

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS**



TRABAJO DE GRADUACIÓN

TEMA:

**“EL PROCESO DE CONTRATACIÓN COLECTIVA EN LAS INSTITUCIONES
PÚBLICAS”**

PRESENTADO POR:

**DEBBIE MARIA ALFARO BOLAÑOS
GRISelda BEATRIZ BAÑOS MEJIA
KAREN LISSETTE CLAROS DE MÉNDEZ
MARIA RENEE REYES HERRERA**

**PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIATURA
EN CIENCIAS JURÍDICAS**

DOCENTE ASESOR:

LICENCIADO MIGUEL ANGEL DUBON

**COORDINADORA GENERAL DEL PROCESO DE GRADO:
LICENCIADA MIRNA ELIZABETH CHIGÜILA DE MACALL ZOMETA.**

SANTA ANA

EL SALVADOR

CENTROAMÉRICA



**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**RECTOR:
INGENIERO ROBERTO NIETO LOBO**

**VICERRECTOR ACADÉMICO:
MSD ANA MARIA GLOWER DE ALVARADO**

**VICERRECTOR ADMINISTRATIVO:
LIC. SALVADOR CASTILLO AREVALO (INTERINO)**

**SECRETARIO GENERAL:
DRA. ANA LETICIA ZAVALA DE AMAYA**

**FISCAL GENERAL:
LIC. FRANCISCO CRUZ LETONA**



**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**

DECANO:

DECANO LIC. RAUL ERNESTO AZCUNAGA LOPEZ

VICE-DECANO:

INGENIERO WILLIAM VIRGILIO ZAMORA GIRON

SECRETARIO DE LA FACULTAD:

LICDO. VICTOR HUGO MERINO QUEZADA



AGRADECIMIENTOS

A DIOS TODO PODEROSO

No hay nada mas hermoso que la gratitud y es a ti Papito Dios que te doy las gracias por haber sido mi fortaleza, mi guía para poder culminar mis sueños y anhelos, y por tu gran amor que me enseñó que no hay barreras que no podamos vencer si estamos tomados de Tu mano.

A MI VIRGENCITA MARÍA

Gracias dulce Madre por llevarme en tus manos, cubrirme siempre con tu manto maternal para que no tropezara y no desfalleciera en el transcurso de mi vida y de mi carrera y por permitirme culminarla satisfactoriamente.

A MI MAMÁ ROSA MARÍA BOLAÑOS

Por todos sus sacrificios, por apoyarme en todo momento sin importar las circunstancias, por enseñarme a volar, y dejarme volar por mí misma, sobre todo muchas gracias por ser mi mejor amiga y confidente que con su mirada y acciones refleja ternura, bondad y el amor incondicional que siente por mí. Mil gracias por todo eso mama eres la mejor del mundo, te amo con todo mi corazón.

A MI PAPÁ JAIME ERNESTO ALFARO

Por sus consejos, por enseñarme a ser perseverante y poner pasos fijos para alcanzar mis metas, por ser a veces duro conmigo y con eso me enseñaste ser una mujer valiente y sin miedos para afrontar las adversidades con las que nos podemos encontrar en el diario vivir, te amo mucho mami.



A MI HERMANO JAIME ERNESTO ALFARO BOLAÑOS

Por ser mí ejemplo a seguir, por haberme dado ánimos y apoyo para llegar a ser una gran mujer y profesional con ética, te amo mucho mi querido hermano.

A MI ASESOR DE TESIS

A quien agradezco su disponibilidad por brindarme su orientación, su carisma y ayuda profesional para la realización del trabajo de investigación.

DEBBIE MARIA ALFARO BOLAÑOS



AGRADECIMIENTOS

A Dios Todopoderoso y a la Virgen María porque me dieron fortaleza en los momentos más difíciles, por ser mis guías a lo largo de toda mi vida y de la carrera y por permitirme lograr este triunfo que es parte del éxito de mi vida.

A mis padres Salvador Baños y María Julia Mejía por el apoyo que me han brindado en todo momento, tanto moral, como económico; por su amor, sacrificio, comprensión y dedicación, a ellos debo mi superación como profesional, a quienes dedico este logro con todo orgullo.

A mi hija Juliana por ser el motor que impulsa mi vida para salir adelante, gracias mi niña linda por ser mi inspiración en cada momento. Te Amo.

A un ser maravilloso que me ha acompañado en este caminar a él dedico gran parte de mi triunfo, gracias por estar a mi lado en cada momento, por tu amor, cariño, apoyo incondicional, eres un ser excepcional mi vida. (M.A.L)

A mis hermanos, que de una u otra manera me apoyaron en los momentos que más los necesite, gracias por estar siempre dispuestos a brindarme su ayuda; por cada una de sus palabras de ánimos, que Dios y la Virgen los colme de abundantes bendiciones y que la unidad en nuestra familia sea para siempre.

A mis sobrinos y cuñados (as) por su apoyo incondicional, su amor y cariño.

A nuestro asesor de tesis Licdo. Miguel Ángel Dubón, por habernos apoyado y haberse esforzado junto a nosotras en este trabajo, que Dios y la virgen lo colme de bendiciones.

A mis compañeras de Tesis, con quienes he compartido la lucha final de mis estudios universitarios y que han sabido comprenderme y apoyarme. En



especial a Karen Lisette Claros de Méndez por brindarme su amistad y haber depositado en mí su confianza, que Diosito te colme de bendiciones a tí y a tu familia.

A todos los lectores que en más de una ocasión consultaran nuestro trabajo, para su enriquecimiento académico.

Consejo para un profesional:

Al que te pida dale; y al que te quiera tomar de ti prestado, no se lo niegues. (San Mateo, cap. 5 ver. 42).

GRISELDA BEATRIZ BAÑOS MEJÍA.



AGRADECIMIENTOS

A DIOS, MI TODO PODEROSO: Por ser mi protección y guía durante el camino. A quien sea TODA LA GLORIA Y HONRA de este triunfo, Él que me ha permitido llegar hasta aquí, quien ha guiado mis pasos para poder lograr mis objetivos, quien ha puesto en mi corazón mi más grande fortaleza que es la FE, y quien con su grande amor y misericordia me ha mostrado que no hay barreras que no podamos vencer si estamos tomados de su mano, y por ser mi mayor inspiración, por ti y para ti es este triunfo MI SEÑOR ETERNO.

A MI ESPOSO OSCAR ALFREDO MENDEZ CRISTALES:

Por tu apoyo y motivación, por apoyarme en éste sueño desde el principio hasta el final, a lo largo de éste proceso de formación profesional. Te agradezco por creer en mí aun cuando a veces yo misma no lo hacía; por ser mi mejor amigo y confidente, por tenerme tanta paciencia, por amarme y enseñarme a ser fuerte, perseverante y luchar por mis objetivos, doy gracias a Dios por haberte puesto en mi camino, y por el ser el hombre que El escogió para mí. Muchas gracias mi amor por ser mi complemento perfecto. TE AMO.

A MI HIJA VALERIA ALESSANDRA MENDEZ CLAROS:

Vayeya, Negrita corazón, mi amor y mi princesa, tú eres el motor más grande que hizo que luchara con más fuerza por este sueño. Gracias por acompañarme en ésta etapa, desde mi pancita estuviste estudiando conmigo, desvelándote conmigo, eres y serás mi fuente de inspiración para luchar. Tu sonrisa y tu mirada hacen que me levante con más fuerzas cuando siento que ya no puedo más. Este logro es para ti mi niña hermosa. TE AMO CON TODO MI CORAZON!!



A MI PAPÁ LUIS ANTONIO CLAROS GODINEZ:

Por brindarme todo su apoyo y amor. Gracias por creer en mí, por sus palabras de aliento, por estar a mi lado en momentos difíciles, en los que pensé que ya no podía dar más. Agradezco a Dios por dármele como papá, porque para mí es y será el MEJOR PAPÁ DEL MUNDO, quien ha estado ahí, cuando más lo necesito, quien me consiente y con una llamada está en la puerta de mi casa para darme auxilio. Papito lindo eres un hombre excepcional. Y porque éste ha sido tu sueño también, lo comparto contigo, y te digo que lo LOGRAMOS! TE AMO.

A MI MAMÁ, GLADYS JACQUELINE POSADA DE CLAROS:

Por ser una mujer luchadora, que me enseñó a ser una mejor persona, me enseñó la bondad y ser perseverante. Gracias por tu apoyo incondicional, porque dio hasta lo que no tenía para que mi hermano y yo estuviéramos bien, una mujer dedicada, entregada, trabajadora, profesional, UN EJEMPLO DE MUJER, para mí la mejor mamá del mundo, porque aún con mis errores haz estado a mi lado. TE AMO MAMITA!

A MI HERMANO, JORGE LUIS POSADA:

Por tus palabras, muestras de apoyo y cariño y demostrarme que siempre confiaste en mí. Gracias por todos los momentos de tu compañía hermanito. Te Amo.

A MIS SOBRINOS MOISESITO Y RODRIGO:

Con gran amor, comparto este logro y alegría con ustedes, son mi familia y los amo.



A MI FAMILIA:

Por todo el cariño, apoyo y animo que he recibido siempre, son personas muy especiales en mi vida, gracias porque son parte de este triunfo.

A MIS AMIGAS María Reneé Reyes Herrera: Por compartir este triunfo conmigo, por ser mi confidente y mejor amiga a lo largo de la carrera. Gracias por todo tu apoyo, consejos, por estar conmigo en buenas y malas, por escucharme cuando más lo necesito. TE QUIERO MUCHO! Y puedo decir: Lo logramos AMIGA SHULA!. **Susana Beatriz Zepeda Marroquín:** Por brindarme tu apoyo siempre. Agradezco a Dios por el día que te acercaste a mí y me dijiste “Hola soy Susana, puedo andar con ustedes” nunca olvidaré esas palabras, porque desde ahí hasta aquí nuestra amistad sigue. Te quiero mucho susita. **Griselda Beatriz Baños Mejía:** Por ser una buena amiga, por ayudarme y apoyarme, sobre todo en la etapa de mi embarazo, por estar pendiente de mi hija y de mí, gracias por cada llamada que realizabas para saber si estábamos bien. Y lo importante de todo es que compartimos este sueño, valió la pena cada esfuerzo y cada desvelo. Que Dios te bendiga siempre y a toda tu familia sobre todo a tu hijita Juliana. Te Quiero Mucho.

A MI DOCENTE ASESOR: A quien de corazón agradezco toda su ayuda incondicional, esfuerzo y asesoramiento, no sabe el sincero agradecimiento y cariño que le tengo por permitirme acercarme y aprender de usted, es una persona integral y un excelente docente, gracias por la confianza que me ha brindado y por demostrarme el profesionalismo con el que se debe trabajar.

A MIS COMPAÑERAS DE TESIS María Reneé Reyes Herrera, Griselda Beatriz Baños Mejía y Debbie María Alfaro Bolaños: Por compartir el mismo sueño, y por habernos comprendido unas con otras en los momentos de tensión y estrés, al final todo valió la pena. Que Dios las bendiga siempre.



LICENCIADO PEDRO ANGEL SANTOS ASCENCIO: Por su comprensión, y haberme brindado todos los permisos que le solicite al momento de realizar mis prácticas jurídicas, y así realizar los trámites de mi graduación, ya que siempre estuvo dispuesto a ayudarme, se lo agradezco de todo corazón. Dios lo bendiga.

A LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR: Por ser la institución formadora de mi triunfo académico, y darme la oportunidad de superarme abriendo sus puertas y así darme la oportunidad de alcanzar este que es uno de los anhelos más grandes en mi vida.

KAREN LISSETTE CLAROS DE MÉNDEZ



AGRADECIMIENTOS

A MI DIOS

En quien todo lo puedo, porque desde el momento en que me regalo el don de vida me ha demostrado su amor y misericordia infinita, premiándome con salud, sabiduría y determinación para lograr el alcance de mis metas, permitiéndome hoy en día un culminar exitoso de mi Proceso de Grado. Virgencita María Auxiliadora, gracias por guiar mis pasos e interceder por mí en todo momento... ¡Viva Jesús, Viva María!

A MI PAPI OSCAR RENE REYES,

A quien sin duda alguna le debo todo lo que soy. Gracias papi por enseñarme que con sacrificios y arduo trabajo se puede salir adelante, no puedo tener mejor modelo de deseo de superación que Usted. Gracias también, porque mientras pudo dedico parte de su tiempo a enseñarme y compartir sus conocimientos en Derecho conmigo. Para mí es todo un orgullo no solo ser su hijita, sino también llevar su nombre. Desde el Primer día en que llore su ausencia lo he extrañado y cada día lo hago más y más... Nunca olvide que mis sueños eran sus sueños, y ahora con toda satisfacción puedo decirle: Papi! ¡Lo logramos, soy Licenciada en Ciencias Jurídicas! Lo amo. "Aunque mis ojos no lo ven, vive siempre en mi corazón".

A MI MADRE DELMI ESPERANZA HERRERA DE REYES

La mujer con los sentimientos más puros que conozco y la que a lo largo de mi vida no ha hecho más que brindarme su amor. Gracias, porque también a sus esfuerzos le debo el logro de salir adelante con mis estudios. Gracias infinitas mami porque yo sé que por sus constantes oraciones he terminado esta etapa de mi vida... La amo.



A MIS HERMANAS:

- ADA MELVA SCIMIA, mi hermana mayor, mi amiga, mi confidente, mi segunda madre... Gracias por que por su apoyo totalmente incondicional este paso más en mi vida fue posible. Pese a la distancia siempre encontré la forma de demostrarme que no importara lo que pasara podía contar con usted. La amo, gracias por todo lo que hace por mí.
- DELMY NOEMY REYES HERRERA, Gracias por tus buenos deseos para mi superación profesional. Gracias por haberle dado respuesta a cada duda que en el transcurso de mis estudios surgieron. Tus “Códigos” me fueron de mucha ayuda... Gracias por todo.
- ADRIANA MARÍA REYES HERRERA, mi incondicional, mi alma gemela... Te agradezco todo ese amor y todo el apoyo que en el recorrido de nuestras vidas me has brindado. Son incontables los momentos vividos como hermanas gemelas, pero momentos como este, en que termina una fase mi vida no podría dejar de celebrarlo sin vos... Te amo manita.
- A LAS FAMILIAS: Scimia Reyes, Arana Reyes, Figueroa Herrera, Herrera Peraza, Berganza Herrera y Magaña Herrera; Todos ustedes jugaron un papel importante en este recorrido, gracias por brindarme ese amor de familia tan especial que existe entre nosotros, pues esa unión nos permite ahora celebrar este logro... Gracias por enorgullecerse de mi.

A MIS AMIGAS KAREN LISSETTE DE MENDEZ Y SUSANA ZEPEDA MARROQUIN.

Liss, la manera en que nos conocimos mas que una coincidencia o treta del destino, fue una Bendición!; cada estudiada para un parcial, para una exposición, cada hora libre, y todos esos momentos compartidos unieron nuestras amistad, tanto que se que durara toda nuestras vidas... Gracias por



recordarme cada fecha de Parcial; Susy, son tantas las anécdotas vividas juntas que como no agradecer el hecho de poder contar contigo durante mis estudios universitarios, siempre sostuve que tu felicidad era mi felicidad, y no dudo que compartes conmigo la felicidad que hoy siento al haber concluido esta fase. Gracias por tus clases siempre bien copiadas... Te adoro.

A MI ASESOR DE TESIS LICENCIADO MIGUEL ANGEL DUBON,

Docentes como usted no hay dos, esa forma tan particular de transmitir sin egoísmo sus conocimientos permitió que concluyéramos con satisfacción nuestro trabajo de grado. Ahora gracias a sus enseñanzas no solo somos amigos, somos colegas... Gracias por su tiempo y dedicación.

A MIS COMPAÑERAS DE TESIS:

- DEBBIE, que decir... superamos muchos obstáculos juntas, floreciendo con ello una hermosa amistad. Que satisfacción compartir este momento con una gran amiga como vos... te adoro... Lo logramos.
- BEATRIZ, nos encontramos y conocimos mientras perseguíamos un sueño y fue un placer poder llegar juntas a la meta.

A LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR:

Por recibirme y ayudarme a proyectar a cumplir mi meta.

MARÍA RENEÉ REYES HERRERA.



INDICE

INTRODUCCION	ii
CAPITULO I, PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del Problema	1
1.2 Justificación de la Investigación	4
1.3 Objetivos.....	7
1.4 Preguntas Guías.....	7
1.5 Tema.....	8
1.6 Problema.....	8
1.7 Delimitación.	8
CAPITULO II, MARCO TEORICO	12
2.1 Marco Histórico	12
2.1.1 Origen del Derecho del Trabajo.....	12
2.1.1.1 La etapa de la represión.	17
2.1.1.2 Etapa del Silencio Sindical.....	18
2.1.1.3 La Era de la Tolerancia:	18
2.1.1.4 Reconocimiento y protección.....	19
2.1.1.5 La Primera Internacional.....	20
2.1.1.6 La Segunda Internacional.....	20
2.1.1.7 La Tercera Internacional.....	21
2.1.2 Generalidades de la Historia de los Sindicatos en el Salvador.....	21
2.2 Marco Doctrinario.....	28
2.2.1 El Derecho Laboral	28
2.2.1.1 Concepto.	28
2.2.1.2 Naturaleza Jurídica	30
2.2.2 Derecho Colectivo de Trabajo.....	30



2.2.3	El Derecho de Sindicación	33
2.2.4	Derecho de Contratación Colectiva	36
2.2.4.1	Definiciones Doctrinarias de Contrato Colectivo de Trabajo.....	37
2.2.4.2	Elementos del Contrato Colectivo de Trabajo	39
2.2.5	Procedimiento para Materializar el Derecho de Sindicación.	43
2.2.6	Asociaciones profesionales.....	47
2.2.6.1	Etimología y definición.....	47
2.2.6.2	Objeto	48
2.2.6.3	Los Conflictos de Trabajo	49
2.2.6.3.1	Competencia y Partes en los Conflictos de Trabajo.	50
2.2.7	Solución de Conflictos Colectivos o de Intereses	50
2.2.7.1	Primera Etapa: El Trato Directo	51
2.2.7.2	Segunda Etapa: La Conciliación.....	52
2.2.7.3	Tercera Etapa: Arbitraje: Arbitraje Voluntario y Arbitraje Obligatorio	52
2.2.7.4	Cuarta Etapa: La Huelga.	54
2.2.8	Procedimiento en los Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses .	57
2.3	Marco Jurídico.	59
2.3.1	Constitución de la Republica de El Salvador	59
2.3.2	Código de Trabajo de El Salvador.	62
2.3.3	Ley del Servicio Civil.	64
2.3.4	Código Penal de El Salvador.	68
2.3.5	Tratados Internacionales.....	69
2.3.6	Pactos Internacionales.....	75
2.3.7	Convención Americana sobre Derechos Humanos	75
2.4	Marco Conceptual.....	76
CAPITULO III, DISEÑO METODOLOGICO.....		84
3.1	Metodología de la Investigación.....	84
3.2	Tipo de la Investigación	85



3.3 Muestra Cualitativa	85
3.4 Instrumentos de Investigación	86
3.5 Pasos en la Recolección de Datos.	86
3.5.1 Inmersión inicial en el campo de estudio.	87
3.5.2 Recolección de datos para el análisis.	87
3.6 Plan de análisis.	87
3.6.1 Fase preparativa.	87
3.6.2 Fase de campo.	88
3.6.3 Fase de organización de datos.	88
3.6.4 Fase de análisis e interpretación.	88
3.7 Presupuesto financiero	89
CAPITULO IV, ANALISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS	90
4.1 Entrevista en Profundidad.....	90
4.2 Hoja de Resumen de Análisis	91
CONCLUSIONES	96
RECOMENDACIONES	98
ANEXOS	



INTRODUCCION

El trabajo de investigación que nos ocupa tiene por objeto abordar la temática del Proceso de Contratación Colectiva, desde la perspectiva de las Instituciones Públicas.

En El Salvador la finalización de la Guerra Civil requirió en la práctica un obligatorio reacomodo del quehacer económico, social, político y organizacional de los diferentes sectores de la vida nacional. La ausencia de espacios de debate al interior del movimiento sindical Salvadoreño, respecto de la naturaleza e implicación de su trabajo en la fase posguerra impidieron, que los sindicatos enfrentaran esta fase de manera adecuada por lo que a lo largo de catorce años el movimiento sindical y laboral Salvadoreño, desarrollaron luchas reivindicativas marcadas por la naturaleza combativa del importante sector organizado, unas quedaron inconclusas y pendientes mientras que otras fueron alcanzadas con sacrificios, siendo las reivindicaciones de tipo jurídico, como lo son la ratificación de los convenios sobre la libertad sindical y negociación colectiva.

La asociación sindical es la institución del Derecho Colectivo con la que se logra la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, el cual es aquel que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, por una parte y un patrono por la otra, donde se expresan sus obligaciones y derechos, con el propósito de favorecer a las necesidades del miembro del sindicato.

Por otra parte el Derecho a la Libertad Sindical, se encuentra ampliamente contenido en los convenios ratificados 87, 98 y 151, en los que se incluye no solo al sector privado e instituciones oficiales Autónomas ya que poseen la asociación de Libertad Sindical, sino que también al Sector Público y Municipal, para quienes se determina una prohibición expresa contenida en la Constitución de la Republica, en cuanto al derecho de huelga, y una omisión en



la misma para la formación de sindicatos, al ser así, dichos Convenios se encuentran en El Salvador en una contrariedad legal, en cuanto a la aplicabilidad práctica para dichos sectores. Esto permanece así hasta el día de hoy, dado que su ratificación se generó sin atender a una reforma constitucional por parte del Estado. De ahí deviene la importancia que representa para los trabajadores ya que es el único medio legal para constituir sindicatos.

Por otro lado el documento que se presenta consta de tres capítulos, los que a su vez se subdividen en apartados importantes, en el primer capítulo se desarrolla el planteamiento del problema y se establece el enunciado del mismo, se develan los objetivos que orientaran la investigación de principio a fin, y se presentan las preguntas guías. De igual manera se presentan las razones por las cuales el proceso de indagación debe realizarse, se delimita geográfica, temporal y socialmente el proceso. Además se desarrollan en el segundo capítulo una subdivisión del Marco Teórico, encontrándose dentro de este: Marco Histórico, Marco Doctrinario y Marco Jurídico; se incluye de igual manera el capítulo tres que contiene el Diseño Metodológico, en el cual se define el tipo de estudio, sujetos, y muestra de la investigación, plan de análisis de resultados y recursos de apoyo que se utilizaron. Se desarrolla el análisis e interpretación de los datos obtenidos, lo que significa que la recolección de la información por medio de la entrevista de los informantes clave, ha sido transcrita en matrices, comparando los diferentes puntos de vista de cada uno, realzando similitudes y diferencias, lo que ha permitido dar respuesta a las preguntas guía y cumplir con los objetivos de la investigación, respetando lo que son las fases dentro de este proceso, las cuales son la Fase Preparativa, la Fase de Campo, fase de organización de datos y la Fase de Análisis e Interpretación.



Por último y no menos importante se desarrollan las conclusiones y recomendaciones de la investigación, hacia los informantes clave y para las instituciones involucradas con la temática, se incluye el glosario conteniendo los conceptos de los términos que a lo largo del documento se presentan, además contiene la bibliografía que ha sido utilizada dentro del proceso de indagación, como también los anexos de la misma.



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA



CAPITULO I, PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

El Derecho Colectivo del Trabajo, como parte del Derecho Laboral, constituye un componente vital para éste, ya que es precisamente a través de aquél, el trabajador logra mejorar sus condiciones de trabajo y por ende sus condiciones de vida.- El Derecho Colectivo del Trabajo está constituido por tres instituciones fundamentales que son: El Derecho de Sindicación, El Derecho de Contratación Colectiva y el Derecho de Huelga, regulados en los artículos 39, 47 y 48 de la Constitución de la República y 204, 267, 288, 527 todos del Código de Trabajo.

Las tres instituciones mencionadas según el ilustre tratadista Mario de la Cueva, en su Libro el Derecho Mexicano del Trabajo, señala que se equiparan a un triángulo equilátero, ubicando en la base al derecho de Sindicación y al Derecho de Huelga, y en la cúspide a la Contratación Colectiva. Esta equiparación se hace con el objeto de significar que la sindicación, la contratación colectiva y la huelga tienen igual valor y así decir que existe una justa proporcionalidad entre uno y otro derecho, en consecuencia si se suprime o se niega alguna de las que forman la base, se rompe el triángulo y por ende es imposible alcanzar la cima.

En la Constitución de la República de El Salvador del año 1983 en su artículo 47 sustentaba una disposición discriminatoria ya que solamente permitía que los patronos y trabajadores privados y los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas, podían organizarse en sindicatos, dejando por fuera a los empleados públicos y trabajadores municipales, situación que fue cuestionada por la Unión Europea, señalando a El Salvador como violador de la libertad sindical.



