y deudor, pero si establece las normas para la celebración de futuros contratos individuales de trabajo.

Los acuerdos contenidos en el contrato colectivo de trabajo -- prevalecen siempre sobre las disposiciones del reglamento interno -- de trabajo, las que en ningún momento pueden ser contrariadas por -- éste.

Por su naturaleza y propósitos, el reglamento interno de trabajo, debe considerarse como fuente del derecho del trabajo subordinada a las demás fuentes. Esta afirmación tiene su justificación, -- porque la ley y el contrato colectivo sirven para fijar los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, mientras que el reglamento interno de trabajo, únicamente indica la forma en que deba desa-rrollarse el trabajo.

CAPITULO VI

NORMAS COMUNES EXISTENTES ENTRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El contrato colectivo de trabajo como hemos visto, es el resultado de un libre acuerdo entre un patrono y un sindicato de trabajadores; puede surgir de una manera voluntaria entre ambas partes o - mediante la presión ejercida por los trabajadores en el caso de una huelga, la cual ha sido motivada por un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico.

El contrato colectivo está constituido por un conjunto de disposiciones que pueden ser clasificados de la siguiente manera:

- a) Disposiciones que constituyen la llamada envoltura del contrato.
- b) Disposiciones que forman el elemento normativo, conocido también como el núcleo del contrato.
- c) Disposiciones que constituyen el elemento obligatorio.

Por su parte, el reglamento interno de trabajo contiene por lo general las condiciones obligatorias a que deben sujetarse los trabajadores en la ejecución o prestación de los servicios.

El contrato colectivo, como antes lo dije, establece las condiciones de trabajo y el reglamento contiene los medios a observar en la ejecución del mismo.

Con esos antecedentes, me voy a permitir entrar a examinar el contenido del contrato colectivo, lo mismo que el del reglamento - interno de trabajo, a fin de establecer las normas o disposiciones que son comunes en ambas instituciones, tomando como base, lo establecido en nuestras Leyes Laborales y en la práctica observada en el Ministerio de Trabajo.

En primer lugar, tenemos las disposiciones referentes a la -- clasificación del personal, que están establecidas en ambas instituciones, clasificación ésta, que se basa en la organización jerárquica existente dentro de la empresa que se hace en atención a los cargos que desempeñan las personas dentro de la misma; así tenemos por ejemplo que en el contrato colectivo se establece que el representante superior en la empresa es el Gerente General o la persona que haga sus veces; en el reglamento se dice que la Gerencia General, es el órgano ejecutivo de la empresa, que tiene a su cargo la administración directa de la misma.

Por otra parte, el contrato colectivo clasifica al personal - de la empresa en atención a los cargos que desempeñan dentro de la misma; el reglamento hace la misma clasificación, y, además, establece las funciones o trabajo que deberá desarrollar cada uno de - ellos dentro de la empresa, subclasificando además dicho personal, en cuanto a la naturaleza del trabajo, así: permanentes, a prueba e interinos.

Otra de las normas comunes entre las aludidas instituciones es la que se refiere al tiempo y calidad de los trabajadores que ingresan por primera vez a la empresa; así tenemos que cuando un trabajador ingresa por primera vez a prestar sus servicios a la empresa, - tanto en el contrato colectivo como en el reglamento interno, se establecen que dicho trabajador ingresará en calidad de prueba por el término de treinta días.

Con respecto al pago de los salarios, el contrato colectivo como el reglamento interno, establecen disposiciones bastante similares; por ejemplo, en cuanto se refiere a la época y lugar de verificarse los pagos, a la forma de llevarse a cabo los mismos, y de la persona encargada de verificarlos, así como al control que se deja cuando son recibidos por los trabajadores y el procedimiento a seguir cuando algún trabajador manifieste inconformidad por su salario recibido.

Otra norma que es común en el contrato colectivo y en el reglamento interno de trabajo, es la que se refiere a las peticiones, quejas y reclamos, hechos por los trabajadores; en ambas instituciones se establece el procedimiento a seguir cuando se presenta una situación de esta naturaleza, en cuanto a la forma de hacer la petición o de presentar la queja o reclamo, en cuanto a la nominación de la persona que según su puesto u orden jerárquico, es la encargada de recibir y resolver dichas peticiones y reclamos.

En relación con los horarios de trabajo, tanto el contrato colectivo como el reglamento interno de trabajo los señalan, indicando la duración de la jornada, para ello se toma como base la que establece el Código de Trabajo. Cuando se trabaja a base de turnos, se señalan específicamente éstos, indicándose la hora de iniciarse y de terminarse, estableciéndose además que para que los trabajadores puedan tomar sus alimentos, se les concederá una pausa dentro de la jornada que generalmente es de treinta minutos.

Respecto al trabajo que se verifica en horas extraordinarias, se establecen también ciertas disposiciones que son comunes en el contrato colectivo y en el reglamento interno, para el caso tenemos la que se refiere a la forma de remuneración y a la obligación que tienen los trabajadores de verificarlo, cuando circunstancias especiales lo exijan.

