

CATALOGADO

Breves Apuntes para Futuras Reformas al Código de Trabajo

Escribe: **Carlos Alberto Hidalgo.**

1er. Secretario de Conflictos del Sindicato de Trabajadores de las Industrias Gráficas y Conexas de El Salvador.

La crisis laboral que existía en nuestro país en forma latente, se hizo visible para todos los salvadoreños al estallar ilegalmente la huelga de los trabajadores de la Fábrica de Acero, S.A., ubicada en las afueras de la ciudad de Zacatecoluca, cabecera del Departamento de La Paz, en los primeros días del mes de abril del año de 1967.

Previamente, trabajadores de varios gremios habían decretado huelgas de hecho, como por ejemplo en el mes de enero del mismo año, los trabajadores del Gremio de Pilotos Automovilistas en esa época afiliado a la Federación Unitaria Sindical de El Salvador; los Trabajadores de la Empresa de Aseo Público, cuya Asociación Profesional era y es miembro también de la F.U.S.S. y los trabajadores textiles de la Fábrica Industrias Unidas, S.A., de propiedad principalmente de capitalistas japoneses, afiliados en esa época a la Confederación General de Sindicatos (C.G.S.).

Los movimientos huelguísticos que precedieron a la huelga de los acereros, demostraron que la situación laboral en el país había cambiado, pero para muchos no fue lo suficiente convincente, como para obligarlos a hacer un análisis más profundo de la situación objetiva y subjetiva de la clase obrera de nuestro país.

Lo que ocurrió en la huelga de los acereros y faltó en los otros movimientos a que nos hemos referido, fue la aplicación del ominoso Artículo 407 del Código de Trabajo actual y como consecuencia de esa aplicación, se dio el movimiento más gigantesco de solidaridad sindical que nuestro país ha tenido. Como una ilustración transcribimos el artículo referido: "Art. 407.— Cuando la huelga fuere ejecutada en contravención a lo dispuesto por este Código, el Director General, a petición del patrono afectado, señalará prudencialmente un plazo no mayor de cinco días a los trabajadores de las empresas o establecimientos para que vuelvan al desempeño de sus respectivas labores".

"Vencido dicho plazo, terminarán sin responsabilidad patronal los contratos individuales de los trabajadores que no se hubieren presentado".

La huelga de los obreros de la Fábrica de Acero, S.A., fue decretada por el Sindicato de Trabajadores de Industrias Metálicas Básicas y Similares, "S.I.M.B.A.S.", miembro de la Confederación General de Sindicatos (C.G.S.)

en esa fecha, alegando malos tratos de parte de la patronal y exigiendo transporte para los trabajadores desde la fábrica hasta la ciudad de Zacatecoluca.

La Federación Unitaria Sindical de El Salvador (F.U.S.S.) fiel a sus principios de unidad y solidaridad sindical sin discriminación alguna, ofreció e hizo práctico su apoyo a los trabajadores que se hallaban en tan difíciles circunstancias.

Haciendo a un lado las diferencias ideológicas que la separan de la C.G.S. y habiendo comprendido en ese momento histórico los dirigentes de ésta lo necesario que era la unidad de acción en defensa del derecho irrestricto a huelga que les asiste a los trabajadores, se logró en la lucha lo que no había sido posible hacer en tiempo normal.

Las dos grandes centrales del país nombraron un Comité de Huelga integrado por ambas partes y con representación del S.I.M.B.A.S., para preparar la gran jornada de solidaridad con los huelguistas.

La solidaridad se inició el día 19 de abril de 1967. Fue precisamente la F.U.S.S. quien encabezó la huelga con el Sindicato Unión de Trabajadores Ferrocarrileros (U.T.F.), parando desde el Departamento de La Unión, incluyendo las instalaciones del Puerto de Cutuco, hasta la frontera con la República de Guatemala; pocas horas después paraba la C.G.S. los Puertos de La Libertad y de Acajutla y fue así como se inició la Gran Huelga General Progresiva en toda la República, que al haber transcurrido 72 horas, sumaban en más de 35 mil hombres y mujeres de distintas fábricas, que en forma disciplinada y combativa acataban la orden de huelga de sus respectivas organizaciones sindicales, cesaban en sus labores y pasaban al control de las fábricas.

Como es lógico esperar, hubo más de alguna organización que no estuvo de acuerdo en la solidaridad y como una ironía del destino, tuvo que ser el Sindicato Gremial de Pilotos Automovilistas de El Salvador dirigido por elementos corruptos, al servicio de una fracción del Gobierno del coronel Julio Adalberto Rivera, dirigentes que a la sazón habían entrado en contradicción con la dirigencia de la F.U.S.S. y que fue precisamente por sus traiciones al movimiento obrero, que poco después de esta huelga eran expulsados vergonzosamente en un Consejo Federal de la F.U.S.S.

Es necesario aclarar, que la aplicación del Art. 407 era nefasto, pues no solamente representaba que los trabajadores huelguistas se quedaban sin trabajo, sino la autorización a la empresa para reiniciar las labores y como los trabajadores de dicha empresa junto con otros "piqueteaban" las entradas y alrededores de la fábrica, tenían que ser la Policía y Guardia Nacionales, las encargadas de hacer cumplir la resolución ministerial, lo que significaba el enfrentamiento de un núcleo de la clase obrera con fuerzas armadas del gobierno, enfrentamiento que sin lugar a dudas hubiera terminado en una espantosa masacre y represión del movimiento sindical a nivel nacional. Hubiéramos regresado a etapas ya superadas, razón por la cual la Huelga General era un paso necesario a dar.

El Presidente de la República en los momentos en que el país se estremecía por la acción proletaria, declaraba que no discutiría con los comunistas

ni con los oportunistas, refiriéndose por su orden a los dirigentes de la F.U.S.S. y de la C.G.S., pero el eco de sus declaraciones no se había esfumado, cuando el Gobierno de la República por medio de representantes especiales nombrados, entraban a conversar con el famoso Comité de Huelga para dar por finalizado el conflicto con un rotundo triunfo para los trabajadores.

La Huelga General Progresiva, sepultó definitivamente el procedimiento para la huelga en los conflictos de carácter económico regulado en el Código de Trabajo actual, procedimiento a todas luces antisindical y patronal.

¿Qué es el actual Código de Trabajo para la clase obrera del país?

Sobre el actual Código de Trabajo, los trabajadores organizados sindicalmente y sus dirigentes, tenemos el concepto de que fundamentalmente es un instrumento patronal y por lo tanto está a su servicio.