En razón de lo antes señalado la Unión Europea, presionó a nuestro país, para que extendiera la sindicación a los trabajadores excluidos y señalados en el párrafo que antecede, bajo la amenaza que, de no hacerlo, le suprimiría el beneficio arancelario que se conoce como SGP PLUS e inmediatamente ordenaría a la Empresa Atunera Calvo, que opera en el Departamento de la Unión, cerrar sus operaciones, lo que inmediatamente generaba el despido de por lo menos setecientos trabajadores.

Bajo presiones El Salvador, ratifica los convenios 87 y 98, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), referidos a la libertad sindical y negociación colectiva, ambos a favor de los funcionarios y empleados públicos, así como a los trabajadores municipales, los cuales estaban excluidos como se afirmó anteriormente. La positividad de estos instrumentos legales internacionales, obligó reformarse el artículo 47 de la Constitución de la República para luego ratificar los convenios.

Posterior a la reforma Constitucional y ratificación de los Convenios, se regulo el proceso de constitución de los sindicatos y contratación colectiva, en el sector público y municipal, esto en la Ley del Servicio Civil, específicamente en los artículos del 73 al 158, evidenciando que los conflictos colectivos de trabajo no pueden resolverse por la vía de la huelga, ya que este tipo de trabajadores forman parte del Régimen Administrativo y por ende les está prohibido el ejercicio del Derecho de Huelga, de conformidad al artículo 221 del cuerpo legal primario.

El artículo 2 del Código de Trabajo, especialmente en el inciso segundo, se señala que “No se aplica el Código cuando la relación que une al Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas con sus servidores, fuere de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo...”. Por lo cual estos son regulados por la Ley de Servicio Civil; a la que si se estudia detenidamente, se puede afirmar que más que ser una ley



que establece derechos económicos a favor de los trabajadores, más parece un Reglamento de Trabajo, en la prestación de los servicios en el sector público y municipal, esta observación se hace en atención de que a través de el contrato colectivo, se pretende superar el mínimo de garantías que otorgan las leyes de trabajo, y si para los trabajadores en cuestión no existe un cuerpo legal específico, que establezca en forma íntegra los derechos mínimos, o surgen las preguntas ¿ Que es lo que van a superar los funcionarios y empleados públicos, así como los municipales en el contrato colectivo? ¿Se establece para el contrato colectivo un nuevo cuerpo legal que señale en forma clara sus derechos y obligaciones?

La Historia de los Conflictos Colectivos de trabajo, pone en evidencia que éstas en su totalidad se han resuelto vía huelga, siendo inoperantes las etapas del trato directo, la conciliación y el arbitraje, excepto ésta última, ya que en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, se dio un caso que se salió del marco legal pero y es que el Sindicato declaró la huelga y ante el no cese de la parte patronal, regresaron a la solución vía arbitraje o sea de reversa, ya que el procedimiento lo señala el artículo 480 del Código de Trabajo, donde se puede corroborar lo sustentado.

El Sindicalismo es el único medio que tienen los trabajadores para mejorar sus condiciones de vida y las de su grupo familiar, al pactar mejores condiciones de trabajo superiores a los establecidos por el Código de Trabajo. El Contrato Colectivo, constituye el instrumento legal donde se plasman los derechos y obligaciones para los sujetos que establecen una relación jurídico laboral y que son superiores al mínimo de garantías establecidas en el Código de Trabajo, siendo la Huelga el mecanismo de fuerza legal que compete a los trabajadores para lograr la celebración del Contrato Colectivo, esto cuando no se logró avenimiento en el Trato Directo, Conciliación y Arbitraje.



Al otorgársele a los empleados y funcionarios públicos y trabajadores municipales el Derecho a formar sindicatos y así poder contratar colectivamente y superar el mínimo de garantías a que son acreedores conforme a la ley que los regule, que como ya se sostuvo no hay en forma específica y ante la imposibilidad de resolver el conflicto vía huelga, surgen las siguientes interrogantes:

-¿Cuál es el mínimo de garantías a superar en el caso de los empleados y trabajadores tantas veces mencionado?

-Al negárseles el Derecho de Huelga a los empleados y funcionarios públicos y trabajadores municipales, ¿Qué sucede si el estado o el municipio respectivamente se niegan a celebrarlo una vez agotadas las etapas que establece la ley del servicio civil?

Con el contrato colectivo se crea un cuerpo legal específico para los funcionarios y empleados públicos como municipales, en los que se plasman los derechos y obligaciones.

1.2 Justificación de la Investigación

El ejercicio del Derecho de Contratación Colectiva, es una facultad que ha evidenciado una serie de obstáculos y trabas legales, así como encuentra oposición de la parte solicitada a negociarla y concretizarla, y ello obedece a que a través del contrato colectivo los trabajadores puedan mejorar sus condiciones de trabajo y por ende de vida, por lo tanto la institución estatal tiene que lograr mas fondo para cubrir lo demandado.

Por ser un derecho nuevo para los funcionarios y empleados públicos no hay estudios sobre la figura en comento, por lo que se pretende realizar un análisis práctico que viabilice e ilumine a los acreedores del mismo a materializarlo.



Con la entrada en vigor de las normativas laborales, se busca la forma de cumplir en cierta medida los derechos laborales que según la ley le corresponde a cada trabajador; independientemente del trabajo que este realice. La explotación de los obreros originados al inicio de la industrialización, aunada al afán de lucro excesivo de los patronos, dio origen a las raíces del movimiento asociacionista que equivale al derecho de asociación de los trabajadores; que busca homologar su aglutinación de individualidades laborales, así reclamar condiciones laborales mas justas, en general llegar a establecer un estado social mas equitativo para la clase trabajadora.

El trabajador se ve en la necesidad de agruparse con otros trabajadores y de esa manera compensar la inferioridad que por razones económicas existe entre patronos y trabajadores, por ende se deriva la legislación del trabajo, es así como poco a poco, se fue reconociendo la realidad social y sindical, en la medida que se fueron creando asociaciones profesionales y surge una nueva forma de creación del derecho de trabajo, contemplando esta nueva rama, las relaciones colectivas, conteniendo una estructura triangular, asentándose en tres instituciones fundamentales: Sindicatos, negociación colectiva y la huelga. A falta de uno de estos, el sistema se detiene y no se puede seguir hablando de un derecho colectivo de trabajo.

Al entrar al análisis se ve en la necesidad de indagar el campo laboral, se acota la trascendencia y aplicabilidad que tiene el derecho de sindicación, en cuanto a los empleados de las instituciones públicas, teniendo en cuenta lo que establece la Constitución de la República de El Salvador, la Ley del Servicio civil y los Convenios Internacionales; se hace necesario hacer una investigación exhaustiva al procedimiento de contratación colectiva, ya que la legislación actual ha establecido los diferentes parámetros en los que se puede desarrollar el derecho de sindicación, especificando su alcance y limitaciones en cuanto a sus derechos.



Lo interesante de esta investigación para que todos los sectores de la sociedad y en especial, para el sector de las instituciones públicas; primero por considerar de vital importancia para los aplicadores de la ley, pues se busca que dicho procedimiento tenga una aplicación concreta, justa y se coloque en un plano de igualdad tanto a los trabajadores públicos como a los privados. Así mismo esta investigación es de beneficio para los trabajadores de derecho, en especial a la rama del Derecho Laboral; puesto que con los resultados de la misma, se resolvería algún tipo de incertidumbre. Dichos beneficios trascienden a la clase trabajadora, puesto que con una contratación colectiva se le garantiza al trabajador la defensa de sus derechos, logrando superar el mínimo de garantías.

Al señalar ciertos criterios que probablemente estén influyendo en la problemática, podría estarse poniendo en evidencia, algunas fallas o deficiencias existentes en el procedimiento; motivo por el cual, se ve en la necesidad de ahondar en dicha problemática, logrando un aporte significativo en la mejora del accionar del legislador en lo referente a la justa aplicación de la ley; siendo esta la principal motivación sobre el mismo.



1.3 Objetivos.

➤ **General**

Investigar la efectividad del procedimiento de contratación colectiva en los empleados públicos.

➤ **Específicos**

- i. Analizar las leyes que regulan la contratación colectiva de los empleados públicos.
- ii. Realizar un contraste entre la ley del Servicio Civil y el Código de Trabajo, sobre el procedimiento para contratar colectivamente.
- iii. Señalar la diferencia del procedimiento en los conflictos colectivos económicos o de intereses de los empleados públicos y trabajadores privados.

1.4 Preguntas Guías.

- 1) ¿Existen diferencias en el procedimiento de contratación colectiva, entre los empleados públicos y privados?
- 2) ¿Experimentan obstáculos los empleados públicos en el procedimiento de contratación colectiva?
- 3) ¿Es factible concretizar la contratación colectiva sin derecho de huelga?
- 4) ¿Existe contradicción entre la doctrina que sustenta el ejercicio de contratación colectiva y las leyes que lo regulan?



1.5 Tema.

“El proceso de contratación colectiva en las instituciones públicas”

1.6 Problema.

¿Cómo harán los trabajadores públicos ante la negativa o no acuerdo en la negociación de un contrato colectivo de no hacerlo en la etapa de la conciliación y el sometimiento del conflicto al arbitraje?

1.7 Delimitación.

La siguiente investigación girará en torno al Proceso de Contratación Colectiva en las instituciones públicas tomando en cuenta factores determinantes que servirán de base para la realización de dicha investigación, estableciéndose así lo siguiente:

- Geográfica: Se desarrollara en relación a los empleados públicos de la Corte Suprema de Justicia “Centro Judicial Dr. Ángel Góchez Castro” de la ciudad de Santa Ana, y Ministerio de Trabajo y Previsión Social Regional de Occidente; ambos del departamento de Santa Ana.
- Temporal: Comprenderá las diferentes actividades realizadas por los sindicatos legalmente constituidos en dichas instituciones, tomándose como parámetro Enero de 2012 a Junio de 2012.
- Social: Se tomará como objeto de investigación a la Corte Suprema de Justicia, Centro Judicial Dr. Ángel Góchez Castro y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social Regional de Occidente; los dos con sede en Santa Ana.



CAPITULO II

MARCO TEORICO



CAPITULO II, MARCO TEORICO

2.1 Marco Histórico

2.1.1 Origen del Derecho del Trabajo.

Al realizar el análisis del problema de la contratación colectiva de los empleados públicos, es importante remontarse a la historia, conocer su origen y evolución; puesto que la problemática es algo que se viene dando desde tiempo atrás y que con el devenir de la historia, este se ha ido desarrollando.

La historia de El Salvador plasma una serie de movimientos políticos, sociales y económicos que marcan el rumbo del país, motivo por el cual encontramos algunos textos que lo ilustran, por lo que en el presente capítulo se hace una relación a grandes rasgos los hechos que interesan a la investigación.

Hay autores que fijan la génesis de la institución del Contrato Colectivo de Trabajo, en sus primeras manifestaciones en la edad media, haciendo referencia a las intensas luchas destacadas en el interior de las corporaciones entre compañeros y maestros, quienes en unión con los aprendices formaban la estructura de ese sistema cerrado el cual prevaleció en aquellos tiempos.

La diferencia de intereses de maestros y compañeros, intensificó en estos la solidaridad entre sus integrantes haciendo surgir entre ellos la conciencia de clases, de una clase explotada; mientras que los maestros sustrayéndose el papel de protectores de aquellos, desarrollaron, en cambio ambiciones empresariales y una vocación a la explotación del trabajo del asalariado. Los compañeros se vieron en la necesidad de exigir el respeto de sus derechos ya que en cierta medida habían sido pisoteados, de igual manera exigieron que se les mejorara su condición humana de vida y por ende de trabajo; surgiendo así los pactos a que se refieren los alemanes, entre las



corporaciones y las asociaciones de compañeros, pues el estado había permitido que la corporación fijara a su arbitrio las condiciones de trabajo de los compañeros y aprendices; es así como los viejos pactos de la edad media nacieron como los primeros contratos colectivos, esto se dio a iniciativa de los hombres que vendían su trabajo.

Estos pactos, se celebraron en ocasión de conflictos surgidos entre las Corporaciones y la Asociación de Compañeros y servían para poner fin a las pugnas surgidas entre ellos.

Lo expuesto en los párrafos que anteceden son claros acontecimientos históricos en los cuales se veían manifestaciones de lo que actualmente en la realidad se conoce como: **Convenciones Colectivas o Contratos Colectivos.**

El apareamiento del Contrato Colectivo conformado como institución laboral, es caracterizado como una institución laboral moderna, apareció en la segunda mitad del siglo XIX con la forma de Contrato Colectivo Ordinario, precisamente en Inglaterra en el año de 1862 para regular el trabajo de los tejedores de lana.

El Contrato Colectivo de Trabajo nació como una necesidad de legítima defensa de los trabajadores pues es hasta finales del siglo XIX, las condiciones de trabajo y su justa remuneración fueron fijadas por el patrono, quien consultaba más que a su voluntad para ello, imponiendo de esa manera su voluntad en la relación laboral a través de un Contrato de Adhesión, de derecho civil, pues las leyes imperantes en esa época no comprendían que la naturaleza del Derecho Laboral era tan distinta a la del Derecho Civil.

El origen del Derecho Colectivo del Trabajo es el origen de sus institutos: del sindicato, de la huelga y de la negociación colectiva. Se suele relatar este proceso muy vinculado al proceso que se produjo en Francia e Inglaterra, ya que en definitiva, allí tuvo su origen una de las dos grandes revoluciones que



marcan este comienzo del derecho colectivo que luego da lugar al Derecho del Trabajo. Es por eso que se suele afirmar que éste nace colectivo. La Revolución Francesa por un lado y la Revolución Industrial por otro, son las dos grandes revoluciones de pensamiento o ideología una mediante el desarrollo de las ideas centrales de libertad, igualdad y fraternidad.

La Revolución Industrial: Se ubica por el año 1775, produjo una radical transformación que se operó en el campo de la industria en Inglaterra, en el último tercio del siglo XVIII; fue la invención de la máquina y su incidencia productora, lo que produjo la verdadera revolución industrial.

Dicha Revolución fue el fenómeno que consolidó el poder económico y político, y con ello la suficiente facultad de los dueños de los medios de producción para aplicar a la clase trabajadora medidas de explotación y dominación, al fijar largas jornadas de trabajo, bajos salarios, malos tratos de obra y de palabra, lugares insalubres y peligrosos, etc.

Para los trabajadores el Estado les era opositor, más importante y primordial que tiene el obrero para transformarse en fuerza a la que le asiste un poder, es la unión, es la posibilidad de asociarse, en defensa de sus intereses laborales y esto era justamente a lo que se oponía el gobierno al no permitir dichas asociaciones.

El obrero estaban librado a su suerte, incluso si se enfermaba, situación muy común, al no poder trabajar no cobraba y era rápidamente remplazado por otro trabajador, que esperaba una oportunidad en ese sentido.

Estas condiciones de trabajo inhumanas y la concentración de trabajadores en el centro de trabajo, abonaron la comunicación entre éstos sobre la miseria en que se encontraban y que el trabajo mismo no les contribuía para contrarrestarla, esto dio lugar al convencimiento de los trabajadores de



que pertenecía a una clase social explotada y de que tenían que luchar para defender sus intereses y lograr un mejor nivel de vida.

El Sindicalismo nació precisamente en Inglaterra con la denominación “Trade Union”.

En los años de 1799 y 1800 surgen leyes que prohibían a las organizaciones sindicales la huelga a raíz de ello, hubo una movilización obrera, apoyada por el aristócrata Francis Place, que tenía por finalidad la derogatoria de las leyes referidas, logrando que el parlamento en el año de 1824 lo hiciera y aprobara una ley que concedía el derecho a sindicarse y declararse en huelga. En el año de 1825, otra ley les concedió el derecho de contratar colectivamente.

El movimiento sindical inglés, tuvo como fundamento teórico la ideología de los Socialistas Utópicos, cuyos máximos exponentes fueron: Charles de la Marie Fourier, Saint Simón y Roberto Owen, quienes pregonaron por la mejora de los trabajadores sin esperar que éstos los exigieran aun recurriendo a la violencia, el pensamiento de ellos inspiraba la creación de una legislación con justicia social.

El Cartismo, constituyó una lucha con base en el pensamiento de los socialistas utópicos y consistía en que los trabajadores enviaban cartas-petición al parlamento inglés, para que se les permitiera ser oídos en dicho foro.

A partir de la Revolución Francesa en 1789, nacieron los conceptos de libertad e igualdad de todos los hombres ante la ley, instituyéndose de esa manera el régimen de la libre contratación.

Al proclamarse la libertad de todos los hombres, fundamentaba la revolución, una desigualdad económica – social que en definitiva mostraba limitaciones de la libertad para quienes su situación económica los colocaba en



desventaja frente a los económicamente fuertes. La inspiración revolucionaria no correspondía a la realidad de vida, puesto que para establecer condiciones justas y humanas de trabajo, era necesario que las partes contratantes dispusieran del mismo grado de libertad, así como de poder.

El trabajador agobiado por las duras condiciones de trabajo impuestas por el patrono, se desarrollo en él la necesidad de unificar sus fuerzas con los de su clase, y poder enfrentar las arbitrariedades de los patronos, dando paso en esta forma que una organización con mucha mas fuerza individualmente considerado lo representara en las cuestiones de interés laboral.

De esta manera es como nace el Contrato Colectivo apoyándose en la libertad de coalición y de asociación que también su conquista fue el fruto de años y años de lucha para la clase trabajadora. Por eso el autor Manuel Alonso García. (Curso del Derecho del Trabajo, séptima edición actualizada. Editorial Ariel, noviembre de 1981, pagina 197.) dice: “ El origen de los pactos colectivos se encuentra, por ella, en el nacimiento de los sindicatos, a través de los cuales se realizan esos acuerdos, que rompen la estructura individual de la contratación laboral anterior para poder fijar las condiciones que esos contratos individuales han de celebrarse. Dos notas configuran definitivamente el desenvolvimiento total de los pactos colectivos: La representación y la normatividad”.

Para hacer referencia al nacimiento del Derecho Colectivo del Trabajo, es preciso señalar que son las relaciones de producción el móvil para que los trabajadores se organicen para la defensa de sus intereses. La historia señala que en la sociedad esclavista, específicamente en Roma que surgen las primeras organizaciones de artesanos libres que se denominaron “Collegias” o “Tennuriun”, las que en el fondo eran sociedades de socorro mutuo con matices religiosos.



Ante la miseria, condiciones de trabajo inadecuadas, bajos salarios, maltratos, negociación de derechos, los trabajadores buscaron el medio para adquirir fuerza y así poder negociar facultades a favor de la clase desposeída o económicamente débil, ese fenómeno de organización, la doctrina ha dividido en etapas:

2.1.1.1 La etapa de la represión.

En un momento del desarrollo económico de los países las corporaciones se convirtieron en un obstáculo al desarrollo económico, por lo que en el año de 1776, llega al poder en Francia el Ministro Turgot, quien emitió un edicto que llevaba su mismo nombre denominado: “El Edicto de Turgot”, que suprimía a las corporaciones. Posteriormente con la caída del ministro surgen nuevamente aquéllas, luego con la Declaración de los Derechos del Hombre, en 1789, la subsistencia de éstas fue imposible.- Luego la Ley d’ Allarde (marzo 1791) se consagra la libertad de trabajo, y continúa con la Ley Le Chapelier, en junio de 1791, esta ley prohíbe toda reconstitución de las corporaciones, que tipifica como delito la formación de corporaciones, incluyendo a las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo. Esta ley prohíbe toda reconstitución de las corporaciones, con las características que ha de tener esta ley como legislación represiva, la que se ve acompañada por la existencia de una libreta obrera, en la que se consignaba si el trabajador había sido despedido, porque de lo contrario era obligado a volver a la manufactura, la cual desaparece en el año 1890. Lo que resultaba complementado por el art. 1781 del Código Napoleónico, (abrogado en el año de 1868), que decía que el amo sería creído acerca de sus afirmaciones tanto sea de pagos como de adelantos de dinero. Y también las disposiciones del Código Penal (1810) prohibía terminantemente el derecho de asociación de los trabajadores, pues el régimen individualista no veía justificación para que los trabajadores se asociaran en defensa de sus intereses laborales e incluso se tipificó como un



delito en los códigos penales: esta etapa de prohibición de dio entre 1776 y 1810.

2.1.1.2 Etapa del Silencio Sindical.

Esta etapa de la historia fue la más florida del movimiento sindical salvadoreño, el final triste y grotesco con que se clausuran las organizaciones sindicales, es el inicio de un cambio de rumbo en la situación política del país, el cual significó un retroceso para el sindicalismo y el pueblo en general.

Época en donde los derechos de reunión y asociación quedaron terminantemente abolidos así como la libre emisión de pensamiento. Se prohibieron los sindicatos; la sola mención de nombre “sindicato” constituía, en la práctica, delito.

Se caracteriza esta etapa por la carencia total de asociaciones profesionales, obreras y su prohibición represivas.

Se creaban leyes penales en el cual contenían nuevos delitos políticos a fin de asegurar el régimen tiránico. Las conquistas logradas por la clase obrera quedan truncadas.

2.1.1.3 La Era de la Tolerancia:

En esta etapa, se puede encontrar su origen en lo que algunos estudios denominan etapa humanitaria o humanitarismo, que comienza a surgir a partir de los años 1830 – 1840, a raíz de algunos informes presentados sobre estudios en las manufacturas. Uno de los más conocidos es el Informe de Louis Vilarmé de 1840, quien estudia las manufacturas de lana, algodón y seda, y llega a conclusiones escalofriantes, en cuanto a las condiciones de vida y de trabajo de esos trabajadores. Fijándose el promedio de vida en edades muy tempranas. Se comienza entonces a hablar de pauperismo y cuestión social. Aunque el comienzo propiamente dicho estaría en la década de los 60 en el



siglo XIX, ya que es allí cuando comienzan a desaparecer algunas de las normas del período represor. Y es hacia 1884 que se comienza a dar un reconocimiento legal.

Con el tiempo, los esfuerzos del Estado para prohibir el derecho de asociación fueron infructuosos, porque los sindicatos seguían existiendo. Por ello en los diversos países se inició una etapa llamada de tolerancia, en la cual, sin otorgar reconocimiento alguno al derecho sindical, se admitía de hecho, sin establecer nada respecto en las leyes dictadas por el Estado.

2.1.1.4 Reconocimiento y protección.

A la época de la tolerancia siguió una de las etapas considerada como el reconocimiento absoluto del derecho sindical. Se comienza a entender que la unión de trabajadores es necesaria en ese cometido de lograr un equilibrio entre esos poderes en juego. Y por lo tanto se entiende que ese movimiento inevitable de que personas de una misma categoría profesional se reúnan para la defensa de sus intereses en común, es justamente inevitable, pero también importante. Acompaña a esto sin duda la idea de humanidad trasladada al derecho, es decir, el entender la importancia del hombre que está detrás de estas situaciones que venimos de describir, y también desde ese momento el sustento ético, que tendrá la consolidación de una disciplina como esta que nace colectiva, y será de algún modo la que de garantía del respeto por la dignidad humana.

Esto sucedió a finales del siglo XIX, Inglaterra fue el primer país que dio el primer paso en este aspecto, con el reconocimiento del derecho de coalición en 1824, que otorgaba la legalidad a un intenso movimiento asociacionista que existía en la clandestinidad.



Dentro del proceso histórico del sindicalismo también se tiene que tomar en cuenta las Internacionales, las cuales eran convocatorias de organizaciones sindicales; entre ellas se encuentran:

2.1.1.5 La Primera Internacional.

En 1862 se celebró en Londres la Exposición Internacional, la cual tuvo la participación de ingleses, franceses y alemanes; en total se reunieron más de 300 líderes obreros en la llamada Fiesta de la Fraternidad. En esta se pactó la solidaridad entre los sindicalistas de estas naciones para buscar una unificación formal que les permitiera adquirir una gran fuerza. Hacia 1867, la Internacional demostró su fuerza cuando los sindicalistas ingleses sostuvieron económicamente las huelgas de los trabajadores franceses. La visión de esta primera Internacional se puede resumir en lo siguiente: “La emancipación económica del trabajador debe ser el objetivo de toda política. No es éste un problema local ni nacional, se trata de un problema social” La primera Internacional desapareció en 1870 por conflictos armados en Europa.

2.1.1.6 La Segunda Internacional.

En 1889 surgió la Segunda Internacional. Uno de los aspectos determinantes de su acción fue que desde un principio pidieron asesoría política a partidos socialistas, y esta asesoría fue tan importante que dominó más la fase política del socialismo que los intereses gremiales de los afiliados. Esta organización llegó a tener hasta 12 millones de afiliados en todo el mundo.

No obstante, el estallido de la Primera Guerra Mundial sometió a dura prueba a la organización obrera, porque a pesar de sus sentimientos unionistas se dividieron con sentimiento nacionalista y se dispusieron a apoyar a sus respectivos países en la contienda; lo que provocó la desintegración de la Segunda Internacional.