Con relación a los permisos y licencias, por lo general tanto en el contrato como en el reglamento, se establecen procedimientos similares a seguirse para la obtención de tales beneficios; así, se indica la forma de pedirlos, la persona a que deberá ser dirigida la petición, indicándose los motivos que se tienen para ello; además, se dice en que momento deberá ser presentada, lo mismo que el tiempo en que serán resueltas, con indicación de que ausencias serán remuneradas, y el tiempo máximo que se concede con este beneficio.

Otra de las normas comunes que existen en el contrato colectivo y el reglamento interno de trabajo, son las que se refieren a higiene y seguridad en el trabajo, a las medidas profilácticas que deberán ser observadas por la empresa, a efecto de proteger la salud de los trabajadores y evitar la propagación o contagio de enfermedades; a la obligación que tienen los trabajadores de usar y proteger los equipos que les sean suministrados por los patronos, siempre en caminados a preservarse de enfermedades o accidentes de trabajo. Se establecen las épocas en que los trabajadores deberán practicarse exámenes médicos a fin de conservar la buena salud de los trabajadores; además se establece la forma como será atendido un trabajador que en el trabajo sufiere algún accidente, esté o no afiliado al Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Por otra parte, en los contratos colectivos se regulan las siguientes prestaciones: vacaciones, aguinaldo, días de asueto y de descanso semanal, en cuanto a su duración, su forma de ser remunerados, etc., etc.; estas prestaciones, en ciertos casos aparecen consignadas en el reglamento interno de trabajo, lo que me parece incorrecto, por cuanto se trata de algo que no es objeto de reglamentación interna de trabajo.

CAPITULO VII
COMENTARIO A LOS TITULOS II y IV del LIBRO SEGUNDO
DEL CODIGO DE TRABAJO

El presente capítulo tiene como fin inmediato comentar brevemente los títulos que se refieren al Contrato Colectivo y al Reglamento Interno de la Empresa, contenidos en el Código de Trabajo.

Dentro del título referente al contrato colectivo, está contenida la convención colectiva de trabajo, institución ésta que en nuestro Código de Trabajo, difiere de aquel, en cuanto a las partes que intervienen en su formación.

Tanto el contrato colectivo como la convención colectiva de trabajo, tienen por objeto regular durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo, lo mismo que los derechos y obligaciones de las partes contratantes. Art. - 224. Código de Trabajo.

Todo contrato colectivo de trabajo, deberá celebrarse entre el sindicato de trabajadores y uno o varios patronos. Art. 225. Código de Trabajo.

Cuando un sindicato de trabajadores, tenga afiliados trabajadores que presten sus servicios a varios patronos, podrán celebrarse contratos colectivos con cada uno de éstos, siempre y cuando estén obligados a contratar o que no estándolo, consientan voluntariamente en ello.

Para que surja por parte del patrono la obligación de negociar contrato colectivo de trabajo, es necesario que el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa, pertenezcan al sindicato; ésto es cuando el sindicato es el que pide la negociación del contrato; y a la inversa, la misma obligación tendrá el sindicato, cuando reuniendo el porcentaje antes aludido, se lo pida al patrono Art. 226 del Código de Trabajo.

El porcentaje a que se ha hecho referencia anteriormente no es necesario que exista al momento de pedirse la negociación del contrato, pues de conformidad con el Art. 227 del Código de Trabajo, bastará que se haya llenado durante los sesenta días anteriores a aquél en que alguna de las partes hubiere presentado el respectivo proyecto de contrato.

La presentación del proyecto puede hacerla el sindicato, directamente al patrono o por intermedio del Departamento Nacional del Trabajo.

En este segundo caso, el referido proyecto deberá ser presentado por duplicado y al pie de una de las copias, el funcionario aludido, certificará el día y hora de su presentación y hará llegar una copia lo más antes posible, a la parte con quien el sindicato tiene intención de contratar.

Considero que el Director General del Departamento Nacional del Trabajo, certificará el día y hora de la presentación del proyecto con el objeto que desde esa fecha, se empiecen a contar hacia

atrás, los sesenta días a que se refiere el Art. 227 del Código de Trabajo, tiempo durante el cual bastará que se haya llenado con el porcentaje a que me he referido en párrafos anteriores.

La negociación del contrato colectivo de trabajo se lleva a cabo por las correspondientes directivas del sindicato, las que podrán encomendar esta negociación a uno o más de sus miembros o constituir apoderado. Generalmente es el Secretario General y de Conflictos — del sindicato, los que llevan a cabo la negociación del contrato, — los que a veces se hacen acompañar por uno o más asesores, nombra--dos por la Federación a la que pertenece el sindicato.