Tanto la parte sustantiva, que se refiere a los derechos de los trabajadores, y la adjetiva, encargada de hacer efectivos esos derechos, o sea la procesal, adolece de parcialidad patronal y sus partes oscuras son aprovechadas por los abogados y estudiantes de Derecho al servicio de la patronal, para violar derechos laborales consagrados por la Constitución Política y por el mismo Código de Trabajo.

Es necesaria la revisión integral del Código actual.

Hay abogados al servicio de patronos y del gobierno, que consideran que las relaciones de trabajo en la sociedad moderna y en el llamado mundo occidental y cristiano, han sufrido una profunda transformación, llegando a afirmar que es caduco en la época actual, el concepto de que el Derecho Laboral es legislación tutelar de los derechos de los trabajadores, dando a entender que en nuestro país, los trabajadores y los capitalistas gozan ambos de poder político y económico equilibrado y que no es necesario hacer constar en la legislación laboral, que el Código de Trabajo debe estar destinado fundamentalmente a proteger a la clase trabajadora de la prepotencia burguesa.

Para los trabajadores salvadoreños es importante pues, que desde sus inicios el nuevo Código de Trabajo, que dentro de poco será discutido en la Asamblea Legislativa, lleve desde el Artículo Primero la base doctrinal señalada. Ahora veamos algunas de sus deficiencias.

La relación laboral entre el Estado y los trabajadores ha hecho crisis más de alguna vez en nuestra patria. No está muy claro en el Código de Trabajo cuándo el Estado y los Municipios actúan como personas de Derecho Público y cuándo como personas de Derecho Privado. Lo que sí hemos observado es que, cuando conviene a estas instituciones aplicar la Ley de Presupuesto se amparan en ella y cuando no les conviene lo hacen en el Código de Trabajo. Como no es lo mismo luchar contra el patrono privado que contra el Estado patrono, es lógico que el Estado patrono siempre tiene la razón.

La naturaleza del Estado salvadoreño es reaccionaria por representar los intereses patronales. Su parte administrativa y coercitiva defiende fundamentalmente las posiciones económicas y políticas del sector de la burguesía dominante y del imperialismo foráneo, principalmente el norteamericano.

Si la base filosófica de estas fuerzas reside en el individualismo y su ética en la explotación y el egoísmo, puede comprenderse la oposición a la organización de los trabajadores al servicio en el aparato de dirección nacional.

Para los obreros de la Industria de la Construcción el Art. 6º del Código de Trabajo es lesivo al no regular exactamente la calidad del intermediario, llamado también sub-contratista y en el lenguaje popular "coyote".

Ocurre que la sociedad capitalista basada sobre la explotación de los trabajadores, contagia con su ambición de hacer dinero a muchas personas, ingeniándose éstas mil maneras de obtener del trabajo del prójimo el máximo de beneficios sin importarles el destino del explotado y de su familia; es así como se forma una cadena de explotación cuando el verdadero dueño de la obra cede partes de la misma a varios sub-contratistas para quedarse con la tajada mayor, a su vez los sub-contratistas ceden partes de la obra que les ha correspondido a otros sub-contratistas menos voraces, para quedarse con alguna parte de la riqueza que en definitiva producirán los trabajadores, a base de su esfuerzo físico, mental, nervioso y con bajos salarios.

Claro está que una regulación sobre esta materia no liquidará, ni mucho menos, la situación anormal del desarrollo de nuestra sociedad, sino simplemente el trabajador al ser despedido sabrá a quien reclamar sus derechos y a qué patrono demandar exactamente, pues se da el caso de que muchos juicios laborales se pierden por no conocerse el nombre del empresario, ya sea ésta una persona natural o jurídica y es que la prueba de la existencia legal de la sociedad y la personería jurídica del Representante Legal va a cargo del trabajador. Estos juicios se pierden en los juzgados de trabajo por la imposibilidad que tienen los trabajadores para presentar esta prueba por dos razones principales, a saber: primero, la búsqueda en los juzgados de lo civil y de comercio de los documentos mencionados; y segundo, la compra de papel sellado para certificar todas las diligencias con el objeto de presentarlas al respectivo juez. Si tomamos en cuenta que la mayoría de juicios son por despidos de hecho, podemos comprender cuán grandes son estas dificultades, por cuanto el trabajador se halla sin empleo y tal vez con deudas, pudiendo resolver estos problemas con más facilidad las organizaciones sindicales en el caso de que el despedido se halle afiliado. En todo caso, esta búsqueda de documentos significa una pérdida de tiempo y los patronos se las ingenian para inscribir tardíamente la elección del nuevo Representante Legal cuando es cambiado. El Art. 48 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el que se obliga a los patronos a inscribir en el registro de la respectiva zona del Departamento de Inspección de Trabajo el nombre del establecimiento, el nombre del patrono o representante legal de la sociedad, el juzgado y número de la inscripción y del Libro de Registro de Comercio de la escritura de Constitución de la Sociedad y de la credencial del representante legal de la misma, es violado constantemente y el Departamento de Inspección no aplica las multas correspondientes por estas violaciones.

Merece decir que en dicho Departamento existe un criterio muy raro para sancionar a los patronos cuando infringen el Código y consiste en concederles una segunda, tercera y varias oportunidades más para que subsanen las violaciones. Este procedimiento no es el estipulado en la Ley Orgánica, pues el Art. 52 de la misma nos dice de reincidencia, pero no de varias; como la patronal se halla segura de que puede violar impunemente las leyes laborales sin sanción económica alguna, lo hace constantemente segura de que se le perdonará.

El problema de los documentos para probar la personería jurídica de las sociedades podría obviarse de muchas maneras, como por ejemplo, que sea la persona jurídica demandada la que se encargue de presentar esa documentación en el transcurso del juicio y que baste solamente la previa identificación del centro de trabajo en donde se laboró, para que en sentencia definitiva se condene a la patronal de esa empresa, al reconocimiento de los derechos laborales del trabajador despedido. Complemento de esto podría ser que las certificaciones y documentos relacionados con diligencias laborales no causen obligación de usar papel sellado o timbres.

En el Capítulo IV del Código de Trabajo, Art. 32 inciso 2º, aparece que la falta de materia prima u otros semejantes obligan a suspender los Contratos Individuales de Trabajo sin necesidad de declaratoria judicial. Este precepto legal ha llevado a la clase trabajadora del país a situaciones de verdadera miseria y en muchas ocasiones a sufrir despidos masivos. Podría en parte subsanarse esta anomalía tan sólo si los señores patronos estuvieran obligados a seguir un procedimiento legal por medio de un juzgado de trabajo, en el que constara un aviso previo de suspensión después de treinta días y en caso de que hubiere dolo, una vez probado, se tendría la obligación de pagar los salarios completos durante el tiempo no laborado. Se ha dado muchos casos, en que falta la materia prima en una empresa por la incapacidad u olvido de la patronal para adquirirla con tiempo y quienes al final sufren las consecuencias por esa lamentable imprevisión son los trabajadores y sus familias.

