

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDICPLINARIA DE OCCIDENTE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS



TRABAJO DE GRADO

**LA CONTRATACIÓN COLECTIVA DEL EMPLEADO PÚBLICO A LA LUZ DE LA
RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA OIT**

**PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIADO(A) EN CIENCIAS JURÍDICAS**

PRESENTADO POR

MARTA TERESA BEATRIZ ALBERTO TORRES

MELVIN RUFINO BARILLAS GARCÍA

ELMER ALEXANDER DUEÑAS BATRES

DOCENTE ASESOR

LICENCIADO. JUAN ANTONIO LÓPEZ PEÑATE

DICIEMBRE, 2020

SANTA ANA, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

AUTORIDADES



M. Sc. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

RECTOR

DR. RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ

VICERRECTOR ACADÉMICO

ING. JUAN ROSA QUINTANILLA QUINTANILLA

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

ING. FRANCISCO ANTONIO ALARCÓN SANDOVAL

SECRETARIO GENERAL

LICDO. LUIS ANTONIO MEJÍA LÍPE

DEFENSOR DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

LICDO. RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN

FISCAL GENERAL.

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE

AUTORIDADES



M.Ed. ROBERTO CARLOS SIGÜENZA CAMPOS

DECANO

M.Ed. RINA CLARIBEL BOLAÑOS DE ZOMETA

VICEDECANA

LICDO. JAIME ERNESTO SERMEÑO DE LA PEÑA

SECRETARIO

M.Ed. MIRNA ELIZABETH CHIGÜILA DE MACALL ZOMETA
JEFA INTERINA DE DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS

AGRADECEMOS A:

DIOS TODOPODEROSO:

Por darnos la sabiduría, la fuerza, la paciencia para poder alcanzar nuestro triunfo

NUESTRAS FAMILIAS:

Por sus oraciones, por su comprensión y por su apoyo

LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR:

Por brindarnos esa formación académica para ser buenos profesionales de éxito

NUESTRO DOCENTE DIRECTOR:

LICDO. JUAN ANTONIO LÓPEZ PEÑATE, por habernos dado su amistad y apoyo en el desarrollo de nuestra investigación, demostrando su capacidad y confianza en sus conocimientos.

NUESTRO ASESOR METODOLOGICO:

LICDO. EDUARDO ARMANDO RAMÍREZ HERNÁNDEZ, por su orientación académica y sus observaciones metodológicas, para la estructuración de nuestro proceso de grado.

DIOS LES BENDIGA MUCHO.

AGRADECIMIENTOS ESPECIALES

A DIOS TODO PODEROSO: por estar conmigo a cada momento, por cuanto me conservas con vida, salud y conocimiento, por la enorme sabiduría que me das día con día, porque me has guiado hasta hoy a culminar esta meta con empeño y labor. En ti vivo agradecida porque tú siempre me das lo mejor, por ello y muchas cosas más te agradezco mi señor.

A MI MADRE: Por ser la mujer que llena de orgullo mi ser, por inculcarme valores, enseñarme la humildad, y que todo en esta vida se logra con lucha a base de tenacidad, y mucha responsabilidad, por ese sacrificio incondicional, y ese valor fundamental eres el motor que da aliento a mi andar, y que hoy al no tenerte físicamente recuerdo constantemente, como un tesoro invaluable que vivirá por siempre en mi corazón y mi mente, mientras DIOS me tenga en esta vida presente, gracias por amarme tanto.

A MI ESPOSO: Por ser la pieza clave que DIOS eligió para que fuera parte en mi vida, para que con su amor me llene de valor, por su sacrificio constante, por apoyarme y por creer en mi capacidad de lograr lo que me proyecto, por brindarme su comprensión y llenarme cada día de infinito amor.

A MIS HIJAS: Por ser un tesoro y los pilares en mi corazón, por el sacrificio y la paciencia que me han tenido, por la comprensión, y colaboración que a mi vida han añadido.

A MIS HERMANAS: Por sus sabios consejos y por creer en mí siempre, por la enseñanza de hacer hincapié que con la perseverancia y la fe en DIOS todo se alcanza.

A MI HERMANO: Por apoyarme, cuidarme y aconsejarme para alcanzar mis metas, haciéndome saber que la lucha es constante para lograr lo que nos proponemos ser.

AL LICENCIADO JUAN ANTONIO LÓPEZ: Por tomar de la mano este proyecto, su valioso tiempo, enseñarme sus sabios consejos y brindarme su amistad, para alcanzar esta meta que hoy deja de ser utopía para convertirse en realidad.

“TODO LO PUEDO EN CRISTO QUE ME FORTALECE.”

MARTA TERESA BEATRIZ ALBERTO TORRES

AGRADECIMIENTOS ESPECIALES

A DIOS TODO PODEROSO: Por ser el equilibrio de mi vida, por su inmenso amor, por ser quien me dio la fuerza y la valentía para conseguir este logro. Por protegerme y darme mucha sabiduría

A MI MADRE: Por sus consejos y principios cristianos, luchar con perseverancia y humildad, sin perder nunca la dignidad ni darme por vencido ante la adversidad.

A MI ESPOSA: Por su amor, por sus oraciones, por su paciencia, por sus consejos, por ser tan especial, siendo el apoyo en mi caminar y a la vez mi complemento que Dios nos permitió le amo mucho.

A MIS HIJAS: Por ser tan especiales en nuestras vidas con mi esposa, agradecidos con Dios por permitirme ser un buen padre, y les agradezco por sus oraciones y paciencia, son mi inspiración para luchar cada día brindarles mi apoyo hasta donde Dios me lo permita.

A MI SUEGRA: con todo respeto y cariño, por inculcarme valores y ser un apoyo fundamental en mi vida.

A MIS COMPAÑEROS DE TESIS: Por luchar juntos tras el ideal de alcanzar nuestra meta.

AL LICENCIADO JUAN ANTONIO LÓPEZ PEÑATE: Por su valentía y sacrificio, su sincera amistad y apoyo incondicional.

A MIS JEFES Y COMPAÑEROS DE TRABAJO: Por darme su apoyo, y sus consejos para poderme conducir en el transcurso de mi preparación académica.

A DIOS SEA LA GLORIA POR LOS SIGLOS Y LOS SIGLOS AMÉN.

MELVIN RUFINO BARILLAS GARCÍA

AGRADECIMIENTOS ESPECIALES

A DIOS TODOPODEROSO, quien ha iluminado y guiado mi camino; me ha salvaguardado en los momentos más difíciles de la vida y por guiarme para el logro de esta meta.

A MIS PADRES, Valeriana de los Ángeles y Félix Eleuterio, por brindarme la vida, apoyo y comprensión en todo momento de mi vida.

A ROSA ARACELY, por su amor, paciencia, solidaridad y comprensión durante el desarrollo de mi carrera.

A MIS HIJOS, Jonathan, Katherine, Jazmín, y gemelos Diego y Steven, por ser fuente de inspiración, fortaleza y alegría en nuestro hogar.

A TODOS MIS MAESTROS, por su contribución a mis conocimientos y a mi vida.

A MIS COMPAÑEROS DE TESIS, por su esfuerzo, persistencia en el desarrollo de nuestra meta y que superamos todas las dificultades que se nos presentaron en el camino.

AGRADECIMIENTO ESPECIAL, a nuestros asesores de tesis, Lic. López y Lic. Ramírez, quienes nos permitieron de su tiempo y con mucha paciencia hasta concluir este trabajo.

ELMER AEXANDER DUEÑAS BATRES

INDICE

INTRODUCCIÓN	x
CAPITULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1 DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	16
1.2.2 DELIMITACIÓN ESPACIAL.....	16
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.4 OBJETIVOS	17
1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	17
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
1.5 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	18
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	19
2.1.1 ANTECEDENTES GENERALES DEL SINDICALISMO	20
2.1.2 FUNDAMENTO TEÓRICO DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL	27
2.1.3 DERECHO DE ASOCIACIÓN LABORAL Y SINDICAL.....	27
2.1.4 EL SINDICALISMO EN EL SALVADOR.....	28
2.1.5 HISTORIA DEL DERECHO COLECTIVO EN EL SALVADOR.....	34
2.2 CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.....	38
2.2.1 CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER JURÍDICO	39
2.2.2 CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO	40
2.2.3 TRATO DIRECTO	41
2.2.4 CONCILIACIÓN.....	42
2.2.5 ARBITRAJE.....	43
2.3 MARCO NORMATIVO	45

2.3.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA.....	45
2.3.2 INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES DE LA O.I.T.....	52
2.4 MARCO CONCEPTUAL.....	73
CAPITULO III: MARCO METODOLOGICO	77
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	78
3.1.1 MOMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	78
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA:.....	79
3.3 MÉTODOS Y TÉCNICAS:.....	80
3.3.1 VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	81
3.4 PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN	81
3.5 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	82
3.6 TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN	83
CAPITULO IV:ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	85
4.1 INTERPRETACIÓN GENERAL	86
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	107
5.1 CONCLUSIONES.....	108
5.2 RECOMENDACIONES.....	110
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	112
ANEXOS.....	114

INTRODUCCIÓN

Los derechos fundamentales constituyen las facultades inherentes al ser humano por la simple razón de su condición humana, como consecuencia los mismos son protegidos y respaldados por el Estado, y a través de estos se debe garantizar el goce efectivo de tales derechos, es por ello que el Estado de El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, por lo tanto es obligación de este asegurar los mecanismos y medios idóneos para el cumplimiento de dicho mandato constitucional.

Es evidente la realidad de los trabajadores, en el país en relación al ejercicio del derecho de trabajo y las libertades sindicales, constituyendo un aspecto fundamental para el goce de los derechos humanos en general, los que son la base indispensable para una convivencia democrática y un desarrollo económico y social en un Estado de derecho

Por ello, el Derecho al Trabajo es un derecho social y por lo tanto debe de estar enmarcado dentro de la Función Social, hay muchos intereses en juego, como la dignidad de las personas que trabajan para poder asegurar la estabilidad laboral; la subsistencia de sus familias, es por eso que el Estado debe tener como objeto la persona humana puesto que es el fin de su actividad.

El derecho de Sindicalización: es el derecho que tienen todos los trabajadores y empleadores del sector público y municipal de constituir una organización sindical que estimen conveniente, con la sola condición de sujetarse a la ley y a sus estatutos, el derecho de sindicación es aquel que tiene por objeto, como disciplina jurídica, el estudio de las organizaciones profesionales de trabajadores y de patronos, con el fin de mejorar la actividad laboral y la defensa de sus intereses concebidos entre los sujetos participantes en la producción.

La libertad sindical y la Contratación Colectiva son derechos que se reconocen y se protegen en los distintos convenios y procedimientos de la OIT, siendo la manera en la que se realizan los derechos sindicales de las personas trabajadoras, y que antes de haber sido reconocidos como tales, fueron actos perseguidos como delitos, pero hoy se convierten en la base del derecho laboral colectivo, y están dentro de los derechos más observados por la OIT

por medio de la verificación de instituciones como el derecho de la libertad sindical contenido en el convenio 87 el derecho de sindicación y negociación colectiva en su convenio 98. Por lo anterior se ha realizado un estudio a través de la investigación cualitativa, siendo la siguiente:

Capítulo Primero: Conformado por el Planteamiento del Problema, en el cual se examina el problema que resulta de la contratación colectiva en los empleados públicos en relación a las exigencias internacionales por medio de los convenios 87 y 98 de la OIT, luego tenemos el Enunciado del Problema: con este lo que se pretende establecer es los posibles obstáculos que se afronta el empleado público para lograr la contratación colectiva, mientras que con la delimitación Temporal, se circunscribe a partir del año 2006, periodo de la ratificación de los convenios en nuestro país, mientras que en la Delimitación Espacial se enmarcará a nivel nacional, por la naturaleza del tema investigado, es decir en todas las instituciones del sector público y municipal, mientras que en la Justificación del Problema, se constituye la utilidad de desarrollar la investigación en la aplicación de la contratación colectiva en las instituciones públicas y municipales. En los Objetivos, se describe un objetivo general y tres objetivos específicos los cuales sirven para dirigir la investigación en la búsqueda de la eficacia jurídica que tienen los empleados públicos y municipales en lograr la contratación colectiva de trabajo y por último tenemos: las preguntas de investigación, que van encaminadas a la ejecución de los objetivos planteados.

Capítulo Segundo: Comprende el Marco Histórico, Jurídico y Conceptual: en el primero de ellos se realiza un estudio general del sindicalismo, precisando el avance que se ha tenido en relación a la libertad sindical y la contratación colectiva, en la que se facilita el marco jurídico tanto nacional e internacional utilizado para la investigación, y la creación de un glosario de los términos más utilizados en el desarrollo del tema.

Capítulo Tercero: Desarrolla el método de estudio utilizado en esta investigación en determinar cuántas instituciones públicas y municipales ya tienen contratos colectivos de trabajo debidamente legalizados.

Capítulo Cuarto: Plantea el Análisis y la Interpretación de los datos obtenidos mediante los instrumentos de recolección de la información, siendo en este caso: la Entrevista a Profundidad y el Cuestionario que se les aplicó a los informantes claves.

Capítulo Quinto: Describe las conclusiones y las recomendaciones que como grupo se han llegado a establecer, que son necesarias como parte fundamental del trabajo de grado, con la finalidad de que se vuelvan efectivas y aplicables al fenómeno de estudio investigado.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO

DEL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la realidad cotidiana de los salvadoreños, es evidente que el pleno acceso al derecho al trabajo y a la libertad sindical¹, constituyen un aspecto fundamental para el goce de los derechos humanos en general, siendo estos la base indispensable para una mejor convivencia social, y a su vez la vigencia de un Estado de Derecho.

Desde el punto de vista de las organizaciones sociales nacen consigo proyectos de ejecución que promueven la participación sindical en una sociedad democrática, en coordinación por alcanzar una justicia laboral, si nos remontamos al contexto político, social y económico de nuestro país, es importante analizar la crisis que se vive, a nivel nacional.

Obviamente al hablar de negociación colectiva nos referimos a la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato o un acuerdo colectivo, situación donde los trabajadores y organizaciones, tienen que presionar a través de distintas formas de lucha, para lograr la dignificación de la clase trabajadora, así de esa forma negociar con la parte patronal, mejores prestaciones, tales como: aumento salarial, limitación a la jornada laboral, derecho a disfrutar días de descanso”, entre otros.

Es por eso que los empleados públicos, cuentan con un marco legal adecuado que ampara el derecho a la libre sindicalización, la cual se encuentra regulado en la Constitución de la República, Convenios Internacionales y leyes secundarias, tal es el caso la Ley de Servicio Civil, siendo uno de los derechos fundamentales que le corresponde a la clase trabajadora para alcanzar la negociación colectiva en nuestro país.

Es importante mencionar, que en El Salvador, la contratación colectiva en los últimos tiempos ha sido un tema alarmante para el empleador, por las razones que al investigar este tipo de conflictos, implica conocer los niveles de ambiente laboral que se da por la parte

¹ALBERTO MONGE, JOSÉ LUIS; “Breve comentario sobre la libertad sindical”, en *Revista de Derecho Público*, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, No 1, año 1, Junio 2009, San Salvador, El Salvador, Pg. 8.

patronal con los trabajadores, siendo posible hasta cierto punto crear desventajas a los sindicatos, debido a que los conflictos laborales pueden darse en razón de que el contrato colectivo no se cumpla de la forma correcta, o que exista una mala aplicación del mismo.

Luego determinaremos la importancia del contrato colectivo en relación a la persecución del principio de igualdad entre patronos y trabajadores, en las relaciones laborales, siendo la igualdad misma la que impulsa las aspiraciones de los trabajadores en alcanzar mejores condiciones de trabajo.

Al establecerse los procesos de modernización de las relaciones laborales en el sector público salvadoreño, el Estado, adquiere compromisos al tener por ratificados los convenios de la OIT², en fecha, veinticuatro de agosto de dos mil seis, y que dicho cumplimiento será aplicable a la entrada de su vigencia, lo cual ha marcado en los últimos tiempos un paso trascendental en materia laboral.

Esta situación produjo como resultado que el derecho de sindicación se extendiera a todos los empleados públicos y por lo tanto podemos decir que dicha institución es la encargada de velar por la eficacia de la contratación colectiva, parámetros de actuación que nacen del incumplimiento de las cláusulas del contrato, y que al violentarse, eso da lugar a generar conflictos de índole jurídico o de derecho.

Es de actualidad, por ser un tema novedoso en el entendido que las necesidades de la clase trabajadora cada día se incrementan, a ello se suma las condiciones en la que vive el país, y eso obliga a los trabajadores a tomar conductas negativas en contra de la patronal, estas pueden estar ligadas a que no se les cumpla con los acuerdos pactados en el contrato colectivo o podría ser que, los patronos influyen en el trabajador que no se afilie a una organización sindical, pero eso no los excluye de los beneficios que se puedan obtener producto de lo petitionado por ostentar tal calidad, con el sólo hecho de gozar de estabilidad laboral, dicen los patronos que es suficiente, pero estos mecanismos hasta cierto punto pareciesen inconformes pero la lucha es permitida, siendo lo que se persigue es mejorar la calidad de vida de cada uno de los empleados.

² Principios , Normas y Procedimientos de la OIT, en materia de libertad sindical, Ginebra 1992,pág.140

1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.

¿Cuáles son los principales obstáculos en el proceso de la contratación colectiva del empleado público a partir de la vigencia de los convenios de la OIT.?

1.2.1 DELIMITACIÓN TEMPORAL

En cuanto a los límites temporales, en que se circunscribirá la investigación, estarán enmarcados en la contratación colectiva del empleado público, a partir del año 2006, que la Asamblea Legislativa ratificó los convenios de la OIT referente a la Libertad Sindical, por lo cual se vuelve necesario estudiar la evolución o desarrollo de su aplicación: ante esto la investigación se basa en aspectos concernientes a hechos ocurridos desde el año 2006, período de la ratificación de los convenios en nuestro país.

1.2.2 DELIMITACIÓN ESPACIAL.

El espacio geográfico dentro del cual se realiza la investigación, se desarrollara a nivel nacional, donde específicamente se pretende obtener la mayor información relativa al estado actual del derecho de Asociación Profesional de los empleados públicos, mediante sus grupos organizados en las diferentes instituciones y que no obstante que las leyes antes mencionadas se aplican en todo el territorio de El Salvador.

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

En los últimos años el proceso de negociación colectiva, ha sido considerado como uno de los instrumentos legales para mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora, a la luz de la OIT, además es considerado como aquel procedimiento que permite buscar acuerdos y formalizar los compromisos en cuanto a los intereses de las partes, donde el derecho de la libre sindicación en El Salvador se determinan las condiciones en materia de empleo sea este al nivel del sector público como de igual forma en la empresa privada.

Es así que el Estado es el principal garante de que las normas constitucionales, convenios internacionales y leyes secundarias sean aplicadas de manera eficaz, es por eso que las negociaciones colectivas van encaminadas a fijar las condiciones de trabajo y de igual forma regula las relaciones entre patrono y trabajador, en la cual constituye una parte esencial

en el desarrollo de la actividad laboral, obteniéndose a través de ello mejores condiciones, beneficios a cambio de prestar un servicio técnico profesional.

Es frecuente ver a trabajadores sindicalizados en el sector público, suspender sus actividades laborales como un mecanismo de fuerza para poder demandar, porque eso al trabajador lo encamina a estar inmerso en todas las actividades que le sean necesarias en pro de salvaguardar sus derechos, es por eso que surge la necesidad de desarrollar una investigación en la cual se manifiesta su importancia en virtud de contar con el suficiente apoyo institucional y jurídico, son parte del fortalecimiento para implementar la contratación colectiva.

Queda demostrado de la Contratación Colectiva ha tenido grandes avances, en materia laboral, en razón de la vigencia y efectiva aplicación en la declaración de los principios y derechos fundamentales, como lo es la libertad sindical.

En la presente investigación se demuestra que los conflictos muchas veces se originan por la parte patronal, por no cumplir con sus obligaciones exigidas por los sindicatos que echan mano de las herramientas de protesta por inconformidades o el no cumplimiento de lo pactado en el contrato colectivo.

Es por eso que se vuelve necesario tomar muy en cuenta la parte formal, la cual permite a los trabajadores afiliarse a un sindicato para exigir sus derechos, hoy en día se observa una conducta anti-sindical generalizada en el empleado público como privado, limitando el desarrollo o crecimiento de los sindicatos.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL.

- Determinar la aplicabilidad de la Contratación Colectiva del empleado público a partir de la ratificación de los convenios de la OIT?

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Indagar el papel que juega el Estado a través de las instituciones responsables en él proceso de la contratación colectiva del empleado público.

- Determinar cuál ha sido el rol de los sindicatos de los empleados públicos a partir de la ratificación de la vigencia de los convenios de la OIT.
- Identificar el proceso del conflicto colectivo de carácter económico o de interés, según la Ley de Servicio Civil.

1.5 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.

1. ¿Cuál ha sido el papel que juega el Estado a través de las instituciones responsables en el proceso de la contratación colectiva del empleado público?
2. ¿Cuál es el rol de los sindicatos de los empleados públicos a partir de la vigencia de los convenios de la OIT?
3. ¿Cuál es el proceso de los conflictos de carácter económico y de interés según la ley de Servicio Civil?