2.1.1.7 La Tercera Internacional.

Concluida la guerra, al instaurarse la paz se puso en marcha un notable intento de los sindicalistas para integrar de nuevo la Internacional y se logró hasta 1919 en Moscú en donde la organización tuvo un corte comunista. Se consiguió la afiliación de sindicalistas de 23 países. Su característica principal fue que era de tendencia abiertamente revolucionaria, y su acción primaria consistía en fomentar el descontento popular y la violencia con el propósito de transformar, según la teoría en una lucha de clases, al conflicto armado que había terminado.

2.1.2 Generalidades de la Historia de los Sindicatos en el Salvador.

En la Constitución de 1883 aparece regulado por primera vez el Derecho de Asociación, seguidamente en las constituciones de 1927 y 1950.

El Sindicalismo se irradió por muchas partes del mundo, entre ellas en los Estados Unidos de América y México, en éste último país, producto de la Revolución Mexicana de 1910, que dio lugar a la Constitución de 1917, la que significó la Primera Declaración de los Derechos Sociales de la historia y del Derecho Mexicano del Trabajo.

El 11 de mayo de 1911, fue decretada la Primera Ley de índole laboral denominada Ley Sobre Accidentes de Trabajo, por el gobierno de Manuel Enrique Araujo, siendo publicada en el Diario Oficial en el mismo mes y año, se tomó como modelo la Ley Francesa de 1898, dicho texto legal careció de positividad.

El 12 de mayo de 1914, se da la segunda ley denominada Ley Sobre Aprendizaje de Oficios, área mecánica e industrial, dicha ley no obtuvo frutos ya que no tuvo una aplicación práctica porque estableció ciertos procedimientos



engorrosos, muchas formalidades, etc. Sin embargo dicha ley estuvo vigente hasta el año de 1961.

En año de 1918 a 1932 en El Salvador, hubo un gran crecimiento del movimiento sindical, denominado “los albores del sindicalismo”, en esta época, los derechos de libertad sindical aún no estaban reconocidos por las leyes salvadoreñas; la existencia de los sindicatos era de hecho, se catalogaba como una etapa de tolerancia.

En el año de 1920 el derecho de trabajo en El Salvador era inexistente, época en donde todas las relaciones nacidas del trabajo se regulaban por el Código Civil; los contratos de trabajo se regulaban a través de los contratos civiles como los contratos de arrendamiento de criados domésticos, que se estableció en los Art. 1775 al 1783 Código Civil. y el contrato para la confección de una obra material, regulado en los Art. 1784 al 1793 Código Civil.

Para comprender el desarrollo y evolución del Derecho de Sindicación y Contratación Colectiva en el país, se pueden distinguir dos etapas, según el autor Arístides Augusto Larín, “Historia del Movimiento Sindical en El Salvador”: es la etapa de existencia de la organización sindical y la contratación colectiva sin fundamento jurídico, en otras palabras se ejercía este derecho “de hecho”, esta etapa fue comprendida entre los años de 1920 a 1949. Se denomina así ya que fue la época en que los trabajadores se organizaron en sindicatos al margen de la ley, pues su derecho de organización no contaba con un respaldo legal que lo protegiera.

De igual forma ha de tenerse en cuenta la segunda etapa de la historia del movimiento sindical, comprendida en el año de 1950 en adelante; mostrándose la etapa del sindicalismo y contratación colectiva ya con un fundamento jurídico o de “derecho” legalmente establecido, esta etapa es correlativa a la anterior identificándose así por que los trabajadores ya ejercían su derecho de Sindicación respaldados por la Legislación Laboral.



Durante los años de 1920-1921, estallaron movimientos de huelga en algunos gremios, entre ellos; panificadores, zapateros y sastres; en esta huelga se propició por primera vez una intervención tripartita: trabajadores, Estado, patrono.

Entre los años de 1921 y 1924 la fuerte crisis económica propicia la formación de nuevos sindicatos, entre ellos, de carpinteros, de zapateros, albañiles, sastres e incluso, sindicatos de oficios varios. En el año de 1924 se crea la Federación Regional de Trabajadores de El Salvador (F.R.T.E.S.) que luego funda, junto con Federaciones similares de Guatemala, Honduras y Nicaragua, la Confederación Obrera Centroamericana (C.O.C.A.). Durante el Gobierno de Pío Romero Bosque (1927-1931) la F.R.T.S. libró importantes luchas, logrando así que se decretaran leyes importantes para los trabajadores como:

- Ley de Protección a los empleados del Comercio (31 de mayo de 1927).
- Ley de Registro de Agrupaciones Obreras y Gremiales.
- Decreto de Creación de las Juntas de Conciliación (15 de junio de 1927).
- Reglamento de las Horas de Trabajo (13 de junio de 1928).
- Ley de Jornadas de Trabajo.
- Ley de Vacaciones.
- Ley de Descanso Semanal.
- Ley de Aguinaldo.

No obstante a través del sindicalismo y la huelga los trabajadores lograron crear estas leyes, pero estas eran inconstitucionales, ya que el Derecho del Trabajo no estaba regulado en la Constitución.



Más o menos en el año de 1930 fue fundado en Europa “El Socorro Rojo” por un movimiento de trabajadores revolucionarios, para auxiliar a los seguidores políticos.

Habiéndose establecido en Nueva York una filial para América, se crea en El Salvador la sección del Socorro Rojo Internacional, la cual era una organización apolítica, la cual fue muy bien vista por el pueblo.

El 2 de diciembre de 1931 es derrocado el Gobierno del Dr. Arturo Araujo y asciende al poder el General Maximiliano Hernández.

En la misma década de 1920, gremios de artesanos realizaron las primeras huelgas, siendo dirigidas por Comités de Huelgas, movimiento de hecho; por lo cual, es en el año de 1923 – 1924, surgieron los sindicatos, sin reconocimiento legal; organizaciones que irradiaron por todo el país y desde entonces lucharon por lograr un fundamento legal que les concediera el Derecho de Sindicación.

En El Salvador, siguiendo la Historia del Movimiento Sindical de El Salvador, escrita por el Doctor Arístides Augusto Larín en la Revista La Universidad, N° 5 Septiembre-octubre de 1971, los primeros sindicatos aparecen en los años de 1923-1924, pero sin reconocimiento legal, organizaciones que irradiaron por todo el país y desde entonces emprendieron luchas para lograr la creación de leyes con fundamento legal que les concedieran el Derecho de Sindicarse. Fueron numerosos los conflictos suscitados en el país y es imperativo mencionar entre ellos el levantamiento popular del 21 de enero de 1932, fungiendo como gobernante el General Maximiliano Hernández Martínez, insurrección que tuvo su máxima expresión en el occidente del país y la que fue organizada por Agustín Farabundo Martí, Alfonso Luna, Mario Zapata, Miguel Mármol, entre otros; movimiento que fue masacrado el día 22 de enero de ese mismo año por el ejército salvadoreño,



habiendo dado muerte a más de 32.000 campesinos, encarcelaron líderes que posteriormente condenaron a muerte .

Los trabajadores y sus organizaciones participaron de manera destacada en el alzamiento, por lo que el gobierno desata una dura represión contra ellos.

Derechos como la jornada de 8 horas, las vacaciones, el descanso semanal, el pago de horas extraordinarias y los derechos de asociación y reunión son suprimidos. Palabras como “Reforma Agraria” y “Sindicato” pasan a ser prohibidas.

El General Hernández Martínez revive las sociedades mutuales, único tipo de organización permitido en que se reúnen patronos y trabajadores. Sectores de trabajadores participaron en estos espacios y lograron, en algunos casos, que se fueran generando en ellos el embrión sindical. Es representativo el caso de la Sociedad de Ayuda Mutua de los Ferrocarrileros, que se transforma posteriormente en un sindicato.

Consolidado en el poder el General Hernández Martínez, gobierna El Salvador desde 1930 hasta mayo de 1944, época en la que se suprimieron los derechos conquistados por los sindicatos a favor de la clase trabajadora, se reformaron las leyes penales de la época, tipificando como delito la formación de sindicatos y como delito grave el intento de huelga.

La Era Martinista, tal como se reseñó culminó en el año de 1944, precisamente con la huelga de brazos caídos, en la cual se derrocó al general Hernández Martínez. Esa huelga paralizó totalmente la industria, el comercio, los transportes, las actividades docentes y la administración pública.

A la caída del gobierno del General Hernández Martínez (1944), hubo otra etapa en la que se advierte una especie de tolerancia, hasta que posteriormente fueron reconocidos dichos derechos por la legislación nacional.



Posteriormente se fundó la “Unión Nacional de Trabajadores” (UNT) en 1944 con fines de orientar políticamente a los trabajadores de la ciudad y del campo, es decir como un partido político. Con la llegada del Coronel Osmín Aguirre y Salinas, La UNT y las organizaciones sindicales fueron canceladas; así como los partidos políticos democráticos, quedando únicamente el partido oficial de esa época llamado “Partido Agrario” Se retornó a la represión masiva, a la persecución, la tortura y los encarcelamientos.

Después de los sucesos de 1932 hasta 1944, durante el régimen del General Maximiliano Hernández Martínez, el movimiento sindical fue totalmente diezmado, la existencia de los sindicatos era prohibida. Durante esta época, los trabajadores sólo podían organizarse en asociaciones mutualistas.

Los años subsiguientes, de 1945 en adelante, fueron testigos de la reconstrucción del movimiento sindical y estudiantil universitario en el país, de esa forma surge el Comité de Reorganización Obrero Sindical (CROSS), el cual dio un importante impulso a las luchas populares en el país. Pero no fue suficiente por que las prohibiciones impuestas continuaron vigentes y no obstante ello en el año de 1945, se lleva a cabo una huelga ferroviaria, la que dio lugar a que el 12 de enero de 1946, se promulgara “La Ley General Sobre Conflictos Colectivos de Trabajo” (DECRETO LEGISLATIVO No 322 DEL 12 DE ENERO DE 1946, D.O DEL 15 DE ENERO DE 1946.), que reconoció legalmente la coalición de trabajadores para llevar a cabo acciones huelguísticas con el objeto de Contratar Colectivamente. Dicha ley no podía tener efectividad, porque no había un reconocimiento legal de las Asociaciones Profesionales, por lo tanto era inconcebible reconocer el derecho de huelga.

En enero de ese mismo año, se creó el Departamento Nacional de Trabajo al cual le correspondía una serie de atribuciones tales como:

- Estudiar los problemas de relaciones entre trabajadores y patronos;



- Formular los proyectos de ley;
- Intervenir en la solución básica de los problemas y
- Vigilar el cumplimiento de las leyes del Departamento de Inspección de Trabajo.

En el año de 1950 precisamente en el mes de agosto se dio la Primera Ley de Sindicatos, pues estaba por emitirse la Constitución de 1950, sin embargo existía demasiada presión que se vio en la necesidad de dar esa ley sin esperar la vigencia de la Constitución.

En relación a la materia de Sindicatos se puede observar en El Salvador, al igual que en otras partes, su evolución es semejante en cuanto se refiere a la sindicalización.

En agosto de 1951 se dio la nueva ley de Sindicatos de Trabajadores, que sustituyó automáticamente a la primera, dicha ley gozaba de fundamento constitucional y además permitió a los trabajadores organizarse en Sindicato de Industria, esta ley rigió hasta que entró en vigencia el Primer Código de Trabajo, de 1963.

En marzo de 1952 se aprobó una nueva Ley de Contratación Colectiva. Y el 25 de enero de 1961, llega al poder el Directorio Cívico Militar, dándose nuevas formas de explotación aumentando los despidos masivos y el aumento de tareas rurales, mientras estas medidas se dictaban, se perseguían a dirigentes obreros, estudiantes y personas de oposición al régimen, siendo muchos los encarcelados y exiliados.

Para dar cumplimiento con el mandato constitucional, con el Decreto Legislativo de fecha de 22 de enero de 1963, se promulga el primer Código de Trabajo Salvadoreño; en el cual contenía en sus disposiciones artículos pertinentes a los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva. El 30 de



junio de 1972, se decreta el Segundo Código de Trabajo; en ambos cuerpos legales contenía los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva.

El 5 de febrero de 1986 se constituyó la Unidad Nacional de Trabajadores Salvadoreños (UNTS), que operaba como una central que aglutinaba a una amplia gama de organizaciones sindicales, campesinas, comunales, entre otros. Dicha unidad mantuvo una organización significativa en contra de las medidas económicas implementadas por el gobierno de José Napoleón Duarte.

El 6 de marzo de 1986, se crea la Unión Nacional de Obrero Campesino (UNOC), la cual aglutinaba a organizaciones sindicales, campesinas y comunales, las cuales apoyaban al Gobierno de la Democracia Cristiana.

2.2 Marco Doctrinario

2.2.1 El Derecho Laboral

El Derecho Laboral pese a que recibe otras terminologías como Derecho del trabajo y Derecho Social, las más idóneas resultan ser las dos primeras denominaciones debido a que el Derecho Social es una rama del Derecho mucho mas amplia.

El Derecho Laboral regula las relaciones entre empleadores, trabajadores y al mismo tiempo de estos con el Estado y con él se normaliza la actividad realizada por los trabajadores y trabajadoras en relación con la dependencia que estos le deben a sus respectivos empleadores.

2.2.1.1 Concepto.

El Derecho laboral se dice que está compuesto por diversas teorías, normas y leyes destinadas a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y guardar la armonía entre ellos y sus empleadores, en base a la



equidad y la justicia. Por ello conceptualizar el Derecho Laboral, presenta algunas dificultades por las diversas corrientes del pensamiento o evolución que ha experimentado la materia.

Algunos conceptos vertidos son:

- “El Derecho Laboral es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre los trabajadores y empresarios y de éstos con el Estado a los efectos de la protección y tutela de los trabajadores”. (EUGENIO PEREZ)
- “El Derecho laboral es el conjunto de normas que tienen por finalidad principal las regulaciones jurídicas entre los trabajadores y los empresarios y de unos y otros con el Estado en lo referente al trabajo subordinado, en cuanto atañe a los profesionales y las normas de la prestación de los servicios y también a lo relativo a las consecuencias mediatas e inmediatas de la actividad laboral”. (GUILLERMO CABANELLAS DE TORRES)

Sea cual fuere el concepto que se tome como referencia, se puede señalar de manera segura que los sujetos del Derecho Laboral son los empleados y empleadores, los que tienen la facultad de exigir su cumplimiento ante instancias jurídicas y administrativas del Estado, así como los convenidos a su beneficio.

Con lo anterior se puede establecer como concepto de Derecho Laboral que éste es un sistema de normas coercibles que regula una situación especial de la conducta humana: el trabajo el cual es prestado bajo condiciones de subordinación y dependencia garantizando la consecución inmediata y mediata de la clase trabajadora.



2.2.1.2 Naturaleza Jurídica

Cuando se analiza el tópico de la naturaleza jurídica del Derecho, se recurre a la teoría corriente o común que lo divide en Público y Privado, ello en atención al génesis del mismo y al libre juego de la autonomía de la voluntad, así las ramas que pertenecen al Derecho Público, se afirma son normas que ha dictado el Estado para mantener la armonía de la población y la paz social, y en la que la voluntad de los habitantes se limita al juego que únicamente le permite la ley; mientras tanto las de Derecho Privado, son normas que dicta el Estado regulando las relaciones entre particulares con respecto a sus negocios y bienes.

Como se evidencia el Derecho del Trabajo no encuadra en ninguno de los dos e hizo surgir una nueva rama que se llama Derecho Social, esto porque las normas de trabajo no fueron dictadas por mera voluntad del Estado si no que fueron producto de la lucha de la clase trabajadora que recurrió a la formación de asociaciones profesionales, o sea Sindicatos, Federaciones o Confederaciones y en las que tal clase impuso a los patronos las condiciones de trabajo a observar en la prestación de los servicios. En consecuencia si el Derecho Colectivo del Trabajo, forma parte del Derecho del Trabajo, tienen la misma naturaleza social.

2.2.2 Derecho Colectivo de Trabajo

Dentro del Derecho de Trabajo se ubica el Derecho Colectivo de Trabajo como un elemento esencial de su orientación y contenido. Fue a través del Derecho Colectivo de Trabajo que la clase trabajadora logro su igualdad con los empleadores dicha igualdad tuvo como soporte los Derechos de Sindicación y Huelga, que fueron los instrumentos idóneos para lograr un Derecho Individual que redujere la explotación del hombre por el hombre, brindándole a los trabajadores la posibilidad de un nivel de vida decoroso.



La mejor defensa para los intereses de los trabajadores, sin duda alguna, es la conformación de asociaciones profesionales pues esta permite una unión organizada de los mismos trabajadores en busca de los mismos fines.

Tiene ocasión definir el Derecho Colectivo de Trabajo “Los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones suposición frente al Estado y los conflictos colectivos del trabajo” (Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano, Editorial Porrúa, Tomo II. Pagina 211).

Al experimentarse en el mundo una serie de movimientos obreros dio origen a la institución del Derecho Colectivo de Trabajo y éste al llamado “Contrato Colectivo de Trabajo”, por medio del cual se negocian las condiciones de trabajo buscando que éstas sean dignas para la clase trabajadora, y además superiores a las establecidas por las leyes laborales, ya que uno de sus principios es la de superar el mínimo de garantías establecidas por las normas jurídicas de la materia; de lo que resulta que el Derecho Colectivo de Trabajo, sea visto como un Derecho Político, debido a que las malas condiciones laborales generaron la agitación social y constituyo así una amenaza para la paz, que se impuso al capital y a su institución estatal, para crear el derecho que habría de regular un nuevo tipo de relaciones sociales.

Los alemanes restringieron el término política, a los problemas estatales (Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., Pagina 211), de donde nace una de las disciplinas que se ocupa del poder del Estado, como una ciencia y un arte de contenido y fines específicos; fue

declarada una “ciencia de los valores”, que se proponía señalar las rutas que deberían seguir los gobernantes, se veía como el arte del buen gobierno, del que se dirige a la realización de los ideales de justicia, así como la técnica para



la conquista del poder Estatal. Maurice Duverger, aporta una definición de política diciendo que “es el arte de conservar o conquistar el poder”.

Desde el punto de vista de la clase obrera, la política se define como “el conjunto de principios que sirven a los trabajadores para organizarse, luchar en contra del capital y conquistar niveles decorosos de existencia en el presente y una sociedad futura en la que los hombres disfruten de una oportunidad idéntica de desarrollo de sus facultades”. Lo anterior afirma, que la lucha que se ha dado a lo largo de la historia del Derecho Colectivo de Trabajo se ha venido desarrollando; y es la política misma, que se incluye en los sectores organizados la que va tomando fuerza y dando paso al reconocimiento jurídico de parte del Estado a las instituciones de Derecho Colectivo de Trabajo (Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II*, Editorial Porrúa, S.A., Pagina 212).

La Doctrina Alemana, reconoce que el Derecho Colectivo del Trabajo esta constituido por tres instituciones y los maestros Hueck- Nipperdey y Pronikisch, las puntualizaron: Las Asociaciones de Trabajo, El Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato de Ley y los Conflictos Obreros. Es de aclarar que en el sistema legal salvadoreño, encontramos al llamado Contrato ley, el que según el artículo 301 del Código de Trabajo salvadoreño, se refiere al decreto ejecutivo que uniforma las condiciones de trabajo “Si el Director General encontrare procedente la solicitud, propondrá al Ministro de Trabajo y Previsión Social que las disposiciones contractuales que la motivaron, sean declaradas de obligatorio cumplimiento en la actividad económica de que se trate. Aceptada la propuesta del Director General, el Órgano Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, emitirá el decreto correspondiente, declarando obligatorias las disposiciones que motivaron la solicitud. Tal decreto se calificará como contrato-ley para sus efectos laborales.”



En otras palabras y para mejor ilustración se cita un ejemplo: Se tienen diez empresas dedicadas a la venta de productos electrodomésticos y los trabajadores de cada una de ellas se han sindicado y logrado contratar colectivamente, pero resulta que siete contratos colectivos tienen una o dos cláusulas superiores a las de los restantes; por lo que los que se encuentran en desventaja pueden promover el procedimiento administrativo ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social la petición se hace ante el director general de trabajo, para que las cláusulas mejores que no tienen ellos, pasen a formar parte de las prestaciones en los respectivos contratos.

Según el maestro Mario de la Cueva (En su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa S.A., Pág. 258) el Derecho Colectivo de Trabajo comprende las siguientes instituciones: “1) La libertad de coalición: es el fundamento del derecho colectivo de trabajo y significa la posibilidad y el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes, 2) La asociación profesional, que es la Institución que representa la organización permanente de los trabajadores, trabajadoras y patronos, en defensa de sus intereses comunes, 3) el contrato colectivo de trabajo, es el pacto que regula las relaciones entre las asociaciones profesionales de trabajadores, trabajadoras y patronos, fijando las condiciones generales de prestación de los servicios. 4) Reglamento Interior de Trabajo, que en esencia, es un haz de normas que sirven para el mejor desarrollo del trabajo y la buena aplicación del contrato colectivo de trabajo.”

2.2.3 El Derecho de Sindicación

El Derecho del Trabajo, como se ha venido tratando, es una rama del Derecho que regula principalmente, relaciones contractuales y extracontractuales entre patronos y trabajadores, trabajadoras; de todo lo relativo a la producción y desarrollo económico de la mano de obra y, dentro de éste, tenemos lo que la doctrina denomina Derecho Sindical de Trabajo, que



comprende un conjunto de individuos unidos por lazos profesionales, o aunados para la defensa de los intereses comunes, o coadyuvantes al mejoramiento y desarrollo eficaz de la actividad laboral, circunscrita a una rama de la producción, finalidad específica logrado por medio de la unidad que cada profesión ostenta con orgullo y mantiene con tesón.

El Derecho de Sindicación, puede ser definido como la facultad de todo individuo integrante de la producción, sea como trabajador, trabajadora o patrono, para unir sus esfuerzos, intereses y responsabilidad con otros pertenecientes a su mismo grupo profesional o conexo, para defensa y efectividad de sus derechos profesionales. Su origen como tal proviene del Derecho de Reunión y Asociación, los que adquieren importancia al ser incluidos en nuestra Constitución.

Reunión: “La Reunión es un agrupamiento momentáneo de personas constituidas para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses”, éste es el aporte sobre el Derecho de Reunión del autor Mario de la Cueva (El Nuevo Derecho Mexicano, Tomo II, pagina 235).

Asociación: Es una reunión permanente de personas constituidas para la realización de un fin distinto al reparto de utilidades. Por su origen y fines es un derecho político al igual que el de Reunión (Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano, Tomo II, pagina 238).

Pese a que el Derecho de Asociación resulta ser paralelo al de Reunión, la definición de ambas es muy diferente, debido a que la asociación nace para durar mientras que la reunión, según se ve en las definiciones antes vertidas, es breve.

Resulta importante traer a mención la coalición de trabajadores, pues ésta viene a convertirse en el preámbulo al ejercicio del Derecho de Sindicación, mismo que proviene del Derecho de Asociación. En palabras



sencillas la coalición se puede considerar como aquella reunión de un grupo de trabajadores que persiguen un fin determinado, siendo entonces la coalición el pilar de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, pilar que permite la realización de huelga y la organización sindical.

La durabilidad de la Coalición y de la Asociación Sindical es lo que las diferencia una de otras, esto, ya que la coalición viene siendo un “acuerdo temporal” en donde, una vez satisfecho o dado por imposible el interés que se perseguía se da el fin de la coalición, se da su cese; por otra parte la Asociación Sindical cuenta con el carácter de permanente, es decir que existirá para la defensa de actuales, permanentes y futuros intereses de los miembros de la asociación.

Como institución jurídica, el Derecho de Sindicación en comento, es la parte del Derecho Laboral que comprende el conjunto de normas jurídicas que reconocen la facultad de todo patrono o trabajador para asociarse en defensa de sus intereses profesionales.

El sindicato como tal, se puede definir como “La agrupación formada para la defensa de intereses económicos comunes a todos los asociados” (MANUEL OSORIO, 2001, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales 28ª Edición, Editorial Heliasta, Página 923). Los sindicatos, negocian en nombre de sus afiliados (negociación colectiva) los salarios y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, entre otras), dando lugar a la celebración del contrato colectivo de trabajo, velan por el bienestar de sus miembros y generan mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores.

Las acciones de los sindicatos son en primer lugar, procurar la unión de los trabajadores, trabajadoras para defender efectivamente sus derechos, y segundo, lograr en los contratos colectivos, mejores condiciones de trabajo para



sus agremiados; lo anterior es considerado como acciones inmediatas. Las acciones mediatas, se refieren a la transformación del Estado, con el objetivo de que se proporcione mejores condiciones de vida a los trabajadores, trabajadoras y es lo que se convierte en acciones de carácter político.

Considerando a bien profundizar en el Derecho de Sindicación, cabe bien ahondar en su significado.