El despido de hecho es una institución del actual Código de Trabajo que es muy combatida por el movimiento sindical del país.

La patronal amparada por la posibilidad real de poder despedir a quien desee en el momento que quiera, con o sin indemnización, hace abuso de esta prerrogativa que le concede la ley.

Los patronos no sólo despiden a trabajadores de acuerdo a las causales de terminación sin responsabilidad patronal, sino que PRINCIPALMENTE los despidos se originan por el hecho de ingresar a un sindicato o por reclamos de prestaciones laborales exigidas por el trabajador o por medio del sindicato. Es más, existen muchos patronos que prefieren tolerar a un trabajador que no sabe muy bien su profesión o que tiene vicios, a tolerar a uno capaz, responsable, pero que desgraciadamente se halla organizado en un sindicato.

La manera efectiva de garantizar la estabilidad del trabajador en la empresa, es la de sustituir en el Código de Trabajo la institución del despido de hecho por la del despido de derecho. Si un trabajador contratado por tiempo indefinido es despedido de su empleo bruscamente, sin que el patrono haya

previamente iniciado el juicio en un juzgado de lo laboral y haya habido sentencia en contra del demandado, tendrá derecho al reinstalo en las mismas condiciones en que había laborado y a que se le pague todos los salarios que dejó de recibir por el despido sufrido. El juez en este caso, deberá señalar la fecha de reinstalo en un plazo prudencial.

Un contra argumento patronal a esta idea, es la de que se pretende obligar a los empresarios a tener incluso a los que no desea por tiempo indefinido, sin poder hacer uso de las causas de terminación del Contrato Individual de Trabajo. Este argumento no es exacto, porque al patrono siempre le queda el recurso de plantear en los juzgados de lo laboral la terminación del Contrato Individual, alegando infracciones a la ley. Con la reforma al Código de Trabajo lo que se lograría, es evitar la situación difícil en que se encuentran un trabajador y su familia, cuando al llegar al centro de trabajo le dice el mismo patrono o el portero: "Usted no puede entrar, está despedido". Desde ese instante comienza un largo calvario de búsqueda de dinero y trabajo, de súplicas al dueño del mesón o de la casa, a la vivandera, de pleitos hogareños por la falta de lo elemental para subsistir. Vale la pena decir brevemente que en nuestro país, gran parte de la inestabilidad conyugal y de la irresponsabilidad del padre con sus hijos es la falta de trabajo, la inseguridad en el futuro.

El movimiento obrero y sus dirigentes están conscientes, que una reforma de esta naturaleza no resolverá ni mucho menos el desempleo; pero no es éste el objetivo que se busca, sino el de la estabilidad del que ya tiene trabajo. El problema del desempleo es tan complejo que su combate debe ser una tarea nacional, pero hasta donde se alcanza a observar, mientras en el país no hayan profundas reformas de estructura, no tendrá solución plena ni definitiva.

En relación a las vacaciones tomando en cuenta que los salarios son bajos, considero que en reconocimiento por el trabajo desarrollado durante un año, al trabajador se le entregue un suplemento económico para gozar verdaderamente de las vacaciones. No puede hablarse de goce de vacaciones si una persona no tiene el dinero para disfrutarlas. No puede ser descanso y diversión con el mísero salario exacto de 15 días, por cuanto ese dinero ya está destinado para sufragar las necesidades más elementales. Basta con citar que los seres humanos que pertenecen a las distintas capas de la burguesía siempre usan dinero extra en sus vacaciones.

El Código de Trabajo debe ser reformado en el Libro Tercero y que se refiere a la Previsión y Seguridad Social. En primer lugar el Art. 258 define las prestaciones que por enfermedad el patrono se obliga a dar a sus trabajadores; en ese artículo están comprendidos todos aquéllos que no son cubiertos por el I.S.S.S. y como puede comprenderse, son miles de trabajadores que reciben prestaciones inferiores a las que otorga el I.S.S.S., por lo que es importante reformar el artículo en el sentido de que los patronos que tengan a su servicio trabajadores no asegurados, deben gozar de las mismas ventajas, de lo contrario estaríamos creando varias categorías de asalariados por el hecho de su afiliación o no al I.S.S.S.

El Art. 280 actualmente establece una tabla que se refiere a las enfermedades profesionales la cual debe ampliarse, pues en la medida que la industria se desarrolla, van apareciendo nuevas enfermedades o derivadas de algunas y que no se hallan expresamente señaladas en la tabla mencionada. El último inciso del Art. 267 debe quedar y agregársele por ejemplo "Además de las incluidas en la tabla del Art. 280".

El Art. 286, se refiere a las indemnizaciones por muerte del trabajador que se pagan en forma de pensión en los casos de riesgos profesionales. Considero que los hijos de la viuda deben tener derecho a pensión hasta la edad de 18 años y no de 16 como actualmente lo estipula el Código de Trabajo, y en cuanto a la viuda, la pensión mientras viva. En el primer caso porque los jóvenes logran sacar sus estudios de secundaria más o menos a los 18 años y en el segundo porque la viuda generalmente es vieja y es cuando más necesita ayuda. Por otra parte es necesario modificar el Art. 287 con el objeto de elevar las cantidades que en concepto de indemnización se les entrega a los beneficiarios, pues las actuales son ridículas.

En relación al Art. 317, cuando dice que "el patrono que contribuya al régimen del Seguro Social quedará exento de las prestaciones que le imponga este Código y otras leyes en favor de los trabajadores, en la medida en que sean cubiertas por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social" y que ha dado lugar a una discusión obrero-patronal ardua en torno a los famosos tres días por enfermedad que el ISSS no paga y que algunos patronos tampoco pagan, el movimiento obrero organizado considera que al tenor de dicho artículo deben ser los patronos quienes reconozcan esos tres primeros días y su explicación es muy sencilla, pues acontece que precisamente cuando se está enfermo, es cuando se necesita más de la seguridad económica.

PARTE SEGUNDA

DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

El Art. 181 del Código de Trabajo que define quienes tienen derecho a constituir asociaciones profesionales, excluye a los trabajadores del campo. Pocos son ya los capaces de negar a estos salvadoreños el ejercicio de tal derecho. En el nuevo Código de Trabajo se debe hacer constar que también los obreros o trabajadores que laboren al servicio de un patrono o empresa en actividades agrícolas, tienen derecho a constituir sindicatos.