CAPÍTULO II:

MARCO

TEÓRICO

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 ANTECEDENTES GENERALES DEL SINDICALISMO

Para autores como Mario de la Cueva, Eugenio Pérez Botija, Carlos García Oviedo y otros, 1824 es el año en que se alcanza la conquista laboral de constituir sindicatos, ya que los trabajadores empezaron a tener conciencia de clase, se forman las Asociaciones de Trabajadores, o “Trade-Union” como se les llamaba en Inglaterra, quien para ese entonces aceptó la libertad de coalición, aunque no en la legislación pero por lo menos dejó de ser un delito.

Uno de los primeros que contribuyó a la organización de los trabajadores fue Robert Owen³ socialista utópico, considerado el padre del cooperativismo. Es la figura más notable de los pensadores ingleses que se preocupaban por mejorar las condiciones de los obreros, trató de llevar a la práctica sus ideas sobre la organización del trabajo y la distribución de la riqueza estableciendo el grupo social, bibliotecas, escuelas para niños y adultos y otras prestaciones para los obreros, en una comunidad que llamó New Harmony. De ella se derivan los modelos de las comunidades utópicas.

Charles Fourier⁴ denunció la explotación de que eran objeto los obreros y mujeres en la desigualdad social en su época. Fue el primero en afirmar que "*el grado de emancipación de la mujer en una sociedad es el barómetro general por el que se mide la emancipación general*", Planteaba una alternativa cooperativista para los hombres naturalmente buenos porque su percepción era que se permitiera a los individuos realizar libremente sus inclinaciones naturales, dando lugar a organizarse espontáneamente en forma armoniosa, es

³ http://es.wikipedia.org/wiki/Robert_Owen

⁴ http://en.wikipedia.org/wiki/Charles_Fourier

por ello que consigo nacen los falanterios: aquí los beneficios obtenidos serían repartidos entre los miembros de la falange y los capitalistas que hubieran aportado dinero para su construcción.

Con el tiempo, en palabras de Louis Auguste Blanqui quien era un activista revolucionario y luchador, propuso una nueva forma de organización industrial mediante asociaciones cooperativas generalmente antes de los falanterios, las trade-unions y el movimiento cooperativo tienen como antecedentes de los sindicatos a los gremios o corporaciones artesanales, a las hermandades de trabajadores, entre otras.

El crecimiento de la población impuso ocupaciones como las de defensa, medicina, religión, justicia, contabilidad, etc. Se fueron creando rígidas clases sociales: nobles, guerreros, sacerdotes, comerciantes, artesanos, labradores y esclavos. El carácter de este trabajo nos impide retroceder hasta los orígenes mediatos de las asociaciones que formaron los hombres para obtener en conjunto resultados que no alcanzarían actuando aisladamente.

Por otra parte, no existen pruebas de la existencia de asociaciones permanentes de comerciantes o artesanos en la antigua Mesopotamia y en Egipto. De tal manera nos enfocaremos en estudiar las fuentes más cercanas que a continuación se detallan:

a) Las Corporaciones y Hermandades:

En este punto se ha sugerido que los gremios artesanales medievales son producto de una larga tradición de asociación que se remonta a la época de Roma Antigua, donde existían grupos de profesionales asociados, sin embargo estos grupos desaparecieron de las ciudades de Italia bizantina bárbara en los siglos VII y VIII, a partir del siglo XII en Italia y otros países se van formando Corporaciones, con organización propia de actividad común de hondo sentimiento religioso y jerarquizados por la escala gremial.

Los maestros debían demostrar su competencia, capacidad financiera y en algunos gremios les correspondían realizar una “obra maestra” para acceder a la maestría, así mismo comprometerse a pagar una matrícula. Los maestros eran los únicos facultados para votar por los estatutos por los cuales se rige el gremio y elegir a los procuradores y jefes del mismo. Los compañeros son maestros en potencia y las condiciones para acceder a la maestría están contenidas en los estatutos. Además de su formación, el compañero tenía derecho a recibir alojamiento, alimentación y un salario.

Al tratar de explicar el origen de los sindicatos establecemos que son grupos de trabajadores, los cuales se originan para la defensa de sus propios intereses, que empezaban a ser afectados ante la explotación de la cual era víctima la clase proletaria, como producto del poder empresarial. Es por eso que la lucha de la clase proletaria contra el capitalismo para la defensa de sus derechos y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, se puede ver reflejada en los intentos de formación en la edad antigua.

b) Los Collegias Romanos.

Roma fue fundada según afirma la tradición, en el año 753 A.C. Numa Pompilio sucedió a Rómulo, el mítico fundador de la ciudad. Una leyenda permanentemente repetida sostiene que los orígenes de las Guildas Medievales son los “Collegia” (nombre en número plural; el singular es Collegium) creados por Numa Pompilio y que su iniciativa tuvo como finalidad la de imponer el orden que era permanentemente violado por los conflictos entre Sabinos y Romanos. La atomización de la sociedad le permitiría un mejor gobierno de los mismos.

Dicha institución Romana jugaba un importante papel en el Derecho Romano; teniendo el carácter de una asociación privada que estaba regido por un estatuto

(*lalexcollegii*) donde se establecían sus actividades y finalidades, los criterios de admisión de los asociados y asuntos propios con el objetivo de proteger los intereses de los asociados. Se instituyeron inicialmente con fines religiosos y posteriormente para fines sociales, culturales o profesionales, asimismo cada uno de los asociados hacia una aportación mensual, con lo recaudado se podía proteger a los asociados en caso de una enfermedad y fallecimiento.

Características propias de los collegia

1. cada uno de ellos se regía por su propio estatuto
2. tenía que estar formado por un mínimo de tres individuos y ser autorizados
3. solo podía pertenecer a una de las asociaciones
4. tenía un patrimonio propio independiente del de sus miembros

Clases de collegias

1. *Collegia Familiarium*: asociación de miembros de una familia para la relación de empresa común o el mantenimiento de un patrimonio familiar.
2. *Collegia sacerdotum*: asociación de sacerdotes de un mismo culto o pertenecientes a una misma categoría.
3. *Collegia funeraticia* o *tenuiorum*: asociación de gente humilde para atender la sepultura y funerales de sus miembros, se atendían los gastos comunes mediante la aportación de una cuota mensual.
4. *Collegia ilícita*, lo eran por no obtener la autorización requerida o por dedicarse a fines contrarios al orden público o la moral.

c) Las Guildas

Las Guildas es una corporación de mercaderes o comerciantes, de tal manera que su forma habitual de asociación durante la Baja Edad Media funcionaba institucionalmente de forma equivalente a los gremios de artesanos, es decir como la reunión de un grupo de personas que comparten una actividad común, eligen cargos directivos, y se dotan a sí

mismos de reglas determinadas que obligan a todos ellos para que compartan los mismos derechos o libertades.

Por consiguiente, las gildas eran asociaciones a las que podemos considerar como la antesala de las mutuas o de las compañías de seguros. Estas agrupaciones se constituían mediante el pago de una cuota que permitía el acceso a una hermandad de comerciantes del mismo sector de forma que se creaba un proteccionismo mutuo que cubría las pérdidas a modo de seguro en caso que ocurriera algún imprevisto como un incendio, una muerte o enfermedad.

En las gildas y corporaciones existía un absoluto control sobre la producción de bienes, se prohibía la competencia entre sus miembros o asociados y el desarrollo de nuevos productos.

Sus características generales son las siguientes:

1. Se basa en el trabajo práctico, que viene a constituir la idea central.
2. Está integrado por grupos de trabajadores con base profesional similar llamados gildas.
3. Los sindicatos deben convertirse en gildas.
4. Eliminación del sistema de salarios.

d) Las Cofradías:

Estas eran una forma de organización a la sombra de los santuarios, conformadas por hombres de un mismo oficio que rinden el culto a un mismo santo. La diferencia entre cofradías y corporaciones, consistía en que las primeras buscaban al hombre y al cristianismo por medio de sus estatutos; mientras que las corporaciones buscaban estar dirigidas al artesano y al ciudadano.

En cuanto a este tipo de organización adoptada por el ser humano, cabe aclarar que las cofradías con respecto a sus miembros, no tomaban como elemento base para dicha adhesión a un mismo santo, como podría pensar que los miembros de las cofradías, se unían ante un santo para realizar sus fines sociales y políticos.

Es probable que las primeras asociaciones profesionales en la Edad Media, retomaran el nombre de cofradías, siendo aquellos grupos de pastores pirenaicos donde la ayuda benéfica era relacionada bajo el patronazgo de un santo. También se llamaron hermandades, con la clara diferencia que en esta se unieron grupos de pescadores, provenientes de ciudades, valles, nobles, como por otra parte ofreciendo otros oficios.

Las cofradías como hermandades son apelaciones para uniones de carácter abierto, es decir que en ellas podría ingresar todo aquel que lo solicitare y manifestare algún interés común, sin embargo estas dieron lugar a los gremios, cuyas características para poder entrar se requería de ciertas aptitudes.

Esas desventajas para la libre asociación vienen revolucionando el pensamiento, se mantiene en tal sentido que la figura cambia, es por ello que en la actualidad se conocen como sindicatos pero que en cada país es un hecho que la fórmula sindical varía, por ejemplo en España existen grupos con ideologías muy diferentes, pero la intención sigue siendo la misma en afiliarse a más de sus miembros, donde nadie puede hablar ilícitamente.

Por eso decimos que los Sindicatos son más que una hermandad, porque responden a una intervención de la administración, donde sus miembros eligen a sus representantes en forma comprometida para evitar inconformidades, cabe destacar que las cofradías gremiales cumplieron una labor asistencial fundamental, se conocieron como sociedades de socorro, por ser la base de los sindicatos que poco a poco se desvinculan de la iglesia. Es por ello que

las cofradías son parte de la historia y de la vida social, estas responden al hacer y pensar del pueblo, la influencia real de las cofradías jugaron un papel muy interesante en el aspecto personal y social, fueron la única ayuda que tenían los pobres cuando se asociaban a ellas, porque los poderes públicos se desentendían de los problemas del pueblo.

Es entonces dónde las cofradías, mediante las aportaciones de cuotas que pagaban los gremios o sus asociados tenían un fondo para ir sosteniendo a las familias en caso de enfermedad, ya sea del padre o de cualquier miembro del grupo familiar, cada asociación tenía un médico y un practicante al servicio de todos los asociados, que por sí solos no podrían haber pagado la atención sanitaria y las medicinas que necesitaban.

Las cofradías como tales ya no persisten, pero si como asociaciones culturales y de amistad, las cofradías gremiales surgieron con un ideal religioso y el principio de caridad cristiana, es evidente como las cofradías de curtidores y zapateros de Santa Marta evolucionaban, todos estos gremios estaban asociados y sujetos al patrocinio de una iglesia.

Cabe decir que las cofradías son el antecedente de los sindicatos actuales, aunque con el paso del tiempo las agrupaciones se desvinculan de la iglesia, al final su preocupación es la misma, los sindicatos como tales arrancan en el siglo XIX, pero se tenían como modelo estas sociedades gremiales, que son antiquísimas, nacen ya en la época griega, y luego se desarrollan en el Imperio Romano.

En las primeras formas de organización social, el hombre ha vivido en una constante transformación, pasando por una serie de contradicciones entre los grupos sociales existentes; hasta llegar a la formación de grupos contrapuestos entre sí, por la defensa de sus propios fines e ideales, es por esta razón que surgieron los primeros intentos de formación de gremios entre trabajadores de los distintos oficios practicados en la época. Los gremios formados por los trabajadores, se fueron fortaleciendo hasta lograr tener una representación considerable

al grado que llegaron a ser reconocidos de manera formal por las autoridades del momento, hasta que se les reconociera y se legalizara el Derecho a la Organización Sindical.

2.1.2 FUNDAMENTO TEÓRICO DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL

La naturaleza jurídica de la Libertad Sindical se puede considerar como, una “libertad fundamental que es constituida en dos planos o niveles simultáneos, uno individual en el cual los trabajadores tienen derecho de organizarse entre sí, para la defensa de sus intereses comunes en la sociedad y luego en segundo plano tenemos lo colectivo en este se garantiza que las organizaciones constituidas en el ejercicio de esa libertad, gozan del mismo derecho y consecuentemente la garantía de existir, funcionar y cumplir libremente con los fines para los cuales fueron constituidas.”⁵

Por otra parte, Guillermo Cabanellas en su diccionario define Libertad Sindical como: El derecho reconocido por algunas constituciones o por algunas leyes para que los trabajadores puedan asociarse en libertad en gremios o sindicato que sea más conforme a sus ideas o que le parezca más beneficioso. La libertad se extiende también al derecho del trabajador a no afiliarse a ningún sindicato. A la libertad de asociación se oponen aquellas leyes o regímenes que imponen el sindicato único, y también, según algunos autores, los que sin negarla de forma clara, establecen ciertos privilegios a favor de una asociación determinada.⁶

2.1.3 DERECHO DE ASOCIACIÓN LABORAL Y SINDICAL

Con respecto a la libertad sindical se refleja en dos niveles: uno de naturaleza positiva y otra negativa. Respecto al primero, se refiere a la libertad de construir con otros trabajadores, organizaciones sindicales, así como el derecho de afiliarse a ellos. En el segundo caso, la libertad se refiere a dejar de forma voluntaria el sindicato y el derecho de no afiliarse a ninguno de ellos, entre sus expresiones más esenciales en el plano colectivo, el

⁵ BLANCO VADO: MARIO ALBERTO: “LA LIBERTAD SINDICAL EN CENTROAMERICA. SU REGULACIÓN Y VIGENCIA EFECTIVA” Pág. 7

⁶Cabanellas De las Cuevas, Guillermo, (1993) Diccionario de Ciencias Jurídico elemental, 11º Edición, Editorial Heliasta, pág. 577.

derecho de asociación laboral y sindical, hace referencia a la autonomía sindical o independencia de toda organización de trabajadores respecto a cualquier injerencia de parte de los empleadores o de toda intervención del Estado.⁷

Se puede decir que el sindicato, es una agrupación o una colectividad permanente de trabajadores organizados para la representación y defensa de sus propios intereses. No obstante, es importante destacar que el sindicato no es la única forma posible de organización de los trabajadores para la defensa de sus intereses. Se dice, que el concepto de “sindicato” como sustantivo no coincide con el concepto de “sindical” como adjetivo, ya que este último es un concepto más amplio que a menudo se denomina como sindicato. Esto significa que “ni la actividad sindical se resuelve de forma exclusiva en la actividad del sindicato como sujeto (es posible una actividad sindical extraña al sindicato) ni el sindicato como forma organizadora específica, constituye el único sujeto posible sindical”.⁸

2.1.4 EL SINDICALISMO EN EL SALVADOR

El origen y evolución de los sindicatos a nivel nacional, no existe duda alguna que los movimientos sociales van migrando y expandiéndose a nivel internacional, así podemos decir que los movimientos obreros y sindicales se han visto influenciado por América Latina y Europa en general. Es así que en los años de 1920-1921, surgieron unos gremios como los panificadores, zapateros y sastres, los cuales eran dirigidos por comités que se formaban durante la lucha, es por ello que en el año de 1924 se da lugar a la conformación de la Confederación Obrera Centroamericana integrada por federaciones regionales en los demás países centroamericanos.

El surgimiento de la Fundación de la Regional de Trabajadores de El Salvador, a la que se llamaba Regional, concurrieron varios sindicatos que ya funcionaban en el país, fue exactamente durante el gobierno de Don Pío Romero Bosque, que se dictaron leyes

⁷BLANCO VADO: MARIO ALBERTO: “LA LIBERTAD SINDICAL EN CENTROAMERICA. SU REGULACIÓN Y VIGENCIA EFECTIVA”

⁸Curso del Derecho del Trabajo, 4º Edición, García Ortega y Jesús y otros, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, Pág. 97

encaminadas en favor de la clase trabajadora, dentro de ellas podemos mencionar: Ley de Protección a los Empleados de Comercio, Ley de Registro de Agrupaciones Obreras y Gremiales, además el Reglamento de Horas de Trabajo.

El 2 de diciembre de 1931, es derrocado el Gobierno del Dr. Arturo Araujo y asciende al poder el General Maximiliano Hernández Martínez, el 22 de enero de 1932 fecha que se produce el levantamiento popular, que es aplastado a sangre y fuego por su gobierno, hecho que dio origen a un buen número de personas muertas y desaparecidas, por la razón que los trabajadores y sus organizaciones participaron de manera activa en el alzamiento, por lo que el gobierno desata una dura represión contra ellos por exigir jornadas de 8 horas, vacaciones, descanso semanal, entre otras. Los conceptos de Reforma Agraria y Sindicato pasan a hacer palabras prohibidas bajo el gobierno represivo de Hernández Martínez, quien prolongo su mandato por trece años, el cual fue conocido como martinato, destacando su matanza de veinticinco mil indígenas que contradijeron su gobierno, con el levantamiento campesino que fue una mezcla entre protesta e insurrección que termino en etnocidio, o mejor dicho en la destrucción de la cultura de los pueblos.

Estas relaciones generan armonía entre los sectores, a tal punto que dio lugar a conformar espacios de representatividad, para el caso la de los ferrocarrileros que con el tiempo se convierten en un sindicato, el 2 de abril del año 1944 se siguió una huelga fecha en que se derrocó al General Maximiliano Hernández Martínez, llegando a tal momento de paralizar el comercio, la educación, la industria, el transporte y la administración pública. Posteriormente se fundó la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), con fines de orientar a los trabajadores de la ciudad como del campo en la política, es decir como un partido político.

Estando en el poder el Coronel Osmín Aguirre Salinas la UNT, las organizaciones sindicales fueron canceladas, así como los partidos políticos democráticos quedando el único partido oficial de esa época llamado Partido Agrario que luego se retornó a la represión

masiva. Fue así que en los años 1945, se dio una reconstrucción del movimiento sindical y estudiantil universitario el cual fue víctima de grandes represiones.

En septiembre de 1950, llega al poder por medio de un fraude el Coronel Oscar Osorio, a quien se le debe la promulgación de la Constitución de 1950, la cual significó un reto grande en relación a las otras Cartas Magnas salvadoreñas, ya que se introducía en sus artículos principios tales como: el de la función social de la propiedad, ampliación de los derechos laborales, etc. Una de las características del Gobierno de Osorio y que tuvo repercusión en cuanto al sector más desprotegido de aquel tiempo fue el sector trabajador. Se descansó en líneas de represión y terror en contra de los movimientos democráticos organizados de El Salvador, tras dividir el Movimiento Obrero y respaldar a una central, reaccionaria con todo el apoyo del gobierno de Osorio en relación con toda la clase trabajadora salvadoreña.

Los afectados de la represión llegaron hasta los estudiantes, obreros y miembros de partidos políticos, los cuales fueron encarcelados, torturados, desterrados y otros asesinados. Básicamente los Derechos Humanos se estuvieron violentando por la seguridad de Osorio, eso se le denominó la Revolución del 48 conocida como "Robo-lución" siendo un período de atrocidades y esto dio paso a otra época presidencial que estuvo a mano de José María Lemus, quien dice en su gobierno se garantizaba por ser un garante de los derechos Constitucionales, el recibió los exiliados políticos, sin discriminación de ninguna especie y se comprometió a respetar los derechos de organización gremial y política, sostenía que su administración es honesta basada estrechamente con el imperio de la Ley.

La Fuerza Democrática Salvadoreña, se compara al derrocamiento del dictador de Cuba en los años 1959, con la instalación de un nuevo régimen de Gobierno Revolucionario. Esas experiencias le sirven a las masas populares salvadoreñas por la movilización de las mismas Lemus cambia su forma primitiva a la actitud conciliatoria, el Gobierno de Lemus y

el ejército fueron incapaces de darle una salida progresista y por lo contrario se ocuparon en el uso de la violencia.

Fue hasta en Octubre de 1960, que se invocó el principio constitucional del Derecho a la Insurrección fecha que se da el golpe de Estado a la dictadura militar del teniente coronel José María Lemus López, quien fue electo presidente en las elecciones de 1956 en las que se presentó como candidato único, no pudo continuar las políticas de moderada reforma social de su antecesor Óscar Osorio, por la reducción de los ingresos gubernamentales ante la caída de los precios del café, lo que generó protestas populares. Fue derrocado antes de terminar el período constitucional de 6 años para el que había sido electo de acuerdo a la constitución de 1950.

Su gobierno, de carácter liberal permitió el regreso de exiliados y la liberación de numerosos presos políticos, su carácter humanitario demócrata y solidario, le permitió desarrollar importantes obras para el país, principalmente en infraestructuras y obras comunitarias, un golpe de Estado de orientación cívica aglutinó a sindicatos ,estudiantes y partidos de centro izquierda, organizado por el Frente Nacional, lo derribó el 26 de octubre de 1960; durante su gobierno se promulgó la Ley de Inquilinatos con la que se pretendía regular aumentos de renta, sin embargo su gestión fue incapaz de detener el declive económico y social y terminó reprimiendo duramente a los opositores, llegando al extremo de declarar el estado de sitio.

Esto dio lugar a un estado Cívico Militar, manifestando que su papel se encaminaría a restablecer el imperio de la Ley y de respeto de los derechos de los ciudadanos que habían sido vulnerados por la administración de Lemus.