El Art. 229 del Código de Trabajo señala las principales cláu--sulas que deberá contener el contrato colectivo de trabajo y son — las siguientes: a) Lugar y fecha de su otorgamiento; b) Nombres completos y generales de quienes lo suscriben y expresión de la ca--lidad en que actúan; c) la fecha en que entrará en vigor y su dura--ción; d) Cláusulas que determinan las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo, celebrados o por celebrarse, en las empresas de que se trate; e) Cláusulas que determinan los dere--chos y obligaciones de las partes contratantes; f) Cláusulas que garanticen su ejecución o eficacia; y g) Las demás estipulaciones en que convengan las partes contratantes.

El contrato colectivo debe tener una duración determinada, la cual no podrá ser inferior a un año, ni mayor de tres, plazo que —

podrá prorrogarse automáticamente por períodos de un año, siempre y cuando ninguna de las partes, en el penúltimo mes de su plazo o de su prórroga, pida la revisión del contrato y además es necesario -- que el porcentaje del 51% a que se refiere el Art. 226 del mismo código se mantenga inalterado.

También se puede celebrar un contrato colectivo para la ejecución de una determinada obra, caso en el cual no tiene ninguna aplicación el plazo a que hice alusión anteriormente.

Por otra parte, es del caso hacer notar, que mientras duren -- las negociaciones del nuevo contrato, los efectos del anterior se prorrogaran; se pregunta, qué se entiende por efectos del contrato; a la interrogante anterior se contesta de la siguiente manera: los efectos del contrato son las obligaciones y derechos a que se sometieron las partes contratantes y que han venido cumpliéndose; por ejemplo, el patrono deberá seguir pagando todas las prestaciones a que se obligó y el sindicato por su parte, seguirá cumpliendo las obligaciones que contrajo.

La revisión del contrato es una facultad que concede la ley a cualquiera de las partes contratantes y puede pedirse aún antes de que se termine el plazo o prórroga del contrato, en el caso de que las condiciones económicas de la empresa variaren substancialmente.

Una empresa varía substancialmente en sus condiciones económicas, cuando ha obtenido buenas ganancias en sus actividades que de-

sarrolla, o cuando ha experimentado fuertes pérdidas; en estos casos, estimo que se puede pedir la revisión del contrato, en el primero por parte del sindicato y en el segundo por el patrono.

La disolución de un sindicato de trabajadores, no afecta en manera alguna las obligaciones y derechos individuales que emanan de un contrato colectivo Art. 235, Código de Trabajo.

Cuando se disuelve un sindicato con quien se tenía celebrado voluntariamente un contrato colectivo, no podrá ningún nuevo sindicato que se forme con el 51% de los trabajadores que formaban el anterior, exigirle obligatoriamente la celebración de un nuevo contrato, antes de que expire el plazo del que tenía celebrado con anterioridad.

El Art. 230 del Código de Trabajo, establece una prohibición, cual es la de que cualquier cláusula de exclusión que se inserte en el contrato colectivo, se tendrá por no escrita.

Se pregunta: ¿Qué son las cláusulas de exclusión? A la cuestión anterior se dá la siguiente respuesta: cláusulas de exclusión son aquellas que se insertan en el contrato, por medio de las cuales el patrono se obliga a dar trabajo única y exclusivamente, a aquellos trabajadores que pertenecen al sindicato, con quien se tiene celebrado contrato colectivo; o a separar del trabajo, a todos aquellos trabajadores que por cualquier causa hayan dejado de pertenecer al sindicato; la primera se denomina cláusula de exclusión de ingreso y la segunda, cláusula de exclusión por separación.

Estas cláusulas son indispensables para que opere el contrato de ejecución, porque la facultad de designar al personal corresponde únicamente al sindicato y sin lugar a dudas éste preferirá a sus asociados; en cambio para que el contrato normativo exista, no son necesarias, porque el patrono conserva después de la celebración del respectivo contrato, la facultad de seleccionar el personal de su empresa, donde puede aún tomar trabajadores no sindicados.

Estimo que en nuestra legislación están prohibidas esta clase de cláusulas, para evitar que el sindicato ejerza una dictadura dentro de la empresa, en el sentido de obligar al patrono a que no permita que ingresen a trabajar a la empresa, personas ajenas al sindicato o que despida del trabajo a todos aquellos que han dejado de pertenecer al mismo.

En otros países, como para el caso Estados Unidos de Norte América, se conocen otras cláusulas de exclusión, por ejemplo:

a) "Cláusulas de taller abierto", que contienen la estipulación de que el patrono es libre de tomar trabajadores afiliados o no al sindicato.

b) "Cláusulas de taller cerrado", equivalentes a las cláusulas de exclusión de ingreso, que ya vimos en capítulos anteriores.

c) "Cláusulas de taller cerrado con asociación abierta", por medio de la cual el patrono puede aceptar a cualquier trabajador, pero éste tiene la obligación de incorporarse al sindicato.

d) "Cláusulas de taller cerrado con asociación cerrada"; por las cuales sólo pueden trabajar los asociados al sindicato, sin tener derecho a asociarse después de ingresar al trabajo, los que no están sindicados.