Hace alrededor de tres años, en el mes de marzo de 1966, apareció en las páginas de "El Diario de Hoy", una polémica sobre el derecho de sindicalización en el campo, entre el Dr. Mario Salazar Valiente y el Dr. J. Adalberto Bolaños. El Dr. Valiente demostró que la diferencia entre "obrero" y "trabajador agrícola" no es de fondo. Para apoyar su tesis entre muchos ejemplos citó el Diccionario de la Lengua Española, la Enciclopedia del Idioma de Martín Alonzo y el Diccionario Hispánico Universal, como coincidentes en que el término "obrero" viene del latín "operarius" y que significa hombre

que trabaja. También citó al especialista en Derecho Laboral Jesús Castorena a propósito de su obra "Derecho Obrero"; previamente y en el mismo artículo el Dr. Valiente invitó al Dr. Bolaños a relacionar el Art. 191 con el 160 ambos constitucionales, para poder concluir en que los trabajadores del campo sí pueden formar sindicatos.

Por su parte el Dr. Bolaños afirmó en su respuesta al Dr. Salazar Valiente que lo esencial en el caso, es que la Constitución sí hace diferencia entre los trabajadores, y que dedica a los trabajadores agrícolas y domésticos, nada menos que una disposición especial en el Art. 189 de la referida C. P.

Un año después, en agosto de 1967, en el "Diario Latino" el Dr. Carlos Menéndez Castro trató de demostrar que constitucionalmente los trabajadores del campo no tenían derecho a organizarse sindicalmente. Se apoyó fundamentalmente en que la Ley de Sindicatos del 9 de agosto de 1950 no quedó derogada por el Código de Trabajo vigente, según Decreto N° 241 de fecha 22 de enero de 1963, aún cuando en el Código de Trabajo aparece en el libro segundo el Derecho Colectivo del Trabajo que se refiere al Derecho de Asociación Profesional y su protección.

El fondo de estas discusiones, es decir su base real, no es de superestructura o constitucional, sino muy por el contrario, se trata de estructura o realidad económica. Los Dres. J. Adalberto Bolaños y Carlos Menéndez Castro más que el respeto a la Constitución les interesa la defensa de los intereses económicos de los cafetaleros, cañeros y algodoneros principalmente y ese es el verdadero fondo del problema. Tan es así, que el Dr. Menéndez Castro fue más sincero y entre muchas cosas en el artículo citado dijo textualmente: "al venir un paro, una huelga, como el café apenas dura cinco días con su madurez, miel, peso completos, se seca, se cac y como consecuencia inevitable, ya no lo recibe el beneficiador, no se lava ni se exporta, no hay compradores extranjeros, el caficultor cesa de pagar sueldos y salarios, no vienen entradas aduanales para el gobierno, faltan las divisas para que el Banco Central mantenga la sanidad de la moneda y el sistema crediticio para todo el país, y el comerciante carece de medios para comprar mercadería importada. Y con el algodón que no se corta, momentáneamente se pierde al pasarse de punto; la sacarosa de la caña de azúcar se va al suelo y nada queda de ella: el frijol, el maíz, el arroz fuera de madurez, caen y malogran al no recogerse oportunamente, por motivo de las huelgas generales interminables. Así faltarán los artículos alimenticios y los recursos esenciales del país". El artículo termina con esta visión apocalíptica: "Resultado ineludible de causa a efecto: tales huelgas inminentes representan una calamidad pública que el buen sentido y el don de responsabilidad indican que debe conjurarse a tiempo: con denegar a los trabajadores del campo, el derecho de organizarse en sindicatos". ¡He aquí el fondo de la cuestión! ¡El horror a la huelga!

He sido prolijo al transcribir estos criterios para concluir en esta forma: el temor de los terratenientes y sus juristas defensores es a la huelga y por eso se oponen a la sindicalización en el campo; pero a ambos juristas se les olvidó el Art. 192 de la Constitución Política que dice a la letra: "Art. 192.—Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio". Se entiende que eso

de regular el derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicio no significa coartarlo o negarlo, pues sería anticonstitucional. Hay que tomar en cuenta que el precepto constitucional dice: "Los trabajadores tienen derecho a la huelga" y no "los obreros tienen derecho a la huelga", o "los sindicatos tienen derecho a la huelga", por lo que podemos bien pensar, que este artículo se complementa o se relaciona con el 160 y el 191 ambos de la Constitución Política.

Por otra parte, posteriormente a la fecha en que fueron publicados estos artículos periodísticos, se han fundado sindicatos de proletarios agrícolas en las industrias del café y de la caña de azúcar y el país no se ha hundido como en un momento de desesperación y terror se quiso prever. Por otra parte, el Dr. Bolaños argumentó en la misma respuesta al Dr. Salazar Valiente que el Art. 189 y el Art. 191 como LEYES ESPECIALES tienen preferencia sobre la regla general, de conformidad a un principio jurídico universal, de que lo especial se aplica en forma exacta a lo general; entonces con su mismo argumento también podemos pensar que el Art. 192 es una LEY ESPECIAL y que los trabajadores, en este caso los agrícolas, tienen derecho a la huelga.

El movimiento sindical en el país es todavía muy joven; llega a escasos 18 años de vida, tiempo que no es suficiente para crear y desarrollar una conciencia sindical vigorosa entre el proletariado salvadoreño. De esa falta de conciencia sindical y de experiencia se aprovechan los patronos para dar duras batallas a las organizaciones sindicales con el objeto de destruirlas, objetivo que en algunos casos les da resultados parcial o totalmente. El Código de Trabajo actual tiene algunas disposiciones en el Art. 182 encaminadas a la defensa de los sindicatos que no son suficientes para impedir el diario y fuerte ataque patronal de que son objeto. El nuevo Código de Trabajo debe ser más explícito y amplio en la defensa de las asociaciones profesionales. Por ejemplo un inciso necesario debería ser aquel en que todo patrono que tenga a su servicio trabajadores sindicalizados, en igualdad de circunstancias deberá preferir a éstos, de los que no lo son. También deberá de considerarse que los despidos, suspensiones, traslados y desmejoramientos en mayor número de sindicalizados, hará presumir coacción patronal en contra del sindicato.

Podría argüirse que lo anterior constituye una verdadera cláusula de exclusión, pero no es así, por cuanto las cláusulas de exclusión son dos, a saber: de INGRESO y de EXCLUSION y como podrá observarse al leer detenidamente lo escrito, no aparece en absoluto, que tanto para ingresar a una empresa como para ser excluido de ella, será necesario que la empresa tenga la previa autorización sindical.

En las circunstancias actuales se da hasta los casos en que varias empresas o patronos, tienen listas negras de trabajadores sindicalizados dadas a conocer a otros patronos, con el objeto de negar empleo a los que haciendo uso de su derecho se organizan. Este caso constituye una verdadera violación al Art. 191 de la Constitución Política y al Art. 182 del Código de Trabajo vigentes.