Lo importante de esta administración es, que se deja intacto todo el aparato estatal con funcionarios capaces y honrados y además se dictan leyes tales como: Ley de creación de los Tribunales de Trabajo, Ley Procesal de Trabajo, entre otras. Pero no todo fue bueno,

porque también se dieron acontecimientos relacionados con los despidos masivos como medidas de explotación, se aumentaron las tareas rurales, mientras estas tareas se daban, los dirigentes eran perseguidos, estudiantes por ser personas contrarias al régimen, es por eso que estos no se ganaron la confianza, no pudieron ser engañados por lo tanto la constituyente de la época aprueba una nueva constitución en 1962.

En el año de 1963, en este periodo hubo un descenso de la organización sindical que simultáneamente, fue casi en su totalidad absorbida por las confederaciones gubernistas, así en el año de 1964 existieron menos organizaciones en diferentes rubros (Refinería de azúcar, bebidas gaseosas y Cervezas).

A partir de este año se organiza la Unión Nacional de Obreros Católicos (UNOC) grupo religioso que por influencia de la Confederación Latinoamericana de Sindicatos Cristianos se convierte en Unión de Obreros Cristianos, pero fue hasta el año de 1965 que se crea la Federación Unitaria Sindical Salvadoreña, que adopta la iniciativa de crear una Central única para los trabajadores.

Fue hasta el año de 1967, que da lugar a la creación de la Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños (ANDES 21 DE JUNIO) se convierte en uno de los más importantes, en consecuencia bajo parámetros de oposición al régimen imperante.

En el año de 1968 y 1969, fue una época donde empieza a transformarse la lucha laboral en la lucha política, adoptando ya no una conciencia gremial sino política o de clase, mientras que en el año de 1973 fue una época donde los sindicatos son controlados por el gobierno, se organizó la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS), surge por la contradicción entre los intereses de los trabajadores y el sindicalismo bajo el control patronal, luego pasa a convertirse en un referente fundamental del sindicalismo de izquierda, llegando hasta cierto punto a convertirse en el año de 1975 en una de las principales organizaciones fuera de control de la patronal, es decir estamos en

presencia de los años de Presidencia de Duarte. Aproximadamente en el año de 1984, había sectores progresistas que entran en un proceso más organizativo y en cierta manera cambia el rumbo del movimiento obrero salvadoreño con diversas organizaciones campesinas.

En 1989 se da una organización neoliberal, dónde la política oficial la sostuvo la Democracia Cristiana es por eso, que en El Salvador la década de los ochenta fue considerada como la Década Perdida por la Guerra y la administración del Presidente Napoleón Duarte, fue hasta la década de 1990 en la cual se obtuvo un crecimiento impresionante, donde se pone en marcha un nuevo Plan de Desarrollo Económico y Social, es por ello que la transición hacia la democracia comenzó en un momento en que la economía nacional se encontraba en crisis. En nuestro país el movimiento Sindical Laboral, incorpora a sus luchas populares sus demandas económicas, políticas y sociales que se venían persiguiendo en su momento histórico, con el fin de conquistar mejoras reivindicatorias laborales para él y su familia.

La situación de los Sindicatos ha cambiado grandemente en los últimos años y varios factores han venido a contribuir en la creación de políticas encaminadas al ajuste de una nueva economía marcada por la globalización, esto implica cambios importante en las relaciones laborales y por lo tanto, en la forma y espacios de la acción sindical, este nuevo periodo marca una coyuntura, el Estado deja de ser el encargado de la asignación de recursos, para la protección del empleo y población salvadoreña, es por ello que los sindicatos ven reducidos sus márgenes de acción frente al estado, reducen su papel como actores políticos que hoy en día muchos grupos partidarios se aprovechan de esa debilidad para imponer su régimen político y con eso obstruyen a las grupos para desarrollar su pleno cumplimiento de la libertad sindical.

Esta situación conlleva a los grupos organizados a tomar reacciones de protesta en forma violenta frente a las diversas instituciones y que en su momento presentan una conducta anti sindical y por ende una fragilidad, dando lugar a la impunidad laboral en el país. Por lo que a lo largo de catorce años el movimiento Sindical Laboral Salvadoreño

desarrollo importantes luchas, las cuales muestran actitudes reivindicativas, marcadas por la naturaleza de esfuerzos de lucha y sacrificios, en razón de los Convenios referentes a la libertad sindical, la negociación colectiva de trabajo, como también sobre protección del derecho o la sindicación, y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.

2.1.5 HISTORIA DEL DERECHO COLECTIVO EN EL SALVADOR

En este contexto se realizara una reseña histórica del Derecho Colectivo Salvadoreño es así, que en 1914 se fundó la sociedad de empleados de comercio se constituyó la Confederación de Obreros en El Salvador, que reunió las distintas sociedades como lo son: sociedad el Quetzal, sociedad cooperativa de zapateros, sastres y la sociedad de carpinteros, que luego en 1920 generaron las primeras huelgas.

El 29 de febrero de 1921, finaliza la primera huelga general del gremio de zapateros, que entre sus demandas estaban mejoras salariales y la lucha con sus despidos injustificados y malos tratos, en 1923 se funda la Federación Regional de Trabajadores de El Salvador (FRTS) que agrupo a los panificadores, ferrocarrileros, tejedores, pintores, motoristas y mecánicos, en este mismo año se fundó la Universidad Popular Farabundo Martí, el 3 de noviembre en la Habana Cuba siendo dirigida y organizada por Julio Antonio Mella, quien desarrolló un papel importante para la superación de los obreros y la unidad de los estudiantes ya que su propósito fue abrir un senda de luz para la generación de nuestros obreros, decía también que era un camino abierto para un futuro mejor, la llamó “la hija querida de sus sueños”, en ella ligó a estudiantes e intelectuales con los sindicatos como prueba evidente que debía tener el nuevo organismo educacional, siendo clausurada la universidad el 22 de enero de 1927, manteniendo frases célebres tales como: “Las aulas han cerrado, pero las páginas de los libros se abren.”

En 1928 se aprueba el Reglamento de Horas de Trabajo; en 1931 en las únicas elecciones libres el ingeniero Arturo Araujo llega al poder, apoyado por la masa campesina y obrera, pero que no pudo cumplir debido al desorden administrativo y principalmente por

el impacto de la crisis mundial de los años treinta que produjo el país, la caída del precio del café, desempleo y reducción de salarios y en 1932 se dio el levantamiento de campesinos en el occidente del país fue sangrientamente reprimido por fuerzas gubernamentales.

En 1944 se formó el Comité pro Confederación de Trabajadores que ante los malos tratos patronales, bajos salarios y constante represión, era necesario que existiera, siendo en 1946 que se crea el Departamento Nacional de Trabajo y el 14 de diciembre del mismo año se convirtió en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fue entonces el 12 de enero de 1946, que se promulgó la Ley General de Conflictos Colectivos de Trabajo por Decreto número 322 de esa fecha y publicado en el Diario Oficial el 15 de este mismo mes y año, el apareamiento de esta ley que se viene a confirmar con el derecho de celebrar contratos de trabajo, correspondía a los grupos sociales inscritos en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

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

El 7 de septiembre de 1950 se redactó una nueva Constitución de la República logrando la inclusión de un capítulo sobre “Trabajo y Seguridad Social” la cual sienta las bases de una regulación moderna del derecho del trabajo como un artículo de comercio y no como función social que goza de la protección del Estado, para el año de 1953 se decreta Ley del Seguro Social.

A lo largo de la historia se ha observado una lucha constante por parte de los trabajadores para mejorar las condiciones laborales, debido a la explotación exagerada que los patronos ejercían sobre éstos y fue por ello que los trabajadores comenzaron a reunirse porque habían llegado a la conclusión que sólo la coalición y la unidad eran viables para combatir el poder económico de los patronos, procediendo a integrar a las organizaciones sindicales que desde su origen están en constante lucha para una distribución equitativa de la riqueza obtenida con el esfuerzo de los propios trabajadores.

Por otra parte la naturaleza jurídica deviene que dentro de las fuentes materiales del derecho laboral se encuentra, precisamente el contrato colectivo siendo la institución central del derecho colectivo, porque constituye la finalidad inmediata del sindicato y por qué mediante la contratación colectiva, se fijan las condiciones de trabajo, para aumentar el nivel de ingresos, mejorar la calidad de vida de los trabajadores, por las fijaciones mínimas que establece el código de trabajo, además rompe la desigualdad que provoca el contrato individual y así se equipara frente al colectivo de los trabajadores.

En El Salvador la actividad laboral se desarrolla en dos grandes grupos: actividad laboral en el sector privado y en el sector público, dónde el sector privado se rige principalmente por el Código de Trabajo entre otras leyes. Mientras que la actividad del sector público se rige, principalmente por la Ley del Servicio Civil, que regula la carrera administrativa, así como por las Disposiciones del Presupuesto General a cargo de la Unidad del Gobierno Central. Así como de las que se originan de la ejecución de los respectivos Presupuestos Especiales de las Instituciones Oficiales Autónomas propiamente dichas.

Ciertamente, el sector laboral por su parte propuso la necesidad de que, el Estado de El Salvador ratificara los convenios de la OIT., en materia de libertad sindical, si se quería alcanzar un pleno ejercicio de este derecho fundamental y mantener un ambiente de armonía en las relaciones de trabajo, en ese sentido el Gobierno de El Salvador y los representantes de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) afirmaron que no se podían ratificar estos convenios por ser una amenaza contra la Constitución de la República. Porque

en ese momento no se reconocía expresamente el derecho de asociación profesional a los empleados públicos y municipales.

Para la ratificación de los convenios de la O.I.T., en materia de libertad sindical y Contratación Colectiva, se necesitó de una situación imprevisible para aquellos que estaban en contra de avalar su ratificación; siendo así la puesta en marcha del nuevo sistema generalizado de preferencias (SGP Plus), que se proyectaba entrara en vigencia el 1° de julio de 2005 y que contenía una serie de ventajas arancelarias para los países participantes en sus relaciones comerciales con la Unión Europea.⁹

Por otra parte, para conceder el nuevo sistema generalizado de preferencias¹⁰, se requería la ratificación y cumplimiento de los principales convenios internacionales sobre Derechos Humanos, derechos laborales, buen gobierno y medio ambiente. Por esta razón el Presidente de la República el Señor Elías Antonio Saca, manifestó su disposición para ratificar los convenios 87 y 98 de la O. I. T.

Fue hasta el mes de agosto del año 2006 que se ratificaron dichos convenios situación que conlleva a reformar la Ley de Servicio Civil, para poder así formar diversos sindicatos en instituciones públicas y municipalidades, el sector laboral por su parte se planteó la necesidad de que el Estado de El Salvador ratificara los convenios de la O.I.T. En materia de libertad sindical y Contratación Colectiva, entre ellos se encontraban principalmente el convenio 87 y 98 de la O.I.T. por lo que, el 22 de agosto de 2006 la Asamblea Legislativa de El Salvador aprobó dichos convenios. Ambos fueron publicados en el diario oficial el 29 de agosto de 2006, obligándose el Estado de El Salvador según la Constitución de la OIT a

⁹La vigencia de los convenios era un requisito para el mantenimiento de las preferencias arancelarias para estimular las exportaciones de productos elaborados en El Salvador dentro de los países integrantes de la Unión Europea.

¹⁰ FUSADES afirma, que los dos convenios mencionados; de no ratificarlos, se corre el riesgo de no gozar de los beneficios del nuevo sistema “SGP Plus” y con ello sufrir las desventajas económicas que significa perder los privilegios arancelarios sobre ciertos productos en Europa. Cabe aclarar que de no ratificar los tratados, tal como lo solicita la Unión Europea, El Salvador continuaría gozando de las ventajas que otorga el “SGP General”, pero perdería la oportunidad de acceder al “SGP Plus”, que es más amplio en cuanto a la lista de productos beneficiados y que además les concede el privilegio de ingresar en territorio europeo con cero arancel. Debemos reconocer la especial importancia para el desarrollo económico del país que significaría pertenecer al programa de exenciones arancelarias del mercado de la eurozona; pero se deben valorar las razones que han vuelto la ratificación de los Convenios N° 87 y N° 98, jurídicamente difícil. FUSADES, Departamento de Estudios Legales, *Boletín de Estudios Legales*, No. 50, febrero 2005 p. 2.

armonizar la ley secundaria, es así que se reforma en ese momento la Ley de Servicio Civil, para establecer la forma como los trabajadores de instituciones públicas y municipales deberían de constituir los sindicatos, requisitos y procedimientos para celebra los contratos colectivos de trabajo.

Situación que no duró mucho, debido a que en octubre del mismo año la Sala de lo Constitucional declara Inconstitucional una frase del artículo 2 del convenio 87, acontecimiento que dio lugar a reformar el artículo 47 de la Constitución de la República lo que resolvió el vacío constitucional, es así como en el año 2009 surge el primer sindicato de los empleados públicos el cual fue el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2.2 CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Según el tratadista Carnelutti “Conflicto de Trabajo es, el contraste de intereses entre el que tiene la fuerza de trabajo y no tiene el capital, o el que tiene el capital pero no tiene la fuerza de trabajo”. En palabras del Doctor Tissebaum, se refiere a la existencia de conflictos cuando se evidencia un antagonismo de los intereses contrapuestos el cual se tornara en controversias cuando la situación o lesión que motiva el antagonismo es sometida a la decisión de autoridad mediante el proceso colectivo.

De acuerdo con lo antes expuesto, los conflictos colectivos de trabajo son los que derivan de un grupo de trabajadores organizados frente a un empleador o empleadores, con miras al otorgamiento o revisión de un contrato colectivo de trabajo en pro de mejorar las condiciones laborales a la cual es sometido, dicho de otra forma es el cumplimiento de las cláusulas del contrato de trabajo en caso de ser afectado el trabajador mismo. De ello se desprende que la finalidad del conflicto colectivo puede ser: 1. la celebración de un contrato, 2. la revisión de un contrato colectivo de trabajo, 3 el cumplimiento de una norma existente en un contrato.

Los procedimientos para la solución de los conflictos colectivos de trabajo los comprende la doctrina en dos grupos: el sistema de solución jurisdiccional y el denominado sistema de solución política. Esta división está fundada en la conocida clasificación de los conflictos colectivos de derecho y económicos o de intereses. Se sostiene por algunos autores que los primeros deben ser resueltos por los tribunales jurisdiccionales, basándose en el hecho que la finalidad de estos conflictos derivan de la mala aplicación de una norma, en cambio los conflictos colectivos económicos de intereses, estos resuelven cuestiones de índole económico, su solución ha de encomendarse a los órganos administrativos.

No obstante lo dicho con anterioridad busca solucionar los conflictos colectivos de trabajo, este punto de vista es el que comparte el Dr. Guillermo Cabanellas¹¹, quien manifiesta en su conocida obra de Derecho de Conflictos Laborales “que la solución adoptada por el Estado sea obligatoria en los conflictos colectivos sobre la base de un sistema legislativo, debe preferirse el que tiene por contenido la solución judicial”.

Es de suma importancia mencionar que nuestra legislación sigue los lineamientos de la doctrina, en el sentido que el conocimiento y decisión de los conflictos colectivos jurídicos ésta reservado a los tribunales dependientes del Poder Judicial y los de naturaleza económica, conoce el Poder Ejecutivo por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2.2.1 CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER JURÍDICO

Se puede decir que son aquellos que tienen lugar entre núcleos de trabajadores organizados en forma de asociaciones profesionales y un empleador u organización profesional de empleadores, con el fin de obtener el cumplimiento o interpretación de las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo, cuando ello afecte el interés profesional.

La finalidad de los conflictos colectivos de carácter jurídico es, determinar a quién corresponde el derecho establecido en una norma preexistente, contenida en un contrato

¹¹ <https://issuu.com/ultimosensalir/.../diccionario-jurídico-elemental---guillermo-caban>

colectivo de trabajo, decisión que la hace el juez ordenando que la cumpla quien la haya violado o bien fijando su exacto sentido y alcance.

Los conflictos colectivos jurídicos deben su importancia, a que son el aparato legal necesario para encausar el desarrollo de las contiendas colectivas, afianzándose con ellos el equilibrio laboral, justicia social, en busca de una sociedad más justa y más humana en miras de construir una paz social.

2.2.2 CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO

En nuestra Constitución Salvadoreña, se establecen los conflictos colectivos y los procedimientos que se deben seguir en materia laboral regulados de tal manera que permitan la solución rápida de los conflictos entre las partes. En consecuencia es un derecho inherente a la persona para la autodefensa, utilizando para ello los medios pacíficos mediante la negociación colectiva y el dialogo.

Los conflictos colectivos de carácter económicos o de intereses: son los que tienen como finalidad la celebración o revisión de un contrato colectivo de trabajo y se originan por el desequilibrio de intereses colectivos económicos, entre trabajadores y empleadores o por la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores.¹²

Asimismo los conflictos colectivos de carácter económico son impulsados por la clase trabajadora, dependiendo de las condiciones, ejerciendo acciones como medida de presión por medio de manifestaciones, boletines, marchas, suspensión de labores, estos conflictos tienden a normar mejores condiciones laborales y prestaciones económicas desarrollándose en tres etapas, según lo establecido por la Ley de Servicio Civil.

¹² Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2.2.3 TRATO DIRECTO

Esta es la primera etapa, que da inicio a la solución de este tipo de conflictos, puedes surgir a iniciativa del sindicato de trabajadores o del mismo empleador, la ley da facultad de poder solucionar los conflictos.

El trato directo tiene como objetivo celebrar o revisar el contrato colectivo de trabajo, no dejando de lado las obligaciones y derechos que tienen ambas partes. Esta tiene como fin llegar a un acuerdo para dar por terminado el conflicto sin pasar a la siguiente etapa.

Cuando se trate de la celebración o revisión de un contrato colectivo de trabajo, se presentara la solicitud por escrito el cual se denominará Pliego de Peticiones, acompañada de dos ejemplares del proyecto del contrato y certificación del punto de acta de la sesión donde se haya aprobado dicho proyecto, siempre y cuando reúna los siguientes requisitos:

- a) Designación de la parte requerida.
- b) Designación de la parte requirente.
- c) Los nombres de las personas encargadas de la negociación.
- d) Una breve relación de los fundamentos sociales jurídicos, económicos y técnicos en lo que se base el pliego de peticiones.

De tal manera la solicitud y la documentación, antes mencionadas deberán ser dirigidas al Tribunal de Servicio Civil, quien reservara copia de la misma y el original lo hará llegar, sin pérdida de tiempo, a la parte a quien va dirigida. Presentada la solicitud y el proyecto dicho la parte a quien se dirige, dentro de setenta y dos horas de recibida deberá reunirse para llevar a cabo las sesiones de negociación y si las partes interesadas no se reúnen o se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas lo hará saber al Tribunal de Servicio Civil, el que previa audiencia programara las sesiones pertinentes.

Sí en la negociación directa las partes llegaren a un acuerdo sobre el proyecto de contrato colectivo de trabajo, éste se someterá a la aprobación de la respectiva asamblea sindical y a la opinión favorable del Ministerio de Hacienda, luego de ser aprobado el contrato, será firmado por las partes para su respectiva inscripción, que estará a cargo del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, quedando así concluido el conflicto. En

cambio si el acuerdo fuere parcial se harán constar en acta los puntos en que hubo acuerdo, especificándose de una sola vez en aquellos en que no los hubo, acta que será extendida en duplicado, por lo tanto cualquiera de las partes podrá solicitar al Tribunal de Servicio Civil que inicie la etapa de conciliación.

Además la resolución que dicte el Tribunal de Servicio Civil, admitirá recurso de revocatoria para ante el mismo Tribunal, siendo este quien conoce y resuelve de esa decisión, el trato directo no podrá tener una duración mayor de veinte días hábiles, a excepción que las partes acuerden prórroga.

2.2.4 CONCILIACIÓN.

Esta es la segunda etapa que procede al recibir la solicitud de conciliación, siendo el Presidente del Tribunal de Servicio Civil quien decidirá si interviene como tal o designa un conciliador, que durante cuarenta y ocho horas siguientes cite a las partes en conflicto para programar las reuniones de conciliación y nombrar a sus representantes.

Además del conciliador, en reuniones en que tenga que abordarse asuntos importantes o de difícil solución, podrán participar uno o más conciliadores nombrados por el Tribunal de Servicio Civil, el conciliador tiene la facultad de moderar el comportamiento de las partes y procurar avenirlos, proponiéndoles sobre los distintos puntos de discordia las soluciones que a su juicio sean justas, equitativas, convenientes para las partes. Con el propósito de armonizar los intereses de las instituciones públicas y el de sus trabajadores.

Durante el procedimiento de conciliación no estará sujeto a ninguna formalidad, en él no se admitirán acciones o métodos que puedan obstaculizar el avenimiento, debiendo en todo caso darse la mayor flexibilidad al trámite y a la negociación. En esta etapa solo se negociaran los puntos en que no hubo acuerdo, salvo que las partes decidan modificar algún punto ya negociado.

Esta etapa tendrá una duración máxima de treinta días hábiles, contados a partir de la primera reunión que se celebre, excepto que las partes acuerden extenderlo, es por ello que esta podrá concluir por las siguientes causas:

- a) Cuando una de las partes manifiesta que no está dispuesta a conciliar,

b) 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 de la misma.

Por lo que el conciliador devolverá las diligencias al Presidente del Tribunal de Servicio Civil, quien dictará resolución declarando que ha terminado la etapa de conciliación y se hará saber la providencia a las partes.