El Derecho en referencia, resulta ser un derecho esencialmente colectivo, debido a que puede ser ejercido solamente a través de la complicitad de los trabajadores, es decir, a través de la suma de los intereses individuales que como trabajadores poseen, y la sumatoria de dichos intereses produce el fin esencial de los sindicatos, contratar colectivamente.

La unidad y ser visto como un grupo social, son factores que brindan de peculiaridad el Derecho de Sindicación, pues la unidad ha mostrado a través de los años que es la única fuerza que vuelve invencible a los hombres frente a un enemigo en común; al ser visto como un grupo social hace prevalecer la colectividad en contra posición a la voluntad individual.

2.2.4 Derecho de Contratación Colectiva

Se puede empezar mencionando respecto al Derecho de Contratación Colectiva, el por que éste es importante, y resulta serlo porque les permite a las asociaciones profesionales perseguir sus objetivos en busca del mejoramiento de su nivel de vida.

Por su parte El Contrato Colectivo de Trabajo ha sido considerado como una institución jurídica, convirtiéndose en uno de tres aspectos que conforman la trilogía del Derecho Colectivo del Trabajo; los otros dos aspectos que lo conforman son el Derecho de Sindicación y la Huelga, la eficacia de uno de estos tres aspectos es condicionada por la misma eficacia de los otros dos.



Estos aspectos (Contrato Colectivo, Sindicación, Huelga) conforman entonces una unidad, tanto así, que la falta de uno, imposibilita el cumplimiento de los objetivos del Derecho Colectivo de Trabajo. Como se menciona en páginas anteriores, es el autor Mario de la Cueva en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano*, quien compara ésta trilogía a un triángulo equilátero, queriendo dar la idea de una justa equidad entre los tres componentes.

Esta figura jurídica laboral presenta una íntima relación con el Derecho Civil, puesto que en un principio fue estudiada como un contrato del Derecho Común (Guillermo Cabanellas de Torres, *Compendio de Derecho Laboral*, Editorial Heliasta, Tomo II, página 533).

Existe una polémica dentro de la doctrina respecto a la denominación para referirse a esta figura laboral, entre las denominaciones que han surgido están: “Contrato de Paz, concordato de trabajo, tratado intersindical, concordato intersindical, reglamento corporativo, pacto normativo, reglamento intersindical, convención normativa, contrato sindical, reglamento colectivo de las relaciones de trabajo, contrato de producción de trabajo, convenio de normas, entre algunas (Guillermo Cabanellas de Torres, *compendio de Derecho Laboral*, Tomo II, Editorial Heliasta, Página 495).

No obstante la terminología utilizada para denominar la figura en cuestión, las denominaciones más generalizadas resultan ser la de Contrato y Convención cada una seguida de “Colectivo de Trabajo”.

2.2.4.1 Definiciones Doctrinarias de Contrato Colectivo de Trabajo

González Rothvoss declara que por contrato colectivo de trabajo se entiende una regulación colectiva de carácter convencional que establece una serie de normas a las que habrían de subordinarse los contratos de trabajo, afecten a individualidades o a pluralidades. Citado por Guillermo Cabanellas en



su obra *Compendio de Derecho Laboral* (Tomo II, Editorial Heliasta, página 499).

El autor Mario de la Cueva sostiene que el objeto de la convención colectiva es fijar las condiciones de prestación de servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo. Citado este último por Guillermo Cabanellas en la obra ya mencionada.

Del par de definiciones vertidas anteriormente puede resaltarse dos factores: el contractual y el reglamentario; Contrato: porque como se maneja en Derecho, este es un acuerdo de voluntades entre las partes interesadas; y acto Reglamentario: porque con lo establecido en el mismo, se obliga a los interesados al cumplimiento de lo plasmado de modo general y permanente.

Merece destacarse en este punto que para que pueda surgir un contrato colectivo de trabajo es necesario que los trabajadores conformen una asociación profesional, esto como un requisito para que puedan ser sujetos del contrato. Resulta entonces que conformar un simple grupo de asalariados o una simple coalición de trabajadores, no es suficiente para contratar colectivamente pues no se revisten con el carácter de asociación.

Ahora bien, si hablamos de la capacidad para poder contratar colectivamente, esta es inherente a las personas naturales que gestionan el acuerdo. Aclarando, si es cierto que son las asociaciones profesionales las que estipulan los contratos colectivos, los hacen para sus representados y son estos quienes se verán en el cumplimiento de lo pactado.

Hueck y Nipperder afirman que contrato laboral colectivo es aquel contrato escrito entre uno o varios empleadores, y uno o varios sindicatos para la regulación de derechos y deberes entre las partes del convenio, y para la fijación de nuevas normas jurídicas sobre el contenido, celebración y extinción de las relaciones de trabajo, así como para cuestiones de la Empresa y de su



organización social y sobre instituciones conjuntas de las partes de un convenio (Guillermo Cabanellas de Torres, compendio de Derecho Laboral, Editorial Heliasta, Tomo II, Pág. 500). Surgen aquí dos aspectos, el obligatorio por el hecho de obligar a las partes a cumplir sus respectivos deberes y a respetar los derechos del otro; y, el aspecto normativo porque en el contrato o convención colectiva de trabajo se rigen las relaciones de trabajo.

2.2.4.2 Elementos del Contrato Colectivo de Trabajo

Néstor de Buen L. en su obra Derecho de Trabajo establece como cuatro elementos que integran el Contrato Colectivo de Trabajo; pese que a estos elementos varían según el autor que los enuncia lo vertido en ellos resulta similar. Citando a Néstor de Buen L., se trae a mención los cuatro elementos en cuestión de la forma que él los expone:

1. Elemento Normativo: constituido por las cláusulas pactadas relativas a las condiciones específicas de trabajo, como monto de salario, jornadas de trabajo, vacaciones, servicios de seguridad social y prestaciones sociales, como son gimnasios, economatos, bibliotecas, salas de reunión, centros recreativos, etc. (Néstor de Buen L. Derecho de Trabajo, pág. 783).
2. Elemento obligatorio: es el que esta formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del Elemento Normativo y por las reglas que fijen las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraran el Contrato Colectivo de Trabajo. (Baltasar Cavazos Flores, pág. 286)
3. La envoltura protectora: Es el conjunto de normas convenciones y legales, que tienen por finalidad asegurar la vida y la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo, entre ellas la fecha a partir de la cual principiara a surtir efectos, su duración, revisión, terminación, así como otras



circunstancias semejantes o complementarias que convengan las partes (Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano*, Tomo II, Pág. 464)

4. Cláusulas eventuales, ocasionales o accesorios, citando a Mario de la Cueva, Néstor de Buen L. dice “Son acuerdos que se celebran en ocasión de un Contrato Colectivo, pero en realidad no forman parte de el (Néstor del Buen L. *Derecho de Trabajo*, Pág. 784)

El procedimiento para la elaboración de las condiciones de trabajo que se incluirán en los Contratos Colectivos, los efectos que producirán, y los trámites que deben realizarse, puede variar entre una legislación y otra, así como las de un país y otro; pero independientemente por poseer el carácter de “contratos” se exige para su conclusión requisitos específicos y esenciales.

Surge alrededor de la obligatoriedad de la negociación de contratos colectivos, discrepancias sobre si debe contar con este carácter buscando que no solo haya “deliberación, sino resultado”.

Aquí se ubican dos cosas muy distintas la primera es la obligación de negociar es decir el acto de discutir las partes (patronos y trabajadores) lo que se plasmara en el contrato colectivo, y la segunda, la obligación de cumplir de concretar lo establecido en mencionado documento.

Cuando la negociación colectiva se declara obligatoria, cumple una misión muy diferente sirve para prevenir los conflictos o para impedir que tomen mayor extensión. Se trata de que las discrepancias no asuman los caracteres de beligerancia laboral. El acuerdo de las partes solo se precisa en el momento de firmar la convención que refleja los puntos de coincidencia o de transacción. Únicamente de fracasar la cuestión de subsistir la disidencia insalvable, se utilizan las armas económicas de los conflictos cuya solución se orienta a favor del sector que predomina en el enfrentamiento plantea. (Guillermo Cabanellas



de Torres, Compendio de Derecho Laboral, Editorial Heliasta, Tomo II, Página 570).

Es preciso hacer mención del significado de algunos conceptos laborales que facilitan la ubicación del lector dentro de la temática que de aquí en adelante se abordara, lo que demanda hacer mención de ellos en este aparatado.

Patrono: es la persona física o jurídica que en el contrato laboral da ocupación retributiva a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es pues el propietario de la Empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamada empleador o empresario” (Manuel Ossorio, diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, editorial Heliasta, Página 556).

Trabajador: “... se llama así a la persona que trabaja, también sinónimo de obrero y jornalero. Es el Derecho del Trabajador es uno de los sujetos del mismo” (Manuel Ossorio, diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, editorial Heliasta, Pagina 742).

Aportando a las definiciones vertidas en los dos párrafos anteriores el Código de Trabajo Salvadoreño, en su artículo 17 inciso 2 establece “quien presta el servicio o ejecuta la obra se denomina trabajador; quien lo recibe y remunera patrono”.

La doctrina laboral no clasifica a los trabajadores, mas bien, son los cuerpos legales los que realizan esta clasificación tal es el caso de la legislación Salvadoreña, que según el cuerpo legal que le sea aplicable, las clases de trabajadores pueden ser:

- Empleados Públicos
- Trabajadores de las Municipalidades



- Trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas
- Trabajadores del Sector privado
- Trabajadores de Misiones Diplomáticas Extranjeras; Y
- Trabajadores de Organismos Internacionales prestando servicios en territorio Nacional.

Expuesto el significado de Patrono y Trabajador, conviene establecer la definición de “Relación Jurídica” pues es la que surge del interactuar entre estas partes. En lo aplicable al Derecho Laboral este término debe entenderse, como el vínculo por el cual el trabajador se obliga para con el patrono a prestar un servicio bajo condiciones de subordinación, a cambio de un salario.

Con lo expuesto y con el afán de arribar en el Derecho de Contratación Colectiva en las Instituciones Públicas, se establece a continuación la definición a tomar en cuenta para referirnos a estas: Las instituciones Públicas son aquel organismo que dependen del Gobierno o del Estado, mismas que cuentan con la obligación de prestarle atención a todos los ciudadanos brindándole sus servicios al público en general. Estas Instituciones tienen sus fundamentos en los artículos 110 inciso 4° Constitución de El Salvador.

Conforme a la definición de trabajador que se menciono anteriormente, el servidor de una Institución pública presta un servicio y como remuneración de esa prestación recibe un salario, lo que lo convierte en un trabajador.

La Legislación Salvadoreña como ya se menciono dentro de su clasificación de trabajadores, incluye a los trabajadores públicos mismos que se dividen en dos clases, los que unen al Estado o Municipio por medio de una relación privada; y los otros, que obedecen a una relación pública teniendo su origen en un acto administrativo. Los que se mencionaron en primer lugar están sujetos a las disposiciones del Código de Trabajo Salvadoreño, y los segundos



a las disposiciones regladas en la Ley del Servicio Civil, que son los que con esta investigación se pretende estudiar.

Sin embargo merece expresarse que los empleados públicos si bien reciben el Derecho Colectivo de Trabajo, estos no son acreedores del ejercer el Derecho de Huelga.

Dentro de este marco se puede distinguir una desigualdad de Derechos, puesto que se visualiza una discriminación a la hora de dividir a los empleados públicos entre estas dos clases de trabajadores y por si fuera poco tampoco les permiten a los que si gozan con el Derecho de Sindicación a practicar la Huelga como medio de presión para conseguir sus fines planteados.

2.2.5 Procedimiento para Materializar el Derecho de Sindicación.

Se aclara, que si bien el Código de Trabajo en su Libro Segundo titulado “Derecho Colectivo del Trabajo” establece los lineamientos para la materialización del Derecho de Sindicación, en adelante se citara la Ley del Servicio Civil por ser esta la que atañe a los trabajadores de las Instituciones Publicas. Se esclarece que tal Ley es el instrumento que se supone consigna los Derechos y Obligaciones que son acreedores los trabajadores de este sector, lo cual no es así, dando la perspectiva de ser más bien un reglamento.

Los trabajadores del sector público pueden ejercer los derechos de sindicación y contratación colectiva según lo establecido en el Capitulo V “Derechos, Deberes y Prohibiciones” artículo 29 literal “j” de la Ley del Servicio Civil.

Las actividades realizadas por los patronos con el fin de obstaculizar por todos los medios la organización profesional de sus trabajadores son incalculables, intimidando a los mismos para que se mantengan lejos de estas organizaciones. Lo anterior tiene buen fundamento dentro de la historia



Salvadoreña, por las experiencias que se tiene en la realidad de los trabajadores.

La Ley del Servicio Civil que es la que norma a los empleados públicos, estipula todos aquellos requisitos para la constitución de un sindicato conformados por dichos empleados. Esta regulación en cuestión, garantiza la libertad sindical para este tipo de trabajadores, sin embargo este tipo de empleados no quedan exentos, de que solamente a través de su unidad y su organización es que pueden lograr el pleno cumplimiento de este Derecho.

A continuación se plasma el procedimiento para la constitución de un sindicato amparado a lo establecido en la referida ley:

➤ Primera asamblea general

Dentro de este paso se exige la concurrencia del número de trabajadores que la Ley establece para la constitución del Sindicato; en base al artículo 76 Ley del Servicio Civil, son al menos treinta y cinco servidores públicos que laboren en una misma institución.

➤ Legalización inicial de la Constitución de un Sindicato

Este consiste en que debe haber presencia en la asamblea de Constitución del Sindicato de un notario o de uno o más delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Artículo 80 Ley de Servicio Civil.

Este requisito tiene como objeto de que certifiquen el acta de fundación en el mismo momento.

➤ Elección de Junta Directiva General

Este es el pilar dentro del proceso de Constitución del sindicato, puesto que se debe tener cuidado con el cumplimiento de las formalidades que la ley ordena entre las cuales se destacan: que el voto sea secreto, Artículo 88; que



la Junta Directiva esta conformada entre tres y once miembros, Artículo 89. (Artículos de la Ley del Servicio Civil).

Dentro de nuestra Legislación no se estipula una forma determinada de denominar la integración de la Junta Directiva, dejando abierto para que la organización elija la forma más conveniente, así se demuestra en el artículo 79 de la Ley del Servicio Civil al establecer "...el de elegir libremente a sus representantes...". Si bien únicamente se exige dentro de la norma la elección de una junta directiva general, en la realidad este tipo de asociaciones profesionales suelen elegir comisiones ya sean permanentes o temporales, para una mejor organización.

La junta directiva se integrará según el artículo 78 literal "c". del mismo cuerpo legal citado, como mínimo un presidente, un vicepresidente y un secretario, pudiéndose designar también provisionalmente un tesorero.

➤ Levantamiento de Acta de Fundación

De acuerdo al artículo 78 de la Ley del Servicio Civil dentro de esta acta debe establecerse:

"a) La fecha y el lugar de reunión, los nombres y apellidos de todos los constituyentes, nacionalidad, documento de identidad, domicilio, actividad que ejerzan y que los vincule;

b) El nombre, objeto, y domicilio del sindicato, así como las actividades a las que se dedican los trabajadores en la institución de que se trate;

c) La designación de una junta directiva provisional, que deberá incluir como mínimo un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario, pudiéndose designar también provisionalmente un Tesorero".



Podrán estipularse dentro del acta los demás acuerdos que se hayan tomado.

➤ Redacción de los Estatutos

Estos Estatutos deberán tener un contenido conforme a lo establecido en el artículo 79 inciso primero, parte inicial, de la citada Ley. La elaboración de los Estatutos puede ser encomendado a una de las comisiones que se sugieren en el tercero de estos ítems.

Los estatutos deberán, de preferencia, ser lo mas explicativos posibles con el fin de evitar la violación de la practica sindical.

➤ Visto Bueno de Estatutos por la Asamblea General

Se refiere a que los Estatutos deberán ser sometidos al análisis y consideración por cada uno de los miembros presentes en la Asamblea; a fin de que sean discutidos y estudiados por los presentes.

La Asamblea de trabajadores, debe de aprobar los estatutos, artículo 82 literal “b”, Ley de Servicio Civil.

➤ Solicitud de Personalidad Jurídica del Sindicato

A razón de lo establecido en los artículos 78 y 82 de la Ley del Servicio Civil, este requisito es un presupuesto forzoso para que la organización tenga existencia legal, y así mismo sea susceptible de derechos y obligaciones.

La Ley que se viene mencionando faculta al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que en el lapso de treinta días estudie y dictamine sobre los documentos presentados; de no cumplir con este término la misma Ley establece que se sobre entenderá al termino de los treinta días la existencia legal del Sindicato.



➤ **Publicación en el Diario Oficial Concediendo Personalidad Jurídica**

Esta es el ultima de los pasos no obstante es esencial para la concesión de la personalidad jurídica y de la aprobación de los Estatutos aprobados.

La publicidad se materializa mediante la inserción del texto integro de la correspondiente convención colectiva en la publicación oficial del país, aporta Cabanellas en su Obra Compendio de Derecho Laboral (Tomo II, Editorial Heliasta, Pagina 579).

2.2.6 Asociaciones profesionales

2.2.6.1 Etimología y definición

La Constitución de la República, en el artículo 47, señala que los patronos y trabajadores privados, lo mismo que los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas, funcionarios, empleados públicos y los trabajadores municipales, tienen el Derecho de formar Asociaciones Profesionales o Sindicatos, lo que da a entender que los trabajadores en mención tienen la elección o la opción de formar un sindicato o una asociación profesional, lo mismo se evidencia en el artículo 204 del Código de Trabajo y 73 de la Ley de Servicio Civil.

La idea antes plasmada es errónea, ya que Asociación Profesional es el género y los sindicatos una especie al igual que las Federaciones y las Confederaciones, argumento que se sustenta del acápite del libro segundo del Código de Trabajo, que inicia diciendo “DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL Y SU PROTECCION”, y del artículo 204 al 207 establece ciertas disposiciones generales y en el artículo 208 manifiesta que la ley reconoce las siguientes clases de sindicatos Sindicato de Gremio; Sindicato de Empresa; Sindicato de Industria; Sindicato de Empresas varias; y Sindicato de Trabajadores Independientes; luego regula el proceso de formación de los



mismos, en el artículo 211 y siguientes. Y las Federaciones y las Confederaciones aparecen en el artículo 257 y en los artículos del 264 al 267 derogados, se referían a las asociaciones profesionales agropecuarias, disposiciones que nunca tuvieron aplicación por cuanto dicho capítulo “De las asociaciones profesionales agropecuarias” quedó supeditado a la creación de una ley especial que estableciera el procedimiento para la constitución de este tipo de organizaciones, la cual nunca surgió. Su derogatoria obedece a que el artículo 47 en el inciso quinto de la Constitución de la República, señala las normas especiales que regularan las organizaciones sindicales del campo y de la ciudad, haciendo con ello surgir el Derecho Constitucional a los trabajadores, trabajadoras del campo a formar sindicatos, por lo que aquellas disposiciones secundarias además de no coincidir por hablar de asociaciones profesionales del campo, no era conforme a la ley por la confusión antes señalada y fundamentada.

Para una mejor ilustración se detalla el origen etimológico de la palabra “sindicato” la palabra viene del griego Συνηκου (síndico) es un término que empleaban los griegos para denominar al que defiende a alguien en un juicio, protector. En Atenas en particular se llamó síndicos a una comisión de cinco oradores públicos encargados de defender las leyes antiguas contra las innovaciones. Y ya más adelante, se utilizó la palabra síndico con valor adjetivo para denominar aquello que afectaba a la comunidad o que era comunitario. La palabra está formada por el prefijo Συν (syn), que significa "con", más δική (díke) = justicia, de la misma familia que δικαίος (díkaios) = justo y otros.

2.2.6.2 Objeto

El principal objetivo que persiguen los sindicatos es el mejoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora; en otras palabras tiene por fin los intereses profesionales de los trabajadores, trabajadoras y la de los



patronos la defensa del capital, en ambos casos es a través de la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo o una Convención Colectiva del Trabajo.

La libertad sindical de los trabajadores para crear, organizar, afiliarse, no afiliarse o desafiliarse, cambiar de sindicato es libre y sin injerencias del Estado, patronos, empleadores u otros sindicatos.

2.2.6.3 Los Conflictos de Trabajo

Los Conflictos de Trabajo, conforme a la Legislación laboral salvadoreña son de dos clases: Los Individuales y los Colectivos; siendo los primeros los que se originan con razón o motivo del incumplimiento de normas que confieren derechos e impone deberes, es decir, surgen cuando se violenta el Contrato Individual de Trabajo y/o las Leyes en general.

Los Conflictos Individuales de Trabajo, se resuelven mediante los procesos que ha franqueado el Código de Trabajo, como son El Juicio Ordinario, del artículo 369 al artículo 421; los Procedimientos Especiales, que comprende el juicio de Única Instancia, artículos 425 al 439 CT, Suspensión del Contrato de Trabajo, artículo 440 al 444 CT, y el Procedimiento para la Revisión de Fallos pronunciados en Juicios por Riesgos Profesionales artículos 445 al 449 CT.

Los Conflictos Colectivos se dividen: Jurídicos o de Derecho y Económicos o de Intereses, los primero citados se refieren a cuando se está irrespetando la ley artículo 468 CT; y el procedimiento para su solución está regulado en los artículos 471 al 479 del Código de Trabajo.- Este tipo de conflictos son de competencia de un Juez de Lo Laboral y demás jueces con jurisdicción en materia de trabajo, esto al igual que los Juicios Individuales de Trabajo.- Los Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses, están referidos a la Celebración de un Contrato o Convención Colectiva de Trabajo, se resuelven por medio de un procedimiento de naturaleza administrativa, cuyo



conocimiento compete al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y se resuelve mediante las etapas que señala el artículo 480 del Código de Trabajo y las que son: a)Trato Directo, b)Conciliación, c)arbitraje y d) Huelga o paro.

2.2.6.3.1 Competencia y Partes en los Conflictos de Trabajo.

Como ya se dijo con anterioridad, el conocimiento de los conflictos de Trabajo, corresponde a los Jueces de lo Laboral y demás Jueces con jurisdicción en materia de trabajo, cuando se trate de conflictos individuales las partes intervinientes son el Patrono y el Trabajador; y dentro de los conflictos colectivos jurídicos o de Derecho, los sujetos son el patrono y una pluralidad de trabajadores. Los conflictos Colectivos de Carácter Económico o de Intereses, que son aquellos que buscan la celebración de un Contrato o Convención Colectiva de Trabajo, competen al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y la única intervención jurisdiccional que existe en éste último es en la calificación de la huelga, lo que compete a los jueces antes relacionados. Las partes que intervienen en este tipo de conflictos son: El patrono, sindicato de patronos y el sindicato de trabajadores y trabajadoras.

2.2.7 Solución de Conflictos Colectivos o de Intereses

Por ser la parte medular del presente trabajo someter a análisis las etapas de solución de los conflictos colectivos económicos o de intereses en El Salvador cae en lo útil mencionarlas, las etapas de la solución de conflictos colectivos económicos o de intereses son las siguientes:

1. Trato Directo
2. La Conciliación
3. Arbitraje
4. La Huelga o paro



Cuando el Sindicato tiene el cincuenta y uno por ciento del total de la empresa o establecimiento como afiliados, la Contratación Colectiva se vuelve una facultad y una obligación recíproca, es decir que le nace el derecho de plantear el conflicto tanto al patrono como al trabajador y quien lo solicite primero debe de presentar el anteproyecto del contrato sobre el cual se iniciará la negociación, ese anteproyecto se le denomina pliego de peticiones, debiendo acompañar la Certificación del Acta de Sesión de miembros del sindicato, que lo hayan aprobado, artículos 221 ordinal 5º y 481 Código de Trabajo. Presentada la solicitud de negociación se da la primera etapa la cual se desarrolla de la siguiente manera:

2.2.7.1 Primera Etapa: El Trato Directo

Planteado el conflicto por el Sindicato de Trabajadores, (siempre ha sido así) el Ministerio de Trabajo, lo hace del conocimiento del patrono a efecto de que se reúnan.- se llama Trato Directo, porque en esta fase el ente gubernamental no interviene en la negociación.

Los Resultados que se pueden dar son:

- a) Desacuerdo total sobre el anteproyecto de Contrato;
- b) La Parte solicitada no comparece;
- c) Acuerdo total; y
- d) Acuerdo parcial

Solamente cuando hay un acuerdo total termina el conflicto y el sindicato toma el proyecto y lo lleva a Asamblea General para su respectiva aprobación Art. 221 ordinal 5º Código de Trabajo, en los demás casos se pasa a la segunda etapa, si fue parcial lo acordado queda firme y solamente seguirá la discusión sobre lo no acordado.