Si el Contrato de Obra del Código de Napoleón permitió la explotación

de los seres humanos como si fueran máquinas, el sindicato como una nueva figura jurídica moderna da lugar a lograr condiciones mínimas de existencia decorosa. Es necesario "poner las cosas al servicio de los hombres y no los hombres al servicio de las cosas" y la asociación profesional logra mucho de eso.

Intimamente ligadas con la libertad de organización se hallan las clases de sindicatos que deben existir en el país. Actualmente existen tres: sindicatos de gremio, sindicatos de empresa y sindicatos de industria.

Para la época que vivimos y para ser congruentes con el Art. 191 de la Constitución Política, es imprescindible que se cree una nueva clase de asociación profesional y ésta sería el SINDICATO DE OFICIOS VARIOS, que estaría formado por trabajadores que ejerzan diversas profesiones, artes, oficios o especialidades en los municipios del país, donde no puedan crearse cualesquiera de las otras clases de sindicatos principalmente por el requisito legal del número de afiliados. Esta nueva organización sindical sería de gran beneficio para la clase obrera y para el país, que necesita cada vez más de organizarse de la mejor manera posible, para defender y hacer efectivos los derechos consagrados en la Constitución Política, democratizar el régimen político del país y fortalecer a la Nación.

Con la libertad de organización tienen que ver también los artículos del C. de T. que van del 190 al 193. Estos que se refieren a la presencia obligatoria de los delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en las sesiones para constituir sindicatos con el objeto de asegurar que los requisitos legales se cumplan, en nuestro tiempo son absoletos. Se ha escuchado voces argumentando que la presencia de los delegados es para suplir la inexperiencia o ignorancia en la forma de constituir organizaciones sindicales; pero el camino que el movimiento sindical ha recorrido en nuestro país y la presencia de grandes núcleos de sindicatos organizados en Confederaciones y Federaciones, convencen que los trabajadores del país sí están en condiciones de hacer a un lado padrinos ajenos a sus propios intereses. Los requisitos de fondo que se exigen en la creación de estas instituciones pueden ser suplidas con la presencia de un notario para dar fe que se cumplieron con los requisitos de ley. Será después, la oficina respectiva del Ministerio de Trabajo, la que inscribirá o no a la nueva Asociación Profesional de acuerdo con la documentación presentada.

El Capítulo Tercero del Libro II del C. de T. y que se refiere a los estatutos de los sindicatos es muy detallista, se pretende regular con exactitud matemática períodos de sesiones generales ordinarias y extraordinarias, constituyendo esta regulación rígida un obstáculo al dinámico desarrollo del movimiento sindical.

En cuanto a la pena de disolución de un sindicato que prescribe el Art. 210, por no llenar durante 6 meses el requisito que establece el Art. 188 y que consiste en mantener su número de 25 para el de gremio, de 100 para el de industria y del 51% para el de empresa, es un verdadero atentado a la libertad de organización precisamente en un país como el nuestro, en donde existe una clase patronal agresiva, refractaria al sindicalismo y opositora militante a la fundación, desarrollo y fortalecimiento de estas asociaciones.

Para nadie será difícil comprender las diversas formas de presión patronal que puedan ejercitarse durante seis meses, un año o más para destruir un sindicato y ellas van desde la simple sugercencia al trabajador para que renuncie al sindicato, pasando por la amenaza del despido, hasta la acusación de que es un saboteador, subversivo y comunista. La historia del movimiento sindical salvadoreño está llena de ejemplos heroicos de trabajadores que han pagado con la cárcel, la tortura y la muerte, sus convicciones y lealtad a sus ideas, a su organización y a sus hermanos de clase. El literal a) del Art. 210 debe desaparecer totalmente.

El literal g) del Art. 207 y que se refiere a las prohibiciones a los sindicatos, es muy curioso. Este literal dice textualmente: "Hacer o fomentar huelgas por solidaridad". Digo que es curioso, porque la fuerza de la clase obrera reside precisamente en su unidad y como resultado de su unidad e identidad de intereses, han surgido los sindicatos, la posibilidad de contratar colectivamente y el derecho de huelga. Prohibir pues a los sindicatos, que se solidaricen con la lucha de otros sindicatos mediante la huelga, es realmente absurdo, porque esa forma de solidaridad es inherente a la naturaleza de la clase obrera. La oposición de la patronal y del gobierno a ese derecho, sólo se explica en la defensa a toda costa de los privilegios de que goza la patronal y el sometimiento de los trabajadores a condiciones de vida y trabajo no acordes con la dignidad de un ser humano.

La huelga de solidaridad debe verse, como el acto más noble de los hermanos de clase con los que luchan en un momento dado en condiciones difíciles. Tal acto no debe ser castigado, sino admirado y premiado.

Comentario especial debe hacerse al Art. 212 del C. de T. y que dice textualmente: "Art. 212—Los miembros de las directivas de los sindicatos constituidos, electos de acuerdo con las disposiciones de este Código, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el período de ejercicio de su cargo o mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, salvo por causa legal previamente calificada por el juez competente".

Esta disposición legal difiere de la constitucional, que transcribo para que se hagan las comparaciones. El Art. 191, inciso cuarto dice a la letra: "Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento; y durante el período de su elección y mandato no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente".

De su lectura se notan dos diferencias: por una parte el Código de Trabajo amplía el fuero sindical por un año más y claro está que no hay en esta disposición infracción a la C.P., porque, lo que la Constitución no prohíbe no se está obligado a inhibirse de ello; pero en cambio, la disposición legal del C. de T. no se refiere AL PERIODO DE SU ELECCION.

Esta diferencia que existe en los textos Constitucional y del C. de T. ha dado lugar a largos y engorrosos debates; pero si sólo a eso se remitiera el problema no sería mayúsculo. La cuestión es mucho más grave actualmente,

pues los abogados patronales, apoyados por el criterio civilista de algunos Jueces de Trabajo, Magistrados de las Cámaras y de la Corte, y digo de algunos porque no conozco el criterio de todos, han interpretado el espíritu de la disposición constitucional cuando dice "y durante el período de su elección", hasta el momento en que el Directivo Sindical toma posesión de su cargo.

Ahora bien, en la práctica, los nuevos directivos de los sindicatos, son electos días antes de que terminen exactamente los periodos de mandato de los que serán sustituidos, todo de acuerdo a los Estatutos de la Organización. Para muchos juristas, dirigentes sindicales y movimiento obrero, la interpretación del artículo constitucional en la parte que textualmente dice: "y durante el período de su elección", es entendida como, que los nuevos directivos gozan de FUERO SINDICAL o GARANTIA SINDICAL, desde el momento en que son electos para servir en el nuevo período; pero para los abogados patronales y para los mencionados Jueces de Trabajo y Magistrados no es así y conozco una sentencia de Primera Instancia, ratificada por la Cámara y rechazada la casación, en el que consta que un trabajador electo legalmente como directivo sindical, ya juramentado y a lapso de 3 días para entrar en funciones, fue despedido injustamente por la patronal y las famosas resoluciones de los tribunales predichos se basan precisamente en que éste no había entrado todavía en funciones.