2.2.5 ARBITRAJE.

Habiendo agotado la conciliación, se procederá al arbitraje en aquellos puntos dónde no hubo avenimiento en ninguna de las etapas anteriores, dentro de las setenta y dos horas de haberse sometido el conflicto al arbitraje, cada una de las partes designará un arbitrador y se le comunicará al Presidente del Tribunal de Servicio Civil, si una de las partes no hiciere el nombramiento en dicho plazo, el Tribunal de Servicio Civil lo hará en nombre del omiso u omisos. Designación que hayan sido dichos arbitradores, serán citados por el Tribunal para que concurran a su despacho dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, para ser juramentados por dicho Tribunal y además nombrar un tercer arbitrador que será el Presidente del Tribunal de Arbitraje. Pero si no hay acuerdo en la elección, el Tribunal de Servicio Civil dentro de las veinticuatro horas hará el nombramiento, tomará juramento al tercer árbitro y dará posesión de los cargos a todos los miembros del Tribunal de Arbitraje.

Requisitos que deben reunir los árbitros son los siguientes:

- Ser ciudadano salvadoreño
- Mayores de treinta y cinco años.
- Con título universitario
- Pleno goce de derechos civiles y políticos.

Es de aclarar que las partes designarán un sustituto que será juramentado de igual forma que el titular, quien tomará su lugar en caso de muerte, renuncia o remoción del cargo por una causal de recusación, es decir que por cada árbitro las partes designarán un sustituto.

Casos en que no pueden ser miembros del Tribunal de Arbitraje:

Las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes, en las etapas anteriores.

Toda persona ligada a cualquiera de las partes como sus directivos, servidores públicos y otros.

Los árbitros podrán ser recusados ante el Presidente del Tribunal de Servicio Civil, dentro de las cuarenta y ocho horas de haber sido juramentados y luego el funcionario resolverá el incidente entre las cuarenta y ocho horas. Pero esta resolución admite recurso de revocatoria y se interpondrá de la forma que lo señala el Art.426 de Código de Procedimientos Civiles.

Causas de Recusación:

- a) No reunir los requisitos necesarios para ser miembro del Tribunal de Arbitraje o tener cualquier de los impedimentos que señala el Art. 147 de la Ley de Servicio Civil.
- b) Ser conyugue o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de los representantes, funcionarios, concejales y otros.
- c) Tener interés comprobado en el conflicto.

Modo de proceder del Tribunal de Arbitraje: al dar posesión a los miembros, el Presidente del Tribunal de Servicio Civil, entregará al Presidente del Tribunal de Arbitraje todos los antecedentes, informes y diligencias del procedimiento conciliatorio, luego los Árbitros procederán y sentenciaran conforme les dictare su conciencia con equidad y dentro de los límites legales, sopena de nulidad del respectivo laudo arbitral, también el Tribunal de Arbitraje podrá hacer las investigaciones que considere necesaria para la mejor solución de las cuestiones planteadas, como solicitar de las partes o sus representantes las informaciones que estime convenientes para ilustrar su juicio, por ejemplo podría ser: ordenar inspecciones y peritajes , interrogar a las partes y recibir declaraciones.

El Tribunal de Arbitraje debe actuar necesariamente, deliberar y resolver con la asistencia plena de todos de sus miembros, para dar sus resoluciones por mayoría de votos, si uno de sus miembros no asiste a las actuaciones del Tribunal de Arbitraje, este pierde sus honorarios , al repetirse la inasistencia por segunda vez será conducido por apremio.

Dentro de los cinco días siguientes al de la toma de posesión, el Tribunal de Arbitraje deberá de enterarse de los antecedentes del conflicto, recibirá pruebas y señalará el lugar, día y hora para oír a las partes. En esta audiencia se intentará por última vez el avenimiento y si fuese así se levantará acta inmediatamente y el acuerdo se someterá a la aprobación de la Asamblea Sindical.

Aprobado que sea el contrato, será firmado por las partes, siguiéndose con los trámites de inscripción en el respectivo registro, se concluye con el conflicto, pero de los treinta días siguientes contados a partir de la fecha de su integración, el Tribunal pronunciará el fallo, denominado “Laudo Arbitral”, siendo notificado a las partes y no admite recurso alguno

Para el caso de los honorarios de los árbitros, serán determinados y pagados por el Tribunal de Servicio Civil, por tratarse de personas que ejercen funciones públicas y los gastos ocasionados por la misma se incluirán en el presupuesto anual.

2.3 MARCO NORMATIVO

2.3.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA

El régimen de los derechos laborales, se encuentran protegidos constitucionalmente de tal forma que garanticen una vida que permita el desarrollo pleno de la persona humana como trabajador, y le aseguren a él y su familia, las condiciones necesarias para el completo desarrollo de sus habilidades al servicio de los demás dentro de la sociedad. Es por ello que el Estado se vuelve garante de los derechos laborales, creando los mecanismos necesarios para el fortalecimiento de la organización sindical.

La libertad sindical o derecho de sindicación es una realidad nueva dentro de la administración pública, este derecho se encuentra reconocido a partir de la Constitución, Tratados Internacionales, la Ley de Servicio Civil, estas tres fuentes jurídicas son las que desarrollan la libertad sindical y la contratación colectiva en el sector público y municipal en nuestro país .

Artículo 1 “El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común”.

En este artículo, se reconoce que el fin primordial del Estado es y debe ser la persona humana, garantizándole el goce de su libertad, salud, vivienda, educación y todos los derechos reconocidos que le aseguren el bienestar económico y la justicia social.

En ese sentido, el Estado va a proporcionar los medios necesarios, para que la persona, desde el instante de la concepción tenga un desarrollo pleno, como ser individual y colectivo, proporcionando seguridad jurídica para el ejercicio de los derechos, un debido proceso, obligaciones del trabajador y empleador.

Artículo 2 “Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos”.

Es así que el derecho al trabajo, es un derecho fundamental implícito a toda persona, en el cual a los trabajadores se les faculta organizarse para defender sus derechos, para evitar malos tratos, abusos de poder y violación a los derechos laborales de parte del empleador. En el caso del derecho a la libertad se hace referencia en su sentido más amplio, a que toda persona tiene el derecho: de tránsito, de asociación, de culto, de pensamiento.

Artículo 7 “Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.”

Este artículo establece, el derecho de asociación y el derecho de reunión, de manera general y amplia ya que existen otras formas de organización como las que realizan las iglesias, los partidos políticos y los sindicatos de trabajadores y empleadores siendo ejemplos de esta situación.

Significa que la libre asociación constituye un ámbito de autonomía complejo que alcanza tanto al derecho para crear asociaciones, como el derecho individual de asociarse de igual forma al establecimiento de condiciones para el libre desenvolvimiento de la libertad de asociación.

El derecho de asociación conlleva a obtener la representación y personalidad jurídica, a realizar sus propios reglamentos, elecciones internas y a no ser disueltas por ningún motivo ni por entes ajenos a la organización de forma arbitraria. Siendo estas las garantías que le permiten a los grupos organizados para existir y desarrollarse, sin embargo los sindicatos para su creación y desarrollo, su disolución o suspensión, sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley.

Art. 47 Inc.1° “Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, los funcionarios y empleados públicos y los empleados municipales”.

Quiere decir que el derecho de asociación, se consolida cuando las personas que integran los movimientos sindicales y gremiales logran el reconocimiento de sus derechos, mediante una lucha constante, sin importar la ocupación que este desempeña dentro de la institución, ya que es una facultad que tienen los trabajadores de poder organizarse para la defensa de sus intereses comunes y así alcanzar una mejor calidad de vida.

En consecuencia, el derecho a la igualdad debe ser aplicado a todos, de tal manera que se reconozca y se garantice a los ciudadanos a ser tratados en condiciones humanas y sin discriminación. Es decir que los hombres nacen y permanecen libres e iguales ante la ley y por lo tanto en virtud de este principio, toda persona sin distinción alguna tiene derecho al trabajo y a que se le den las mismas oportunidades en el campo laboral para la satisfacción de sus necesidades básicas.

Inc.2° “No dispondrán del derecho consignado en el inciso anterior, los funcionarios y empleados públicos comprendidos en el inciso tercero del Art. 219 y 236 de esta

Constitución, los miembros de la Fuerza Armada, de la Policía Nacional Civil, los miembros de la carrera judicial y los servidores públicos que ejerzan en sus funciones poder decisorio o desempeñan cargos directivos o sean empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial”.

El derecho a la libertad sindical, es uno de los derechos básicos, indispensables y esenciales, para que los trabajadores puedan vivir con dignidad y alcancen el pleno desarrollo de su personalidad, queda claro que constitucionalmente este derecho se limita, pero sin embargo a nivel de aplicación las personas pueden ejercer el derecho de sindicación, siempre y cuando estos cumplan con los requisitos establecidos en la ley

El derecho de asociación, es un derecho humano que consiste en la facultad de unirse y de formar grupos, con objetivos lícitos y que es reconocido por la Constitución de la República, el derecho de libertad sindical o de asociación implica tomar en cuenta la libre disponibilidad de los individuos para constituir formalmente una agrupación, es decir todos los trabajadores, empleadores públicos y municipales tienen el derecho de constituirse libremente y de igual manera afiliarse a los mismos para promover y defender intereses laborales. Otro punto importante es el hecho de que prevalezca el principio de igualdad como el que señala la ley primaria, donde dice que todos somos iguales ante la ley y por lo tanto no hará distinción alguna de todos los derechos que se confieren sin distinción alguna de los derechos y sin discriminación de cualquier naturaleza.

Pero esta facultad, no es para todos los trabajadores en general, por la razón que existen factores que dan lugar a la exclusión de los empleados públicos y municipales, siendo hasta cierto punto una desventaja para poder hacer uso del derecho de sindicación como al igual de la contratación colectiva, tal es el caso de los miembros de la Policía Nacional Civil y los de la Fuerza Armada, estos en primer lugar carecen de representación sindical legalmente establecida y por tanto estos no pueden ejercer acciones encaminadas a alterar el orden público, por la razón que estas instituciones son creadas para servir y proteger a la

ciudadanía, siendo la misión de la fuerza armada la defensa de la soberanía nacional y la integridad del territorio es por ello que el Estado deposita en ellas esa confianza para que intercedan en combatir los delitos, mantener la paz interna y la seguridad pública, según lo establecido en la Ley Orgánica de cada una de ellas.

Inc.3° “En el caso del Ministerio Público, además de los titulares de las instituciones que lo integran, no gozarán del derecho a la sindicación sus respectivos adjuntos, ni quienes actúan como agentes auxiliares, procuradores auxiliares, procuradores de trabajo y delegados”.

Es importante reconocer que el Ministerio Público se conforma de varias instituciones, siendo estas las siguientes: Fiscalía General de la República, Procuraduría General de la República, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. En cuanto a este inciso cabe señalar que se describe un error, en cuanto a la figura del Procurador de Trabajo o Delegado, ya que la Ley Orgánica de la Procuraduría general de la República los menciona como Defensores Públicos Laborales, pero a parte de ellos esta cuenta con otras áreas tanto penal, familia, laboral y otras, siendo en cierta forma considerados que estos prestan un servicio a la población en general y están sometidos a una legislación interna, y no pueden ser considerados empleados de confianza y que sin embargo se les prohíbe hacer uso del derecho de sindicalización y la contratación colectiva, y por lo tanto esto da lugar a que se vulnera el principio de libertad sindical.

Inciso 4° “Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley”.

Las Organizaciones sindicales tienen el derecho a la personalidad jurídica, tomando en cuenta los requisitos formales para su constitución, de tal manera que los estatutos son los instrumentos jurídicos que regulan la organización y funcionamiento de los sindicatos, se

debe de realizar los trámites para obtener la personalidad jurídica y esto se hace en el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para su respectiva inscripción y legalización. Es por eso que para la creación de un sindicato de trabajadores y trabajadoras se deben seguir ciertas reglas específicas las cuales se encuentran establecidas en la Constitución de la República, Convenios Internacionales y la aplicación de la Ley de Servicio Civil, como normativa secundaria nacional.

Su disolución solo podrá ser decretada por un juez competente en materia laboral, este librara oficio al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que haga la anotación en el registro respectivo de la suspensión. Pero será la sanción la que pondrá fin a la existencia legal, decisión que se tomara en asamblea general o por el Juez competente, se ordena la cancelación de la personería jurídica y se procede a la liquidación de los activos del mismo, y luego el Director de Trabajo emite el acuerdo declarando extinguida la personería jurídica y luego se publicara en el Diario Oficial.

Inciso 5° “Las Normas Especiales para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión”.

Nosotros nos limitamos a pronunciarnos sobre este inciso, por ser de naturaleza distinta de nuestra investigación, no obstante la cláusula de exclusión se refiere que todos los derechos logrados por medio de la contratación colectiva son en beneficio de todos los empleados o funcionarios de la institución de que se trate, por el simple hecho de tener dicha calidad sin interesar si está o no afiliado al sindicato.

Inciso 6° “Los Miembros de las Directivas Sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el período de selección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos

disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.”

La importancia de las juntas directivas, es que son las que tienen a su cargo la dirección y la administración del sindicato, y estos para ser miembros deberán de cumplir con ciertos requisitos que señala la ley, los estatutos y los que exige el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio del Departamento de Organizaciones Sociales, en la cual sistematiza y actualiza la documentación para la inscripción de los representantes de la junta directiva

Inciso 7° “Asimismo, se reconoce a los trabajadores y empleadores mencionados en la parte final del inciso primero de este artículo, el derecho a la contratación colectiva, con arreglo a la ley. Los Contratos Colectivos comenzaran a surtir efecto el primer día del ejercicio fiscal siguiente al de su celebración. Una ley especial regulará lo concerniente a esta materia”.

A partir de la reforma de la constitución los empleados públicos y municipales tienen el derecho a negociar el Contrato Colectivo de Trabajo y los miembros de la junta directiva de las instituciones, deberán proceder como lo señala la Ley de Servicio Civil, son los llamados a fomentar la negociación colectiva para reglamentar mejores condiciones laborales de los empleados y estos tendrán derecho a gozar de una adecuada protección desde el momento de su contratación, así mismo durante el desarrollo de la relación laboral, la intervención internacional es importante en cuanto que se establece una protección generalizada de los trabajadores afiliados o no a un sindicato, ya que ninguna persona puede ser excluida, ni discriminada por su condición de trabajador. Si dichos derechos se ven limitados al no cumplirse el contrato colectivo cabe la posibilidad que estas inconformidades tienen que ser resueltas por las autoridades correspondientes.

Todo contrato que se celebre con apego a la Ley surtirá para sus efectos fiscales el primero de enero de cada año, independientemente la fecha de su celebración, para estos casos es aplicable la Ley de Presupuesto para el Ejercicio Financiero Fiscal.

2.3.2 INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES DE LA O.I.T

La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que termino con la Primera Guerra Mundial, y reflejo la Convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. Su constitución fue elaborada por una Comisión de Trabajo establecida por la Conferencia de Paz en París y luego en Versalles. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus Órganos Ejecutivos.

La fuerza que impulso la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad humanitarias, políticas económicas. Se dice entonces que las partes contratantes estaban conmovidas por sentimientos de justicia y humanidad, así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo. Muchas de las áreas que se estudiaron en ese momento fueron sobre; la reglamentación de las horas de trabajo incluyendo jornadas de trabajo y semana, prevención del desempleo por un salario digno, protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo, y la protección de niños, jóvenes y mujeres entre otros.

Para efectos de nuestro estudio, analizaremos los Artículos que consideramos más relevantes del Convenio 87 y 98 sin descartar la importancia de todos ellos.

Convenio N° 87 Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización¹³

¹³Convenio N° 87 Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización; Diario Oficial 159, tomo 372, Publicado el 29 de Agosto de 2006.

Este es uno de los ocho convenios de la Organización Internacional del Trabajo que han sido calificados por su Consejo de Administración, como Convenios fundamentales de los trabajadores, independientemente del nivel de desarrollo de cada Estado Miembro, y fue adoptado el 9 de julio de 1948, establece el derecho de todos los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a ellas, este Convenio fue ratificado por El Salvador el 6 de septiembre de 2006. La vigencia de estos fue producto de la reforma a la Constitución de la República para el reconocimiento al derecho de Sindicación a los empleados públicos y municipales.

Artículo 2 del Convenio 87

“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

Se establece el Derecho de los Trabajadores y de los Empleadores sin ninguna distinción a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como afiliarse a estas organizaciones, este término abarca a todos los trabajadores, y constituye una disposición bastante avanzada, con respecto a la reforma constitucional en El Salvador; aquí podemos establecer una comparación entre el citado Convenio y la Constitución de la República, aplicables a los empleados públicos y municipales en cuanto al reconocimiento de los derechos laborales.

Art. 4 del Convenio 87

“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa”.

Las asociaciones de profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones o confederaciones o cuales otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales, significa que las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimientos como lo señala la Ley de Servicio Civil. Para tales efectos existen casos dónde procede la disolución de los mismos, cuando por más de un año el número de sus miembros hubiese disminuido por debajo del treinta y cinco y otros.

Art. 10 del Convenio 87

”En el presente Convenio, el término Organización significa toda organización de trabajadores o empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”

Debemos de recordar que la finalidad del código de trabajo, es armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones en pro de mejorar las condiciones de vida, y por lo tanto a estos le nace el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos para luego alcanzar la negociación colectiva. Lo interesante de la Organización laboral es que se le permite que a los trabajadores se les garantice de manera más efectiva el cumplimiento de sus derechos, se les cumpla con las prestaciones negociadas, la creación de un sindicato no tiene que ser vista como un problema frente a la patronal, si no a lo contrario, es una solución en cuanto a la relación.

El derecho de toda persona de fundar sindicatos y afiliarse al de su elección, con apego a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales, y no se les podrá imponer restricciones al ejercicio del mismo.

Art. 11 del Convenio 87

” Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio de derecho de sindicación”

Desde que el país ratifica un convenio ya se vuelve miembro, es decir surgen obligaciones, en El Salvador el derecho a la libertad sindical ha sido objeto de múltiples violaciones, mediante actos de represión por parte de las instituciones en contra de la clase trabajadora e incluso se ha llegado a la persecución política en contra de los líderes sindicales, es decir no se respeta las garantías legales con la que cuentan algunos trabajadores, a no ser despedidos, desmejorados en su condición de trabajo, traslados, es decir con la ratificación de los convenios se fortalece el sector laboral y el Estado se obliga a adecuar la normativa nacional al convenio por medio de las reformas a la constitución de la República y la Ley de Servicio Civil.

Convenio N°. 98 Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva¹⁴

Ratificado por El Salvador en 2006 y adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo el 10 de julio de 1949, y al igual que el Convenio número 87, es uno de los ocho convenios de la OIT que han sido calificados por su Consejo de Administración como fundamentales, además de proteger a los trabajadores y a sus organizaciones, contra determinados actos de discriminación y de injerencia por parte de los empleadores que atenten contra sus derechos a la libertad sindical. Reconoce además el carácter voluntario de la negociación colectiva.

Artículo 1 del Convenio 98.

¹⁴ Convenio N°. 98 Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva, Diario Oficial 159, Publicado el 29 de Agosto de 2006.

1. “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.”

El Estado debe de generar políticas socio-laborales para que el empleado público y municipal se sienta estable y seguro, es decir sentirse en un ambiente de seguridad dónde sus derechos se les respeten y por el hecho de pertenecer a un sindicato de su elección no puede ser discriminado y esto le afecte el libre ejercicio de la libertad sindical y por lo tanto no puede menoscabar su dignidad como trabajador.

2. “Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.”

El trabajo es un derecho de la persona humana y es el Estado el responsable de brindarle todas las garantías necesarias para que haga uso de los mismos, siendo este caso el derecho a la libertad sindical y la contratación colectiva y por lo tanto el empleador no puede someter al trabajador a que disponga de ese derecho conforme a sus intereses o sea coaccionando su voluntad.

- b) “despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

La idea es que el trabajador goce de una estabilidad laboral por su condición de afiliado a un sindicato, porque este se siente respaldado, protegido y valorado como persona, y que esto no afectara la estabilidad laboral y la participación de las actividades del sindicato no podrán ser frustradas por el empleador, pero que siempre y cuando se concedan los permisos necesarios para que los directivos sindicales o sus delegados puedan cumplir con

sus obligaciones como tal. Dichos permisos deben ser solicitados por escrito, en duplicado y con la debida anticipación al jefe inmediato y con copia a la gerencia de recursos humanos, tomando en cuenta que si el empleador deniega esos permisos, puede incurrir en un ilícito penal, que se encuentran reconocidos en la legislación penal salvadoreña en su capítulo especial en cuanto a los delitos relativos a los derechos laborales, siendo el Estado el responsable de velar por la seguridad jurídica.

Artículo 3 del Convenio 98

“Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario para garantizar el respeto al derecho de sindicación.

Para la protección del buen funcionamiento de las asociaciones sindicales, es necesaria la creación de instituciones encaminadas a tutelar los derechos sindicales”.

Se dice que mientras prevalezca el respeto al derecho de la Libertad Sindical, se está erradicando los diversos conflictos por parte de los patronos que quieren obstaculizar el ejercicio de este derecho, es por eso que en nuestro país la Constitución engloba un conjunto de atribuciones que tratan de regular todas las situaciones presentes y futuras en las cuales exista una violación a derechos fundamentales, es allí donde intervienen algunas instituciones como por ejemplo la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Procuraduría General de la República, Ministerio de Trabajo y previsión Social, Fiscalía General de la República, Tribunal de Servicio Civil, todas estas en su mayoría representan el Ministerio Público de nuestro país, y la tarea de ellas es prestar los servicios jurídicos de manera gratuita a todos los habitantes.