2.2.7.2 Segunda Etapa: La Conciliación

La Conciliación implica la colaboración de un tercero que no es parte patronal ni parte sindical, sino que debe ser imparcial, a quien las partes puedan ceder cierto control sobre el proceso pero sin delegar en él la solución. Lo que se pretende con la conciliación es que el conciliador asista a las partes para que ellas mismas acuerden la solución, guiándolos para clarificar y delimitar los puntos conflictivos. En la que pondera y equilibra los intereses en contraposición de las partes. La conciliación busca solucionar tales conflictos, y es obligatorio cumplir con esta etapa también para proceder a la huelga para que sea legal.

En esta etapa el resultado puede presentar las siguientes variables:

- ✓ Que las partes hayan llegado a un acuerdo
- ✓ Que durante la conciliación se hayan generado acuerdos parciales
- ✓ La conciliación absoluta en todas las pretensiones

2.2.7.3 Tercera Etapa: Arbitraje: Arbitraje Voluntario y Arbitraje Obligatorio

El arbitraje es visto como un medio de solucionar las controversias que no han podido solventar el Sindicato de Trabajadores y el patrono, sobre el contenido del Contrato Colectivo en las fases anteriores, y se caracteriza por ser un sistema de solución de conflictos en que la voluntad de las partes, se somete a la voluntad de un tercero. En el arbitraje existe un pacto o convenio entre los sujetos en conflicto, en el sentido de que someterán sus voluntades a la convicción y al pronunciamiento de un tercero que se denominan árbitros, los que de conformidad al artículo 501 del Código de Trabajo son tres, con el compromiso de aceptar y cumplir con lo que éstos decidan y cuya resolución de acuerdo al artículo 510 del Código de Trabajo se denomina LAUDO ARBITRAL.



- El arbitraje será voluntario, cuando las partes convienen someterse a este tipo de procedimiento o decisión.
- El Arbitraje será de forma Obligatoria: Cuando el conflicto colectivo afecte a un servicio esencial a la comunidad, que son aquellos cuya interrupción pone en peligro la vida, la seguridad, la salud o las condiciones normales de la existencia de una parte o de toda la población, artículo 515 Código de Trabajo.

a) Procedimiento de la Etapa del Arbitraje

1. Nombrar un árbitro: Después de haber optado por el arbitraje, cada una de las partes tiene que nombrar a un árbitro, en un plazo de veinticuatro horas.
2. Cada quien tiene que hacerlo del conocimiento al señor Director General de Trabajo, si no hacen el nombramiento los interesados, el director será el que nombrará uno.
3. Después de realizado éste trámite, los árbitros seleccionados tendrán que elegir a un tercero, que será el presidente del tribunal, si estos no se pusieren de acuerdo, nuevamente realizará la elección el Director, dentro de un plazo de veinticuatro horas.
4. Los árbitros serán juramentados por el Director General de Trabajo, y posteriormente hará el nombramiento y dará posesión de los cargos a todos los miembros del Tribunal.
5. Para que los árbitros puedan conocer el caso el Director tendrá que entregar los informes antecedentes y diligencias del procedimiento conciliatorio. El tribunal tiene la oportunidad de poder hacer las investigaciones que crean necesarias para poder obtener una mejor solución como peritajes, e interrogar a las partes, demás para que éstos



puedan resolver su sentencia tienen que estar presentes todos sus miembros y encontrarse de acuerdo en la resolución que van a dictar.

6. Después de saber esto los miembros del tribunal realizarán dentro de los cinco días siguientes a la toma de posesión, recibirán las pruebas que crean necesarias y fijará el lugar, día y hora para oír a las partes, con ésta audiencia los árbitros intentarán llegar a un acuerdo y se así sucediere se hará un acta circunstanciada. A partir de esa fecha se contará con treinta días para que el tribunal dé el fallo, el cual será llamado “Laudo Arbitral”, el cual tendrá que ser firmado por todos sus miembros y por si algún motivo uno de ellos no quisiere firmar también se hará mención de esto, pero siempre surtirá el mismo efecto.

Según el artículo 511 del código de Trabajo, el Laudo se notifica a las partes y no admite recurso alguno

2.2.7.4 Cuarta Etapa: La Huelga.

Se vienen dando movimientos de huelga a través de los tiempos, como afán de los trabajadores de hacer valer sus derechos, aunque en un principio simplemente eran hechos jurídicos, puesto que eran realizadas fuera del marco de la ley, la Huelga logra su reconocimiento y es incluido en las normas jurídicas a partir de que recibe el calificativo jurídico de “Derecho” de Huelga.

La palabra huelga procede de huelgo, espacio de tiempo en el que los trabajadores, trabajadoras están sin trabajar; a su vez el sustantivo huelgo se origina en holgar, con raíz latina en follicare, respirar y figuradamente, tomar aliento o descansar tras esfuerzo, fatiga o la suma de ambos que significa el trabajo, sobre todo el manual.



De lo anterior podemos afirmar que cuando los trabajadores suspenden voluntaria y colectivamente el trabajo, se esta ante una huelga, si la interrupción laboral se debe a iniciativa de los empresarios, se produce un paro patronal.

El Código de Trabajo Salvadoreños establece “Huelga es la suspensión colectivo del trabajo concertada por una pluralidad de trabajadores con el propósito de obtener una finalidad determinada”.

La naturaleza jurídica d este Derecho resulta ser colectiva por la razón que puede ejercerse únicamente de manera colectiva, por el mismo aporte que le da el propio Derecho Colectivo de trabajo; es decir no puede ser ejercido el derecho de huelga por un trabajador particular.

Pese a que es una facultad brindada a los trabajadores, se priva de ello a los trabajadores públicos en los artículos 528 del Código de Trabajo y 221 Constitución de la Republica.

La Huelga constituye la cesación colectiva y concertada del trabajo, con abandono de los lugares de trabajo o injustificada negativa a reintegrarse a los mismos, por parte de los trabajadores, con objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos.

Dentro de la diversidad definidora se descubre relativa coincidencia en tres aspectos huelguísticos: a) un medio de cumplirse, que es la abstención de trabajar, b) un sujeto, que es la asociación profesional o el gremio; c) un fin a lograr que es un beneficio de carácter profesional.

Se ha reconocido que el derecho general de huelga es uno de los medios esenciales de los trabajadores, trabajadoras y de las organizaciones para promover y defender sus intereses, por lo que no se comprende, porque el legislador priva de ella a los trabajadores del sector público.



a) Finalidad de la Huelga.

La huelga no constituye en si una finalidad, sino un medio para alcanzar ciertos objetivos, la modalidad habitual consiste en ejercer presión sobre los patronos para que accedan a las exigencias de los trabajadores, trabajadoras.

El derecho de huelga debe en primer lugar, dirigirse al logro de un interés común para los trabajadores que toman parte en el conflicto; en segundo lugar deberá afectar al estatuto del trabajo y como tercero la huelga ha de guardar relación con el sujeto pasivo al cual se plantea.

b) Elementos de la Huelga.

- Es un hecho colectivo pues se necesita que el sujeto de la huelga sea un conjunto de trabajadores.
- Un concierto de voluntades para una abstención,, pues el hecho de abandonar el trabajo colectivamente, si falta el concierto de voluntades no constituye huelga.
- Una abstención concreta en la cesación en el trabajo.
- Un elemento compulsivo, dado que la abstención laboral por parte de los trabajadores ha de tener por objeto producir una presión cerca del patrono.
- Un fin lícito admitido es decir obtener la defensa de un interés profesional, condiciones que mejores la prestación de los servicios, beneficios que sea dable otorgar al patrono; ya que de lo contrario, la presión que se ejerce carecerá de todo objeto o finalidad útil.

La prohibición de la huelga puede resultar de una disposición concreta de la ley, tal es el caso del artículo 221 Constitución de la Republica; o del sometimiento a un arbitraje obligatorio, que significaría la rendición del conjunto



de trabajadores en su búsqueda por mejores derechos, restando sentido a las asociaciones profesionales.

La Legislación Salvadoreña regula en el artículo 528 del Código de Trabajo que únicamente se permite el derecho de huelga en los casos que tengan cualquiera de las siguientes finalidades: a) La celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo; b) La celebración o revisión de la convención colectiva de trabajo; y c) La defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores.

En el artículo 221 de la Constitución de la Republica, establece que se prohíbe el derecho a la huelga de los trabajadores públicos lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos.

2.2.8 Procedimiento en los Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses

En este apartado, lo que se pretende es enmarcar aquellas diferencias que existen entre el Código de Trabajo (CT) y la Ley del Servicio Civil (LSC), ambas legislaciones de El Salvador; diferencias que surgen aun cuando ambas regulan en las normas que las conforman el Procedimiento en los Conflictos Económicos o de Intereses.

Lo primero que se puede notar como diferencia entre ambas legislaciones, es al tipo de trabajadores a que cada una de ellas es aplicable, a grandes rasgos se puede decir que en el Código de Trabajo se amparan los empleados privados, y en la Ley del Servicio Civil los empleados de instituciones publicas. (Artículo 2 CT y artículo 2 LSC).

Adentrando en el Procedimiento para este tipo de conflictos se encuentra otro contraste, en cuanto que en artículo 480 CT se establece las Etapas en que se desarrollaran este tipo de Conflictos, citando: “a) La de Trato Directo; b)



La de Conciliación; c) La de Arbitraje; y d) La de Huelga o Paro. Por su parte la Ley del Servicio Civil cita en el artículo 129, únicamente las primeras tres etapas, privando del Derecho de Huelga a los Trabajadores Públicos.

Aun siendo una diferenciación mas bien de forma, el Código de Trabajo utiliza las terminologías Contrato o Convención de Trabajo; mientras que en la Ley únicamente se utiliza la de Contrato de Trabajo.

Las autoridades a quienes compete intervenir en este procedimiento también hacen distinción entre las legislaciones en cuestión; en el caso de conflictos colectivos o de intereses en trabajadores privados, será el Director General de Trabajo y Previsión Social quien intervenga; será el Tribunal del Servicio Civil el encargado de intervenir cuando sean los empleados públicos los inmersos en este tipo de conflictos.

Dentro de la Etapa del Trato Directo en la Ley del Servicio Civil, el artículo 136 pide como requisito que de llegar a acuerdo sobre el proyecto de contrato colectivo, éste deberá ser sometido a aprobación no solo por la asamblea sindical, sino también por el Ministerio de Hacienda. Caso contrario el del Código de Trabajo en su artículo 487, basta con la aprobación de la asamblea sindical.

En caso de que la parte a quien se presenta la solicitud de negociación de un contrato colectivo se niegue a entrar en negociación, y si esta negativa tuviese lugar, el conflicto se da por terminado, artículo 137 LSC. La resolución del Tribunal del Servicio Civil en que se informe lo anterior, admite recurso de Revocatoria. Contrario a esto, en el Código de Trabajo la resolución dada por el Director General de Trabajo y Previsión Social no admite ningún recurso, artículo 492 CT.



La etapa de Conciliación según la Ley del Servicio Civil, tiene como duración máxima treinta días hábiles; El Código de Trabajo establece para esta etapa, quince días máximo. Artículos: 142 LSC y 496 CT.

En la Etapa del Arbitraje el Código de Trabajo establece los casos en que se procederá a éste. Citando artículo 500: “1º) Cuando las partes voluntariamente convengan en someterse al arbitraje como un medio de solucionar el conflicto; 2º)

Cuando en el contrato o convención colectivos de trabajo se hubiere estipulado el arbitraje; 3º) Siempre que se trate de un servicio esencial a la comunidad”. La Ley en análisis, únicamente menciona que se procederá al arbitraje en aquellos puntos que no tuvieron acuerdo en las etapas previas, artículo 144 LSC; quedando esta norma imprecisa.

El plazo para designar un arbitrador, en ambas legislaciones es diferente; los empleados privados amparados en el Código de Trabajo cuentan con veinticuatro horas para hacerlo. Según la Ley del Servicio Civil, los trabajadores públicos cuentan con setenta y dos horas para designarlo, artículo 145 LSC.

La Ley del Servicio Civil no establece sobre el Arbitraje Obligatorio y excluye la Huelga de sus etapas del procedimiento en los conflictos colectivos económicos o de intereses.

2.3 Marco Jurídico.

2.3.1 Constitución de la Republica de El Salvador

Constituye la base de todo ordenamiento jurídico, debido a que en ella se establecen los Derechos y principios rectores que sirven para la creación de todo el andamiaje jurídico del país.



- Art. 7 CN.

La presente disposición constitucional establece el derecho de Asociación en general y pertenece a toda la población.- Sobre este artículo se forman asociaciones con fines culturales, académicos, de beneficencia, etc. pero nunca gremial, ya que esta actividad está supeditada a las asociaciones profesionales, es decir a los sindicatos, federaciones y confederaciones.

- Art. 39 CN.

La norma contenida en este artículo, es el fundamento para la celebración de los Contratos y convenciones colectivas de Trabajo, el que contiene las normas o condiciones de trabajo que van a regir en la empresa o establecimiento cuyos trabajadores organizados en sindicatos lograron celebrar tal figura jurídica, que sustituye a las disposiciones del Código de trabajo, el cual se aplica subsidiariamente al igual que las otras fuentes del derecho laboral establecidas en el artículo 24 del último cuerpo legal secundario citado.

- Art. 47 CN.

Base constitucional que otorga la facultad de organizarse en sindicatos a los patronos y trabajadores privados, trabajadores de la Instituciones Oficiales Autónomas, funcionarios y empleados públicos, así como a los trabajadores municipales, para que mediante este tipo de organización puedan celebrar contratos y convenciones colectivas de trabajo, regulados en el Código de Trabajo en los artículos 267, 288 y siguientes, artículo 73 de la Ley de Servicio Civil.

- Art. 48 CN.

El Derecho de Huelga, aparece en esta norma constitucional, el cual lo pueden ejercer los trabajadores sindicatos que persigan la contratación o convención colectiva de trabajo, así lo señala el artículo 528 del Código de



Trabajo, aclarando que los funcionarios y empleados públicos así como los trabajadores municipales, no pueden hacer uso de tal facultad, por estar incluidos dentro de la carrera administrativa y por la tanto expresamente se los prohíbe la Constitución de la República, en el artículo 221.

- Art. 49 CN.

Se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos.

El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje, de manera que constituyan medios efectivos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo. Podrán establecerse juntas administrativas especiales de conciliación y arbitraje, para la solución de conflictos colectivos de carácter económico o de intereses.

Los conflictos colectivos de intereses tienen como finalidad la celebración o revisión del contrato o la convención colectiva de trabajo, o la defensa de intereses comunes, profesionales o sindicales de los trabajadores o empleadores. Con este tipo de conflictos se pretende crear y reconocer nuevos derechos.

- Art. 144 CN.

Artículo constitucional referido a los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales, estableciendo que una vez ratificados por nuestro país, constituyen leyes de la República, cabe aclarar que dicha disposición establece una jerarquía de dichos instrumentos con relación a las leyes secundarias, al decir que en caso de conflicto entre el tratado y la ley, prevalecerá el tratado, y si bien es cierto que



dice solo la “ley”, debe entenderse la secundaria, ya que ningún tratado puede estar por encima de la Constitución.

- Art. 221 CN.

Esta disposición contiene una prohibición expresa de que los trabajadores o empleados públicos y que están sujetos al Régimen Administrativo, no tienen el Derecho de Huelga. Este artículo toma relevancia en el presente trabajo de investigación, por cuanto para los trabajadores de la empresa privada esta es una etapa para la solución de los Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses, o sea cuando quieren contratar colectivamente, pero los empleados públicos no pueden recurrir a esa fase de solución del proceso, así también lo establece en concordancia el artículo 129 de la Ley de Servicio Civil.

2.3.2 Código de Trabajo de El Salvador.

Decreto Legislativo No. 15, de fecha 23 de Junio de 1972, Diario Oficial No. 142, Tomo No. 236, de fecha 31 de Julio de 1972.

- Art. 1 CT.

Tiene como objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

- Art. 2 CT.

Este artículo establece el ámbito de aplicación del Código en relación a los sujetos, los cuales son los patronos y trabajadores privados, los trabajadores del Estado, Municipio e Instituciones oficiales Autónomas, aclarando de que con relación a estos últimos son aquellos que han establecido



una relación de carácter privado con el Estado, deducción que se hace de la lectura del inciso segundo que manifiesta que no se aplica el código a todos aquellos trabajadores que han sido contratados por el Estado por medio de un acto administrativo y los de contrato.

- Art. 204 CT.

Esta norma contiene la misma redacción del artículo cuarenta y siete de la Constitución de la Republica en cuando a quienes les compete el Derecho de formar sindicatos.

- Art. 268 CT.

Regula el objeto de los Contratos Colectivos y Convenciones Colectivas de trabajo y el cual es normar las condiciones de trabajo en la Empresa o establecimiento cuyos trabajadores organizados en Sindicato han logrado tal instrumento Jurídico.

- Art. 269 CT.

Se señala el concepto del Contrato Colectivo, diciendo que es el celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores por una parte y un patrono por la otra.

- 288 CT.

Se encuentra en este articulo la definición de la Convención Colectiva de Trabajo y la cual es la que se celebra entre un Sindicato de trabajadores por una parte y un Sindicato de Patronos por la otra. En la actualidad no existe ninguna una convención por cuanto no existen sindicatos de patronos.



2.3.3 Ley del Servicio Civil.

Decreto Legislativo No 507, de fecha 24 de Noviembre del año 1961, Diario Oficial 239, Tomo 193, de fecha 27 de Diciembre de 1961.

De acuerdo a los postulados Constitucionales, se establece la carrera administrativa, se reconoce la garantía de permanencia a los funcionarios y empleados comprendidos en ella, y se dispone que una ley especial regulara el servicio civil, por lo que la presente Ley, de conformidad con lo anterior, es la que comprende las condiciones de ingreso a la administración pública, las reglas relativas a promociones, ascensos, traslados, suspensiones, y cesantías de los funcionarios y empleados comprendidos en la carrera administrativa; y los recursos contra las resoluciones que los afecten.

- Art. 73 LSC.

El presente regula que los servidores públicos podrán asociarse voluntariamente, para la defensa de sus intereses, respetando siempre las limitantes que regula la Constitución de la República, Convenios Internacionales y la Ley en comento.

- Art. 75 LSC.

Señala que corresponderá Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el rol de vigilante de las organizaciones sindicales, con el objeto que se le garanticen los Derechos que le son concedidos y que estos no sean violentados.

- Art. 101 LSC.

Disposición que normaliza el objeto del Contrato Colectivo de trabajo, el cual se regirá los derechos, obligaciones de las partes contratantes.



- Art. 102 LSC.

Se señala que el Contrato Colectivo, se normara bajo los parámetros y garantías que establecen los cuerpos de leyes.

- Art. 107 LSC.

Regula que por cada Institución Publica solo podrá otorgarse un Contrato Colectivo de Trabajo, señala también el plazo del contrato en comento el cual será de tres años, el cual se prorrogara por el plazo de un año automáticamente.

- Art. 120 LSC.

Señala la clasificación de acuerdo a la naturaleza de los Conflictos Colectivos de Trabajo, los cuales son jurídicos o de derecho; y económicos o de intereses.

- Art. 121 LSC.

Esta disposición establece que cuando se incumple un contrato colectivo de trabajo, trae como consecuencia los conflictos jurídicos o llamados también de derecho.

- Art. 122 LSC.

Se señala el concepto de conflictos colectivos económicos o de intereses diciendo que “son aquellos originados de una negociación en donde se estipulan las condiciones generales y especiales, con las cuales se prestarán los servicios brindados por los servidores públicos”.



- Art. 123 LSC.

Señala quienes son parte en los conflictos colectivos, siendo ellos: “el sindicato mayoritario o coaligación de sindicatos en su caso; y la institución pública correspondiente”.

- Art. 124 LSC.

Regula cuales son las instituciones competentes para conocer de los conflictos colectivos de carácter jurídico contra el estado, siendo estos “las

Cámaras de lo Laboral de la ciudad de San Salvador; y en el caso de los municipios, los jueces con competencia en materia laboral de la respectiva jurisdicción”. Y en caso de una controversia de carácter jurídico, la parte interesada presentará a la cámara o al juez respectivo su demanda en duplicado en la que fundamentara las razones del porque esta disconforme.

- Art. 129 LSC.

Señala las tres etapas de los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses, siendo estas “la de trato directo; la de conciliación; y la de arbitraje.

- Art.130-158 “Trato Directo; Conciliación; Arbitraje”.

Trato Directo. La celebración o revisión de un contrato colectivo de trabajo, se formula por escrito en un pliego de peticiones, acompañado de dos ejemplares del proyecto de contrato y de certificación del acta de la sesión en la cual se aprobó el proyecto, y será dirigido al Tribunal de Servicio Civil, presentada a quien se dirige, en el plazo de setenta y dos horas de recibida.

Se deberá reunir con la parte solicitante para determinar el lugar, fecha y hora en que se llevarán a cabo las sesiones de negociación, y en la cual se tratara de llegar a un acuerdo directo sobre el proyecto de contrato, si se llega a



un acuerdo, éste se someterá a la aprobación de la respectiva asamblea sindical y a la opinión favorable del Ministerio de Hacienda; luego será firmado por las partes correspondientes y se seguirá el respectivo registro, quedando así concluido el conflicto.

En caso que la parte a quien se presente el pliego de peticiones, se niegue a entrar en negociaciones, la parte interesada deberá comunicar su negativa al peticionario, expresando los motivos en que la funda, dentro de los diez días siguientes, la comunicación se hará en original y copia por conducto del Tribunal de Servicio Civil. Si la negativa alegada tuviese lugar, el conflicto cesara, dicha admitirá recurso de revocatoria para ante el mismo Tribunal.

Esta etapa del trato directo no podrá tener una duración de mas de veinte días a menos que se pida su prorroga, al vencer este termino las partes podrán pedir al Tribunal de Servicio Civil que inicie con la segunda etapa de conciliación.

Conciliación. Al recibir la solicitud de conciliación, el Presidente del Tribunal de Servicio Civil inmediatamente deberá decidir si intervenir o no como un conciliador, en caso de negarse nombrara uno, y dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes se citara a las partes en conflicto a efecto que acuerden el horario de celebrar las reuniones de conciliación y para que nombren los representantes. En caso de desacuerdo, el Tribunal de Servicio Civil señalara los respectivos horarios.

El rol del conciliador será moderar el comportamiento de los interesados y asesorarlos en los puntos de discrepancia. En esta segunda etapa solo se discutirán los puntos que no fueron resueltos en la primera de ellas; la presente dura treinta días hábiles a menos que las partes acuerden extenderla.

Esta etapa puede concluir anticipadamente en dos casos cuando una de las partes manifiesta que no está dispuesta a conciliar; y cuando una de las



partes deja de concurrir a dos reuniones conciliatorias; al concluir esta etapa se levantará acta consignando la suspensión de la terminación. Luego se procederá al arbitraje en todos aquellos puntos en que no hubo avenimiento en ninguna de las etapas anteriores.

Arbitraje. En el lapso de sesenta y dos horas de haberse sometido el conflicto a arbitraje, las partes designarán un arbitrador y se le comunicará al Presidente del Tribunal de Servicio Civil; en caso que no lo designen el Tribunal del Servicio Civil lo designará. Cuando ya se nombro un arbitrador y se cumple con los requisitos que la presente ley en comento regula, los antecedentes, informes, y diligencias del procedimiento conciliatorio se le entregaran al Presidente del Tribunal de Arbitraje.

Posteriormente los árbitros procederán y sentenciarán conforme les dictare su conciencia, y con equidad, dentro de los treinta días siguientes contados a partir de la fecha de integración del Tribunal de Arbitraje, este pronunciará el fallo, que se denominará "Laudo Arbitral", el cual será firmado por cada uno de los miembros, este se notifica a las partes y no admite recurso alguno, el laudo pone fin al conflicto colectivo y tendrá carácter de contrato colectivo de trabajo, el cual se inscribirá en el registro correspondiente y su vigencia será de tres años contado a partir de la respectiva inscripción.

2.3.4 Código Penal de El Salvador.

- Art. 246 CP.

Si los trabajadores, trabajadoras, fueren victimas de alguna discriminación ya sea por sus ideas políticas, sexo, religión o por negarse a pertenecer a un Sindicato o por formar parte de uno, el sujeto activo que lo propicie, será sancionado con prisión de seis meses a dos años.



- Art. 247 CP.

Regula que toda persona que coaccione a otro para limitar el ejercicio sindical o el derecho a huelga, será sancionada con prisión de uno o tres años.

2.3.5 Tratados Internacionales.

La libertad sindical tiene amplio reconocimiento en el ordenamiento jurídico interno, así como en los instrumentos jurídicos internacionales, los que con base al artículo 144 inc. 1 de la Constitución, son leyes de la república al ser ratificados por la Asamblea Legislativa. En este apartado mencionaremos instrumentos jurídicos internacionales de carácter general y específico.

- **Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.**

Uno de los primeros instrumentos que surge en pro de la libertad de asociación fue la creación de la Constitución de la O.I.T., la cual en su preámbulo consideró el principio de libertad sindical como uno de los factores importantes para el logro de una convivencia de paz universal y permanente basada en la justicia social, ya que en ese momento histórico no existían condiciones de trabajo justas, por el contrario, la mayoría de los trabajadores vivían una situación de miseria y privaciones para gran número de ellos.