El texto constitucional es claro y la intención del legislador fue la de garantizar al directivo sindical su trabajo desde el momento en que es electo legalmente, y precisamente desde que es electo, por que su elección es realizada en un acto público y es muy fácil saber el mismo día en que se realizó y quienes serán los trabajadores que ocuparán próximamente las secretarías del Sindicato conforme el Estatuto del mismo. La vida ha demostrado que los patronos combaten a los sindicalizados, pero principalmente a los directivos, razón por la cual el legislador constitucional sabiamente previó dichas actitudes, sin embargo el Honorable Poder Judicial sigue pensando y aplicando el Derecho Laboral, que es un derecho dinámico y moderno, como a principios del siglo y de acuerdo al arcaico Código Civil vigente. Este es un problema subjetivo y se necesitará que una nueva generación de abogados, con criterio "laboral" y progresista sustituya a los "civilistas", a menos que la clase obrera logre con un programa de lucha destinado a este fin, a recordarles a los "civilistas" que el Derecho Laboral es un derecho tutelar de los intereses y derechos del proletariado.

En relación al despido del Directivo Sindical, el C. de T. adolece de otra deficiencia, que bien podría consignarse en el mismo artículo o en otro especial, y consiste en que bastará que se pruebe con certificación extendida por la Sección de Asociaciones Profesionales que un trabajador es directivo sindical, para que el patrono esté obligado a reintegrarlo a su puesto en las mismas condiciones o a pagarle el salario durante el período de su mandato y un año después, bajo pena de ser embargado en sus bienes por cada vez que sea negado el pago de salario al predicho directivo, salvo que en cualquier momento el patrono pida el reintegro del directivo en las circunstancias señaladas.

CONTRATACION COLECTIVA DE TRABAJO

El Art. 224 es el que inicia la parte referente a los Contratos y convenciones colectivas de trabajo en el C. de T. vigente.

Este artículo inicial no es objetivo para la época actual. Es necesario ampliarlo para permitir que un Contrato Colectivo de Trabajo pueda ser celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos.

El Art. 224 mencionado está relacionado con el inciso 1º del Art. 225, que actualmente está redactado así: "El contrato colectivo de trabajo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un patrono". Habría que reformarlo de acuerdo a la idea anterior. La necesidad de la reforma consiste en que, con el desarrollo de los sindicatos industriales, en una misma industria o empresa pueden coexistir sub-seccionales de varios sindicatos industriales y que cada una por separado no reúna los requisitos legales para celebrar contratos colectivos, pero que juntas sí podrían presentar al patrono un Contrato Colectivo de Trabajo, que regule las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en la industria o empresa de que se trate.

Para tener derecho a celebrar contrato colectivo de trabajo, el sindicato debe tener en su seno por lo menos el 51% de los trabajadores que laboren en la industria o que presten servicios en una empresa. Este porcentaje debe cambiarse por otro y que podría ser el de la mitad más uno. La base real para cambiar dicho porcentaje y que beneficiaría a la clase trabajadora consiste en lo siguiente: de acuerdo a la C. P. las Asociaciones Profesionales tienen derecho a su existencia y fortalecimiento, porque se han considerado necesarias para garantizar los derechos de los trabajadores y precisamente por medio de la contratación colectiva de trabajo; la actual Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando se refiere a las Atribuciones del Departamento Nacional del Trabajo, en su Art. 12, numeral 4º dice: "Fomentar la formación de Asociaciones Profesionales de trabajadores y auxiliares en su desarrollo, así como fomentar la celebración de Contratos y Convenciones Colectivas de Trabajo", y por último, el fin de la contratación colectiva de trabajo es muy noble, por ser una de las formas de elevar las miserables condiciones de vida que actualmente tiene nuestro pueblo.

En relación a los procedimientos para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas a que se refiere el Art. 246, debe exigirse el obligatorio cumplimiento de los contratos colectivos o convenciones colectivas de trabajo a todas las empresas dedicadas a una misma determinada actividad económica, cuando dichos contratos o convenciones rijan en la mayoría de empresas y cubran a la mayoría de sus trabajadores y no a las dos terceras partes como lo exige ahora el C. de T.

Una disposición de este tipo, además de beneficiar a los trabajadores, también es de provecho para los patronos, por cuanto evita entre ellos la competencia desleal por lo menos en salarios; también es positiva para la industria y el comercio, pues a mayor poder adquisitivo mayor posibilidad de adquirir bienes materiales.

CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO (La Huelga)

En primer lugar, los conflictos colectivos llamados de carácter económico en el C. de T. vigente, deben pasar a la jurisdicción de los tribunales de trabajo y no ser dependientes del Departamento Nacional del Trabajo como se reglamenta actualmente. Esta condición es muy importante para el futuro del movimiento sindical, pues se supone, que los vaivenes políticos y las presiones partidaristas, se dan con menos intensidad en el Poder Judicial que en oficinas administrativas dependientes del Poder Ejecutivo.

En segundo lugar, el objeto de los conflictos colectivos que aparece expresado en el Art. 394 del C. de T., debe ser modificado sustancialmente. Su objeto no sólo debe ser obtener la celebración o la revisión en su caso del contrato o convención colectiva de trabajo, sino también, el cumplimiento del contrato o de la convención colectiva de trabajo y el respeto a los derechos e intereses generales comunes de los trabajadores. Esta posición es fácil de comprender. Un patrono puede celebrar un Contrato o una convención colectiva, ya sea en forma pacífica o bajo la presión de una huelga; pero al día siguiente de haberse celebrado ese Contrato o convención, puede ser infringido o incumplido cuantas veces lo desee el patrono y si no existe la posibilidad legal de hacer cumplir ese instrumento por medio de la huelga, otras formas de lograr su cumplimiento son ineficaces por lo engorroso de sus procedimientos y eso es lo que sucede actualmente. Por otra parte, en una actividad industrial o empresa pueda que no exista sindicato y contratación colectiva de trabajo y precisamente por eso la violación a las normas legales sean continuas o permanentes en este caso los trabajadores deben tener derecho a la huelga para lograr que se respeten sus derechos e intereses generales comunes. Este último caso, en el que no existe organización sindical como representante de los trabajadores, el futuro código de trabajo debe regularlo en forma especial, dando las facilidades para la integración de la representación obrera y la negociación del conflicto.