Artículo 4 del Convenio 98

“deberán adoptar las medidas, adecuadas a las condiciones nacionales, para fomentar y estimular entre los 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.”

El Estado debe de crear una armonía social entre patronos y trabajadores para constituir con ello la paz social y laboral, creando mecanismos legales y necesarios por medio de las instituciones y fomentar con ello el Trato Directo, Conciliación y Arbitraje, dónde la función principal es asistir, asesorar, y seguir los procedimientos legales, erradicar las violaciones a la libertad sindical y al debido proceso, derecho de audiencia, generando así más armonía interna entre las partes y es el Estado mismo que debe de potenciar o facilitar la negociación colectiva de forma voluntaria, y la asociación sindical cumplir con el porcentaje del cincuenta y uno por ciento del total de los servidores de la institución pública que estará obligada a negociar y celebrar el contrato colectivo.

Artículo 6 del Convenio 98

“El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de sus estatutos.”

Si bien es cierto que el Convenio sea dado entre patronos y trabajadores no encierra a los funcionarios públicos, porque estos desempeñan profesionalmente un empleo público participando en el gobierno como piezas importantes para avanzar en el desarrollo del mismo, las condiciones de trabajo es producto de un entendimiento entre las parte, pero la dignificación del funcionario es importante en la administración , es por ello que la Ley de servicio Civil establece que todos los servidores públicos que se encuentran comprendidos en la Carrera Administrativa tienen derechos y obligaciones, deberes y prohibiciones.

LEY DE SERVICIO CIVIL¹⁵

La Ley de Servicio Civil, fue creada en 1961, ante la necesidad de regular las relaciones entre el Estado y sus servidores para establecer derechos y obligaciones a fin de satisfacer las exigencias de los empleados públicos y municipales.

Esta normativa secundaria regula las relaciones de trabajo entre el Estado y los empleados públicos comprendidos en la carrera administrativa, cuya forma de vinculación con la administración es mediante una plaza creada en virtud de la Ley de Salarios. Este cuerpo legal también protege y garantiza la estabilidad de los empleados en las instituciones de la administración pública y regula las condiciones de trabajo de instituciones según a la que pertenezcan, asimismo esta ley establece la protección del derecho de los empleados públicos para defender sus intereses económicos y sociales a través de la conformación de organizaciones sindicales.

Dicha ley se ha limitado con respecto a la Constitución de la república de El salvador y es que es más genérica al establecer que funcionarios, Empleados Públicos y Empleados Municipales pueden gozar del derecho a la sindicación, mencionando en su Art. 47 inciso segundo quienes no dispondrán de este derecho, por el contrario la Ley de Servicio Civil en su art. 4 menciona a los empleados públicos que no pueden formar sindicatos.

La Ley no regula otros derechos para el desarrollo del ejercicio de la libertad sindical en el sector público y municipal como por ejemplo: la formación de federaciones y confederaciones, la protección del fuero sindical, la implementación de prácticas antidiscriminatorias y la no injerencia de titulares de las instituciones en asuntos sindicales. Los empleados públicos tienen derecho a organizarse en asociaciones para defender sus intereses según la Constitución de El Salvador.

¹⁵Ley del Servicio Civil, artículos del 73 al 160, Decreto Legislativo N° 78 de fecha 24 de agosto de 2006, publicado en el Diario Oficial N° 187, Tomo 373 de fecha 09 de Octubre de 2006.

Artículo. 73 “los servidores públicos tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, de conformidad con las facultades y limitantes concebidas en la Constitución de la República, Convenios Internacionales y esta ley”.

Los servidores públicos, al ejercer el derecho de sindicalización, se determina que la defensa de intereses colectivos puede llevarse a cabo por medio de la creación y afiliación sindical. Es derecho de toda persona a fundar sindicatos y afiliarse al sindicato de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger intereses económicos y sociales.

“No dispondrán de los derechos consignados en este Capítulo, los servidores públicos comprendidos en el inciso 3° del Art. 219 y en el Art. 236 de la Constitución de la República; los titulares del Ministerio Público y sus respectivos adjuntos, ni quienes actúen como Agentes Auxiliares, Procuradores de Trabajo y delegados de éstos, los miembros de la Carrera Judicial, de la Fuerza Armada, de la Policía Nacional Civil y los demás servidores públicos que se encuentren excluidos de la carrera administrativa.”

Se prohíbe la libre sindicalización a miembros de la Fuerza Armada, de la Policía Nacional Civil y otros, que por su desempeño profesional, sean en relación a los fines del Estado, además a los empleados públicos, la norma primaria no les reconoce la libertad de asociación sindical, es por eso que se refleja un problema, en tanto que priva del ejercicio de derechos humanos fundamentales de los trabajadores, reconocidos por el Estado como miembros de la OIT.

“No obstante lo regulado en el inciso anterior, los servidores públicos comprendidos en el literal (m) del artículo 4 de esta ley gozarán de los derechos establecidos en el presente capítulo siempre que dichos servidores públicos no ejerzan en sus funciones poder decisorio o desempeñen cargos directivos o sean empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.”

En efecto, la Ley de Servicio Civil regula lo pertinente a la constitución de sindicatos o asociaciones profesionales, en base al procedimiento para que nazca a la vida jurídica un sindicato del sector público, considerando los siguientes pasos: Asamblea de constitución del sindicato, elaboración y aprobación de acta de constitución de los estatutos, certificación del acta de constitución por medio del notario o delegado de trabajo, presentación de la solicitud de la personería jurídica y aprobación de los estatutos ante el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales con los requisitos que establece la ley, registro e inscripción de la personería jurídica, y publicación en el Diario Oficial.

Artículo 101 “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.”

Su finalidad consiste en armonizar las relaciones laborales regulando con ello las condiciones, derechos y obligaciones entre las partes contratantes durante la vigencia del contrato, obteniendo mejores beneficios entre los suscriptores del contrato, por consiguiente, o si fuera lo contrario los trabajadores pueden demandar la no aplicación o mala interpretación jurídica de una cláusula del contrato colectivo de trabajo, si estiman que la misma lesiona sus derechos fundamentales.

Artículo 102 “La contratación colectiva debe ajustarse a los principios y garantías constitucionales y al marco normativo general establecido en las leyes.”

En materia de derecho constitucional existen principios rectores que tutelan derechos fundamentales, derechos sociales encaminados a la protección y realización de la persona humana, por tal razón es responsabilidad del Estado emplear todos los mecanismos

necesarios para su protección, estos principios son directrices encaminadas a velar por los derechos consagrados a favor del empleado público y municipal, es por eso que mediante la contratación colectiva se garantiza y se fortalecen los derechos consignados a favor de la clase trabajadora y estos son irrenunciables de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución de la República de El Salvador, los Convenios Internacionales de la Organización del Trabajo, Leyes Secundarias.

Artículo 103 “La Junta Directiva sindical podrá elegir, de entre sus miembros, una comisión negociadora y suscriptora del contrato colectivo, y en su caso conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del Art.106.”

La Junta Directiva, es la que motiva, promueve y busca los mecanismos legales para crear una comisión negociadora para suscribir el contrato colectivo con los titulares o sus representantes de la institución pública, donde los miembros de la comisión pueden ser de la junta directiva afiliados o no al sindicato. Dicha representación Sindical deberán gozar de la protección contra todo acto que pueda perjudicar en todos los aspectos, incluido el despido por razón de su condición, éstos deberán disponer de las facilidades apropiadas y permiso oficial sin restricción, para permitirles el desempeño rápido, eficaz de sus funciones.

Al momento de elegir la comisión negociadora, se toman en cuenta las facultades, cualidades y conocimientos de los temas en discusión, facilidad de expresión, conocimiento de las leyes aplicables a cada caso, capacidad de negociación, honradez, liderazgo y otros.

Artículo 104 “La representación de la Institución pública será ejercida por el titular de la misma o por los representantes que éste designe y serán responsables de conducir las negociaciones.”

Son representantes legales, la persona que está facultada para comprometer con su firma la institución pública en la celebración y ejecución de todos los actos en sus relaciones

directas con la comisión negociadora, siendo uno de los sujetos que tiene poder de decisión en favor del titular. En otras palabras son representantes de la institución en su relación con el sindicato y por lo tanto facultan y obligan aquel en la aplicación del contrato y demás instrumentos normativos que deriven de la aprobación del mismo, además a los titulares de la misma institución. Este proceso de negociación colectiva será en su caso ejercida directamente por el titular de la institución o por el representante que este designe con poder de decisión.

Artículo 105 “Las partes negociadoras de un contrato colectivo pueden nombrar hasta cuatro asesores como máximo, quienes intervendrán con derecho a voz en la negociación.”

Las partes tienen el derecho si lo consideran necesario de nombrar asesores en las negociaciones del contrato colectivo de los cuales se requieren de mucha responsabilidad, experiencia, conocimientos en lo jurídico, económico, financiero entre otros, los asesores que se nombren deben ser de confianza de las partes, con derecho a voz en las negociaciones. Estos también brindan el soporte técnico necesario, que permita velar por el pronto trámite y dar resoluciones de los puntos de interés que se quieren dirimir entre las partes.

Artículo 106”La Institución Pública estará obligada a negociar y celebrar contrato colectivo con el sindicato, a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los servidores públicos de la institución cuando éste así solicite.”

Si hubiese dos o más sindicatos en la misma institución, y ninguno de ellos cumpliera el porcentaje a que se refiere el inciso anterior, éstos podrán coaligarse con el fin de cumplir dicho porcentaje, en cuyo caso la institución pública estará obligada a negociar y celebrar contrato colectivo con los sindicatos coaligados, si estos conjuntamente los solicitaren.

No obstante lo mencionado anteriormente, podrán coaligarse para los efectos del inciso anterior, dos o más sindicatos dentro de la misma institución, aunque uno de ellos cumpla con el porcentaje exigido en el inciso primero del presente artículo”

El titular de la institución pública está obligado a negociar y celebrar contratos colectivos con el sindicato que lo solicite, siempre y cuando a este se encuentren afiliados el cincuenta y uno por ciento de los empleados públicos de la institución a la que pertenezcan, si existen dos o más sindicatos dentro de una misma institución, sin que alguno de ellos cumpla este porcentaje, los sindicatos podrán coaligarse, con el propósito de alcanzar el cincuenta y uno por ciento de los afiliados; en este caso la institución pública estará obligada a negociar y celebrar contrato colectivo si los sindicatos coaligados lo solicitan.

Es necesario mencionar que esta coalición de sindicatos es posible aun cuando uno de los sindicatos coaligados reúna por sí mismo el cincuenta y uno por ciento de los afiliados.

Artículo 107 “Por cada institución pública sólo podrá haber un contrato colectivo de trabajo, cuyas estipulaciones les serán aplicables a todos los servidores de la institución de que se trate, aunque no pertenezcan al sindicato o sindicatos contratantes. Igualmente le serán aplicables a los servidores públicos que ingresen a la institución ya referida durante la vigencia del contrato.

Las relaciones laborales entre los sindicatos y las instituciones surgen a través de la celebración de un contrato colectivo de trabajo, la cual gozan de autonomía para decidir sobre el contrato a negociar, siempre que no se ponga en peligro los intereses de la institución o menoscaben los derechos de los trabajadores.

El plazo de un contrato colectivo será de tres años; y se prorrogará automáticamente por períodos de un año, siempre que ninguna de las partes, en el penúltimo mes del mismo o

de sus prórrogas pida la revisión del contrato. Los meses del plazo se contarán a partir de la fecha en que el contrato entre en vigencia.

Los contratos Colectivos entrarán en vigencia el primer día del ejercicio fiscal siguiente al de su celebración.

Los efectos del contrato se prorrogarán mientras duren las negociaciones del nuevo contrato colectivo”.

En las distintas instituciones públicas solo habrá un contrato colectivo de trabajo, y este regulará durante su vigencia las condiciones laborales y salariales, además derechos y obligaciones aplicables a todos los empleados públicos dentro de una misma administración pública, por consiguiente también beneficiará aquellos trabajadores que no se encuentren afiliados al sindicato, gozando así mismo de estos derechos; de igual manera, le serán aplicables las cláusulas negociadas a los trabajadores que ingresen posteriormente a la institución, siempre que el contrato colectivo continúe vigente.

Este plazo es de tres años y se prorrogará automáticamente por periodos de un año, siempre que ninguna de las partes pida revisión durante el penúltimo mes del periodo de vigencia, por ley los contratos colectivos entran en vigencia el primer día del año fiscal siguiente al de su celebración y sus efectos se prorrogan mientras duren las negociaciones del nuevo contrato colectivo. Cuando ninguna de las partes pida revisión del contrato colectivo, estas se entenderán prorrogadas por un año más; automáticamente sin límite de prórrogas, según lo que establece la ley Orgánica de Administración Financiera del Estado.

Artículo 108 “La negociación colectiva regulada por la presente ley comprenderá todos los aspectos que integren la relación de servidor público, tanto las de contenido salarial, como las relativas a las demás condiciones de trabajo, como las siguientes:

- a) Las condiciones laborales;

- b) La retribución de los trabajadores sobre la base de eficiencia, productividad, calidad y economía;
- c) El establecimiento de las necesidades de capacitación relativas al desarrollo de las funciones propias de la Institución; y,
- d) La formación de comisiones mixtas entre representantes de las instituciones públicas y los sindicatos.

En todo caso, no podrá constituir objeto de negociación las decisiones de la Administración Pública que afecten sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los funcionarios públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas”.

Entre las partes contratantes se puede negociar asuntos relativos a las relaciones de la jornada laboral: referidas al número de horas que debe laborar cada trabajador del sector público, no puede exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta semanales, este tipo de jornada es conocida como ordinaria de lunes a viernes, pero sin embargo esta jornada en algunas instituciones se ha modificado tal es el caso del Ministerio de Hacienda, otra condición negociable: es la Estabilidad Laboral. Garantizar que los empleados públicos tengan ganada su plaza mediante su contratación por Ley de Salarios, es decir que los trabajadores su deseo es llegar hasta la jubilación. La retribución de los trabajadores sobre la eficiencia, eficacia, productividad, calidad y economía, con esto lo que se pretende es garantizar la continuidad del elemento humano y que se le reconozca la labor que desempeña y que ha sido capacitado y cuenta con la experiencia necesaria para desempeñar de manera eficiente la función pública.

Artículo 109 “Todo contrato colectivo de trabajo debe contener:

- a) Lugar y fecha de su otorgamiento;
- b) Nombres completos y generales de quienes lo suscriben y expresión de la calidad en que actúan;
- c) La fecha en que entrará en vigor;

- d) Las condiciones generales de trabajo;
- e) Cláusulas que determinen los derechos y obligaciones de las partes contratantes; sin perjuicio de lo establecido en el ordenamiento jurídico;
- f) Cláusulas que garanticen la ejecución o eficacia del contrato;
- g) Las demás estipulaciones en que convengan las partes contratantes, de conformidad con el artículo anterior; y,
- h) Las otras condiciones que las partes convengan y que no contengan una afectación al equilibrio del Presupuesto General del Estado, de tal manera de no afectar la prestación y la calidad de los servicios públicos.

El contrato colectivo para que sea inscrito y que nazca a la vida jurídica es necesario que cumpla con los requisitos mínimos que la ley señala y que no se vulneren garantías constitucionales a los empleados.

Artículo. 110“Se prohíbe toda cláusula de exclusión en el contrato colectivo.”

La cláusula de exclusión se refiere que todos los derechos logrados por medio de la contratación colectiva son en beneficio de todos los empleados o funcionarios de la institución de que se trate por el simple hecho de tener dicha calidad sin interesar si está o no afiliado al sindicato, el derecho a la Libertad sindical que le asiste a todo empleado.

Artículo.111”El contrato colectivo de trabajo deberá constar por escrito, debidamente firmado y sellados en tantos ejemplares como contratantes haya, más uno.

Dentro de los treinta días siguientes al de su celebración, cualquiera de las partes presentará los ejemplares a la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que el contrato se inscriba en el registro que al efecto llevará dicho Ministerio, siempre que se ajuste a lo dispuesto por esta ley.”

El contrato debe constar en un documento escrito para darle seguridad jurídica, firmando y sellado para mayor constancia legal de los acuerdos realizados por las partes contratantes, se respalda por medio de ejemplares para cada una de las partes y se pide uno más para dejarlo como respaldo en el archivo pertinente que lleva el departamento respectivo, facultando a cualquiera de las partes para que dentro de los treinta días posteriores a la celebración de dicho contrato se inicie el trámite de inscripción ante el Departamento Nacional de Organización Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cumpliendo siempre con los requisitos de ley para su validez.

Artículo 112. "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los cinco días siguientes a la presentación del contrato, calificará los requisitos de forma y la capacidad de los contratantes. Si no encontrare contravenciones a las leyes, verificará la inscripción inmediatamente; en caso contrario, devolverá a los interesados los ejemplares del contrato, con las observaciones pertinentes.

Cuando se denegare una inscripción y cualquiera de las partes lo considerare indebido, podrá recurrir jerárquicamente para ante el Director General de Trabajo, dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la denegatoria. El director podrá confirmar, modificar o revocar, según sea el caso y ordenar la inscripción en caso de ser procedente.

Sí a pesar de haberse hecho la calificación que se refiere este artículo, se inscribiere un contrato colectivo que contenga cláusulas contrarias al ordenamiento jurídico aplicable o que violen los derechos consagrados por esta ley a favor de los trabajadores, dichas cláusulas se tendrán por no escritas."

Con la presentación del ejemplar del contrato, la entidad correspondiente dentro de los cinco días tiene la obligación de calificar los requisitos formales como las condiciones generales de trabajo y cláusulas que determinen derechos y obligaciones entre otras, y la capacidad de los contratantes para verificar en que calidad actúan. El ministerio resolverá de manera positiva o negativa sobre la inscripción del contrato, si fuere positiva es porque no

encontró vulneración alguna a la ley, y si fuere negativa se devolverán los ejemplares para que se subsanen las observaciones pertinentes que se han encontrado y con ello darle la oportunidad de presentarlo de nuevo.

En caso que se declare denegada la inscripción se podrá recurrir a la autoridad correspondiente que es el Director de Trabajo dentro del plazo correspondiente, teniendo este la facultad para confirmar, modificar o revocar según corresponda y proceder así a la inscripción si lo estime conveniente.

Estando ya inscrito y se determina que dentro del mismo existen cláusulas que vulneren los principios y garantías constitucionales de los trabajadores, estas se tendrán por no escritas, por lo tanto no tendrán validez jurídica.

Artículo 113 “En cada uno de los ejemplares del contrato se anotará la hora y fecha del registro, el libro, número y folio en que aparece el asiento. Se devolverá un ejemplar a cada contratante y se conservará uno en el archivo de la sección.”

La importancia radica que la entidad encargada del Ministerio de Trabajo y Previsión Social deja constancia de lo recibido, como un respaldo de lo que se ha presentado, para que en los posteriores días no exista duda de lo que contiene el contrato en lo que respecta al número de folios presentados y por lo tanto cada una de la partes tendrán un ejemplar con su debida razón de inscripción, siendo tres ejemplares originales más una copia.

Artículo 114 “La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo debidamente inscrito, o mediante certificación de la inscripción extendida por el departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.”

La ley de Servicio Civil señala que son dos formas para probar la existencia del contrato colectivo ellas son: mediante la presentación del respectivo contrato ante el registro que lleva el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y mediante certificación de cuando fue inscrito el contrato donde se puso el día, la hora, el número del libro y la cantidad de folios que lo conforman.

Artículo 115 “La disolución de un sindicato no afectará las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo.”

La disolución del sindicato no afectará derechos y obligaciones que emanan del contrato siempre y cuando exista en la institución otro sindicato que adquiriera la mayoría de trabajadores afiliados.

Artículo 116 “El contrato colectivo de trabajo termina:

- a) Por mutuo consentimiento de las partes, siempre que se hayan llenado los mismos requisitos que para su celebración;
- c) Por imposibilidad jurídica de que subsista el contrato; y
- d) Por las demás causas establecidas en el contrato.”

El legislador en este artículo ha sido flexible en establecer tres causas para dar por terminado los efectos jurídicos del contrato colectivo bien sea por mutuo consentimiento entre partes respetando los requisitos que dio origen a su celebración, la imposibilidad jurídica de que subsista el contrato y las demás causas que las partes contratantes pueden acordar dentro del contrato colectivo respetando las garantías constitucionales

Artículo. 117 “El contrato colectivo de trabajo también termina por la disolución del sindicato que lo hubiere celebrado; pero esa terminación no tendrá lugar, si en la institución pública hubieren afiliados a otro u otros sindicatos, y uno de éstos hubiese adquirido, por lo menos el cincuenta y uno por ciento del total de los servidores de la institución, con tal de

que, además esa asociación mayoritaria acordare en sesión de asamblea extraordinaria, asumir los derechos y obligaciones del contrato colectivo mencionado. El acuerdo deberá adoptarse dentro de los treinta días siguientes a la publicación del último de los avisos a que alude el Art.625 del Código de Trabajo y comunicarse al departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los diez días siguientes al de la sesión de la asamblea expresada.