Las cláusulas de exclusión son conocidas también con el nombre de cláusulas de consolidación sindical, ya que, precisamente, ese es el fin que se persigue al incluirlas en los contratos.

El segundo inciso del Art. 230 del Código de Trabajo, contiene además la prohibición relativa a que en los contratos individuales de los trabajadores no sindicalizados, no podrán estipularse condiciones de trabajo diferentes a las otorgadas a los trabajadores miembros del sindicato contratante. Esta prohibición tiene su base en el Art. 190 de la Constitución Política, y con ella se evita que los patronos se valgan de esta clase de maniobras con el fin de destruir los sindicatos.

Todo contrato colectivo de trabajo, deberá constar por escrito, en papel común, en el idioma castellano y en tres ejemplares, firmados por las partes contratantes. Art. 11 y 230 del Código de Trabajo.

Las partes firmantes del contrato colectivo, deberán presentarlo para su inscripción en el registro que al efecto es llevado en -

la Sección de Asociaciones Profesionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los treinta días siguientes al de su celebración.

Antes de proceder a la inscripción del contrato, es indispensable que se haga un estudio de él, dentro de los cinco días siguientes al de su presentación, a fin de calificarse los requisitos de forma y a la capacidad de los contratantes.

Si del estudio que se haga, se encontrare que contiene contravenciones a las leyes, se devolverán los originales a las partes interesadas, con las respectivas observaciones, a efecto de que las subsanen; si no se encontrare ninguna anomalía de las apuntadas, se verificará inmediatamente la inscripción.

Cuando ha sido denegada la inscripción del contrato, le quedan a las partes que lo presentaron las siguientes alternativas: subsanar las deficiencias o errores indicados a hacer uso del recurso -- que le confiere el inciso segundo del Art. 232 del Código de Trabajo el que a la letra dice: "De la denegatoria de inscripción del contrato, las partes pueden recurrir ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los tres días siguientes al de la devolución. El Ministerio confirmará la resolución de la Sección u ordenará la inscripción según el caso. Del fallo del Ministerio no habrá recurso alguno".

El recurso a que me he referido en el párrafo anterior, no tiene trámite señalado en la ley, se trata pues de un recurso especial innominado.

Por otra parte, aún cuando el referido artículo, diga expresamente que del fallo del Ministro no habrá recurso alguno, soy de opinión de que de conformidad con el Art. 12 de la Ley de Procedimientos Constitucionales, procede amparo constitucional del fallo dado por el Ministerio.

La existencia del contrato colectivo de trabajo, solamente podrá probarse con el documento respectivo, debidamente inscrito, o mediante certificación de la inscripción, extendida por el Jefe de la Sección de Asociaciones Profesionales del Ministerio de Trabajo.

El Art. 236 del Código de Trabajo, establece las causales de terminación del Contrato Colectivo de Trabajo, que son las siguientes:

- a) Por mutuo consentimiento de las partes;
- b) Por quiebra o liquidación de la empresa o establecimiento;
- c) Por agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva;
- d) Por cierre de la empresa;
- e) Por incapacidad física o mental del patrono que imposibilita la continuación de las labores en la empresa; y
- f) Por las demás causas establecidas en el contrato.

Con relación a las causales de terminación del contrato colectivo, se puede decir lo siguiente: hay causales que ponen fin al con-

trato, pero que no afectan en manera alguna los derechos y obligaciones emanadas del contrato colectivo, y que se encuentran consignados en los respectivos contratos individuales de trabajo; este es el caso señalado en el literal "a" del Artículo transcrito. Una situación similar ocurre cuando se disuelve el sindicato con quien se celebró el contrato colectivo, según lo establece expresamente el Art. 235 del referido código.

Ahora con relación a la causal establecida en el literal "b", considero que el contrato colectivo concluye por completo al liquidarse totalmente la empresa, llevando consigo la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo, ya que ésta es también una causal de terminación de contrato individual de trabajo, sin responsabilidad para las partes. Art. 43 No. 6o. del Código de Trabajo.

Con relación a los literales "c" y "d", estimo que la terminación del contrato también es completa, en el sentido de que también alcanza hasta los contratos individuales de trabajo, por la sencilla razón de que al agotarse la materia objeto de la industria extractiva así como por el cierre total de la empresa, materialmente se vuelve imposible la prestación de los servicios por parte de los trabajadores.

En lo que respecta al literal "c", considero que se refiere al caso en que el patrono personalmente es quien dirige el trabajo y al incapacitarse física o mentalmente, trae como consecuencia directa la cesación definitiva de las labores, pues no hay quien pueda sustituirlo; en este caso, la terminación del contrato colectivo de trabajo, lleva también consigo la terminación de los contratos indi

viduales de trabajo, de conformidad con el Art. 43 No. 4o. del Código de Trabajo.