La O.I.T., trata de fomentar entre todas las naciones del mundo directrices que permitieran la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales y contra los accidentes de trabajo, protección de los niños, adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento de salario justo por un trabajo de igual valor, entre otros.



La referida Constitución, se basa en principios a los que se les llama Fundamentales, porque representan los derechos humanos, donde se determinan las consideraciones que inspiran la política de sus miembros, especialmente los siguientes Derecho al trabajo, libertad de expresión y libertad de asociación, como un derecho esencial para el progreso constante; y con el fin de proteger los derechos de todos los trabajadores, dicha organización fomenta entre las naciones del mundo programas que permitan lograr la completa utilización de los recursos productivos, por la importancia que contiene, para alcanzar la paz permanente que solo puede basarse en la justicia social.

El artículo 35 numeral 1, de la Constitución de la OIT, establece que los miembros de la misma, obligan a aplicar los Convenios que hayan ratificado, es decir, que todo Estado somete a consideración, examen y posteriormente se realiza el acto de ratificación que es de carácter libre, y es la expresión del principio de la soberanía de cada Estado, de manera que dicho acto representa un compromiso formal de aplicar las disposiciones en todas sus partes dentro del

Estado que lo adquiere. En el numeral 6, del citado artículo, expresa que la aceptación de las obligaciones de un Convenio implica que la misma es hecha en nombre del territorio, en la que se podrá especificar las modificaciones a las disposiciones del Convenio que sean necesarias para adaptarlo a las condiciones de cada país, para su posterior aplicación.

- **Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.**

Para la defensa del derecho de asociación sindical, se han creado los Convenios de la OIT, concernientes a la libertad sindical, contratación colectiva de trabajo; y los procedimientos para determinar el empleo en la administración pública, mismos que fueron ratificados por el país, como se ha venido



mencionando; y permite el reconocimiento del derecho de asociación, tanto a los trabajadores privados como públicos; la erradicación de prácticas de obstaculización del ejercicio del derecho de sindicación en las empresas o centros de trabajo y por las mismas autoridades responsables de reconocer la personalidad jurídica; Erradicación de requisitos excesivos u obstáculos para la Negociación y Contratación Colectiva. Por lo que, es conveniente analizar cada uno de ellos.

a. Convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

El referido Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la protección de derecho de sindicación, fue ratificado por El Salvador el 24 de Agosto del año dos mil seis, Diario Oficial No. 159, Tomo No 372, de fecha 29 de Agosto del año dos mil seis. El que básicamente garantiza a todos los trabajadores y empleadores “sin distinción alguna” el derecho de constituir organizaciones y afiliarse a ellas (Art. 2). Conforme al Convenio, los trabajadores también pueden elaborar sus propios estatutos, elegir a sus representantes y organizar su administración (Art. 3); establece la prohibición a las autoridades públicas “de toda intervención” que tienda a limitar el derecho o entorpecer su ejercicio legal (Art. 3.2.). También prohíbe, que la adquisición de la personalidad jurídica se encuentre sujeta a condiciones que limiten su aplicación (Art. 2.3.).

Por otro lado, conforme al Art. 11, establece que todo país miembro de la OIT estará obligado a “adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar el derecho a la sindicación”. Entre los beneficios o derechos que protege el Convenio 87, se encuentran: el derecho a constituir sindicatos, Derecho de afiliación, Derecho a elegir libremente a la junta directiva, Derecho de formar federaciones y confederaciones. Establece además, que los requisitos legales impuestos para el establecimiento de las organizaciones sindicales, deben ser respetadas por los fundadores de un sindicato, como



también las formalidades previstas por la legislación, a su vez dichas formalidades no deben, por su naturaleza, obstaculizar la libre creación de las organizaciones, ni deben ser aplicadas de forma que retrasen o impidan la formación de las mismas.

b. Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

Relativo a la aplicación de los principios del derecho a la sindicación y negociación colectiva, ratificado por El Salvador el 24 de Agosto del año dos mil seis. Diario Oficial No. 159, Tomo No. 372, de fecha 29 de Agosto de 2006. Señala que los trabajadores deben gozar de protección en contra de cualquier acto de discriminación que menoscabe su libertad sindical en el empleo (Art. 1). Esta protección procede contra todo acto que sujete el empleo de un trabajador a la condición de no afiliarse a un sindicato, o dejar de ser miembro de éste, o que implique su despido o perjudicarlo de cualquier forma, debido a su afiliación sindical (Art. 1.2.) También prohíbe, la injerencia de los empleadores en los sindicatos de los trabajadores, mediante actos tendientes a perjudicar o intentar que las organizaciones sindicales se encuentren bajo el control de algún empleador (Art.2).

Determina además que deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte y las organizaciones de trabajadores , por la otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de Contratos Colectivos las condiciones de empleo (Art. 4). Los Derechos que el referido Convenio protege son: la protección contra la discriminación, creación de organismos adecuados para el respeto del derecho de sindicación.



- **Otros Convenios Internacionales**

Además de los Convenios 87 y 98, que son emblemáticos, existen otros relativos a la libertad sindical. Entre los principales destacan los Convenios 135, 141, 151 y 154.

- a) **Convenio N° 135 sobre representación de los trabajadores, 1971.**

Trata sobre la protección, facilidades y medios materiales que debe ofrecerse a los representantes de los trabajadores de la empresa.

Dichos representantes han de beneficiarse de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarles, incluido el despido por su condición o actividad de dirigente sindical, siempre que actúen conforme a las leyes o convenios u otros acuerdos vigentes (Art. 1). Igualmente las empresas deben brindar las facilidades a los dirigentes para que puedan cumplir rápida y eficazmente sus funciones (Art. 2).

- b) **Convenio N° 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975.**

Garantiza la libertad sindical de los trabajadores rurales y fomenta su organización y participación en el desarrollo económico y social.

Este convenio consagra en forma especial el derecho de todos los trabajadores rurales a organizarse libremente, ya se trate de asalariados o de personas que trabajan por cuenta propia. En él se recogen las principales disposiciones del Convenio N° 87 añadiendo que uno de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural debe ser el de facilitar la constitución y el desarrollo de organizaciones de trabajadores rurales, fuertes e independientes, de forma que les permita participar, sin discriminación, en el desarrollo económico y social.



c) Convenio N° 151 sobre relaciones laborales en la administración pública, 1978.

Trata sobre la protección del derecho del personal de la administración pública a organizarse, y establece los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, la solución de conflictos y los derechos civiles y políticos.

El artículo cuatro de este convenio señala, que “los empleados públicos serán protegidos de todo acto de discriminación antisindical en relación a su empleo”

El artículo siete señala que en caso de ser necesario, se deberán adoptar las medidas necesarias para promover el desarrollo y utilización de las negociaciones entre las autoridades competentes y los funcionarios públicos.

El artículo nueve establece los derechos civiles y políticos, de los cuales gozaran los trabajadores para el libre ejercicio sindical.

d) Convenio N° 154 sobre la negociación colectiva, 1981.

Regula las medidas a las cuales se procede para promover una negociación colectiva libre y voluntaria, y para determinar las condiciones de trabajo y reglamentar las relaciones entre los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones.

El convenio exige adoptar medidas adecuadas para fomentar la negociación colectiva; tales medidas deben tener por objeto “Hacer posible tener una negociación colectiva en todas las categorías, fomentar reglas de procedimiento convenidas mutuamente, no obstaculizar la negociación colectiva por falta de reglas, concebir órganos y procedimientos de solución de conflictos, de manera tal, que contribuyan a fomentar la negociación colectiva”.



2.3.6 Pactos Internacionales.

A continuación de la Constitución de la República, se encuentran los tratados, convenios y pacto internacionales, los cuales una vez ratificados por la Asamblea Legislativa constituyen leyes de la República (Art. 144 de la Constitución).

- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.**

En el artículo 22, numeral 1, de dicho pacto menciona “El derecho a la libertad de asociación”.

El mencionado pacto, contiene normas que tutelan el derecho de toda persona a constituir sindicatos y a afiliarse a ellos para la protección de sus intereses comunes de manera permanente, legal, y pacífica.

- **Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales.(16/12/1966)**

En este tratado se regula la “libertad de asociación, así como la de su funcionamiento sin obstáculos”.

Art. 8. Regula que los Estados que forman parte del presente pacto, se comprometen a avalar el derecho de todas las personas que funden o se afilien a un sindicato, y que estos funcionen sin ningún inconveniente.

2.3.7 Convención Americana sobre Derechos Humanos

Fue suscrita en la Conferencia Especialistas Interamericana de Derechos Humanos el 22 de noviembre de 1969 en la Ciudad de San José de Costa Rica y entró en vigencia el 18 de julio de 1978.



- Art.16.

Dicha disposición regula el derecho de asociación que consiste en la libre disponibilidad de los individuos de unirse y formar grupos, asociaciones u organizaciones con objetivos lícitos encaminados a la consecución de fines específicos, así como retirarse de los mismos.

Se puede observar en los instrumentos que hemos citado, un denominador común, la libertad sindical como derecho fundamental, ya que encuentra un amplio reconocimiento en el ordenamiento jurídico internacional; al cual el Estado de El Salvador se ha adherido.

2.4 Marco Conceptual

- **Contrato Colectivo de Trabajo:** Es el medio por el cual se negocian las condiciones de trabajo buscando que éstas sean dignas para la clase trabajadora, y además superiores a las establecidas por las leyes laborales.
- **Derecho Laboral:** Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre los trabajadores y empresarios y de éstos con el Estado a los efectos de la protección y tutela de los trabajadores.
- **Conflicto Individual de Trabajo:** Son aquellas desavenencias o pugnas de carácter laboral que surgen entre trabajador (es) individualmente determinado (s) y patrón; con motivo de omisiones, faltas o incumplimiento de alguna de las partes a las condiciones de trabajo que fueron pactadas por estos, o de aquellas cláusulas que están estipuladas en la ley.
- **Acción Sindical:** Conjunto de actos y hechos mediante los cuales se manifiesta la actividad de un sindicato.



- **Convenio:** Es el pacto o acuerdo entre personas, organizaciones e instituciones, es vinculante entre los representantes de los trabajadores y los empresarios de un sector o empresa determinados, con los cuales se regula las condiciones laborales.
- **Convenio Colectivo:** Se define como el acuerdo que se celebra entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores y una asociación profesional de trabajadores con personería gremial, a fin de establecer las condiciones de trabajo.
- **Derecho de Sindicación:** Es la facultad de todo individuo integrante de la producción, sea como trabajador, trabajadora o patrono, para unir sus esfuerzos, intereses y responsabilidad con otros pertenecientes a su mismo grupo profesional o conexo, para defensa y efectividad de sus derechos profesionales.
- **Asociación Profesional:** Es la Institución que representa la organización permanente de los trabajadores, trabajadoras y patronos, en defensa de sus intereses comunes.
- **Libertad de coalición:** Es el fundamento del derecho colectivo de trabajo y significa la posibilidad y el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes.
- **Paro:** expresión que relacionada con el derecho laboral, significa suspensión o termino de la jornada laboral.
- **Reunión:** Es un agrupamiento momentáneo de personas constituidas para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses.



- **Sindicato:** Es la agrupación formada para la defensa de intereses económicos comunes a todos los asociados.
- **Contrato:** Pacto o convenio entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas.
- **Sindicalismo de hecho:** Es la época en que los trabajadores se organizaron en sindicatos al margen de la ley, es decir que su derecho de organización no contaba con un respaldo legal.
- **Sindicalismo de derecho:** Es la etapa correlativa al sindicalismo de hecho, y se identifica así porque los trabajadores ya ejercen su derecho de sindicación respaldados por una legislación laboral.
- **Coalición:** Representa a una expresión similar a asociación y como ella contiene diversas acepciones de importante alcance jurídico.
- **Negociación Colectiva:** Es la que se realiza entre los trabajadores de una empresa, normalmente (aunque no siempre) reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector, con la finalidad de llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o convenio colectivo de trabajo).
- **Convenio:** Es el pacto o acuerdo entre personas, organizaciones e instituciones, es vinculante entre los representantes de los trabajadores y los empresarios de un sector o empresa determinados, con los cuales se regula las condiciones laborales.



- **Conciliación:** La conciliación es la segunda etapa de la solución de conflictos laborales esta se da después de agotar la etapa del trato directo. La Conciliación implica la colaboración de un tercero que no es parte patronal ni parte sindical, sino que debe ser imparcial, a quien las partes puedan ceder cierto control sobre el proceso pero sin delegar en el la solución
- **Arbitraje:** Es la tercera etapa de la solución de conflictos entre el o los sindicatos y la parte patronal. El arbitraje es visto como un método de solucionar las controversias en virtud del cual las partes acuerdan, someter la solución de determinados conflictos que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto a una determinada relación jurídica a la decisión, de uno o varios terceros llamado *árbitro*.
- **Laudo Arbitral:** Son actos concretos de Ley emanados por órganos jurisdiccionales ordinarios (Ad-Hoc). El laudo es la decisión a que llega la junta de arbitraje.
- **Trato Directo:** Es la primera etapa de solución de conflicto entre la parte patronal y el o los sindicatos interesados, es una etapa en que las partes o el sindicato debe de someterse de forma obligatoria. Esta etapa implica que las partes empleador y trabajador debidamente representadas y constituidas por comisiones de negociación, deberán reunirse las veces que sean necesarias para lograr todo o parte de las demandas laborales establecidas en el proyecto de convención colectiva.
- **Huelga:** Es el medio de lucha directa empleado por los trabajadores en defensa de sus intereses y su reivindicaciones, consistente en el abandono colectivo de trabajo.



- **Tratados Internacionales:** Es un Convenio suscrito por dos o más Estados, a fin de establecer de mutuo acuerdo las normas que han de regir aspectos fundamentales de sus relaciones, con complejidad de materias políticas, económicas y generales. Los Tratados internacionales son denominados de diversas formas: Convenios, pactos, protocolos, convenciones, entre otros.



CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO



CAPITULO III, DISEÑO METODOLOGICO

3.1 Metodología de la Investigación

El método adoptado en la investigación: “El Procedimiento de Contratación Colectiva en las Instituciones Públicas”, está regido por el Método Cualitativo pues se adecua al planteamiento del problema junto con sus objetivos y preguntas guías. De igual manera dicho método ofrecerá condiciones necesarias para la obtención de resultados en la búsqueda de opiniones de personas involucradas con la problemática objeto de investigación. Definiendo el método cualitativo como una categoría de diseño de investigación que extrae descripciones, a partir de observaciones e interpretaciones que adoptan la forma de entrevistas, narraciones, notas de campo, registros escritos de todo tipo (Cfr. De Gioldino, 1993, pagina 67).

El Método Cualitativo, permitirá la construcción de nuevos conceptos a partir de la observación e interpretación de la realidad en la situación en la que se encuentran actualmente los sindicatos en El Salvador, revolucionando de esta manera lo poco que se conoce del tema de investigación, dando un nuevo enfoque o punto de vista diferente del tema en cuestión, pues éste es un objetivo principal de la investigación cualitativa “**descubrir aspectos nuevos de un tema y desarrollar teorías fundamentadas empíricamente**”. (Cfr. De Gioldino, 1993, pagina 66).

Los resultados serán objeto de descripción y sistematización con el fin de contar con una opinión puntual de cada una de las respuestas brindadas por los y las involucradas, lo que permitirá analizar la problemática de forma más efectiva desde el campo práctico en confrontación con la normativa jurídica y el espíritu de esta.



Ahora bien, el método cualitativo a utilizar es el de la triangulación el cual permite la interpretación de datos a través de la observación de las acciones de los participantes, usando específicamente el tipo de triangulación de datos, que en su misma subdivisión comprende la triangulación de informantes (Cfr. De Gialdino, 1993, pagina 67) puesto que se utilizaran distintos sujetos para contrastar las diferentes opiniones y conocimientos acerca de la problemática en cuestión.

3.2 Tipo de la Investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva y explicativa ya que busca conocer de manera mas amplia lo referente al “Proceso de Contratación Colectiva de los Empleados de las Instituciones Publicas”.

Bajo el enfoque de tipo de estudio no experimental el diseño metodológico de la investigación será Transaccional o Transversal, se recolectaran datos en un solo momento y en un tiempo único, sin hacer referencia a épocas anteriores.

En cuanto a la explicación: permitirá dar consideraciones del entorno objetivo de los sindicatos, siendo este materializado en la constitución de estos en las instituciones públicas, teniendo en cuenta que se comparará la realidad actual con los mandamientos legales vigentes, además haciendo referencia de manera general del proceso de contratación colectiva como la única herramienta que posee el empleado para lograr un mejor nivel de vida para él y su familia, aclarando que la figura jurídica de la contratación colectiva será tomada en este trabajo únicamente para los empleados públicos.

3.3 Muestra Cualitativa

En la presente investigación cualitativa esta conformada por: dos empleados del Centro Judicial “Dr. Ángel Gochez Castro”; y dos empleados del



Ministerio de Trabajo y Previsión Social Regional de Occidente; los cuatro pertenecientes a sindicatos existentes en ambas Instituciones.

El tipo de muestra se elegirá de una forma no probabilística o dirigida por criterios de selección, se adoptaran ciertos atributos que se tomaran en cuenta, tales como: ser funcionario o empleado público del Centro Judicial Dr. Ángel Gochez Castro”, Ministerio de Trabajo y Previsión Social Regional de Occidente, ambos del Departamento de Santa Ana; los cuales deben de estar íntimamente vinculados a la problemática, obteniendo de primera mano datos veraces que servirán a la investigación.

3.4 Instrumentos de Investigación

El instrumento a aplicar será la entrevista semi estructurada, cuyo objetivo principal será: la obtención de una interpretación de personas directamente vinculadas a los sindicatos de los funcionarios o empleados de las instituciones públicas en relación con la aplicabilidad de la legislación nacional como internacional que los regula, y estará constituida por 13 preguntas abiertas. A cada respuesta obtenida se les dará un tratamiento descriptivo, que estará compuesto por las comparaciones hechas entre cada una de las respuestas y seguidamente se analizará e interpretará para poder darle respuesta o una solución a la problemática planteada al inicio de la investigación.

3.5 Pasos en la Recolección de Datos.

Las entrevistas se realizaran en forma personal a cada uno/a de los(as) entrevistados (as), tomando las respectivas anotaciones y grabaciones si fuere posible, dentro de un periodo de cuatro semanas. El método utilizado en la investigación será cualitativo y para la recolección de datos se realizaran dos fases:



3.5.1 Inmersión inicial en el campo de estudio.

Esto significa la elección recolectar los datos de las personas que son sumamente útiles para realizar la investigación, será necesario realizar el estudio del ambiente en el que se desenvuelven, profesión a que se dedica, cargo que desempeña dentro de la institución, conocimiento del tema y de tal forma así entender de que manera le serán útiles o no a la investigación.

3.5.2 Recolección de datos para el análisis.

Esto se efectuará a través de la realización de entrevistas semiestructuradas a la población establecida previamente en la elección de la muestra.

3.6 Plan de análisis.

Para organizar la información a recopilar se utilizará la metodología de la triangulación, la cual consiste en la acción de recoger y analizar los datos desde distintos ángulos para compararlos y contrastarlos entre si y de esta forma establecer los conceptos que son comunes del sector investigado; y así facilitarle al lector la comprensión de la información obtenida, evitando interpretaciones erróneas en el análisis de resultados; es decir hacer el baseado de datos en matrices que permitirán individualizar los conceptos comunes de los investigados, los cuales ya han sido detallados en el perfil de los sujetos de estudio, y hacer los correspondientes análisis de las respuestas dadas en las entrevistas a profundidad que permitirán dar recomendaciones y conclusiones.

3.6.1 Fase preparativa.

Consistió en la selección de las primeras personas que fueron entrevistadas, posteriormente se realizo la entrega del cuestionario de las entrevista con el objetivo que conocieran las preguntas que se les harían, así obtener la información previa necesaria para identificar mas la problemática. De



igual forma, se concreto fecha y hora para realizar la entrevista y se le solicitó autorización para grabarla.

3.6.2 Fase de campo.

Serán presentadas las entrevistas elaboradas a los informantes claves que ya se detallaron previamente; dichas entrevistas son específicas para los informante, con el objeto de extraer por medio de ellas el conocimiento que dicho entrevistado tiene sobre el tema en investigación, para que con esa información se pueda tener una mejor óptica de la temática a través de la triangulación de datos. Las entrevistas se realizaron de manera oral por parte de los entrevistadores, y fueron contestadas de igual forma por los entrevistados.

3.6.3 Fase de organización de datos.

Los datos resultantes de las entrevistas realizadas a los informantes claves serán transcritos posteriormente y plasmados en las matrices, con la finalidad de interpretar los datos recibidos de manera efectiva.

3.6.4 Fase de análisis e interpretación.

Dentro de esta fase será aplicable la triangulación antes descrita, puesto que de ello será tomada información que resultare en común de parte de los diferentes informantes claves que se tienen, para analizar e interpretar conceptos, datos obtenidos, cotejándolos con legislación aplicable, doctrina, revistas, información digital que tiene relación directa o referencial del tema, lo que servirá para la producción de conclusiones y recomendaciones más acertadas.



3.7 Presupuesto financiero

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se realizaron los siguientes gastos:

Papel Bond.....	\$ 22.00
Tinta color negro.....	\$ 60.00
Tinta de color.....	\$ 60.00
Combustible.....	\$ 150.00
Anillados	\$ 14.00
Alimentación.....	\$ 55.00
Recargas telefónicas.....	\$ 90.00
Fotocopias.....	\$ 40.00
Otros Gastos.....	\$ 160.00
TOTAL	\$ 651.00



CAPITULO IV

ANALISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS



CAPITULO IV, ANALISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS

4.1 Entrevista en Profundidad.

OBJETIVO:

Conocer el criterio que tienen los trabajadores de las instituciones públicas en relación al Proceso de Contratación Colectiva, asimismo obtener la opinión que sostienen sobre la efectividad del mismo en la práctica jurídica.

PREGUNTAS DIRIGIDAS A EMPLEADOS PUBLICOS MIEMBROS DE SINDICATO

PREGUNTAS:

- 1- ¿Cuál es la naturaleza de la institución?
- 2- ¿Qué ley los rige en cuanto a sus derechos y obligaciones?
- 3- ¿Cuáles son las prestaciones que gozan los trabajadores de la institución, de acuerdo al régimen legal aplicable?
- 4- ¿Existe sindicato en la institución donde labora?
- 5- ¿Cuál es el porcentaje de afiliados al sindicato del total de trabajadores de la institución?
- 6- ¿Sabe usted lo que es un contrato colectivo?
- 7- ¿Conoce cual es la finalidad del contrato colectivo?
- 8- ¿Tiene conocimiento sobre el procedimiento para celebrar un contrato colectivo de trabajo?



- 9- ¿Existe contrato colectivo de trabajo?
- 10- ¿Han superado las garantías mínimas que gozaban antes de la existencia del Contrato Colectivo?
- 11- ¿Ha existido resistencia institucional en el proceso de contratación colectiva?
- 12- ¿Han hecho uso del derecho de huelga para lograr el acercamiento a la negociación o la firma del contrato colectivo?
- 13- ¿En que etapa se soluciono el conflicto o proceso de contratación colectiva?

4.2 Hoja de Resumen de Análisis

Hoja de resumen con el análisis de los datos obtenidos en las entrevistas a profundidad realizada a cada uno los empleados públicos que participan como informantes claves de esta investigación, y que se ven inmersos en “EL PROCESO DE CONTRACION COLECTIVA EN LAS INSTITUCIONES PUBLICAS”

Empleado Publico “AMAS”, Centro Judicial Dr. Ángel Góchez Castro (Informante 1)

Temas principales que llamaron la atención durante la entrevista

- Desde 1994 se inició con el primer sindicato la lucha por obtener el contrato colectivo y hasta la fecha siguen haciendo trabajos para poder llegar a la firma de dicho contrato y convertir en ley laboral garantías que les mejores su estabilidad laboral como empleados.
- Muchas de las garantías laborales de las cuales gozan actualmente como la entrega de útiles escolares al año para sus hijos, bono a final de



año, y aumentos salariales, los han obtenido porque han tomado medidas de hecho haciendo presión con el paro de labores indefinidos.

Síntesis de las respuestas:

El informante uno labora en el Centro Judicial “Dr. Ángel Gochez Castro” siendo su cargo de Notificador Judicial y es miembro activo de ASTTOJ “Sindicato de trabajadores y trabajadoras del Órgano Judicial”; manifestó que es muy importante la creación del Sindicato ya que es por medio de este que se exige superar las garantías laborales que el Código de Trabajo ya establece; y que a nivel nacional hay dos mil miembros afiliados al Sindicato y en Santa Ana hay doscientos cincuenta de trabajadores afiliados, expresó que la finalidad del Contrato Colectivo es llegar a lograr una mejor estabilidad laboral y convertir en ley laboral ciertos acuerdos a los que se lleguen con la parte patronal que es la administración de la Corte Suprema de Justicia y los líderes sindicales, y asevero que el procedimiento para la celebración del Contrato Colectivo hay dos formas siendo una de ellas que exista el cincuenta por ciento de afiliados más uno de la totalidad de empleados judiciales a nivel Nacional y la otra que exista un común acuerdo entre los líderes sindicales y la dirigencia de la Corte Suprema de Justicia.