En el caso del inciso segundo del Art.106, la disolución de cualquiera de los sindicatos contratantes no produce la terminación del contrato colectivo. El sindicato subsistente conservará sus derechos y obligaciones emanados del contrato dicho y sólo responderá de las obligaciones del sindicato o sindicatos disueltos, cuando las hubiese tomado llenando las formalidades y requisitos antes indicados.”

Los efectos de los contratos colectivo cesan por la disolución del sindicato pero si en este caso existe otro sindicato este retomara los derechos y obligaciones, sus efectos no cesan porque existe otro siempre y cuando reúna o cumpla con los requisitos, siendo uno de ellos el cumplimiento del cincuenta y uno por ciento de los afiliados y este acuerdo debe ser acordado en asamblea extraordinaria.

Artículo 118 “Al terminar un contrato colectivo de trabajo, cualquiera de las partes deberá dar aviso oportuno al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la cancelación en el correspondiente registro.”

Cualquiera de las partes contratantes, deberá dar aviso al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para ser efectiva la cancelación del correspondiente registro.

Artículo.119 “Todo contrato colectivo celebrado con cualquier Institución Pública necesita para su validez, de la aprobación del titular de la misma, la cual estará sujeta a la opinión favorable del Ministerio de Hacienda. Para ello el funcionario respectivo hará la remisión dentro de los quince días hábiles siguientes de la firma del contrato.”

El Ministerio de Hacienda, al momento de emitir la opinión a que se refiere el inciso que antecede, la cual se emitirá dentro del plazo máximo de noventa días, deberá someterse a lo que establece el artículo 226 de la Constitución y lo que sobre el particular establece la Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado.

En caso la opinión fuera desfavorable se extenderá la vigencia del contrato anterior si existiere, y en todo caso se abrirá la negociación con base en los parámetros que dicha opinión necesariamente contemplase.

En ningún caso podrá autorizarse ni emitir opinión favorable cuando el contrato en referencia exceda o pueda vulnerar lo que al efecto señala el artículo 228 de la Constitución.

La institución que celebre dicho contrato está obligada a comunicar el texto del mismo a la Corte de Cuentas de la República.”

La ley establece que el Ministerio de Hacienda debe de emitir opinión, pudiendo ser ésta favorable o desfavorable, respecto al proyecto del contrato. Es en ese momento que se limita la negociación colectiva, puesto que en dicha opinión debe de sujetarse a lo regulado en el artículo doscientos veintiséis de la constitución de la república, en la Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado y en la Ley de Salarios del Ejercicio Fiscal correspondiente al año en el que se pretende aplicar el contrato.

En primer lugar la norma constitucional en la disposición legal citada faculta al Órgano Ejecutivo en un ramo específico del Gobierno, al manejo de las finanzas Estatales,

siendo este el Ministerio de Hacienda, él debe de emitir opinión sobre el proyecto del contrato, no sin antes tomar en consideración lo regulado en la disposición legal, dónde nos habla que se prohíbe comprometer sumas de dinero a cargo de los fondos públicos que no estén autorizados por el Presupuesto General de la Nación; siendo obligación del Ministerio de Hacienda mantener el equilibrio del presupuesto y que los gastos se realicen de acuerdo al destino aprobado en la Ley de Presupuesto, entonces previo a emitir opinión favorable y desfavorable del contrato colectivo, puede observarse que estas son limitantes que los sindicatos de trabajadores enfrentan para negociar las cláusulas de contenido salarial, y que esto provoca un retraso en el proceso de aprobación en las negociaciones.

2.4 MARCO CONCEPTUAL

ARBITRAJE: Es la forma de resolver un litigio sin acudir a la jurisdicción ordinaria, dónde las partes de mutuo acuerdo deciden nombrar a un tercero independiente denominado árbitro o aun tribunal arbitral, que será el encargado de resolver el conflicto.

CONTRATO: Es el acuerdo legal, oral o escrito, manifestando en común acuerdo entre dos o más personas, con capacidad jurídica que se obligan en virtud del mismo, regulando sus relaciones a una determinada persona o institución.

CONTRATACIÓN COLECTIVA: Es la negociación que permite que las partes trabajador y empleador se pongan de acuerdo sobre los aspectos de la relación laboral, como por ejemplo: salarios, jornadas de trabajo, vacaciones, condiciones de trabajo, representación sindical.

CONVENIO: Son un conjunto de normas internacionales de trabajo cuyo fin es mejorar las condiciones de empleo en todo el mundo. Los convenios deben de ser ratificados por los miembros de la OIT, o es un acuerdo de voluntades, una convención o contrato puede referirse más específicamente a un convenio colectivo de trabajo entre los representantes de empleados y empleadores acerca de las condiciones laborales.

CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER JURÍDICO: que son aquellos que tienen lugar entre núcleos de trabajadores organizados en forma de asociaciones profesionales y un

empleador u organización profesional de empleadores, con el fin de obtener el cumplimiento o interpretación de las cláusulas de un contrato colectivo de trabajo, cuando ello afecte el interés profesional.

CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO: Los conflictos colectivos de carácter económicos o de intereses: son los que tienen como finalidad la celebración o revisión de un contrato colectivo de trabajo y se originan por el desequilibrio de intereses colectivos económicos, entre trabajadores y empleadores o por la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores.

CONCILIACIÓN: Es un mecanismo alternativo de solución de conflictos a través del cual dos o más personas Naturales o jurídicas de carácter privado o público, nacional o extranjera gestionan por sí misma la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador.

COALIGARSE: Es unirse, confederarse, aliarse a una o varias personas para un fin determinado.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN: Es la que garantiza la consolidación del sindicato frente a su posible desintegración a merced de las manipulaciones anti sindicales de la empresa o a las eventuales tentativas divisorias de otras organizaciones antagónicas para privarlas de la representación mayoritaria o de la titularidad de las negociaciones sindicales.

DIGNIDAD HUMANA: Hace referencia al valor inherente al ser humano, por el simple hecho de serlo, en cuanto ser racional, dotado de libertad, no se trata de una cualidad otorgada por nadie, sino con sustancia al ser humano, no depende de ningún tipo de condicionamiento ni diferencias étnicas, de sexo, condición social o cualquier otro tipo.

DERECHO DE ASOCIACION: Es un derecho humano que consiste en la facultad de unirse y formar grupos de asociaciones u organizaciones con objetivos lícitos, así como referirse a libre disponibilidad de los miembros.

EMPLEADO PÚBLICO: Personas que trabaja para otra o una institución a cambio de un salario.

EMPLEADOR: Es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de otros en virtud de una relación de trabajo.

LIBERTAD SINDICAL: El derecho reconocido por algunas constituciones o por leyes para que los trabajadores puedan asociarse libremente conforme a sus ideas.

OIT: Son las siglas de la Organización Internacional del Trabajo, es un organismo especializado de las Naciones Unidas. Su función es desarrollar y promover un sistema de normas internacionales de trabajo, estas normas revisten la forma de convenios y de recomendaciones, y fijan condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva.

PERSONA JURÍDICA: Es un individuo con derechos y obligaciones que existe, pero no como persona, sino como institución que es creada por una o más personas físicas para cumplir un objeto social que puede ser con o fines de lucro

PRINCIPIO DE IGUALDAD: es un principio general del derecho que propugna la igualdad de trato de las personas de manera que ante situaciones iguales se otorgue el mismo trato y en situaciones iguales otorgue el mismo trato, la igualdad puede ser vista desde un punto de vista formal en la regulación de los diferentes leyes, y desde el punto de vista material, en la aplicación de las mismas se concibe como un valor. Hombre y Mujer.

SEGURIDAD JURÍDICA: Constituye un derecho fundamental que tiene toda persona frente al Estado, un deber primordial que tiene el mismo Estado hacia el gobernado; pero entendido como un deber de naturaleza positiva, traducido, no en un mero respeto o abstención si no en el cumplimiento de varios requisitos, condiciones o elementos o circunstancias exigidas por el propio ordenamiento jurídico, para que la afectación de la esfera jurídica del gobernado sea válida.

SINDICALISMO: es la parte del movimiento obrero que se organiza mediante sindicatos, es una organización que reúne a los trabajadores a partir del trabajo que desempeñen con el fin de defender sus intereses comunes ante los empleadores y los gobiernos.

SINDICATO: Agrupación o colectividad permanente de trabajadores organizados para la representación y defensa de sus propios intereses.

TRABAJADOR: El trabajador es la persona natural que trabaja por cuenta del empleador y en condiciones de subordinación y dependencia a través de un contrato de trabajo y retribución convenida llamada salario. Es toda aquella persona natural que realiza una

actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, ejecutada conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

TRATO DIRECTO: Relación que tiene una persona con una y otras, o es el acuerdo entredós o más personas sobre un asunto determinado

TRATADOS INTERNACIONALES: Un Tratado se define por el procedimiento utilizado para que se formalice o se concluya, es decir por su forma y no por su contenido, reservándose la denominación técnica de tratados a los compromisos internacionales, concluidos por la intervención formal del órgano que se haya investido de competencia para concluir convenios.

CAPÍTULO III:

MARCO

METODOLÓGICO.

CAPITULO III MARCO METODOLOGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se sustenta en el paradigma cualitativo, el cual consiste en un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cualitativos en un mismo estudio o una serie de indagaciones para responder a un planteamiento del problema (Sampieri 2006, p.755). Se eligió este tipo de investigación debido a la naturaleza de la información, ya que contiene opiniones e ideas tanto de las personas entrevistadas y la obtención de información de documentos, particularmente legales; haciendo uso al mismo tiempo del método exploratorio y descriptivo; ya que se indagó sobre la efectividad, análisis jurídico de la inferencia de la negociación colectiva dentro de los procesos de la contratación colectiva de trabajo: y al mismo tiempo verificar los avances y herramientas con las que cuentan las asociaciones sindicales, sin descuidar los principios constitucionales que deben ser garantizados a través de la seguridad jurídica. Todo esto a la luz de los convenios de la OIT ratificados por el país. En ese sentido la información vertida y los puntos de vista de las personas sujetos de investigación es determinante para conocer el estado actual del tema de investigación. La información que expongan en base a su experiencia los sujetos de investigación es el punto de partida para analizar e interpretar el fenómeno de estudio. Así los registros narrativos, documentales y explicativos son el eje de la obtención de resultados. Así permiten presentar la realidad como la viven y observan los diferentes actores que se desempeñan en la cotidianidad jurídica y que se identifican y conocen de la temática.

3.1.1 MOMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

- **La problemática y su Construcción:**

Se empezó a seleccionar documentos históricos, registro de archivos electrónicos, revisión básica de literaturas sobre el tema de la Contratación Colectiva para verificar si es factible el problema a investigar, la factibilidad de la misma para ver la realidad de lo dicho para luego proponer cómo deberían de funcionar las cosas

- **Revisión de Bibliografía:**

Se tomó en cuenta las fuentes de información disponible sobre el tema investigado sobre la Contratación Colectiva, haciendo uso de la información Nacional e Internacional sobre los aportes más importantes de los diferentes autores.

- **Instrumentos Aplicables al Trabajo de Campo:**

Aquí entran en juego los diferentes instrumentos de investigación y las técnicas, tiene relación con la decisión metodológica de los investigadores. Esta etapa es importante porque mediante ella se explican cada uno de los elementos que comprenden el instrumento; presenta la manera en que se basó el instrumento, dónde se prevé la condición que deben cumplirse, para su aplicación; correcta luego.

- **Análisis e Interpretación de los Resultados:**

En esta parte, se sistematizó resultados satisfactorios, en esencia se realizó un análisis de las respuestas proporcionadas a cada una de las interrogantes hechas a los informantes claves; en cambio la interpretación es más que una operación, es un aspecto esencial y especial del análisis, y compararlo con otros conocimientos disponibles, contrastado y relacionado con el análisis teórico y jurídico.-

- **Elaboración del Informe Final:**

Luego de haber terminado el proceso de análisis se dio paso a darle forma al informe final, entregando el documento final para presentarlo a la jefatura del Departamento para su revisión y aprobación.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA:

Tomando la base teórica de Sampieri (2006) que define a la población como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (p. 239).

El tipo de muestreo empleado fue no probabilístico con una muestra dirigida en la variedad de "sujetos típicos", con quienes la utilidad no requiere tanto de la representatividad de la población, sino de la cuidadosa elección de estos por el grupo de investigadores para que cumplan con determinadas características ya definidas previamente (Sampieri, 2006).

Así los investigadores en base a sus propios criterios establecieron las características de las muestras. Siendo los criterios de inclusión los siguientes: en primer lugar, siendo los empleados de las instituciones actuando por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en calidad de coordinadora del Área de Inspección del Contacto Colectivo y por parte del Tribunal de Servicio Civil se tuvo interacción con la Jefa de Capacitación y coordinadora de Instituciones Públicas de las Comisiones del Servicio Civil.

3.3 MÉTODOS Y TÉCNICAS:

“Las técnicas de investigación son el conjunto de mecanismos, medios y sistemas a dirigir, recolectar, registrar, conservar, reelaborar y transmitir datos”. (Del Cid y Deras, 2013, p.88) tomando en cuenta esto los métodos y técnicas que se seleccionaron fueron los siguientes:

1. Entrevista a profundidad:

Se utilizó esta técnica en virtud de considerar su sencillez y utilidad para identificar los aspectos de interés en la investigación, se permiten construir ideas. Como dichas entrevistas que realizaron a las diferentes personas, las características de la entrevista hizo posible comprender y valorar a los sujetos informantes, y así relacionarlos en un sistema de categorías, se da la oportunidad de intercambiar ideas, por el contrario el entrevistado tuvo tiempo necesario para responder a cada interrogante, siendo en estos casos el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de la asesora del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales y, además se tuvo interacción con la Jefa de Capacitación y coordinadora de Instituciones Públicas de las Comisiones del Tribunal de Servicio Civil.

Objetivo: “Determinar la aplicabilidad de la Contratación Colectiva del empleado público a partir de la ratificación de los convenios de la OIT”.

Descripción: la entrevista consta de diez preguntas relacionadas en las cuales responden a los objetivos específicos planteados.

2. Matriz de Análisis:

Es un instrumento importante, por ser una de las técnicas más efectiva para el análisis cualitativo de la información. Consiste en elaborar un cuadro dónde los espacios de las celdas en fila sirven para poner la información arrojada por los entrevistados. Y luego Las celdas de las columnas sirven para ubicar lo concerniente a las categorías definidas. Lo importante de esta técnica es que tiene la ventaja de que se pueden seleccionar párrafos valiosos de lo manifestado por los sujetos y hacer comparaciones inmediatamente de las opiniones de ellos.

Objetivo: Ordenar o sistematizar la información en base a las categorías exploradas por medio de las entrevistas a profundidad, tomando en cuenta el objetivo general y objetivos específicos para su respectivo análisis e interpretación.

3.3.1 VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Se sometió la entrevista a profundidad por medio de dos procedimientos, en primer lugar se puso a consideración de un especialista de la contratación colectiva; el cual realizó las revisiones respectivas, las cuales se solventaron y se dieron respuestas por los investigadores dando el aval el especialista al instrumento en consideración por otro lado se sometió o administro a personas del sindicato con experiencia en movimientos sindicales los cuales consideraron las preguntas objetivas y confiables para su administración.

3.4 PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN

ETAPAS	DESCRIPCION
Creación de Instrumentos	Se creara una guía de entrevista, el cual presenta interrogantes que demostraran los objetivos que persiguen con la investigación. En cada pregunta se establecerá un indicador que contribuirá a elaborar una categoría que se utiliza para su análisis.

<p>Coordinación de visitas.</p>	<p>La investigación consistió en hacer visitas a ambas instituciones, para ello se pidió audiencia previa para poder apersonarnos al lugar, en coordinación de nuestro docente asesor.</p>
<p>Administración de Instrumentos.</p>	<p>Se utilizó la entrevista a profundidad, la cual consistió en dirigirles a los informantes claves, diez preguntas abiertas, en lo que se obtuvo respuestas claras y atinentes al tema investigado, la entrevista tuvo una duración de dos horas, todo esto se hizo cara a cara con los informantes claves.</p>
<p>Análisis e Interpretación</p>	<p>Los datos recopilados a través de las entrevistas se evaluarán con respecto a cada pregunta, obteniendo la importancia que se consignó en ella, construyendo una categoría por interrogante, plasmando toda la información en matrices que facilitaran la evaluación de los datos.</p>

3.5 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para el desarrollo de este capítulo es necesario hacer énfasis en las técnicas e instrumentos que se utilizaron conforme a la investigación cualitativa, con los cuales se logró obtener de manera inmediata y directa información por medio de las entrevistas a profundidad, realizadas a los sujetos de Investigación:

- Tribunal de Servicio Civil.
- Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Las entrevistas a profundidad fueron estructuradas por diez preguntas abiertas, con las cuales se logró adquirir una información real y actual tomando como base las experiencias adquiridas de los actores en el desarrollo de la contratación colectiva del empleado público y municipal, en relación a la ratificación de los convenios de la OIT, siendo herramientas jurídicas internacionales, que reafirman y consolidan en lo relativo a la Libertad Sindical y la Contratación Colectiva en nuestro país.

Para analizar las respuestas de dichas entrevistas se hicieron matrices de análisis e interpretación, las cuales fueron necesarias para la realización de la triangulación de la información; para confrontarlas de acuerdo a las diferentes fuentes de datos y técnicas de investigación, y seguidamente desarrollar las conclusiones para dar por sentado el trabajo de grado.

La ejecución de las técnicas e instrumentos de recolección de los datos permitió al investigador establecer una relación directa con los informantes claves, dando lugar a un acercamiento con el objeto de estudio y de esta manera poder obtener la información por medio de preguntas claves, fue necesario hacer una transcripción de manera literal, esto es con el fin de no alterar el contenido de cada una de las respuestas que fueron obtenidas.

3.6 TRIANGULACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Esta técnica no es más que la confrontación teórica-práctica de la información obtenida entre los entrevistados, la doctrina, ley y el análisis e interpretación del grupo de investigación; con el propósito de llegar a las conclusiones y recomendaciones del tema.

El vaciado de la información se presenta en cuadros con cada pregunta de la entrevista a profundidad y una categoría la cual será la que definió la matriz de análisis e interpretación de datos obtenidos.

En este apartado se hizo uso de ciertas categorías proporcionadas por las preguntas de investigación, en cada matriz se establecieron las respuestas proporcionadas por los

entrevistados, que son las que dieron respuesta al objetivo general de la investigación y que fueron confrontadas con el análisis del grupo.

CAPITULO IV:

ANALISIS E

INTERPRETACIÓN

DE LOS

RESULTADOS

4.1 INTERPRETACIÓN GENERAL

En la presente investigación, se hizo uso de ciertas categorías proporcionadas por diez preguntas realizadas a través de las entrevistas, las cuales dieron respuesta a los objetivos específicos planteados, siendo posible hacer un estudio doctrinario, jurídico e interpretación del grupo, que posibilitó una mejor comprensión sobre los derechos de libertad sindical y la contratación colectiva del empleado público y municipal, siendo posible establecer como criterio de verificación la aplicación de la entrevista a profesionales expertos en el tema, para este caso dos informantes claves, el Tribunal de Servicio Civil y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, específicamente en el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales.

Lo importante de la ejecución de las técnicas e instrumentos de recolección de los datos, es que permite establecer una interacción directa con los informantes claves, y de esta forma obtener la información concreta, con el fin de dar respuesta a las preguntas claves de la investigación, dando como resultado una mejor comprensión de la problemática que se investiga.

En vista de los resultados obtenidos, fue necesario la elaboración de matrices para la transcripción de los datos, las que constan de la estructura siguiente: primero la pregunta dirigida a los entrevistados, segundo, las respuestas que fueron expresadas por los informantes claves; así mismo se utilizó doctrina de los tratadistas en derecho y luego se interpretaron los resultados, en efecto a continuación se detalla el cruce de la información.

MATRIZ DE VACIADO DE DATOS OBTENIDOS DE LA ENTREVISTA DIRIGIDA A: EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL Y EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL”DETERMINAR LA APLICABILIDAD DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA DEL EMPLEADO PÚBLICO A PARTIR DE LA RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA OIT”.

N°	PREGUNTAS	CATEGORIAS
1	¿Qué piensa del rol que desempeñan los sindicatos actualmente en El Salvador?	EL rol de los sindicatos actualmente en El Salvador.
2	¿En qué medida ha evolucionado la Libertad Sindical y la Contratación Colectiva a partir de la ratificación de los Convenios 87 y 98 de la OIT?	Evolución de la Libertad Sindical y la Contratación Colectiva.
3	¿Qué opinión merece la cláusula de exclusión que establece el Art 47 Inc. 5° de la Constitución de la República de El Salvador?	Cláusula de exclusión del Art. 47 Inciso 5° Constitución.
4	¿Cuáles son los temas más importantes a negociar en los Contratos Colectivos de Trabajo?	Temas importantes a negociar en los contratos colectivos.
5	En el proceso de los Contratos Colectivos. ¿Cuántos se han negociado en la etapa de Trato Directo, Conciliación y Arbitraje?	Contratos Negociados.