Cuando por cualquier causa se dá por terminado un contrato colectivo de trabajo, las partes tienen la obligación de avisar esta situación a la Sección de Asociaciones Profesionales del Ministerio de Trabajo, a efecto de que se verifique la cancelación del respectivo contrato, para lo cual es llevado en dicha Sección un registro especial. Art. 236 del Código de Trabajo.

El patrono y el sindicato, responden recíprocamente por las obligaciones que tengan su origen en el contrato colectivo de trabajo, - el primero lo hará preferentemente con su patrimonio patronal y el - segundo con su patrimonio social y de preferencia con el fondo creado para ese efecto.

De conformidad al Art. 238 del Código de Trabajo, se puede celebrar contrato colectivo con el Estado, o con una Institución Oficial Autónoma o Semi-Autónoma, necesitando para su validez, de la aprobación del respectivo Ministro de Estado, quien deberá oír previamente la opinión del Ministerio de Hacienda y de la Corte de Cuentas de la República.

En el artículo anterior, existe un grave error en cuanto se afirma que se puede celebrar contratos colectivos con el Estado, situación que la considero no posible, por cuanto para ello, es necesario que los empleados públicos se organicen en sindicatos; y como sabemos, ~~éstos saben~~, éstos no pueden constituirlos, porque el Art. 191 de la Constitución Política no los comprende, pues solamente los patronos, obreros y empleados privados, empleados y obreros de las Ins

tituciones Oficiales Autónomas o Semi-Autónomas, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas tienen derecho - de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos.

Como puede notarse, el Art. 191 de la Constitución Política, no contempla el caso de que los empleados públicos, puedan sindicalizarse, de donde se deduce que como no pueden constituir sindicato, consecuentemente, no pueden celebrar contratos colectivos con el Estado. Por lo que estimo, que el Art. 238 del Código de Trabajo ya referido, debería ser objeto de reforma, en el sentido - de suprimir la parte que se refiere al Estado.

En los demás casos anteriores, propiamente quien dá el consentimiento para la celebración de esta clase de contratos, es el respectivo Ministro de Estado, porque en lo que respecta a los otros organismos que se manda oír, puede o no, tomarse en cuenta su respectiva opinión.

Por otra parte, he tenido conocimiento de dos contratos colectivos celebrados con esta clase de Instituciones Oficiales: el -- primero con la Fábrica de Hilados y Tejidos de San Miguel y el segundo con la comisión ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA), en los cuales la Corte de Cuentas de la República, emitió opinión desfavorable para la celebración de los aludidos contratos y sin embargo, se celebraron.

El Título II del Libro II del Código de Trabajo, comprende la institución denominada Convención Colectiva de Trabajo; aunque ésta, no es propiamente punto para desarrollar dentro de la presente tesis, pero por tener muchos nexos con el contrato colectivo de -- trabajo, voy a referirme a ella, aunque sea de una manera muy breve.

La convención colectiva de trabajo, es la institución más completa que se conoce actualmente y para llegar a ella, se ha pasado por una serie de etapas, desde la más simple, hasta la más completa que es la que conocemos. En su inicio, un grupo cualquiera de trabajadores, sin ninguna organización, celebraban ciertos pactos simples con el patrono, relacionados con las condiciones de trabajo, a esta clase de acuerdos se les llamó convenios colectivos de trabajo; posteriormente estos trabajadores se organizaron formando sindicatos y celebraron acuerdos o convenios con los patronos, -- siempre relacionados con las condiciones de trabajo, a esta clase de acuerdos se les llamó contratos colectivos de trabajo y por último, los patronos se organizaron formando asociaciones profesionales y a los acuerdos que celebraron, se les llamó convenciones colectivas de trabajo.

De conformidad con el Art. 239 del Código de Trabajo, la convención colectiva de trabajo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos.

Para que surja la obligación por parte del sindicato de patronos de celebrar convenciones colectivas de trabajo, es necesario -- que pertenezcan al sindicato de trabajadores el 51% de los trabajadores de las empresas de los patronos asociados.

Cuando el patrono tuviere dos o más empresas, sólo se tomarán en cuenta para los efectos de la celebración de la convención colectiva, las empresas que correspondan a la actividad económica, en razón de la cual se ha asociado el sindicato; y a la inversa, el sindicato de trabajadores está obligado a negociar la convención colectiva, cuando reuna con el mismo requisito.

Por otra parte, la convención colectiva puede celebrarse voluntariamente, siempre y cuando los trabajadores afiliados al sindicato, que prestan sus servicios en esas empresas estén de acuerdo. Art. 241 Código de Trabajo.

Con relación a la inscripción de la convención colectiva de -- trabajo, así como con la prueba de su existencia, se seguirán los -- mismos trámites que se exigen para el contrato colectivo. Art. 242 Código de Trabajo.

En cuanto a la terminación de la convención colectiva, el Art. 244 del referido Código de Trabajo, señala dos causales:

- a) Mutuo consentimiento; y
- b) Por las causas establecidas en la convención colectiva.