Manifestó que en la Institución donde labora no existe Contrato Colectivo y que no han hecho uso de la Huelga si no que del paro indefinido de labores para obtener ciertos beneficios laborales y que el paro de labores lo dejaron como última instancia ya que primero iniciaron con una mesa de diálogo y no se llegó a un acuerdo.

El informante uno hace una crítica a la dirigencia de la Corte Suprema de Justicia expresando “Son malos administradores ya que devuelven el presupuesto; un buen administrador hecha a andar los proyectos no como el presidente saliente Belarmino Jaime, que devolvió el año pasado setenta millones de dólares, pudiendo invertir dicho dinero en proyectos que dejo



pendientes, como Juzgados de medio ambiente y mediación, o pudiendo construir edificios en cada departamento para concentrar los juzgados que están fuera de los edificios centrales y ahorrarse dinero alquilando casas.”

**Empleado Publico “CMAP”, Centro Judicial Dr. Ángel Góchez Castro
(Informante 2)**

Temas principales que llamaron la atención durante la entrevista:

- Actualmente no existe contrato colectivo más bien se encuentran en la elaboración de cláusulas de este.

Síntesis de las Respuestas:

La informante dos labora en el Órgano Judicial Dr. Ángel Gochez Castro y tiene el cargo de colaboradora judicial y es miembro activa de la junta directiva del SITTOJ “Sindicato de trabajadores y trabajadoras del Órgano Judicial” y que hay dos mil afiliados al sindicato, y manifestó que en la institución donde labora no existe actualmente contrato colectivo pero que están en negociación y que contrato colectivo es aquel en el cual van inmersas las clausulas por las cuales se van a regir la voluntad del patrono y de los representantes laborales y el cual incluirá mejores condiciones laborales de los trabajadores, expresó que para la negociación del contrato colectivo no han recurrido a la huelga, pero si al paro de labores para obtener ciertos beneficios laborales.

**Empleado Publico “JECL”, Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Regional de Occidente (Informante 3)**

Temas principales que llamaron la atención durante la entrevista

- Contrato Colectivo “Sueño que hasta el momento se esta convirtiendo en realidad”.



- Resistencia institucional y desconocimiento de la Ley del Servicio Civil por parte de la Comisión nombrada por El Sr. Ministro de Trabajo.

Síntesis de las Respuestas:

El Contrato Colectivo es un sueño que se esta convirtiendo en realidad para dicha institución, es la lucha emprendida lo largo de la historia, hasta el momento se ha logrado avanzar rompiendo una serie de obstáculos, pues actualmente se encuentro en proceso a la contratación colectiva (Etapa de Trato Directo).

El informante menciona un desconocimiento de la Ley de Servicio Civil por parte de los delegados encargados de la negociación colectiva, en tanto que dicha ley los protege como trabajadores, así como también, obliga a la parte patronal a conceder mas derechos que los consagrados en la ley. Si en algún momento se vieren en la necesidad de ejercer presión, podrían llegar al extremo de un paro de labores pues como empleados públicos no cuentan con el derecho a huelga, la misma ley lo prohíbe por lo que seria necesario implementar medidas un poco mas drásticas. Se esta presente en un juego de interese tanto para el Estado como para los trabajadores de las Instituciones Publicas, debe ser un proceso según el informante en que ambas partes jueguen a un dar y dar.

Empleado Publico “OERA”, Ministerio de Trabajo y Previsión Social Regional de Occidente (Informante 4)

Temas principales que llamaron la atención durante la entrevista

- Contrato Colectivo, resultado de la lucha sindical.
- Ministerio de Trabajo, Institución que menos prestaciones percibe



Síntesis de las Respuestas:

La firma de un contrato colectivo es lo que todo sindicato persigue, pues con una contratación colectiva se aspira sobrepasar los derechos concedidos en la ley, lográndose de esta manera mejorar las condiciones de trabajo; el informante considera como empleado del Ministerio de Trabajo que llegar al punto de negociar un contrato colectivo (Trato Directo) es el resultado de una lucha sindical, aunque no se puede dejar dicho que hasta el momento ha existido cierta resistencia institucional pues esperan que en el transcurso de la negociación se vayan superando los diferentes obstáculos y no llegar a “huelga”; aunque tiene claro el informante que en base a la ley se les priva de este derecho.



CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



CONCLUSIONES

- Los derechos de Sindicación y Contratación Colectiva en El Salvador, han sido violentados a lo largo de la historia por los empleadores; transgresión que ha contado indiscutiblemente con el consentimiento de los diferentes gobiernos, defendido los intereses de los grupos económicamente poderosos, infringiendo leyes laborales vigentes; propiciando así, un ambiente de injusticia social y por ende la violación de los derechos de los trabajadores (as) salvadoreños.
- En la constitución de un sindicato y celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo en las Instituciones Públicas, existe intervención estatal constituyendo un obstáculo al ejercicio de estos derechos, por ser en la práctica el Estado parte interesada y juez a la vez.
- La ley Laboral secundaria es incongruente con la doctrina, esto es al negar el Derecho a Huelga a los empleados públicos, esto se ha sostenido en el sentido que al igual que el Derecho de Sindicación y Contratación Colectiva son fundamentales en la consecución del mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora.
- Tomando como base la Constitución de la Republica y diversos Instrumentos Internacionales ratificados por El Salvador, el Derecho a la Sindicalización y Contratación Colectiva tiene un Carácter Universal, en cuanto a su naturaleza social y la finalidad que persigue, esto es y tal como se ha dicho el mejoramiento de las condiciones de trabajo y por ende de vida del trabajador y su grupo familiar.
- Que la permisión legal a los empleados públicos a formar Asociaciones Sindicales, es un avance al logro o materialización de la Justicia Social, aunque no en una dimensión deseada, ya que se evidencias algunos entrampamientos legales como son el hecho de que cuando se contrata



colectivamente, no basta con el simple acuerdo de los sujetos contratantes si no que se le tiene que dar participación a otras instituciones del Estado como son Corte de Cuentas y Ministerio de Hacienda, y aunque la ley dice “ todo contrato colectivo celebrado por cualquier institución publica necesita para su validez de la aprobación de la titular de la misma la cual estará sujeta a la opinión favorable del ministerio de hacienda...”, osea informar o hacer del conocimiento a dichos institutos gubernamentales, se debe pensar que si uno de ellos emite una opinión desfavorable se entramparía la concretización del Contrato Colectivo.

- El ejercicio del derecho a la libertad sindical, negociación y contratación colectiva de trabajo, requiere un entorno propicio y adecuado, presupone esencialmente la existencia del marco constitucional que brinde la protección y garantías necesarias, para fortalecer la existencia de organizaciones sindicales de trabajadores, y con ello se dé una nueva cultura sindical y nuevas perspectivas para el sector Público.
- Que para el logro del Contrato Colectivo los empleados públicos deben hacerlo agotando las fases que el art. 129 LSC enumera: Trato Directo, Conciliación y Arbitraje, pero no la huelga, ya que para ellos les está prohibida de acuerdo a lo que establece el artículo 221 de la Constitución de la República.
- Que desde el punto de vista doctrinal no se puede sostener que los trabajadores del sector público son acreedores del Derecho Colectivo del Trabajo ya que los doctrinarios de esta rama del derecho son uniformes en sostener que éste se conforma por tres instituciones fundamentales que son el Derecho de Sindicación, Contratación Colectiva y Huelga y las tres forman una unidad indisoluble, y faltando una de ellas se vuelve de difícil realización tales facultades.



RECOMENDACIONES

- **Órgano Legislativo:**

Que los procedimientos para constituir un Sindicato y celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo en la Instituciones Públicas, sean reformados evitando la intervención estatal, a fin de viabilizar el ejercicio de sus derechos, respetando en ese sentido la voluntad de las partes.

Crear disposiciones laborales secundarias que armonicen con los fundamentos doctrinarios del Derecho Colectivo de trabajo, regulándoles el Derecho de Huelga a los funcionarios y empleados públicos.

A los funcionarios encargados de las Instituciones del Estado encargados de velar porque se cumpla la ley dándole estricto cumplimiento a lo estipulado en el Art. 47 de la Constitución de la República y los artículos 48 y 49 inclusive, en el sentido de respetar el proceso de formación y legalización de los sindicatos, así como dando la orientación debida para hacer efectiva la Contratación Colectiva, cuando le sea requerida.

- **Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

Institución encargada de velar y hacer cumplir los derechos de la clase trabajadora, por lo que resulta procedente la aplicación de políticas sociales que promuevan el respeto de las normas nacionales como también internacionales del trabajo y los derechos colectivos, a fin de que se haga una realidad la libertad sindical, negociación y contratación colectiva de trabajo.



- **Asociaciones Profesionales:**

El Derecho a la Libertad Sindical debe separarse de la política partidaria por ser un derecho fundamental de la clase trabajadora y su ejercicio debe practicarse sin banderas políticas.

Que el sector de trabajadores públicos se fortalezca unificándose para exigir el respeto a la Libertad Sindical y Contratación Colectiva de Trabajo, en forma pacífica.

Los trabajadores de las instituciones públicas deben hacer valer los Derechos Colectivos de Trabajo amparándose en la Constitución de la República, Ley de Servicio Civil, Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sin temor a ser reprimidos por el Estado.

Al mismo tiempo se recomienda a los trabajadores y trabajadoras tener siempre presente que sus intereses no se los va a defender nadie más y que tampoco caerán como dádivas, por lo que se debe estar dispuesto siempre a realizar sacrificios por el bien colectivo, de la familia y de la clase trabajadora del país.

De igual manera se considera oportuno recomendar a toda la clase trabajadora de las instituciones publicas, tratar de presionar por los medios legítimos existentes para que los funcionarios encargados realicen una revisión a la Legislación Laboral y Ley del Servicio Civil, especialmente en lo que respecta al Derecho de Sindicación y Contratación Colectiva; por ser este, el único instrumento para lograr que las relaciones con los patronos sean más equilibradas y así alcanzar un mejor nivel de vida.



- **Universidad de El Salvador**

La Universidad de El Salvador como Institución del Pueblo, debería pronunciarse ante la violación del derecho a la Libertad Sindical y Contratación Colectiva.

Que por medio de los estudiantes en servicio social promuevan activamente el conocimiento sobre el derecho a la libertad sindical y los derechos colectivos que conlleva para los trabajadores, con el único fin que, tanto la población estudiantil como la población en general, conozcan la legislación que ampara sus derechos fundamentales.



ANEXOS



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES		MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
	Plan de Trabajo	█						
	Aprobación del Plan de Trabajo	█						
CAPITULO I	Elección del Tema		█					
	Planteamiento del Problema		█					
	Justificación de la Investigación		█					
	Elaboración de Objetivos		█					
CAPITULO II	Marco Teórico		█	█				
	Marco Conceptual		█	█				
	Marco Jurídico		█	█				
CAPITULO III	Metodología			█	█			
	Presentación del Anteproyecto de Investigación			█	█			
CAPITULO IV	Elaboración de Instrumentos				█	█		
	Recolección y Análisis de Datos				█	█		
CAPITULO V	Conclusiones					█	█	
	Recomendaciones					█	█	
	Referencias Bibliografías					█	█	
	Anexos						█	
	Presentación del Informe de Investigación						█	
	Exposición de Resultados de la Investigación							█



GLOSARIO

- **Derecho:** conjunto de reglas de conducta cuyo cumplimiento es obligatorio y cuya observancia puede ser impuesta por la autoridad legítima.
- **Libertad de trabajo:** derecho constitucionalmente establecido que tiene todo individuo para ejercer cualquier actividad laboral, siempre dentro de las normas que reglamentan las condiciones para ejercer alguna de ellas.
- **Libertad sindical:** Derecho reconocido por algunas Constituciones o por algunas leyes para que los trabajadores puedan asociarse libremente en gremios o en sindicatos profesionales, pudiendo cada trabajador afiliarse al sindicato que sea más conforme o a sus ideas o que le parezca mas beneficioso.
- **Patrono:** es la persona física o jurídica que en el contrato laboral da ocupación retributiva a los trabajadores que quedan en relación subordinada.
- **Obligación:** deber jurídico normativamente establecido de realizar u omitir determinado acto, y a cuyo incumplimiento por parte del obligado es imputada, como consecuencia, una sanción coactiva, es decir, un castigo.
- **Proceso:** en un sentido amplio equivale a juicio, causa o pleito, realización de un acto jurídico.
- **Contratación:** contrato, contrata, pacto, ajuste o convenio.
- **Empleador:** Es en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo



su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. También se entiende por empleador toda persona natural o jurídica que tenga uno o más trabajadores a su servicio en forma permanente.

- **Política:** Es el conjunto de principios que sirven a los trabajadores para organizarse, luchar en contra del capital y conquistar niveles decorosos de existencia en el presente y una sociedad futura en la que los hombres disfruten de una oportunidad idéntica de desarrollo de sus facultades.
- **Convención:** Acuerdo de dos o más personas en cuanto a un objeto de interés jurídico. Las convenciones pueden tener como finalidad, crear, probar, modificar o extinguir obligaciones.
- **Aguinaldo:** Es un pago extra especial que se le entrega a los asalariados o a quienes perciban una jubilación, convirtiéndose el mismo en un salario más que se suma a las doce mensualidades percibidas en concordancia a los doce meses laborales.
- **Salario:** Es toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo. La remuneración sea cual fuere su denominación o método de cálculo que pueda evaluarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador en virtud de los servicios u obras que este haya efectuado o debe efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el Contrato de Trabajo.
- **Vacaciones:** Cuando el trabajador cumpla un año de trabajo ininterrumpido para un patrono, disfrutara de un periodo de vacaciones remuneradas de 15 días hábiles.
- **Constitucionalismo:** Es el ordenamiento jurídico de una sociedad política mediante una Constitución escrita, cuya supremacía significa la



subordinación a sus disposiciones de todos los actos emanados de los Poderes constituidos que forma el gobierno ordinario.

- **Constitucionalidad:** Índole de lo constitucional, es la subordinación que media entre leyes, decretos, ordenanzas o resoluciones dictadas por los organismos administrativos con relación a las normas de la Constitución de un país en un momento dado.
- **Asociación:** Es una reunión permanente de personas constituidas para la realización de un fin distinto al reparto de utilidades.
- **Estabilidad sindical:** Es la asociación agremiación o sindicación profesionales que van encaminadas a la defensa de los derechos e intereses de la clase trabajadora o patronal según sea el sindicato.
- **Trabajador:** Es una persona que con la edad legal suficiente y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud. Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona moral, denominada empleador o empresario.
- **Trabajo:** acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.
- **Organización Internacional de Trabajo, (OIT):** Es la agencia tripartita de la ONU y convoca a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus Estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover la justicia en el trabajo.



SIGLAS

- **CT.** Código de Trabajo.
- **LSC** Ley de Servicio Civil.
- **CN.** Constitución de la Republica.
- **CP.** Código Penal
- **OIT.** Organización Internacional de Trabajo
- **Cfr.** Confrontar
- **Art.** Artículo
- **Pág.** Página



BIBLIOGRAFIA

LIBROS

- Néstor de Buen Lozano

Derecho del Trabajo

México D.F. Editorial Porrúa S.A.

7ª. Edic., Tomo II

- Mario de la Cueva

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo

México D.F. Edit. Porrúa, S.A.

3ª Edic. Porrúa. S.A. Tomo I y Tomo II

- Manuel Osorio

Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales

Buenos Aires, Editorial Heliasta S.R.L.,

Edición 27º, año 2000

- Dr. Arístides Augusto Larin

Revista la Universal N°5 Artículo "Historia del movimiento sindical de El Salvador". San Salvador

Edit. S.Edic., Septiembre- Octubre. 1971.



LEGISLACION

- **Constitución de la Republica de El Salvador**

Decreto Constituyente número 38 de fecha quince de diciembre de mil novecientos ochenta y tres, publicado en el Diario Oficial número doscientos treinta y cuatro, tomo doscientos ochenta y uno del dieciséis de diciembre de mil novecientos ochenta y tres.

- **Código de Trabajo**

Decreto Legislativo No. 15, de fecha 23 de Junio de 1972,

Diario Oficial No. 142, Tomo No. 236, de fecha 31 de Julio de 1972.

- **Ley del Servicio Civil**

Decreto Legislativo No 507, de fecha 24 de Noviembre del año 1961,

Diario Oficial 239, Tomo 193, de fecha 27 de Diciembre de 1961.

- **Código Penal**

Decreto Legislativo N° 270, de fecha 13 de Febrero del año 1973,

Diario Oficial 63, Tomo 238, de fecha 30 de Marzo de 1973

CONVENIOS

- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.
- Convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.



- Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
- Convenio N° 135 sobre representación de los trabajadores, 1971.
- Convenio N° 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975.
- Convenio N° 151 sobre relaciones laborales en la administración pública, 1978.
- Convenio N° 154 sobre la negociación colectiva, 1981.

PACTOS INTERNACIONALES

- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.**

Ratificado por El Salvador mediante Decreto Legislativo y publicado en el Diario Oficial número doscientos dieciocho, Tomo doscientos sesenta y cinco, ambos de fecha 23 de noviembre de 1979.

- **Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales (16/12/1966).**

Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

Entrada en vigor: 3 de enero de 1976, de conformidad con el artículo 27.

- **Convención Americana sobre Derechos Humanos.**

Adoptado en San José Costa Rica, en fecha 22 de noviembre de 1969.

Entrada en vigor: el 7 de julio de 1978; conforme al Art. 74.2 de la Convención.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS

ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

OBJETIVO:

Conocer el criterio que tienen los trabajadores de las instituciones públicas en relación al Proceso de Contratación Colectiva, asimismo obtener la opinión que sostienen sobre la efectividad del mismo en la práctica jurídica.

ENTREVISTADORES:

Debbie María Alfaro Bolaños

Griselda Beatriz Baños Mejía

Karen Lissette Claros de Méndez

María Renee Reyes Herrera

ENTREVISTADO/A:

PREGUNTAS:

- 1- ¿Cuál es la naturaleza de la institución?
- 2- ¿Qué ley los rige en cuanto a sus derechos y obligaciones?
- 3- ¿Cuáles son las prestaciones que gozan los trabajadores de la institución, de acuerdo al régimen legal aplicable?



- 4- ¿Existe sindicato en la institución donde labora?
- 5- Cuál es el porcentaje de afiliados al sindicato del total de trabajadores de la institución.
- 6- ¿Sabe usted lo que es un contrato colectivo?
- 7- ¿Conoce cual es la finalidad del contrato colectivo?
- 8- ¿Tiene conocimiento sobre el procedimiento para celebrar un contrato colectivo de trabajo?
- 9- ¿Existe contrato colectivo de trabajo?
- 10- ¿Han superado las garantías mínimas que gozaban antes de la existencia del Contrato Colectivo?
- 11- ¿Ha existido resistencia institucional en el proceso de contratación colectiva?
- 12- ¿Han hecho uso del derecho de huelga para lograr el acercamiento a la negociación o la firma del contrato colectivo?
- 13- ¿En que etapa se soluciono el conflicto o proceso de contratación colectiva?



ANEXO 1

MATRICES DE VACIADO DE DATOS OBTENIDOS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

CUADRO DE TRANSCRIPCION DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDO A EMPLEADOS PUBLICOS Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	
OBJETIVO: Recopilar y registrar la información respecto al Proceso de Contratación Colectiva en las Instituciones Publicas	
En el presente análisis, para efecto de referencia a cada una de las fuentes entrevistadas, se denominarán de la siguiente forma: AMAS: Informante uno; CMAP: Informante dos; JECL: Informante tres; y OERA: Informante cuatro.	
PREGUNTA 1: ¿Cuál es la naturaleza de la institución?	
INFORMANTE CLAVE	RESPUESTA
1	Administración de Justicia
2	Administración de Justicia.
3	Velar y Garantizar los Derechos Laborales de los empleados de todo el país... vamos a decirlo así... y que sean cumplidos todos sus derechos.
4	Verificación de leyes laborales en las empresas verdad, y también lo concerniente a seguridad e higiene ocupacional.



A continuación se presenta el análisis de la información obtenida por medio de las entrevistas a profundidad echas a los cuatro informantes claves de esta investigación, detallando los datos aportados por los mismos dentro del análisis realizado como grupo investigador.

ANALISIS

En las respuestas vertidas en esta interrogante, los informantes uno y dos que son empleados del Centro Judicial “Dr. Miguel Góchez Castro” coincidieron ambos en que la naturaleza de la institución en que trabajan es la de Administrar Justicia; por otra parte el entrevistado tres considera que la naturaleza del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la de velar el cumplimiento de los Derechos que gozan los empleados del país; el entrevistado cuatro miembro también de esta ultima institución, manifiesta que la naturaleza de la institución para la que labora es la de verificación de leyes laborales. Pese a que la respuesta de estos dos últimos varía, ninguno pierden de vista la perspectiva de la institución para la que laboran. Cada uno de los entrevistados maneja la naturaleza de la institución para la que prestan sus servicios.



ANEXO 2

MATRICES DE VACIADO DE DATOS OBTENIDOS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

CUADRO DE TRANSCRIPCION DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDO A EMPLEADOS PUBLICOS Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	
OBJETIVO: Recopilar y registrar la información respecto al Proceso de Contratación Colectiva en las Instituciones Publicas	
En el presente análisis, para efecto de referencia a cada una de las fuentes entrevistadas, se denominarán de la siguiente forma: AMAS: Informante uno; CMAP: Informante dos; JECL: Informante tres; y OERA: Informante cuatro.	
PREGUNTA 2: ¿Qué ley los rige en cuanto a sus derechos y obligaciones?	
INFORMANTE CLAVE	RESPUESTA
1	Ley del Servicio Civil.
2	Ley del Servicio Civil.
3	La Ley del Servicio Civil
4	Bueno... el Código de Trabajo, o lo que es a nosotros la Ley de Servicio Civil.



A continuación se presenta el análisis de la información obtenida por medio de las entrevistas a profundidad echas a los cuatro informantes claves de esta investigación, detallando los datos aportados por los mismos dentro del análisis realizado como grupo investigador.

ANALISIS

Los cuatro entrevistados coincidieron en que es la Ley del Servicio Civil la que los rige en cuanto a sus Derechos y Obligaciones. La única variante cae en que el entrevistado cuatro menciona el Código de Trabajo como Ley que rige sus Derechos, considerando como grupo que este fue mencionando como cuerpo legal base de los derechos de los trabajadores. Como miembros activos de Sindicatos los cuatro informantes manejan la legislación q les brinda derechos y así mismo les exige el cumplimiento de obligaciones.