6	En el Art. 47 de la Constitución de la República en el Inc. final establece que los Contratos Colectivos comenzaran a surtir efecto desde el primer día del ejercicio fiscal siguientes al de su celebración. ¿Se cumple dicha disposición?	Vigencia de los Contratos Colectivos el primer día del ejercicio fiscal.
7	La ley de Servicio Civil dispone que los miembros del Tribunal de Arbitraje pronunciaran el fallo el cual se llama Laudo Arbitral. ¿Por qué razones el fallo no admite recurso alguno?	Pronunciamiento del Tribunal de Arbitraje.
8	¿Cuál es el papel que juega el Ministerio de Hacienda en el proceso del Contrato Colectivo de Trabajo en las instituciones públicas y municipales?	El Ministerio de Hacienda en el proceso del Contrato Colectivo.
9	¿En qué medida el Estado de El Salvador ha cumplido con los Convenios 87 y 98 de la OIT?	Cumplimiento de los Convenios.87 Y 98, OIT.
10	¿Cómo fortalecer el derecho de los empleados públicos para formar sindicatos y llevar a cabo la Contratación Colectiva?	El derecho de los empleados públicos a formar sindicatos.

MATRIZ DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL Y EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

CATEGORIA 1. EL ROL DE LOS SINDICATOS ACTUALMENTE EN EL SALVADOR.

OBJETIVO	INFORMANTES	DOCTRINA	INTERPRETACIÓN
<p>Determinar la aplicabilidad de la Contratación Colectiva del empleado público a partir de la ratificación de los convenios de la OIT.</p>	<p>TSC: “Controlar la equidad en las instituciones, dónde su actividad principal emana de la ley para su estricto cumplimiento”.</p> <p>MT: “En esencia los sindicatos defienden derechos de los trabajadores dentro de una institución, y que se les respete su libertad sindical.”</p>	<p>El derecho a la libre sindicación en El Salvador está protegido constitucionalmente en el artículo 47 y 73 de la Ley de Servicio Civil, e Instrumentos Internacionales ratificados como el Convenio 87 de la OIT en relación al Derecho y Libre Sindicación y los Procedimientos para determinar y las condiciones de empleo en la Administración Pública y Municipal, además de ello el artículo 77 de la Ley de Servicio Civil establece que los sindicatos tienen derecho a ejercer actividades principales: como las de celebrar contratos colectivos y otros.-</p>	<p>En materia laboral, el trabajador tiene derecho a organizarse y hacer valer sus derechos frente al empleador y de igual manera que se le respete su dignidad y libertad sindical, porque en muchas ocasiones pueden ser violentados. No obstante estas asociaciones tienen como objetivo principal el bienestar de sus miembros, es decir, asegurar condiciones dignas de seguridad laboral y generar mediante la unidad la suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores, pero en esencia constituyen una forma de representación para las negociaciones colectivas en el ámbito laboral. Cuentan con una larga historia en el trabajo, que se remonta a los principios del siglo veinte, cuando los trabajadores de comercios específicos comenzaron a organizarse con el fin de obtener mejores</p>

			<p>condiciones laborales. En la actualidad, la influencia y la función de un sindicato es diferente de la que solía ser durante el apogeo de este tipo de organización, en los años 50´y 60´. Pero el mundo laboral ha cambiado, muchos trabajadores gozan de representaciones sindicales en sus lugares de trabajo, y los sindicatos tienen la obligación de protegerlos.</p>
--	--	--	--

MATRIZ DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL Y EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

CATEGORIA 2. EVOLUCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA CONTRATACIÓN COLECTIVA.

OBJETIVO	INFORMANTES	DOCTRINA	INTERPRETACIÓN
<p>Determinar la aplicabilidad de la Contratación Colectiva del empleado público a partir de la ratificación de los convenios de la OIT.</p>	<p>TSC:” Después de la reforma del Art. 47 de la Constitución, y la vigencia de los Convenios de la OIT, el 87 y 98 los grupos sindicales logran en el sector público y municipal, gozar del derecho de libertad sindical y contratación colectiva. “</p> <p>MT: “La entrada en vigencia los Convenios ha sido de gran ayuda y beneficio al sector público y municipal</p>	<p>El sector laboral por su parte presionó al Estado de El Salvador para que ratificara los Convenios de la OIT, en materia de Libertad Sindical y contratación colectiva para garantizar un derecho fundamental y lograr un ambiente de armonía en las relaciones de trabajo.</p>	<p>La legislación salvadoreña en pro del interés de los empleados y de cada uno de los miembros de las instituciones, el Estado debe velar por el bienestar de los trabajadores dentro de cada una de las instituciones públicas y municipales, en este caso él debe generar políticas socio laborales para que el empleado se sienta estable y seguro dónde sus derechos deben ser respetados para que no le afecte el libre ejercicio de la Libertad sindical y la Contratación colectiva, por lo tanto no se menoscabe su dignidad como empleado.</p> <p>Es por eso que desde el momento que el Gobierno de El Salvador ratifica los convenios ya se encuentra comprometido con la clase trabajadora y con la comunidad internacional a su fiel cumplimiento.</p>

	<p>porque antes este tipo de empleados no podían afiliarse a un sindicato ni mucho menos celebrar contratos colectivos.</p>		
--	---	--	--

MATRIZ DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL Y EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

CATEGORIA 3. CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN QUE SEÑALA EL ART. 47 INC. 5° CN

OBJETIVO	INFORMANTES	DOCTRINA	INTERPRETACIÓN
<p>Determinar la aplicabilidad de la Contratación Colectiva del empleado público a partir de la ratificación de los convenios de la OIT.</p>	<p>TSC: “La Ley nos da el derecho a no ser excluidos en el caso que se celebre un contrato colectivo de trabajo, al entrar en vigencia se debe de aplicar los mismos beneficios del contrato a los afiliados y no afiliados por el respeto y cumplimiento al principio de igualdad y autonomía de la libertad, en ese sentido lo establece el artículo 47 inc.5° de la constitución.</p> <p>MT: “Está bien pues prácticamente da cumplimiento al artículo 3 de</p>	<p>La norma constitucional establece en su artículo 7, “que todos los habitantes de la República de El Salvador tienen derecho asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”. De igual forma el Artículo 3 de esta normativa establece el derecho de igualdad, sin hacer distinción alguna, en consecuencia este derecho debe ser aplicado a todos por igual, en la cual se garantiza a los ciudadanos hacer tratados en condiciones de igualdad y sin discriminación, porque los hombres nacen y permanecen libres e iguales ante la ley.</p>	<p>En la actualidad el ejercicio de este derecho, no es para todos los empleados en general, por la razón que ley excluye algunos empleados públicos y municipales que no podrán hacer uso del derecho de sindicación, no así a los beneficios que se logran a través de la contratación colectiva, caso contrario estaríamos en contra de al principio de igualdad y la autonomía de la libertad.</p>

	la Constitución de la República que establece que todos somos iguales ante la ley, pero si es cierto que no todos pueden afiliarse porque algunos por eso se prohíbe”.		
--	--	--	--

MATRIZ DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL Y EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

CATEGORIA 4. TEMAS IMPORTANTES A NEGOCIAR EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

OBJETIVO	INFORMANTES	DOCTRINA	INTERPRETACIÓN
<p>Determinar la aplicabilidad de la Contratación Colectiva del empleado público a partir de la ratificación de los convenios de la OIT</p>	<p>TSC:“ Los temas más importantes a negociar son las cláusulas económicas, porque son las que buscan los beneficios para todos los trabajadores, esto se hace mediante un pliego de peticiones, se presenta al Tribunal de Servicio Civil, este se encarga de mandar a oír a las instituciones respectivas para que se establezca una mesa de negociación, siendo las partes las que van a negociar el contrato colectivo, el contrato debe de contener cláusulas equiparables ósea en beneficio</p>	<p>Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más instituciones públicas o municipales. En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes: .Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión; si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo</p>	<p>Lo que motiva la revisión o celebración de un contrato colectivo de parte de los sindicatos es la desmejora de las condiciones económicas y sociales de los mismos es por ese motivo que cuando se impulsa a la negociación lo que se busca es lograr mejores condiciones económicas y sociales de todos los trabajadores logrando la dignificación.</p>

	<p>del trabajador y por otro lado no afecte al patrono por eso es de carácter bilateral”.</p> <p>MT: “se deben de negociar mejores prestaciones laborales, prestaciones sociales, condiciones laborales, ósea todo lo que se dice en el contrato debe ir en beneficio de las partes y no menoscabar su dignidad”.</p>	<p>menos, los trabajadores están legitimados a demandar al surgir una ineficacia jurídica de una de las cláusulas, se estiman que las mismas lesionan derechos fundamentales de índole laboral.</p>	
--	---	---	--

MATRIZ DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL Y EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

CATEGORIA 5. CONTRATOS NEGOCIADOS.

OBJETIVO	INFORMANTES	DOCTRINA	INTERPRETACIÓN
<p>Determinar la aplicabilidad de la Contratación Colectiva del empleado público a partir de la ratificación de los convenios de la OIT</p>	<p>TSC:”Este dato es relevante, pero no lo manejamos tan directamente pero para mí ver es de un 80% se resuelven en la etapa de Trato, Directo y un 10% en la etapa de conciliación un 10% en la Etapa de Arbitraje, esta es la información que les podemos exponer.</p> <p>MT: “Tendríamos que verificar las estadísticas de cuantos contratos colectivos han sido negociados en las</p>	<p>La doctrina es clara en señalar los tipos de conflictos colectivos que existen, por un lado tenemos: Los conflictos colectivos de carácter jurídico es, mediante ellos se determina a quién corresponde el derecho establecido en una norma preexistente, contenida en un contrato colectivo de trabajo, un reglamento interno entre otros, decisión que la hace el juez ordenando que la cumpla quien la haya violado o bien fijando su exacto sentido y alcance afianzándose con ellos el equilibrio laboral, justicia social, en busca de una sociedad más justa y más humana en miras de construir una paz social. Mientras que</p> <p>Los conflictos colectivos de carácter económicos o de intereses: son los que tienen como finalidad la celebración o revisión de</p>	<p>No obstante la doctrina y la ley establecen la forma de proceder en los conflictos colectivos de trabajo, Asimismo los conflictos colectivos de carácter económico se desarrollan en tres etapas, según lo establecido por la Ley de Servicio Civil. Por Ejemplo en la Etapa de Trato Directo: tiene como objetivo celebrar o revisar el contrato colectivo de trabajo, no dejando de lado las obligaciones y derechos que tienen ambas partes. Esta tiene como fin llegar a un acuerdo para dar por terminado el conflicto, en la Conciliación: Esta es la segunda etapa que procede al recibir la solicitud de conciliación, siendo el Presidente del Tribunal de Servicio Civil quien decidirá si interviene como tal o designa un conciliador, que durante cuarenta y ocho horas siguientes cite a las partes en conflicto para programar las reuniones de conciliación y nombrar a sus representantes, y por último tenemos</p>

	<p>diferentes etapas, si el conflicto lo generan las prestaciones económicas más seguro llegue hasta el Arbitraje.”</p>	<p>un contrato colectivo de trabajo y se originan por el desequilibrio de intereses colectivos económicos, entre sindicatos o sindicatos y empleadores ,en defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores.</p>	<p>la Etapa de Arbitraje: Habiendo agotado la conciliación, se procederá al arbitraje en aquellos puntos dónde no hubo avenimiento en ninguna de las etapas anteriores, dentro de las setenta y dos horas de haberse sometido el conflicto al arbitraje, cada una de las partes designará un arbitrador y se le comunicará al Presidente del Tribunal de Servicio Civil.</p>
--	---	--	--

MATRIZ DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL Y EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

CATEGORIA 6. VIGENCIA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS EN EL PRIMER DÍA DEL EJERCICIO FISCAL.

OBJETIVO	INFORMANTES	DOCTRINA	INTERPRETACIÓN
<p>Determinar la aplicabilidad de la Contratación Colectiva del empleado público a partir de la ratificación de los convenios de la OIT</p>	<p>TSC: "Un contrato colectivo de trabajo se puede negociar en cualquier mes del año pero surtirá efecto el primer día del año fiscal, si el contrato se inscribe el siete de marzo de dos mil dieciocho, surtirá efecto el primero de enero de dos mil diecinueve."</p> <p>MT: "Si el contrato se hace en legal forma, no importa en el día y mes en que se suscribió. Su vigencia será el primero</p>	<p>La negociación colectiva, es un derecho fundamental en el trabajo, es un derecho habilitador porque contribuye a mejorar los salarios y las condiciones de trabajo, así como la igualdad. Es por eso que cuando la negociación es efectiva crea confianza y respeto mutuo entre los empleadores, los trabajadores, por medio del contrato colectivo de trabajo se logra la dignificación, porque se establece el ejercicio del derecho de libertad sindical y a la vez la exigencia legal que el contrato de trabajo celebrado en las instituciones del Estado para que tenga validez y nazca a la vida jurídica debe de ser aprobado por el Ministerio de Hacienda, que es parte de los modos de proceder después de terminada la etapa de negociación del contrato colectivo. Las disposiciones legales</p>	<p>Los contratos colectivos entrarán en vigencia y comenzarán a surtir efectos el primer día del ejercicio fiscal siguiente al de su celebración; es decir, el primero de enero, tal como lo dice el Art. 47, inciso último, de la Constitución de la República y el Art. 107, inciso tercero, de la Ley de Servicio Civil. Es por eso que la fecha de entrada en vigencia de estos Contratos Colectivos obligan a las organizaciones sindicales a dos cosas; la primera está referida al inicio del proceso de negociación colectiva del contrato, pues debe iniciarse con meses de anticipación al inicio del año fiscal, ya que deben tomar en cuenta que el tiempo establecido para que el contrato entre en vigencia es el primero de enero del año siguiente al de su celebración, lo que significa que el contrato debe encontrarse inscrito en el registro respectivo del Ministerio de trabajo y Previsión Social antes de la</p>

	<p>de enero del año siguiente.</p>	<p>del Art. 47 Inc. final y el Art. 107 de la Ley de Servicio Civil, establecen el plazo de un contrato colectivo. Los meses del plazo se contarán a partir de la fecha en que el contrato entre en vigencia. Básicamente sus efectos surtirán el primero de enero de cada año y se rigen en base a la Ley de Presupuesto Financiero Fiscal.</p>	<p>fecha antes mencionada y por otro lado, el proceso de negociación del contrato debe corresponder al momento en que se discute el presupuesto general de la nación y las asignaciones presupuestarias para las instituciones públicas, por lo que es de suma importancia que el sindicato procure que el contrato sea presentado al Ministerio de Hacienda a tiempo.</p>
--	------------------------------------	--	--

MATRIZ DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL Y EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

CATEGORIA 7. PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE.

OBJETIVO	INFORMANTES	DOCTRINA	INTERPRETACIÓN
<p>Determinar la aplicabilidad de la Contratación Colectiva del empleado público a partir de la ratificación de los convenios de la OIT</p>	<p>TSC:” No admite recurso alguno porque la Ley ya lo establece que es de estricto cumplimiento”.</p> <p>MT: “porque es una Sentencia Firme. Porque el fallo tiene el valor de una sentencia, es de aclarar que no admite recurso, internamente pero cualquiera de las partes puede recurrir. Haciendo uso del derecho de los actos de impugnación</p>	<p>En el Art. 154 de la Ley de Servicio Civil, establece el término de treinta días para dictar el fallo, el cual se llama Laudo Arbitral, luego en el Art. 155 de la misma Ley manifiesta que el Laudo Arbitral no admitirá recurso alguno, por la razón que esta es la resolución que le pone fin al conflicto colectivo de trabajo. No obstante la información brindada por los miembros del Ministerio de Trabajo, manifiestan que el Laudo Arbitral es una sentencia firme y por lo tanto no admite recurso.</p>	<p>No admite recurso alguno porque la Ley ya lo establece que es de estricto cumplimiento.</p>

MATRIZ DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL Y EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

CATEGORIA 8. EL MINISTERIO DE HACIENDA EN EL PROCESO DEL CONTRATO COLECTIVO.

OBJETIVO	INFORMANTES	DOCTRINA	INTERPRETACION
<p>Determinar la aplicabilidad de la Contratación Colectiva del empleado público a partir de la ratificación de los convenios de la OIT</p>	<p>TSC:”El Ministerio de Hacienda maneja las finanzas del Estado y de todas las instituciones públicas y autónomas es de su competencia el manejo del equilibrio financiero del Estado es por ello que el determina si hay fondos para aprobar el contrato colectivo de trabajo parámetro s que toma es decir si hay o no fondos para ejecutar el contrato colectivo de trabajo, hacienda le dice al</p>	<p>Para estos casos ya la Ley de Servicio Civil establece que para la aprobación de un contrato colectivo de trabajo, se necesita la opinión , siendo una condición para sus validez, que el contrato cuente con la aprobación del titular de la institución, la cual a su vez, estará sujeta, sin embargo en estos casos si la opinión es favorable, se señala un plazo determinado para hacer esa remisión a dicho Ministerio, dicha institución emite su opinión amparado en lo que establece el Artículo 226 de la Constitución de la República y la Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado, en cuanto a la obligación de conservar el equilibrio del presupuesto, hasta donde sea compatible con el cumplimiento de los fines</p>	<p>El Ministerio de Hacienda, es una institución importantes en la aprobación y validez de los contratos colectivos de trabajo, de su opinión depende su inscripción o no en el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de igual forma ayuda a que no se den posibles afectaciones en el equilibrio del Presupuesto General del Estado, de tal manera que las prestaciones de los servidores públicos no se vulneren, puesto que en dicha opinión debe de sujetarse a lo regulado en el artículo 226 de la constitución de la república, en la Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado y en la Ley de Salarios del Ejercicio Fiscal correspondiente al año en el que se pretende aplicar el contrato.</p>

	<p>titular si existen los fondos necesarios y se hace en base a dos tipos de opinión, una favorable y otra desfavorable”.</p> <p>MT: “ya existe base legal que establece en que momentos rendirá opinión el Ministerio de Hacienda”.</p>	<p>del Estado, en todo caso si la opinión es desfavorable se extenderá la vigencia del contrato si ya existiere en la institución negociadora y se abrirá la negociación con base en los parámetros que dicha opinión necesariamente contemplase. Lo importante es que no se podrá autorizar ni emitir opinión favorable cuando el contrato en referencia exceda o vulnere las regulaciones financieras del presupuesto, todo esto relacionado al Artículo 119 de la Ley de Servicio Civil.</p>	
--	---	---	--

MATRIZ DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL Y EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

CATEGORIA 9. EL CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS 87 Y 98 DE LA OIT.

OBJETIVO	INFORMANTES	DOCTRINA	INTERPRETACION
<p>Determinar la aplicabilidad de la Contratación Colectiva del empleado público a partir de la ratificación de los convenios de la OIT.</p>	<p>TSC: "Si se han cumplido con Libertad Sindical y la negociación colectiva cuanto a la colectiva con mucha apertura, no hay nada que lo prohíba".</p> <p>MT: "Si se ha dado cumplimiento no hay oposición por parte de Estado".</p>	<p>En la aplicación de los tratados internacionales y los convenios de la OIT, ha existido una gran influencia, porque nuestro país al ratificarlos, se convierte en un país miembro y por ende son convenios que entran en vigencia en el país, es por ello que nuestro Ordenamiento Jurídico se ve influenciado por el marco internacional, la OIT, formula normas de trabajo que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, y derecho de negociación colectiva. Bien sea instituciones públicas y municipales.</p>	<p>La OIT. Es uno de los Organismos especializados de la ONU que tiene como objetivos: la promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo, la creación de oportunidades de empleo.</p> <p>Decimos que nuestro país al ratificar los convenios 87 y 98 el automáticamente se vuelve miembro importante, y por lo tanto se somete al control internacional, ya que en la actualidad esta institución favorece la creación de trabajo decente, las relaciones laborales y económicas que permiten la dignificación de los empleados , construyendo una paz duradera, prosperidad y equilibrada además fomenta el tripartismo como estado miembro promoviendo un diálogo social, dónde las organizaciones sindicales y empleadores y Estado formulen políticas en el ámbito social , laboral y económico los ámbitos social y económico.</p>

MATRIZ DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL Y AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

CATEGORIA 10. EL DERECHO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS A FORMAR SINDICATOS.

OBJETIVO	INFORMANTES	DOCTRINA	INTERPRETACIÓN
<p>Determinar la aplicabilidad de la Contratación Colectiva del empleado público a partir de la ratificación de los convenios de la OIT.</p>	<p>TSC:” dándoles a conocer la normativa porque muchos empleados la desconocen, hay que culturizarlos, haciendo conciencia para lograr la unidad. Es por eso que existe normativas aplicables a favor de los empleados públicos y municipales</p> <p>MT:“ El derecho lo tenemos todos a formar sindicatos, el convenio 87 es claro en establecer que es Libertad sindical, este nos da</p>	<p>El Artículo 7 de la Constitución de la República de El Salvador establece el derecho de asociación, en general, permitiendo la unidad y el ejercicio de la libertad sindical la constitución de los sindicatos de los empleados públicos y municipales para fortalecer la defensa de los intereses económicos y sociales comunes de conformidad a la Ley.</p>	<p>El ser humano, desde tiempos ha luchado en vivir en armonía con sus semejantes, siendo así que en su constante transformación se ha enfrentado a una serie de contradicciones entre los miembros, a tal punto que los grupos sociales existen y llegan al punto de alcanzar sus propios fines e ideales, es por esa razón que surgieron los primeros intentos de formación de gremios entre trabajadores de los distintos oficios practicados en la época, es por ello que en el transcurso del tiempo se han venido fortaleciendo hasta lograr tener una representación considerable al grado que llegaron a ser reconocidos de manera formal por las diferentes legislaciones, es así que en la actualidad en el país esos gozan de representatividad y legalidad, es por eso que se les garantiza el Derecho a la Organización Sindical y la Contratación Colectiva.</p>

	apertura y nos ampara en hacer valer nuestros derechos como empleados , se nos permite asociarnos en sindicatos en todas y cada una de las instituciones públicas y municipales”		
--	--	--	--

**CAPÍTULO V:
CONCLUSIONES
Y
RECOMENDACION**

A continuación se presentan las conclusiones y recomendaciones, que tienen su base en el análisis de la problemática que fue objeto de esta investigación, así como de los objetivos trazados al inicio de la misma, en efecto, resulta oportuno realizar una valoración sucinta y poder a través de esta que todos los trabajadores reconozcan la importancia de ciertos derechos fundamentales, como lo son: la libertad sindical y la contratación colectiva, ya que con la ratificación de los convenios 87 y 98, se constituyen en una importante herramienta jurídica Internacional, que reafirma y consolida el espíritu de la Organización Internacional del Trabajo, en relación a los empleados públicos y municipales.