En los casos en que se dá por terminada una convención colectiva de trabajo, se deberá dar aviso a la Sección correspondiente del

Ministerio de Trabajo, a efecto de que anote su cancelación en el - registro que para tal caso lleva en la referida Sección.

Tanto el sindicato de trabajadores como el de patronos, responden con sus respectivos patrimonios por las obligaciones surgidas - en la convención colectiva de trabajo.

Como se puede notar, para la celebración y cancelación tanto - del contrato colectivo como de la convención colectiva de trabajo, - el Código establece un procedimiento bastante similar.

Comentarios al Título Cuarto del Libro Segundo del Código de Trabajo.

El Reglamento Interno de Trabajo.

Dice el Art. 253 del Código de Trabajo, que todo patrono privado que ocupe de modo permanente diez o más trabajadores, queda queda en la obligación de elaborar un reglamento interno de trabajo, - que deberá someter a la aprobación del Director General del Departamento Nacional del Trabajo, sin cuyo requisito no se tendrá como legítimo.

Considero que el legislador impuso al patrono esta obligación, porque si fuese menor el número de trabajadores fácilmente de modo verbal impartiría sus órdenes dentro de la empresa.

De la disposición anterior se desprende que la obligación de tener reglamento recae únicamente en el patrono privado y no en el Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautóno

mas, aún cuando el Art. 2 del Código de Trabajo, establezca que las disposiciones del mismo se aplicarán a dichas instituciones.

Por otra parte, trabajador permanente debe entenderse que es aquel que desempeña una labor de esta naturaleza, aún cuando se señale plazo para la terminación, Art. 26 del Código de Trabajo.

Todo proyecto de reglamento que sea presentado para su aprobación deberá ser estudiado previamente, para saber si está de acuerdo con las disposiciones del Código de Trabajo, con las leyes en general, con los contratos y convenciones que lo afecten y además, -- que no contravengan el orden público ni las buenas costumbres.

Si la revisión hecha al reglamento, se encontrare alguna anomalía, se puntualizará ésta, a fin de que sean subsanadas; o si se estimare correcto el proyecto presentado, o si ya hubiesen sido subsanadas las deficiencias apuntadas, se le dará su correspondiente -- aprobación. Art. 22. Ley Orgánica, Ministerio de Trabajo.

Cuando quisiere modificarse un reglamento, que ya había sido -- aprobado, deberá presentarse la solicitud ante el Director General del Departamento Nacional del Trabajo, con indicación de las disposiciones que se desean reformar y éste funcionario, previo el estudio correspondiente, acordará dicha reforma.

El reglamento tiene por objeto establecer con claridad las condiciones obligatorias a que deben sujetarse tanto el patrono como -- los trabajadores, en la ejecución del trabajo,

El Art. 255 del Código de Trabajo, establece los requisitos -- que deberá contener todo reglamento interno de trabajo y son los siguientes:

- 13
- a) Horas de entrada y salida de los trabajadores;
 - b) Horas y lapsos destinados para las comidas;
 - c) Lugar, día y hora para el pago;
 - d) Designación de la persona ante quien podrá ocurrirse para -
peticiones o reclamos en general;
 - e) Disposiciones disciplinarias y modo de aplicarlas;
 - f) Labores que no deben ejecutar las mujeres ni los menores de
edad;
 - g) Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los
exámenes previos o periódicos, así como las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
 - h) Indicaciones y reglas que en atención a la naturaleza de la
empresa, negocio o explotación, sean indispensables para obtener la mayor higiene, seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo;
 - j) Las demás condiciones y reglas que a juicio del Director General del Departamento Nacional del Trabajo fueren necesarias.
- Asimismo podrá contener las reglas de orden técnico y administrativo necesarias y útiles para la buena marcha de la empresa.

Todas estas disposiciones son las que tienen como finalidad, regular la ejecución y desarrollo del trabajo.

El inciso último del artículo anteriormente transcrito, dá lugar a que se incluya además, otras disposiciones de orden técnico y administrativo que son propias de la empresa donde se aplicará el reglamento, teniendo como finalidad inmediata, la buena marcha de la misma.

El Art. 256 del mencionado Código de Trabajo, contiene expresamente medidas de tipo disciplinario, por las cuales el patrono, puede suspender a los trabajadores hasta por un día, por cada falta — disciplinaria cometida por el trabajador y que se encuentran establecidas en el reglamento; pero cuando la falta cometida es tal gravedad, puede el patrono pedir autorización al Departamento Nacional del Trabajo, a fin de suspender por más días al trabajador; dicha suspensión no podrá exceder de treinta días.

Para que pueda entrar en vigencia el reglamento interno de trabajo, es necesario que previamente se haya dado a conocer a los trabajodores; este conocimiento deberá llevarse a cabo dentro de los seis días siguientes a su aprobación; el plazo para que entre en vigencia el reglamento es de diez días desde la fecha en que se haya dado a conocer a los trabajadores.