Se debe hacer constar claramente en la futura reforma al C. de T., que el conflicto colectivo se inicia desde el momento en que se presenta al patrón directamente o por medio de Juez competente, el Proyecto de Contrato o Convención Colectiva de Trabajo, ya sea por el procedimiento pacífico o no pacífico (me refiero en este último caso con emplazamiento a huelga). El patrono al recibir el proyecto mencionado debe contestar claramente en un plazo perentorio si está dispuesto a negociar o no; así, el sindicato, como único titular de este derecho, podrá planificar su futura actitud.

En el movimiento sindical no se subestima, ni mucho menos, las reuniones conciliatorias, ya sea para ponerse de acuerdo en la forma en que se discutirá el proyecto de contrato o convención colectiva o para la discusión de las cláusulas. Lo que sí se adversa, son los procedimientos dilatorios patronales o gubernamentales que dan margen de tiempo a la patronal para destruir los movimientos de unidad y solidaridad sindical.

Cambiando impresiones con varios dirigentes sindicales de distintos sindicatos, federaciones y confederaciones, es unánime la opinión, de que una

vez planteado el emplazamiento a huelga, los bienes de la empresa deben ser congelados en el lapso del conflicto; debe respetarse la inamovilidad de los trabajadores mientras dure el conflicto y hasta seis meses después de haber terminado para conservar el porcentaje de afiliados y el disfrute de las prestaciones que el futuro contrato otorgará y, por último, partir de la HUELGA REALIDAD, o sea que, a la negativa patronal a discutir el Contrato o Convención Colectiva, al frustrarse las pláticas conciliatorias ya sea por impase o por ausencia a varias de las mismas, siempre de parte empresarial, el sindicato tenga el derecho a decretar la huelga y será ya, en ese estado, cuando el Juez de Trabajo calificará si el porcentaje legal existe o no. Si existe, la huelga continúa y sus causas deberán ser imputables al patrono, si no existe, los trabajadores estarán obligados a reintegrarse a sus labores con pérdida a salarios durante el tiempo holgado. El caso del arbitraje puede aparecer en las futuras reformas como una manera de resolver conflictos de este tipo, pero debe ser voluntario y bajo ninguna circunstancia obligatorio.

Debemos recordar que ha sido el procedimiento anacrónico y engorroso que el C. de T. actual exige para hacer efectivo el derecho a la huelga, lo que obligó al movimiento sindical salvadoreño a recurrir a las huelgas de hecho. Si en el futuro Código no se legisla con amplitud y objetividad este aspecto; si se adoptan medidas que limiten o coarten el derecho irrestricto a la huelga; si por medio de redacción sutil se legisla para hacer inoperante e inexpédito el procedimiento para hacer efectiva la huelga, con todo y el poder político y económico que posee el estado, las huelgas de hecho continuarán. Ahora bien, quiero hacer hincapié en esta idea: si las partes no se ponen de acuerdo en las reuniones conciliatorias, al romperse éstas y sin más trámite alguno, debe autorizarse a los trabajadores a ir a la huelga, de lo contrario, cualquier lapso de tiempo que se conceda a la patronal, será usado por ésta para destruir la unidad de los trabajadores y frustrar la huelga; esta última actitud obligará a los dirigentes y a los trabajadores a responder inmediatamente con la huelga, aún a riesgo de sus vidas, y claro está, esto no conviene a nadie.

Mención aparte y especial hay que hacer cuando se trata de los funcionarios y empleados públicos y municipales, regidos por el capítulo segundo de la C. P. en cuyos Arts. 110 y 111 se prohíben expresamente el derecho de hacer uso de la huelga. Según la C. P. la ley del servicio civil regulará las condiciones de trabajo de estos asalariados.

Creo personalmente que estas disposiciones constitucionales entran en contradicción con los Arts. 191 y 192 de la misma C. P. por una parte y por otra en contradicción con el Derecho y doctrina laboral que son esencialmente humanos. La actual Ley del Servicio Civil es peor que el C. de T. vigente y serán los trabajadores al servicio del Estado y de los Municipios quienes principalmente deberán luchar por su reforma, a favor y en esa lucha estaremos todos los trabajadores organizados sindicalmente. A propósito de este punto quiero recordar lo que escribí al principio: el futuro Código debe dejar bien claro cuando es el Estado y los Municipios actúan como personas de Derecho Privado, para que los trabajadores puedan regirse por las disposiciones del C. de T.

PROCEDIMIENTOS PARA LOS JUICIOS INDIVIDUALES

Soy de la opinión que el despido de hecho deba ser sustituido por el de derecho. El procedimiento actual para tramitar los juicios individuales ya sea que el despido se produzca de hecho o se inicie la terminación del Contrato Individual de Trabajo con o sin responsabilidad patronal, comienza con la demanda que puede ser puesta verbal o escrita en el juzgado respectivo.

La demanda de terminación de Contrato Individual de Trabajo sin responsabilidad patronal, adolece del defecto de no ser precisa en la forma en que el trabajador infringió alguna de las causales especificadas en el Art. 44 del C. de T. Esta actitud se halla en oposición a la demanda que el trabajador pone en los juzgados por despido de hecho, en donde la relación de los hechos es bastante exacta. Esta situación da ventaja al patrono cuando se llega el momento de aportar la prueba. Una demanda presentada en la forma señalada debería ser rechazada por el Juez.

Si desafortunadamente para los trabajadores, en el nuevo C. de T. se continuara favoreciendo a la patronal con la existencia del DESPIDO DE HECHO, se debe tomar en cuenta que, los representantes y empleados de confianza patronales no podrán declarar como testigos a favor del patrono. Esta idea no necesita de mayor comentario, pues las posiciones de dichos trabajadores en la empresa son evidentes. También debe tomarse en cuenta que la falta de Contrato escrito debe ser absolutamente imputable al patrono y en caso de despido las condiciones de trabajo alegadas por el trabajador en la demanda, una vez probada la relación de trabajo se deben presumir como ciertas, siempre que dicha demanda se halla puesto en el lapso de tiempo legal que estipule el Código. Pero la presunción debe ser ampliada en caso de que el patrono no concorra a la conciliación o concurriendo se niegue a reinstalar al trabajador y esa presunción debe consistir en que se presumirá de derecho que también es cierto el despido alegado por el demandante.