ANEXO 3

MATRICES DE VACIADO DE DATOS OBTENIDOS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

CUADRO DE TRANSCRIPCION DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDO A EMPLEADOS PUBLICOS Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	
OBJETIVO: Recopilar y registrar la información respecto al Proceso de Contratación Colectiva en las Instituciones Publicas	
En el presente análisis, para efecto de referencia a cada una de las fuentes entrevistadas, se denominarán de la siguiente forma: AMAS: Informante uno; CMAP: Informante dos; JECL: Informante tres; y OERA: Informante cuatro.	
PREGUNTA 3: ¿Cuáles son las prestaciones que gozan los trabajadores de la institución, de acuerdo al régimen legal aplicable?	
INFORMANTE CLAVE	RESPUESTA
1	Bonos, aguinaldo, útiles escolares, clínica medica empresarial; las prestaciones varían de acuerdo a la naturaleza del cargo del empleado.
2	Bonos, aguinaldo, entrega de útiles escolares para nuestros hijos.
3	Actualmente gozamos de asuetos mas que de vacaciones, pues vamos a decir algo paradójico que nosotros velamos por que se le paguen sus vacaciones a los empleados privados pero nosotros carecemos de esa prestación como empleados públicos, pero es un



	<p>fenómeno que vivimos todos los empleados de gobierno que no se nos pagan vacaciones, son pocas las instituciones, mas que todo las autónomas las únicas que si rigen su vacación anual y su pago de esta prestación, de ahí nosotros solo gozamos de asuetos dicen llamarle vacaciones pero en realidad no lo son por que no se nos pagan; y lo que es la prestación de aguinaldo; de ahí no hay ni bonificación dentro de los q es el ministerio de trabajo no hay bonificaciones, por el momento no hay</p>
<p>4</p>	<p>Prestaciones como ministerio de trabajo creo yo que somos la institución que menos prestaciones tiene, o si podemos decir quizás ninguna, o talvez ahorita la que tenemos como prestación es quizás la cuestión de vales de súper a final de cada año, pero de ahí para allá creo que ninguna.</p>
<p>A continuación se presenta el análisis de la información obtenida por medio de las entrevistas a profundidad echas a los cuatro informantes claves de esta investigación, detallando los datos aportados por los mismos dentro del análisis realizado como grupo investigador.</p> <p style="text-align: center;">ANALISIS</p>	
<p>Tanto el entrevistado uno y dos concuerdan en su respuesta, pues como empleados del Centro Judicial “Dr. Miguel Góchez Castro” gozan de bonos, útiles escolares, clínica medica empresarial; los entrevistados del Ministerio de Trabajo afirman que como empleados de esta institución, no gozan de prestaciones laborales extras a las que les corresponde como Ley. Las Respuestas dadas se ubican de extremo a extremo, pues mientras unos gozan de prestaciones extras, otros no gozan de ninguna. El entrevistado cuatro manifiesta que se podría tomar como prestación extra los vales de Super que les son entregados a final de cada año. Las prestaciones que conforme a la Ley les corresponde se encuentran plasmadas dentro del Capitulo V de la Ley del Servicio Civil y en el Capitulo del Código de Trabajo.</p>	



ANEXO 4

MATRICES DE VACIADO DE DATOS OBTENIDOS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

CUADRO DE TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDO A EMPLEADOS PÚBLICOS Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	
OBJETIVO: Recopilar y registrar la información respecto al Proceso de Contratación Colectiva en las Instituciones Públicas	
En el presente análisis, para efecto de referencia a cada una de las fuentes entrevistadas, se denominarán de la siguiente forma: AMAS: Informante uno; CMAP: Informante dos; JECL: Informante tres; y OERA: Informante cuatro.	
PREGUNTA 4: ¿Existe sindicato en la institución donde labora?	
INFORMANTE CLAVE	RESPUESTA
1	Si.
2	Si, y pertenezco a SITOJ; Sindicato de trabajadores y trabajadoras del Órgano Judicial.
3	Si existen; existen dos.
4	Existen dos sindicatos, el Sindicato minoritario es SITRAN, y el sindicato mayoritario que es al que yo pertenezco se llama SITRAMITPS



A continuación se presenta el análisis de la información obtenida por medio de las entrevistas a profundidad echas a los cuatro informantes claves de esta investigación, detallando los datos aportados por los mismos dentro del análisis realizado como grupo investigador.

ANALISIS

Los entrevistados concuerdan en que la institución en la que laboran si existen sindicatos, plasmándose en sus respuestas el respeto al Art. 29 lit. "j" de la Ley del Servicio Civil. El Entrevistado uno y dos manifestaron pertenecer al sindicato de trabajadores (as) del Órgano Judicial SITTOJ; los entrevistados tres y cuatro son miembros activos pertenecientes al sindicato "SITRAMITPS" del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



ANEXO 5

MATRICES DE VACIADO DE DATOS OBTENIDOS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

CUADRO DE TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDO A EMPLEADOS PÚBLICOS Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	
OBJETIVO: Recopilar y registrar la información respecto al Proceso de Contratación Colectiva en las Instituciones Públicas	
En el presente análisis, para efecto de referencia a cada una de las fuentes entrevistadas, se denominarán de la siguiente forma: AMAS: Informante uno; CMAP: Informante dos; JECL: Informante tres; y OERA: Informante cuatro.	
PREGUNTA 5: ¿Cuál es el porcentaje de afiliados al sindicato del total de trabajadores de la institución?	
INFORMANTE CLAVE	RESPUESTA
1	Dos mil afiliados a nivel nacional.
2	Dos mil miembros a Nivel Nacional y doscientos cincuenta en Santa Ana.
3	Pues en el sindicato que es al cual yo pertenezco que es SITRAMITPS, somos más del cincuenta y uno por ciento de afiliados.
4	Estamos como en un cincuenta y dos por ciento.



A continuación se presenta el análisis de la información obtenida por medio de las entrevistas a profundidad echas a los cuatro informantes claves de esta investigación, detallando los datos aportados por los mismos dentro del análisis realizado como grupo investigador.

ANALISIS

Las respuestas vertidas por el entrevistado uno y dos en esta interrogante afirman que el numero de afiliados al sindicato es de doscientos cincuenta trabajadores a nivel occidental y a nivel nacional alrededor de dos mil quinientos afiliados; los entrevistados tres y cuatro sostienen que el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores del ministerio de trabajo están afiliados a un sindicato.



ANEXO 6

MATRICES DE VACIADO DE DATOS OBTENIDOS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

CUADRO DE TRANSCRIPCION DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDO A EMPLEADOS PUBLICOS Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	
OBJETIVO: Recopilar y registrar la información respecto al Proceso de Contratación Colectiva en las Instituciones Publicas	
En el presente análisis, para efecto de referencia a cada una de las fuentes entrevistadas, se denominarán de la siguiente forma: AMAS: Informante uno; CMAP: Informante dos; JECL: Informante tres; y OERA: Informante cuatro.	
PREGUNTA 6: ¿Sabe usted lo que es un contrato colectivo?	
INFORMANTE CLAVE	RESPUESTA
1	Si; contrato colectivo es el contrato en el cual van inmersas las cláusulas por las cuales se van a regir la voluntad del patrono y de los representantes laborales e incluye las mejoras existentes a los empleados.
2	SI
3	Si, bueno ahí donde dice que el contrato colectivo de trabajo deberá constar por escrito debidamente firmado y sellado dice, y es por decirles, actualmente es un sueño que estamos convirtiendo en realidad nosotros dentro de la institución, en el cual vamos a hacer valer mas



	<p>nuestras garantías tanto laborales para que seamos de una vez vamos a decirlo así, en verdad hayan gratificaciones o compensaciones por nuestro trabajo pues actualmente nosotros nos ven como se puede decir vulgarmente pues nos evalúan por números no por la calidad de trabajo que hacemos, en cambio con un contrato colectivo vamos hacer valer mas nuestros derechos y que sean, que tengamos mayores y mejores prestaciones de las cuales carecemos actualmente.</p>
4	<p>Así es, un contrato colectivo pues es lo que todo sindicato persigue, es la lucha de todo sindicato que al final se llegue a una contratación colectiva, es ayudar a los trabajadores a tener mas prestaciones, tener un poco mas de la ley, es la lucha de un contrato colectivo de trabajo a que le mejoren las condiciones laborales dentro de la institución.</p>
<p>A continuación se presenta el análisis de la información obtenida por medio de las entrevistas a profundidad echas a los cuatro informantes claves de esta investigación, detallando los datos aportados por los mismos dentro del análisis realizado como grupo investigador.</p> <p style="text-align: center;">ANALISIS</p>	
<p>A esta interrogante todos informantes expresan tener conocimiento de lo que es un contrato productivo manejándolo desde diferentes puntos de vista pero sin perder la naturaleza de éste, pues coincidieron en que el contrato colectivo es la lucha de todo sindicato para convertir en ley laboral los acuerdos que se lleguen con la parte patronal y los representantes sindicales; con la finalidad de obtener mejores prestaciones laborales en las instituciones para las que cada uno labora.</p>	



ANEXO 7

MATRICES DE VACIADO DE DATOS OBTENIDOS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

CUADRO DE TRANSCRIPCION DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDO A EMPLEADOS PUBLICOS Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	
OBJETIVO: Recopilar y registrar la información respecto al Proceso de Contratación Colectiva en las Instituciones Publicas	
En el presente análisis, para efecto de referencia a cada una de las fuentes entrevistadas, se denominarán de la siguiente forma: AMAS: Informante uno; CMAP: Informante dos; JECL: Informante tres; y OERA: Informante cuatro.	
PREGUNTA 7: ¿Conoce cual es la finalidad del contrato colectivo?	
INFORMANTE CLAVE	RESPUESTA
1	Asegurar la estabilidad laboral.
2	Convertir en ley laboral los acuerdos a los que se lleguen entre la parte patronal que es la administración de la Corte Suprema de Justicia, el Presidente y los Magistrados con la representación Sindical, ya sea haciendo alianza estratégica todos o haciendo un sindicato que tenga el cincuenta por ciento mas uno de los empleados judiciales, o llegar a un acuerdo entre la presidencia de la Corte con los líderes sindicales y allí van contenida las cláusulas a las que se lleguen con las partes, eje. Que tengan seguro hospitalario que solo los tienen jueces y magistrados, o un balneario recreativo para que les de mayor estabilidad laboral



3	Según el Art. 101 de la Ley de Servicio Civil los contratos colectivos de trabajo tienen por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las distintas dependencias de las instituciones públicas y los derechos y obligaciones de las partes contratantes.
4	Pues eso verdad, llegar a tener una institución sólida, una institución que vele realmente por los derecho de los trabajadores que no se violenten los derechos laborales de cada uno de nosotros.
A continuación se presenta el análisis de la información obtenida por medio de las entrevistas a profundidad echas a los cuatro informantes claves de esta investigación, detallando los datos aportados por los mismos dentro del análisis realizado como grupo investigador. ANALISIS	
Los cuatro entrevistados aseveran que la finalidad del contrato colectivo es llegar a tener una institución sólida que vele por los derechos de los trabajadores de igual manera lograr una estabilidad laboral garantizando en cierta medida que no sean violentados sus derechos. Al respecto el informante tres trae a mención el artículo ciento uno de la Ley del Servicio Civil en cual establece el objeto que persigue el contrato colectivo.	



ANEXO 8

MATRICES DE VACIADO DE DATOS OBTENIDOS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

CUADRO DE TRANSCRIPCION DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDO A EMPLEADOS PUBLICOS Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	
OBJETIVO: Recopilar y registrar la información respecto al Proceso de Contratación Colectiva en las Instituciones Publicas	
En el presente análisis, para efecto de referencia a cada una de las fuentes entrevistadas, se denominarán de la siguiente forma: AMAS: Informante uno; CMAP: Informante dos; JECL: Informante tres; y OERA: Informante cuatro.	
PREGUNTA 8: ¿Tiene conocimiento sobre el procedimiento para celebrar un contrato colectivo de trabajo?	
INFORMANTE CLAVE	RESPUESTA
1	Si; se elabora el anteproyecto del contrato luego se lleva a la directiva del sindicato si es aprobado se convierte en proyecto, luego este se da a conocer a la asamblea general de afiliados para que estos la aprueben y si se tiene que modificar algo se hace, luego previa negociación con el patrono se lleva acabo.
2	Si; hay dos formas afiliados el cincuenta por ciento mas uno de la totalidad de empleado Judicial, y la otra un acuerdo entre la Presidencia de la CSJ y los lideres Sindicales aunque no se llegue al cincuenta por cierto mas uno de los empleados Judiciales.



3	<p>Si, actualmente nosotros estamos en procedimiento de celebrar nuestro contrato colectivo, estamos en el trato directo por el momento, en el cual estamos regulando discutiendo vamos a decirlo así, o dialogando lo que serian nuestras cláusulas que son ciento veinte según el contrato con la comisión que el señor ministro delego para la negociación que son cuatro personas de ellos, y nosotros como junta directiva que somos once miembros propietarios y los cuales estamos en fase como les digo de trato directo, hasta el momento hemos tenido esa apertura por lo menos de nuestro actual ministro para esta negociación pero no la hemos terminado, si vamos por buen camino por que por lo menos ya abrimos esa puerta que antes, ante las instituciones de gobierno no existían, hay vamos.</p>
4	<p>Si, hay conocimiento, pues yo soy de la junta directiva del sindicato, y actualmente estamos negociando un contrato colectivo de trabajo, nos reunimos dos veces a la semana en las oficinas de san salvador en la cual pues hay una negociación con la parte institucional y la junta directiva del sindicato, en lo cual ahorita llevamos treinta y un cláusulas aprobadas de cien, y si pues esta costando un poco pero ahí vamos.</p>
<p>A continuación se presenta el análisis de la información obtenida por medio de las entrevistas a profundidad echas a los cuatro informantes claves de esta investigación, detallando los datos aportados por los mismos dentro del análisis realizado como grupo investigador.</p> <p style="text-align: center;">ANALISIS</p>	
<p>Los informantes tres y cuatro aunque no detallaron en su respuesta el procedimiento para celebrar un contrato colectivo, afirmaron conocer de éste; el informante uno y dos pese a que trabajan en la misma institución tienen dos ideas diferentes sobre el procedimiento para celebrar el contrato colectivo, pues el primero expuso en su respuesta dos formas para lograr la conformación de un sindicato que</p>	



son la de cincuenta por ciento mas uno, y la otra posibilidad es de que exista un acuerdo entre la Corte Suprema de Justicia y los Lideres Sindicales. La respuesta mas certera fue dada por la informante dos pues en ella plasma aunque de manera escueta, los pasos para celebrar un contrato colectivo de trabajo coincidiendo en lo que establece la Ley del Servicio Civil que en su Capitulo XI "Derecho Colectivo de Trabajo", donde se ubica el procedimiento correspondiente



ANEXO 9

MATRICES DE VACIADO DE DATOS OBTENIDOS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

CUADRO DE TRANSCRIPCION DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDO A EMPLEADOS PUBLICOS Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	
OBJETIVO: Recopilar y registrar la información respecto al Proceso de Contratación Colectiva en las Instituciones Publicas	
En el presente análisis, para efecto de referencia a cada una de las fuentes entrevistadas, se denominarán de la siguiente forma: AMAS: Informante uno; CMAP: Informante dos; JECL: Informante tres; y OERA: Informante cuatro.	
PREGUNTA 9: ¿Existe contrato colectivo de trabajo?	
INFORMANTE CLAVE	RESPUESTA
1	No, estamos en negociación.
2	No; desde 1994 que se inicio con ASTOJ que fue el primer Sindicato se empezó a luchar por la firma del Contrato Colectivo y hasta el momento se sigue luchando.
3	Si existe, pero esta en negociación actualmente.



4	Actualmente no, se esta negociando
<p>A continuación se presenta el análisis de la información obtenida por medio de las entrevistas a profundidad echas a los cuatro informantes claves de esta investigación, detallando los datos aportados por los mismos dentro del análisis realizado como grupo investigador.</p> <p style="text-align: center;">ANALISIS</p>	
<p>A esta interrogante los informantes uno y dos expresaron con tono de firmeza que no existe un contrato colectivo de trabajo por parte del Sindicato al que pertenecen; el entrevistado cuatro empleado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social expuso que en el Sindicato al que pertenece no existe tampoco aun contrato colectivo, no obstante el entrevistado tres perteneciente a la misma institución expreso que si existe pero aclaro que este esta en proceso de negociación.</p>	



ANEXO 10

MATRICES DE VACIADO DE DATOS OBTENIDOS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

CUADRO DE TRANSCRIPCION DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDO A EMPLEADOS PUBLICOS Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	
OBJETIVO: Recopilar y registrar la información respecto al Proceso de Contratación Colectiva en las Instituciones Publicas	
En el presente análisis, para efecto de referencia a cada una de las fuentes entrevistadas, se denominarán de la siguiente forma: AMAS: Informante uno; CMAP: Informante dos; JECL: Informante tres; y OERA: Informante cuatro.	
PREGUNTA 10: ¿Han superado las garantías mínimas que gozaban antes de la existencia del Contrato Colectivo?	
INFORMANTE CLAVE	RESPUESTA
1	No Respondió.
2	No Respondió.
3	Si, como les como les estaba diciendo si ya superamos muchas barreras, hasta tabúes, y paradigmas que hemos roto dentro de la institución, de que al terminarlo este contrato sea vamos a decirlo así, ya firmado por el señor ministro es parte de un sueño que hemos convertido en apenas tres años que tenemos de nuestra lucha sindical.



4	<p>Pues en algunas cosas se han superado, verdad, en cuestiones como por ejemplo lo que es la hora de almuerzo aquí se toman cuarenta minutos actualmente pues a partir de que se firme el contrato colectivo vamos a gozar de una hora verdad, cuestiones así, en lo económico todavía no, en lo económico estamos todavía por que no queremos que pase lo mismo que con el ministerio de Hacienda verdad, entonces todavía estamos en el Trato Directo pero con ciertas condiciones, verdad, que no toda la vida nos vamos a llevar en el trato directo, por que ustedes saben que hay un proceso en el contrato colectivo Trato Directo, Conciliación y Arbitraje que es lo ultimo, entonces no queremos llegar al arbitraje como llego el ministerio de hacienda con el sindicato, pues ya ven los problemas que están pasando y ya que la institución nos dio la oportunidad de que sigamos en el trato directo y las condiciones que nos están dando para aprobar por lo menos algunas económicas verdad, entonces acatamos que sigamos en el trato directo pero en un cierto tiempo.</p>
<p>A continuación se presenta el análisis de la información obtenida por medio de las entrevistas a profundidad echas a los cuatro informantes claves de esta investigación, detallando los datos aportados por los mismos dentro del análisis realizado como grupo investigador.</p>	



ANALISIS

Los informantes clave uno y dos no dieron respuesta a esta interrogante. Por su parte los empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que son los informantes tres y cuatro, coincidieron en que si se han superado las garantías con las que gozaban antes de la negociación del contrato colectivo; aun así dieron énfasis en que estas garantías se gozaran con la firma del contrato colectivo.



ANEXO 11

MATRICES DE VACIADO DE DATOS OBTENIDOS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

CUADRO DE TRANSCRIPCION DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDO A EMPLEADOS PUBLICOS Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	
OBJETIVO: Recopilar y registrar la información respecto al Proceso de Contratación Colectiva en las Instituciones Publicas	
En el presente análisis, para efecto de referencia a cada una de las fuentes entrevistadas, se denominarán de la siguiente forma: AMAS: Informante uno; CMAP: Informante dos; JECL: Informante tres; y OERA: Informante cuatro.	
PREGUNTA 11: ¿Ha existido resistencia institucional en el proceso de contratación colectiva?	
INFORMANTE CLAVE	RESPUESTA
1	No Respondió.
2	No Respondió.
3	Si, aunque el señor ministro tenga, vamos a decirlo, su experiencia sindical, su bagaje dentro de esto, nos ha puesto trabas pero vemos que también parte de estas trabas son los representantes que el a puesto que son sus asesores por el desconocimiento de la lo que la Ley del Servicio Civil nos protege y lo que la misma ley del Servicio Civil los obliga a ellos como institución o como patronos de nosotros los empleados, pero si ha habido cierta resistencia, como les digo a romper paradigmas, el cambio no les gusta pero ni modo por ley



	van a ser obligados.
4	Si, existe, acuerde que los gobiernos cuidan sus espaldas la comisión institucional pues hasta cierto punto cuida la situación del ministro, hay cuestiones que también la comisión institucional no tiene poder de decisión verdad, sino que hay que consultarlo al ministro de trabajo o ir mas allá, casa presidencial, asamblea legislativa de las cuestiones que se piden, pero si siempre hay una cierta resistencia, por eso es pues que se tarda uno, uno dialoga propone el otro contrapropone y el vuelve a contraproponer hasta que salgan propuestas siempre favorables a los trabajadores de la institución.
A continuación se presenta el análisis de la información obtenida por medio de las entrevistas a profundidad echas a los cuatro informantes claves de esta investigación, detallando los datos aportados por los mismos dentro del análisis realizado como grupo investigador.	
ANALISIS	
Los informantes clave uno y dos no dieron respuesta a esta interrogante. Por el contrario los informantes tres y cuatro manifestaron que efectivamente existe resistencia institucional, viéndose involucrado más directamente los delegados del Ministro de Trabajo en el proceso de negociación para la contratación colectiva, acusando el informante tres a los delegados del Ministro de Trabajo por tener desconocimiento de la Ley del Servicio Civil.	



ANEXO 12

MATRICES DE VACIADO DE DATOS OBTENIDOS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

CUADRO DE TRANSCRIPCION DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDO A EMPLEADOS PUBLICOS Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	
OBJETIVO: Recopilar y registrar la información respecto al Proceso de Contratación Colectiva en las Instituciones Publicas	
En el presente análisis, para efecto de referencia a cada una de las fuentes entrevistadas, se denominarán de la siguiente forma: AMAS: Informante uno; CMAP: Informante dos; JECL: Informante tres; y OERA: Informante cuatro.	
PREGUNTA 12: ¿Han hecho uso del derecho de huelga para lograr el acercamiento a la negociación o la firma del contrato colectivo?	
INFORMANTE CLAVE	RESPUESTA
1	Si para obtener ciertos beneficios laborales, pero para la negociación del contrato colectivo no.
2	Si; han hecho paros laborales indefinidos, y lo que han logrado como sindicatos ha sido porque han hecho presión, para la negociación han iniciado abriendo una mesa de dialogo con la dirigencia de la CSJ para llegar aun acuerdo, pero como no hubo dicho acuerdo hicieron uso medidas de hecho logrando así aumentos salariales, bonos, cuadernos anuales para los hijos de los empleados, bonos navideños, ningún presidente de la CSJ ha podido negociar en la mesa de dialogo para la firma del Contrato Colectivo, presupuesto siempre hay para tener mas prestaciones laborales, prueba de ellos es que el presidente de la CSJ Sr. Belarmino Jaime regreso setenta millones de dólares.



3	No, por el momento no hemos recurrido aunque nosotros no tenemos derecho a huelga, tenemos derecho a paro de labores, pero no huelga, por decir una explicación, podríamos estar yo aquí sentado como les estoy atendiendo pero no atendiendo a nadie mas, cierro las puertas y eso es un paro, aunque tengo que mantenerme en mi puesto de trabajo, entonces por el momento no hemos llegado a eso, pero sino ni modo vamos a tener q recurrir a lo que hacían nuestros titulares antes, igual revivir esa historia, el problema es que igual los sindicatos en el país están manchado por la historia.. como decimos el código de trabajo es por la lucha que se ha hecho.
4	Aun no, esperemos que no, ojala, pero si eso se llega a dar tampoco es, lo llamaríamos una huelga, la huelga esta prohibida dentro de la institución talvez lo llamaríamos con otra palabra, pero así como vamos esperamos que no.
<p>A continuación se presenta el análisis de la información obtenida por medio de las entrevistas a profundidad echas a los cuatro informantes claves de esta investigación, detallando los datos aportados por los mismos dentro del análisis realizado como grupo investigador.</p> <p style="text-align: center;">ANALISIS</p>	
<p>Los informante uno y dos manifestaron que han iniciado una mesa de dialogo con la dirigencia de la Corte Suprema de Justicia y los dirigentes sindicales para llegar a un acuerdo el cual no ha dado resultados, y por lo tanto han tenido que hacer presión con el paro de labores; y los informantes tres y cuatro expresaron que no han hecho uso del derecho de Huelga como medida de presión para lograr los fines como miembros del Sindicato, aclarando ambos que en si no tienen derecho a ejecutar Huelga mas bien seria el uso de un paro de labores como medida de presión y esperan no llegar al punto de utilizar la Huelga.</p>	



ANEXO 13

MATRICES DE VACIADO DE DATOS OBTENIDOS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

CUADRO DE TRANSCRIPCION DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDO A EMPLEADOS PUBLICOS Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	
OBJETIVO: Recopilar y registrar la información respecto al Proceso de Contratación Colectiva en las Instituciones Publicas	
En el presente análisis, para efecto de referencia a cada una de las fuentes entrevistadas, se denominarán de la siguiente forma: AMAS: Informante uno; CMAP: Informante dos; JECL: Informante tres; y OERA: Informante cuatro.	
PREGUNTA 13: ¿En que etapa se soluciono el conflicto o proceso de contratación colectiva?	
INFORMANTE CLAVE	RESPUESTA
1	No Respondió.
2	No Respondió.
3	Como les digo todavía estamos en el Trato Directo, el señor ministro se reunió con nosotros y nos pidió no llegar a un arbitraje porque no quiere verse involucrado en lo que esta viviendo Hacienda actualmente, como les comento nosotros estamos basando nuestro contrato colectivo en base a la ley y en lo que la Ley del Servicio Civil dice, entonces al ver ellos que nosotros estamos basándonos en la ley y no estamos pidiendo también estamos ofreciendo. Es la diferencia con otros contratos que solo piden y exigen, nosotros no solo



	pedimos también ofrecemos, decimos ustedes nos dan esto nosotros damos esto, es una parte de dar y dar...
4	Pues estamos ahorita como les digo en la etapa del trato directo y esperamos solucionar todo en esta etapa, sino pues seguimos en la siguiente etapa.
A continuación se presenta el análisis de la información obtenida por medio de las entrevistas a profundidad echas a los cuatro informantes claves de esta investigación, detallando los datos aportados por los mismos dentro del análisis realizado como grupo investigador.	
ANALISIS	
Los informantes clave uno y dos no dieron respuesta a esta interrogante; por su parte los informantes tres y cuatro empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión social expresaron que están actualmente en la etapa de trato directo sosteniendo ambos que esperan lograr la firma del contrato colectivo en esta fase, y que a diferencia de la negociación de otros colectivos estos no solo están exigiendo si no también ofrecen alternativas que beneficien tanto a la parte patronal como a los trabajadores y trabajadoras.	