El contenido del reglamento se puede dar a conocer a los trabajodores, de la siguiente manera: colocando ejemplares de él impresos o escritos con caracteres enteramente legibles en los lugares más frecuentados por los trabajadores y de muy fácil visibilidad o también entregando a cada trabajador un ejemplar de éste, debidamente impreso.

Cuando ocurre un cambio de patrono o de representante dentro de la empresa, lo mismo que si ingresan nuevos trabajadores a la misma, y ya existiese reglamento, no será necesario el plazo de los diez días a que se refiere el Art. 257 inciso segundo del Código de Trabajo, para que pueda exigirse su cumplimiento.

o

CAPITULO VIII

CONCLUSIONES.

A través del contenido de los procedentes capítulos, he analizado de una manera breve el contrato colectivo de trabajo y el reglamento interno de la empresa o de trabajo, instituciones que desde sus orígenes, han tenido puntos de contacto muy estrechos.

En épocas pretéritas, solamente era conocido el reglamento de taller, el que servía de base para la celebración de los respectivos contratos individuales de trabajo; posteriormente, y como una conquista de la clase trabajadora, originada por muchas circunstancias entre las que es digno de mencionar el abstencionismo del Estado en la resolución de sus problemas, se llegó a crear la institución denominada contrato colectivo de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo, surgió con el fin de equiparar las fuerzas de los trabajadores a la del patrono y sirvió de base para la celebración de los respectivos contratos individuales de trabajo, abandonándose de ese modo, el viejo sistema de que el patrono era el único que fijaba las condiciones de como deberían los trabajadores prestar sus servicios.

Por otra parte, hemos visto también que entre nosotros, las instituciones que son objeto del presente comentario, son de reciente creación, en las cuales los trabajadores no se preocuparon por hacer el mínimo de esfuerzo para conseguirlos, ya que muchas de es-

tas leyes han sido dictadas en varias ocasiones, con espíritu demagógico; pero en la actualidad se nota el deseo de superación por parte de la clase trabajadora.

Siempre con respecto al contrato colectivo, los trabajadores en su afán de obtener mejores prestaciones, han sacrificado varias veces, muchas fuentes de trabajo, pues sucede a menudo que una empresa de reciente creación, es obligada a celebrar contratos colectivos, en los cuales se exige una serie de prestaciones demasiado onerosas, las que no pueden cumplirse por parte de ésta, y como consecuencia trae la ruina y quiebra, ocasionando con ello, un problema de tipo nacional por cuanto aumenta el grupo de personas desocupadas. Es por eso que antes de iniciarse las pláticas sobre la celebración del contrato colectivo, se hace necesario que previamente se analice la situación económica de la empresa, para saber si en realidad está en capacidad de responder o no, por las obligaciones que surjan del contrato colectivo.

Por medio de la contratación colectiva se logra que las partes contratantes, sea quienes fijen las condiciones a que habrán de sujetarse en lo relativo al trabajo; ya que como anteriormente le dije, el patrono era quien antiguamente fijaba de una manera unilateral dichas condiciones.

El beneficio que se logra con la contratación colectiva, no es solamente para los trabajadores pertenecientes al sindicato contratante, sino que también disfrutan de dichos beneficios, aún

aquellos que no pertenecen a él, pero sí, a la empresa; todo de conformidad con lo establecido en el Art. 230 inc. 2o. del Código de Trabajo.

El contrato colectivo de trabajo, debe de considerarse como una ley que va a regir en la empresa, a la cual deben sujetarse trabajadores y patronos.

Por otra parte, vimos también que nuestro Código de Trabajo, hace una diferencia entre lo que es un contrato colectivo y una convención colectiva de trabajo, diferencia que según mi opinión, la considero artificiosa, ya que en el fondo constituyen lo mismo, por cuanto es similar la finalidad que persiguen ambas instituciones.

Es del caso hacer notar que por medio de la contratación colectiva, los trabajadores logran una serie de concesiones, — tanto en lo personal como en lo colectivo, que en ciertos y determinados casos, se hacen extensivos estos beneficios a sus familiares: así por ejemplo tenemos que se obtienen beneficios de tipo cultural, recreativos y de beneficencia, lo mismo que mejores prestaciones económicas.

También los patronos logran beneficios por medio de la contratación colectiva, ya que se establecen condiciones fijas y durables en el trabajo, lo que trae como consecuencia, evitarse los continuos reclamos por parte de los trabajadores, exigiendo a veces mejores condiciones en el trabajo en lo referente a salarios, lo mismo que se evitan las dificultades que puedan surgir a raíz

de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, durante la vigencia del contrato.

Con respecto al reglamento interno de trabajo, ya vimos que antiguamente ocupaba un puesto de primer orden dentro de la empresa, ya que de él se derivaban las obligaciones que se consideraban en los respectivos contratos individuales de trabajo; era así que, cuando un trabajador ingresaba a trabajar a determinada empresa, no tenía más que adherirse al reglamento interno existente, sin tener derecho a discutir ninguna condición.