La reforma propuesta por lo menos nos pondría en igualdad de condiciones con los patronos cuando el C. de T. establece en el Art. 373, inciso segundo y que se refiere al "Procedimiento en los casos de suspensión de las Causales 4ª, 5ª, y 6ª del Art. 32", que dice textualmente: "Si la parte demandada hubiere sido declarada rebelde, o no habiéndolo sido no pidiera al contestar la demanda, que se le justifique la causal o causales alegadas, se presumirán ciertos todos los extremos de la demanda, y el Juez declarará procedente la suspensión del contrato individual de trabajo, salvo el caso en que la parte actora hubiese alegado una causa de suspensión que no fuere legal". Dos aspectos quiero dejar claros en el inciso transcrito: primero, el subrayado es mío y segundo, que parte demandada en este caso es el trabajador.

Las causales de terminación de contrato individual de trabajo sin responsabilidad patronal que estipula el Art. 44 del C. de T. y que suman 17, dan lugar a muchos abusos de parte de la patronal y como ya hemos dicho, por lo vago en que se relatan los hechos imputados al trabajador, éste tiene grandes dificultades en defenderse. En verdad que estas causales deberían dar lugar a terminación de contrato en caso de reincidencia, a excepción de la 1ª, 3ª, 4ª, 5ª, 6ª, 7ª, y 10ª.

JUICIOS DE INSTANCIA UNICA

Es obligatorio tratar por separado el procedimiento de estos juicios que son aquellos que por no pasar de ₡ 200.00 colones lo reclamado se sigue un procedimiento especial y consiste en que, en la misma audiencia conciliatoria es obligatorio aportar todas las pruebas y sólo admite revisión de sentencia en Segunda Instancia.

Por economía procesal se puede seguir manteniendo un procedimiento especial en estos juicios, pero dando la oportunidad de presentar testigos en otras audiencias cuyo período de prueba podría ser la mitad del destinado actualmente para el juicio ordinario. Este período de prueba podría comenzar al siguiente día de la audiencia conciliatoria con ofrecimiento de probanzas en el primer día de dicho período.

En esta parte de mi trabajo cabe decir lo siguiente: la justicia laboral en los Tribunales no se imparte pronta y cumplida. Esto se debe a varios factores, entre ellos: innumerables violaciones de la patronal al C. de T. principalmente en los despidos de hecho, que en muchas ocasiones son masivos; pocos Tribunales de Trabajo con reducido personal y salarios bajos; criterio civilista de Jueces y magistrados; deficiente la asistencia jurídica de la Procuraduría General de Pobres por lo reducido de sus procuradores y deficiente orientación o planificación en su trabajo laboral. De tal suerte que la pronta y eficaz aplicación de la justicia laboral no sólo depende de buenas y bien redactadas leyes laborales, sino también de la capacidad, buena voluntad, criterio amplio y justo de quienes están encargados de aplicarla y solución de las deficiencias mencionadas.

A propósito he dejado por último el comentario a la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuya Secretaría corresponde el Departamento de Inspección de Trabajo. En honor a la verdad si este Departamento trabajara en mejor forma, muchos juicios laborales se evitarían, pero los señores responsables del Departamento son muy complacientes con los patronos infractores de la ley por una parte y por otra, la administración no es adecuada. He aquí un botón de muestra: son varios inspectores de trabajo que todos los días laborables realizan varias inspecciones en diferentes rumbos de la ciudad, lo que significa que en un solo día se presentan varios informes con violaciones al C. de T.; pero para resolver si proceden las sanciones, previo un enjundioso estudio jurídico, sólo lo efectúa uno o dos funcionarios; ya pueden imaginarse pues, la pila de juicios que duermen el sueño de los justos. A este departamento los trabajadores le apodamos EL EMBUDO.

Claro está los patronos se dan cuenta de esta deficiencia y se aprovechan de las circunstancias; de ello que muchas demandas se ponen en los tribunales de trabajo o simplemente se pierden en la bruma del olvido las constantes violaciones al C. de T.

El Departamento también tiene otras deficiencias que consisten en pocos inspectores mal pagados y con falta de conocimientos de doctrina y derecho

laboral; pocos vehículos para transportarse a varias empresas y en definitiva una Ley Orgánica que como instrumento coercitivo para aplicarlo en los casos de violaciones, es un monumento de nulidad.

PALABRAS FINALES

Como bien dice su título, este trabajo no es otra cosa que eso; breves apuntes para futuras reformas al Código de Trabajo.

Y así tiene que ser, por cuanto que, quien escribe, no es otra cosa que un obrero y realmente está fuera de sus alcances intelectuales hacerlo sobre amplias reformas a un Código de Trabajo. Lo expuesto es nada más lo que esa Universidad llamada la práctica a través de 18 años de lucha sindical me ha enseñado. Desde ya pido disculpas por lo poco elegante y mal uso del lenguaje de Cervantes.

No deseo terminar sin explicar, que estas cuartillas estaban casi terminadas cuando de repente se ensombreció la vida de los salvadoreños con el genocidio perpetrado por el gobierno antidemocrático, tiránico y proyanqui que encabeza el general Oswaldo López Arellano.

El éxodo de nuestros hermanos de Honduras a El Salvador, no es otra cosa que el resultado de la aplicación por muchos años de una mala política económica de los círculos gobernantes de nuestro país, éxodo ahora doloroso por las circunstancias en que se ha producido.

Recuerdo que al principio del conflicto, por Radio Nacional se transmitió más o menos la consigna siguiente: "Salvadoreño, ésta es tu patria, aquí tendrás techo, pan y trabajo". Inexplicablemente, de repente desapareció ese bello y patriótico lema que el pueblo aprobó jubilosamente. Los días y meses pasan y no se nota que los dirigentes de la cosa pública se decidan a dar a los salvadoreños expulsados de Honduras y mucho menos a los que siempre hemos vivido en nuestra Patria y nos hace falta: Pan, Techo y Trabajo.

El conflicto entre Honduras y El Salvador, debería de convencer definitivamente a todo nuestro pueblo y a sus dirigentes, que no hay otra salida que hacer reformas estructurales y profundas en lo económico, político, social y cultural.

Entre muchas de las reformas como son la agraria, tributaria, fiscal, educativa, etc. etc., se halla la de LIBERTAD SINDICAL PARA LOS TRABAJADORES DEL CAMPO. Ahora puede verse más claro la exigencia del movimiento obrero nacional y de las fuerzas democráticas y progresistas cuando se insiste en la aplicación práctica de ese derecho ya consignado en la Constitución Política vigente.

Sindicatos en el campo significan organización y por consiguiente progreso; denotan desarrollo de producción e industrialización nacional; quiere decir prosperidad para el pueblo y fortalecimiento de la economía del país; sindicalización en el campo es democratización del régimen político nacional. Podemos ser el país más fuerte, vigoroso y feliz de Centroamérica si lo deseamos y hacemos los cambios estructurales apoyados en las fuerzas populares.

San Salvador, Julio de 1969.