5.1 CONCLUSIONES

- Se dice que dentro de las fuentes más importantes del Derecho Internacional son los Tratados Internacionales, es decir que El Salvador ha ratificado ciertos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y un protocolo relativo a los Derechos de Libertad Sindical y Contratación Colectiva de los empleados públicos y municipales, dichos convenios a lo largo de la investigación ha tenido de acuerdo a los resultados obtenidos una utilidad eficiente en los últimos años; uno de los objetivos que se trazó al inicio de la investigación fue determinar la aplicabilidad de la Contratación Colectiva del Empleado Público a partir de la ratificación de los Convenios de la OIT.

- Según los resultados obtenidos el Estado debe respetar las recomendaciones Internacionales que ha aceptado al ratificar los convenios, y por lo tanto se vuelve un ente controlador de las instituciones encargadas de ejercer mecanismos legales e idóneos, siendo en este caso el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que es un supervisor del cumplimiento de la normativa laboral y ser responsable de llevar a cabo los procedimientos de inscripción y legalización de los contratos colectivos, a través del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, de igual forma el Tribunal de Servicio Civil, el cual contribuye a la eficacia del Conflicto Colectivo de carácter económico o de interés en relación a las controversias entre las comisiones negociadoras en cuanto al otorgamiento o no del Contrato Colectivo.

- Los avances en materia sindical, se han logrado en base a las presiones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien en su momento impusieron condiciones y obligaciones al Estado Salvadoreño, siendo justos y necesarios para hacer valer los derechos, intereses y beneficios de la clase trabajadora, además el papel protagónico del Estado que es el responsable de hacer efectivos todos los derechos que poseen todas las personas, como una garantía constitucional, de igual forma amparan a los trabajadores en el proceso de negociación colectiva frente a una posible acción o decisión que coarte o perjudique un derecho fundamental por parte de las instituciones centralizadas representadas por el funcionario público, es por eso que hoy en la actualidad los derechos sindicales tienen una protección adecuada contra tácticas antisindicales evitando así, la discriminación contra los trabajadores, situación que se armoniza con la entrada en vigencia la reforma de la Ley de Servicio Civil, porque se reconoce a los empleados públicos y municipales el derecho a formar sindicatos, para luego conquistar la contratación colectiva.

- En los contratos colectivos de trabajo se establecen cláusulas encaminadas a beneficiar a los empleados públicos y municipales, en relación a los incentivos económicos, y que a la hora de entablar una negociación entre las partes, llegan a generar conflictos en el proceso de aprobación, esto se debe a la limitante que se impone por la ley, en el sentido que hay un plazo para oír opinión por parte del Ministerio de Hacienda, a tal punto que se puede denegar su contenido, por la insuficiencia de fondos económicos para poder cumplir con las prestaciones o por que no se tiene razón de la aprobación del presupuesto general para el próximo año en que entraría en vigencia el contrato., y que para tales efectos el plazo que señala el artículo 119 de la Ley de Servicio Civil es imperativo.

5.2 RECOMENDACIONES

- Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que descentralice los servicios que presta el Departamento de Organizaciones Sociales a nivel de subregionales para que se les facilite a los usuarios hacer más pronto ágil los trámites relacionados a la inscripción y legalización de los contratos colectivos de trabajo, ya que esto le genera a las organizaciones sindicales sacrificar costos económicos, le implica solicitar permisos constantes a los patronos, siendo que en occidente se cuenta con una subregional del Ministerio de Hacienda, y eso sería beneficioso para las oficinas centrales por la razón que les evitaría saturarse de trabajo e incomodidades en los usuarios, es decir ayuda a mejorar la carga laboral.

- Al Tribunal de Servicio Civil, a que ejerza un papel protagónico en el sentido que trabaje junto con la comunidad jurídica en relación al conocimiento y aplicación de la Ley de Servicio Civil, estos podrían ser encaminados a programar capacitaciones constantes a todos aquellos que demuestren su interés en conocer los contenidos que sustentan los derechos laborales de la clase trabajadora, para hacerlos valer en un momento determinado en relación a la norma primaria y los convenios internacionales, en materia de libertad sindical y negociación colectiva, por ser el Estado mismo el garante de esos compromisos internacionales.

- A las Universidades, que incluyan en sus pensum de estudio, de la carrera de licenciatura de ciencias jurídicas materias exclusivas en derecho colectivo de trabajo, para que la comunidad de estudiantes se interesen en conocer sobre los derechos laborales, y que en un momento determinado puedan desempeñarse como profesionales en esta área.

- El Estado a través de sus instituciones debe ser más flexible a la hora de facilitar el apoyo a los empleados públicos y municipales, porque además de ser un protector de los derechos laborales, en ocasiones pone muchas limitantes a la hora de desembolsar

los fondos económicos a las instituciones públicas, reduce los presupuestos anuales, eso hasta cierto punto afecta a los empleados, en razón que las prestaciones sociales y económicas tienden a disminuirse, y además la estabilidad laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

LIBROS

- ✓ Principios, Normas y Procedimientos de la O.I.T, en materia de libertad Sindical, Ginebra 1992, Pág. 140.
- ✓ BLANCO VADO, MARIO ALBERTO “La Libertad Sindical en Centroamérica, su regulación y Vigencia efectiva” pág. 7
- ✓ CABANELLAS, GUILLERMO, “*Derecho Sindical y Corporativo*”, Editorial Atalaya, Buenos Aires, Argentina, 1946.
- ✓ DE LA CUEVA, MARIO, “*Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*”, decimocuarta edición, Editorial Porrúa, México D.F., 2005.
- ✓ Curso del Derecho del Trabajo 4º Edición, García Ortega y Jesús y otros, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.pág.97.

TESIS

- ✓ CONTRERAS LÓPEZ, MANUEL ERNESTO Y otros, El Derecho de Sindicación de los Empleados Públicos y Municipales, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, Universidad de El Salvador, Año 2005.
- ✓ VILLAMIL FERRUCIO, JOHANNA ANDREA y otros, Tesis “Negociaciones Sindicales, Análisis e Impacto Organizacional, Facultad de Post- grados Universidad, EAN año 2012. Colombia pág.16
- ✓ JACQUELIN IBETH AQUINO y otros, Tesis “La Exclusión de los Empleados del Estado del Derecho de Libertad Sindical en El Salvador” Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, Año 2008 pág.117

PAGINAS WEB

[http://es.Wikipedia.Org/wiki/Robert Owen.](http://es.Wikipedia.Org/wiki/Robert_Owen)

[http://es.Wikipedia.Org/wiki/Charles Fourier.](http://es.Wikipedia.Org/wiki/Charles_Fourier)

oficialinformación@mtps.gob.sv.www.tsc.gob.sv

DICCIONARIOS

- ✓ Cabanellas, De las Cuevas Guillermo,(1993), "Diccionario Jurídico Elemental", 11ª Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina.

LEYES

- ✓ Constitución de la República de El Salvador, de 1983. Decreto Legislativo N° 38, del 15 de diciembre de 1983, Publicado en el Diario Oficial N° 284, Tomo 281, del 16 de diciembre de 1983.
- ✓ Código de Trabajo, Decreto Legislativo No. 15, Publicado en el Diario Oficial No. 142, Tomo 236, 1972.
- ✓ Ley del Servicio Civil, artículos del 73 al 160, Decreto Legislativo N° 78 de fecha 24 de agosto de 2006, publicado en el Diario Oficial N° 187, Tomo 373 de fecha 09 de Octubre de 2006.
- ✓ Convenio N° 87, Relativo a La Libertad Sindical y a la protección del Derecho de Sindicación. Diario Oficial 159.tomo 372. Publicado el 29 de Agosto de 2006
- ✓ Convenio N° 98, Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva., Diario Oficial 159, publicado el 29 de Agosto de 2006.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD MULTIDICPLINARIA DE OCCIDENTE

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS

**“LA CONTRATACIÓN COLECTIVA DEL EMPLEADO PÚBLICO A LA LUZ DE
LA RATIFICACIÓN**

DE LOS CONVENIOS DE LA OIT”

ALBERTO DE BARILLAS MARTA TERESA BEATRIZ

BARILLAS GARCÍA MELVIN RUFINO

DUEÑAS BATRES ELMER ALEXANDER

Docente Director: Juan Antonio López Peñate.

GUIA DE PREGUNTAS PARA ENTREVISTA.

DIRIGIDA A: EL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL.

- 1- ¿Qué piensa del Rol que desempeñan los Sindicatos actualmente en El Salvador?

- 2- ¿Cómo fortalecer el derecho de los Empleados Públicos para formar Sindicatos y llevar a cabo la Contratación Colectiva?

- 3- ¿En qué Medida ha evolucionado la Libertad Sindical y la Contratación Colectiva a partir de la ratificación de los Convenios de la OIT?

- 4- ¿Qué opinión le merece la Cláusula de exclusión que establece el Artículo 47 Inciso 5° de la Constitución de la República?

- 5- ¿Cuáles son los temas más importantes a negociar en un Contrato Colectivo de Trabajo?

- 6- En el Proceso de los Contratos Colectivos ¿cuantos se han negociado en la Etapa de Trato Directo, Conciliación y Arbitraje?

- 7- El Artículo 47 de la Constitución de la República en el Inciso final establece que los Contratos Colectivos comenzaran a surtir efecto desde el primer día del ejercicio fiscal siguientes al de su celebración. ¿Se cumple dicha disposición?

- 8- La Ley de Servicio Civil dispone que los Miembros del Tribunal de Arbitraje pronunciaran el fallo el cual se llama Laudo Arbitral. ¿Por qué razones estas no admiten recurso alguno?

- 9- ¿Cuál es el Papel que juega el Ministerio de Hacienda en el proceso del Contrato Colectivo de Trabajo en las Instituciones Públicas y Municipales?

- 10- En qué medida el Estado ha cumplido con los Convenios 87 y 98 de la OIT?

ANEXOS

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDA AL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL.

OBJETIVO:”DETERMINAR LA APLICABILIDAD DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA DEL EMPLEADO PÚBLICO A PARTIR DE LA RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA OIT”

ENTREVISTADO: TSC

LUGAR: SAN SALVADOR FECHA: 7 DE JUNIO DE 2019 HORA: 10:00 AM.

Nº	PREGUNTA.	RESPUESTA.
1	¿Qué piensa del rol que desempeñan los sindicatos actualmente en El Salvador?	Controlar la equidad en las instituciones, dónde su actividad principal emana de la ley para su estricto cumplimiento.
2	¿En qué medida ha evolucionado la Libertad Sindical y la Contratación Colectiva a partir de la ratificación de los Convenios 87 y 98 de la OIT?	Después de la reforma del Art. 47 de la Constitución, y la vigencia de los Convenios de la OIT, el 87 y 98 los grupos sindicales logran en el sector público y municipal, gozar del derecho de libertad sindical y contratación colectiva”.

3	<p>¿Qué opinión merece la cláusula de exclusión que establece el Art 47 Inc. 5° de la Constitución de la República de El Salvador?</p>	<p>TSC: “La Ley nos da el derecho a no ser excluidos en el caso que se celebre un contrato colectivo de trabajo, al entrar en vigencia se debe de aplicar los mismos beneficios del contrato a los afiliados y no afiliados por el respeto y cumplimiento al principio de igualdad y autonomía de la libertad, en ese sentido lo establece el artículo 47 inc.5° de la constitución.</p>
4	<p>¿Cuáles son los temas más importantes a negociar en los Contratos Colectivos de Trabajo?</p>	<p>Los temas más importantes a negociar son las cláusulas económicas, porque son las que buscan los beneficios para todos los trabajadores, esto se hace mediante un pliego de peticiones, se presenta al Tribunal de Servicio Civil, este se encarga de mandar a oír a las instituciones respectivas para que se establezca una mesa de negociación, siendo las partes las que van a negociar el contrato colectivo, el contrato debe de contener cláusulas equiparables ósea en beneficio del trabajador y por otro lado no afecte al patrono por eso es de carácter bilateral”.</p>
5	<p>En el proceso de los Contratos Colectivos. ¿Cuántos se han</p>	<p>Este dato es relevante, pero no lo manejamos tan directamente pero para mí ver es de un 80% se resuelven en la etapa de Trato,</p>

	<p>negociado en la Etapa de Trato Directo, Conciliación y Arbitraje?</p>	<p>Directo y un 10% en la etapa de conciliación un 10% en la Etapa de Arbitraje, esta es la información que les podemos exponer.</p>
6	<p>En el Art. 47 de la Constitución de la República en el Inc. Final establece que los Contratos Colectivos comenzarán a surtir efecto desde el primer día del ejercicio fiscal siguientes al de su celebración. ¿Se cumple dicha disposición?</p>	<p>”Un contrato colectivo de trabajo se puede negociar en cualquier mes del año pero surtirá efecto el primer día del año fiscal, si el contrato se inscribe el siete de marzo de dos mil dieciocho, surtirá efecto el primero de enero de dos mil diecinueve.”</p>
7	<p>La ley de Servicio Civil dispone que los miembros del Tribunal de Arbitraje pronunciaran el fallo el cual se llama Laudo Arbitral. ¿Por qué razones esta no admite recurso alguno?</p>	<p>No admite recurso alguno porque la Ley ya lo establece que es de estricto cumplimiento”.</p>
8	<p>Cuál es el papel que juega el Ministerio de Hacienda en el proceso del Contrato Colectivo de Trabajo en las instituciones públicas y municipales?</p>	<p>”El Ministerio de Hacienda maneja las finanzas del Estado y de todas las instituciones públicas y autónomas es de su competencia el manejo del equilibrio financiero del Estado es por ello que el determina si hay fondos para aprobar el contrato colectivo de trabajo parámetros que toma es decir si hay o no fondos para ejecutar el contrato colectivo de trabajo,</p>

		<p>hacienda le dice al titular si existen los fondos necesarios y se hace en base a dos tipos de opinión, una favorable y otra desfavorable”.</p>
9	<p>¿En qué medida el Estado de El Salvador ha cumplido con los Convenios 87 y 98 de la OIT?</p>	<p>”Si se han cumplido con Libertad Sindical y la negociación colectiva cuanto a la colectiva con mucha apertura, no hay nada que lo prohíba”.</p>
10	<p>¿Cómo fortalecer el derecho de los empleados públicos para formar sindicatos y llevar a cabo la Contratación Colectiva?</p>	<p>Dándoles a conocer la normativa porque muchos empleados la desconocen, hay que culturizarlos, haciendo conciencia para lograr la unidad. Es por eso que existen normativas aplicables a favor de los empleados públicos y municipales.</p>



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD MULTIDICPLINARIA DE OCCIDENTE

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS

**“LA CONTRATACIÓN COLECTIVA DEL EMPLEADO PÚBLICO A LA LUZ DE
LA RATIFICACIÓN**

DE LOS CONVENIOS DE LA OIT”

ALBERTO DE BARILLAS MARTA TERESA BEATRIZ

BARILLAS GARCÍA MELVIN RUFINO

DUEÑAS BATRES ELMER ALEXANDER

Docente Director: Juan Antonio López Peñate.

GUIA DE PREGUNTAS PARA ENTREVISTA.

**DIRIGIDA A: EL DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES
SOCIALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.**

- 1- ¿Qué piensa del Rol que desempeñan los Sindicatos actualmente en El Salvador?

- 2- ¿Cómo fortalecer el derecho de los Empleados Públicos para formar Sindicatos y llevar a cabo la Contratación Colectiva?

- 3- ¿En qué Medida ha evolucionado la Libertad Sindical y la Contratación Colectiva a partir de la ratificación de los Convenios de la OIT?

- 4- ¿Qué opinión le merece la Cláusula de exclusión que establece el Artículo 47 Inciso 5° de la Constitución de la República?

- 5- ¿Cuáles son los temas más importantes a negociar en un Contrato Colectivo de Trabajo?

- 6- En el Proceso de los Contratos Colectivos ¿cuantos se han negociado en la Etapa de Trato Directo, Conciliación y Arbitraje?

- 7- El Artículo 47 de la Constitución de la República en el Inciso final establece que los Contratos Colectivos comenzaran a surtir efecto desde el primer día del ejercicio fiscal siguientes al de su celebración. ¿Se cumple dicha disposición?

- 8- La Ley de Servicio Civil dispone que los Miembros del Tribunal de Arbitraje pronunciaran el fallo el cual se llama Laudo Arbitral. ¿Por qué razones estas no admiten recurso alguno?

- 9- ¿Cuál es el Papel que juega el Ministerio de Hacienda en el proceso del Contrato Colectivo de Trabajo en las Instituciones Públicas y Municipales?

- 10- ¿En qué medida el Estado ha cumplido con los Convenios 87 y 98 de la OIT?

**ENTREVISTA A PROFUNDIDAD DIRIGIDA AL MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL**

OBJETIVO:”DETERMINAR LA APLICABILIDAD DE LA CONTRATACIÓN
COLECTIVA DEL EMPLEADO PÚBLICO A PARTIR DE LA RATIFICACIÓN DE
LOS CONVENIOS DE LA OIT”

ENTREVISTADO:MT

LUGAR: SAN SALVADOR. **FECHA:** 12 DE JULIO DE 2019 **HORA:** 9:00 AM.

Nº	PREGUNTA.	RESPUESTA.
1	¿Qué piensa del rol que desempeñan los sindicatos actualmente en El Salvador?	“En esencia los sindicatos defienden derechos de los trabajadores dentro de una institución, y que se les respete su libertad sindical.”
2	¿En qué medida ha evolucionado la Libertad Sindical y la Contratación Colectiva a partir de la ratificación de los Convenios 87 y 98 de la OIT?	“La entrada en vigencia los Convenios ha sido de gran ayuda y beneficio al sector público y municipal porque antes este tipo de empleados no podían afiliarse a un sindicato ni mucho menos celebrar contratos colectivos.
3	¿Qué opinión merece la cláusula de exclusión que establece el Art 47	Está bien pues prácticamente da cumplimiento al artículo 3 de la Constitución de la República que establece que todos somos iguales ante la ley, pero si es cierto

	Inc. 5° de la Constitución de la República de El Salvador?	que no todos pueden afiliarse porque algunos por eso se prohíbe”
4	¿Cuáles son los temas más importantes a negociar en los Contratos Colectivos de Trabajo?	se deben de negociar mejores prestaciones laborales, prestaciones sociales, condiciones laborales, ósea todo lo que se dice en el contrato debe ir beneficio de las partes y no menoscabar su dignidad
5	En el proceso de los Contratos Colectivos. ¿Cuántos se han negociado en la Etapa de Trato Directo, Conciliación y Arbitraje?	Tendríamos que verificar las estadísticas de cuantos contratos colectivos han sido negociados en las diferentes etapas, si el conflicto son las prestaciones económicas más seguro llegue hasta el Arbitraje.
6	En el Art. 47 de la Constitución de la República en el Inc. Final establece que los Contratos Colectivos comenzarán a surtir efecto desde el primer día del ejercicio fiscal siguientes al de su celebración. ¿Se cumple dicha disposición?	Si el contrato se hace en legal forma, no importa en el día y mes en que se suscribió

7	<p>La ley de Servicio Civil dispone que los miembros del Tribunal de Arbitraje pronunciaran el fallo el cual se llama Laudo Arbitral. ¿Por qué razones esta no admite recurso alguno?</p>	<p>porque es una Sentencia Firme</p>
8	<p>Cuál es el papel que juega el Ministerio de Hacienda en el proceso del Contrato Colectivo de Trabajo en las instituciones públicas y municipales?</p>	<p>ya existe base legal que establece en que momentos rendirá opinión alguna el Ministerio de Hacienda y Previsión Social, tanto en la constitución de república</p>
9	<p>¿En qué medida el Estado de El Salvador ha cumplido con los Convenios 87 y 98 de la OIT?</p>	<p>Si se ha dado cumplimiento no hay oposición por parte de Estado.</p>
10	<p>¿Cómo fortalecer el derecho de los empleados públicos para formar sindicatos y llevar a cabo la Contratación Colectiva?</p>	<p>El derecho lo tenemos todos a formar sindicatos, el convenio 87 es claro en establecer lo que es la Libertad sindical, este nos da apertura y nos ampara en hacer valer nuestros derechos como trabajador, se nos permite asociarnos en el libre ejercicio de</p>

		formar sindicatos en todas y cada una de las instituciones públicas y municipales.
--	--	--