Hemos visto también que el reglamento interno de trabajo, -- con la aparición del contrato colectivo, ha pasado a ocupar un lugar secundario y actualmente sólo se limita a señalar las medidas pertinentes a observar, en la ejecución o desarrollo del trabajo.

El contrato colectivo de trabajo, siempre necesita del reglamento interno, para que fije las condiciones o normas referentes al desarrollo de las labores; por lo general, en todo contrato colectivo se establece la pronta elaboración del respectivo reglamento interno de trabajo o la adaptación del existente a las cláusulas del contrato colectivo.

Por su parte, el reglamento interno, debe existir en toda empresa que ocupa de modo permanente diez o más trabajadores, haya o no contrato colectivo de trabajo.

He notado que en estos últimos tiempos el reglamento interno ha perdido mucha importancia, el grado de que en la actualidad,

los inspectores de trabajo, encargados de velar por que se cumplan las leyes laborales, no lo exigen a los patronos, aún cuando por ley estén obligados a tenerlo,

Casi siempre los patronos, al elaborar el respectivo reglamento interno de trabajo, solamente se han concretado a transcribir ciertas disposiciones del Código de Trabajo, lo que considero incorrecto, por cuanto con esta práctica desconocen la finalidad para que ha sido creada dicha institución.

He notado que en ciertos reglamentos se consignan causales de terminación de contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrono, que no están contempladas en el Código de Trabajo, lo mismo que prestaciones más ventajosas que las consignadas en el referido código; este me parece impropio, porque de aceptarse esta práctica, se presentarían varias situaciones anómalas a las cuales voy a referirme; supongamos para el caso que determinado patrono demanda a su trabajador en juicio de terminación de contrato de trabajo sin responsabilidad para él, invocando una causal que se encuentra consignada únicamente en el reglamento interno de trabajo y no así en el Código de Trabajo, que es donde en realidad debería estar: se pregunta ¿Podrá el juez dar por terminado el contrato individual de trabajo o declararlo sin lugar, absolviendo al demandado? Ante la interrogante anterior, me inclino por la de que debe declararse sin lugar la terminación del contrato, por cuanto dicha causal no está comprendida en ninguna ley, sino simplemente en el reglamento interno de trabajo, el cual no puede ser considerado como tal.

(También se puede presentar el siguiente caso: supongamos que determinado trabajador, demanda a su patrono reclamándole el pago de las vacaciones de un año, las cuales de conformidad con el reglamento interno de trabajo tienen una duración de dieciocho días. Se pregunta: ¿Cómo deberá fallar el juez en el presente caso? ¿Aplicará lo dispuesto en el Código de Trabajo o en el reglamento interno? En el presente caso considero que el juez deberá fallar de conformidad con lo establecido en el referido código, por cuanto el reglamento interno de trabajo, no puede ser creador de nuevas o mejores prestaciones a favor de los trabajadores).

De todo lo últimamente expuesto se infiere, que el Código de Trabajo tiene prioridad sobre cualquier disposición que aparezca en el reglamento interno de trabajo, por lo cual los patronos deberán tener más cuidado en la elaboración de los reglamentos internos, y evitar con ello los problemas que ha puntualizado.

S U M A R I O

- CAPITULO I Antecedentes históricos.
- CAPITULO II El contrato colectivo de trabajo.
- a) Denominaciones.
 - b) Concepto y contenido.
 - c) Clases de contrato.
 - d) Partes contratantes.
 - e) Vigencia y duración.
- CAPITULO III El reglamento Interno de la Empresa.
- a) Denominaciones, concepto y contenido.
 - b) Campo de aplicación.
 - c) Vigencia y duración.
- CAPITULO IV Formación del contrato colectivo de trabajo y del reglamento interno de la empresa.
- CAPITULO V El contrato colectivo de trabajo y el reglamento interno de empresa, como fuentes especiales del de recho. Su ubicación en la jerarquía de las normas laborales.
- CAPITULO VI Normas comunes existentes en el contrato colectivo de trabajo y el reglamento interno de la empresa.
- CAPITULO VII Comentarios a los Títulos II y IV del Libro Segun do del Código de Trabajo.
- CAPITULO VIII Conclusiones.

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

Constitución Política de El Salvador.

Código de Trabajo.

Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo.

Recopilación de Leyes de Trabajo.

Derechos Mexicanos del Trabajo. Mario de la Cueva.

Derecho Sindical y Corporativo. Guillermo Cabanellas.

Contrato de Trabajo. Guillermo Cabanellas.

Derecho del Trabajo. Eugenio Pérez Botija.

Manual de Derecho Obrero. J. Jesús Castorena.

Tratado Práctico de

Derecho del trabajo. Ernesto Krotoschin.

Introducción al Estudio

del Derecho. Eduardo García Maynes.

Las Negociaciones Colectivas. Publicaciones de la O.I.T.

Revista del Trabajo. Publicaciones del Ministerio
de Trabajo.
