

91-14200

# UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

## FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES



*El Derecho de Sindicación y Contratación Colectiva  
en las Instituciones Oficiales Autónomas*

Presentada por:

*Florencio Antonio Carballo Bolaños*

*Miguel Angel Dubón*

*José Armando Moreno*

Para optar al grado de:

*Licenciado en Ciencias Jurídicas*

San Salvador, Octubre de 1991





T  
335.82  
C263

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

TESIS: EL DERECHO DE SINDICACION Y  
CONTRATACION COLECTIVA EN LAS  
INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS.

PRESENTADA POR:

FLORENCIO ANTONIO CARBALLO BOLAÑOS

MIGUEL ANGEL DUBON

JOSE ARMANDO MORENO.

ASESORES:

LIC. JOSE ROBERTO VIDES SANTAMARIA

DR. SALVADOR SAGASTIZADO REYES.

TRIBUNAL CALIFICADOR:

DRA. MIRNA RUTH CASTANEDA DE ALVAREZ

DR. AGUSTIN GARCIA CALDERON

DR. OSCAR HUMBERTO LUNA.

SAN SALVADOR, OCTUBRE 1991.

A mi esposa, hijos y nietos  
con profundo amor.

A mis hermanos, demás familia  
y amigos con mucho cariño.

A mis compañeros de Tesis,  
Profesores y Asesores con  
Agradecimiento sincero.

A todos los trabajadores del país,  
esperando que les sirva de guía para  
mejorar sus condiciones de trabajo.

FLORENCIO ANTONIO CARBALLO BOLANOS.

A mi esposa e hijos  
con mucho amor.

A mis compañeros de Tesis, Asesores,  
Profesores del Centro Universitario  
de Occidente y amigos con respeto y  
agradecimiento.

A mis padres, hermanos y  
suegros con mucho cariño.

A Mario Pablo, Sra. e hijos, Méilton  
Abarca y Compañeros de Trabajo por  
su solidaridad.

A Carlos Núñez, Sra. e hijos,  
Roxana y demás familia, con  
afecto.

MIGUEL ANGEL DUBON.



A mis compañeros, alumnos y  
amigos, como un aliciente para  
conocer mejor la realidad social.

A mi esposa e hijos con profundo amor  
y gratitud por su coadyuvante empuje  
en la obtención de esta conquista  
profesional.

A mis padres y hermanos con invariable  
efecto, especialmente a mi hermana.  
ELSA símbolo vivificante de solidaridad  
y unidad fraternal.

A todos los TRABAJADORES SALVADOREÑOS,  
con la esperanza de vivir en el futuro  
una sociedad realmente justa en la que  
reine la paz y una auténtica armonía  
social.

JOSE ARMANDO MORENO.

## INDICE DE CONTENIDOS

	PAG.
INTRODUCCION	
CAPITULO 1.	
<u>EL PROBLEMA OBJETO DE LA INVESTIGACION.</u>	
1.1 ANTECEDENTES .....	5
1.2 AMBIGUEDAD DE LA LEY LABORAL SALVADOREÑA .....	16
1.3 FORMULACION Y DELIMITACION DEL PROBLEMA .....	18
1.4 OBJETIVOS DEL ESTUDIO .....	18
1.4.1 <u>General</u> .....	20
1.4.2 <u>Específicos</u> .....	20
1.5 HIPOTESIS .....	22
1.5.1 <u>Hipótesis Central</u> .....	22
1.5.2 <u>Hipótesis Específicas, Empíricas o de Trabajo</u> ...	22
1.6 METODOLOGIA UTILIZADA .....	23
1.7 DEFINICION DE TERMINOS BASICOS .....	25
CAPITULO 2.	
<u>PROCESO EVOLUTIVO DE LOS DERECHOS DE SINDICACION,</u>	
<u>CONTRATACION COLECTIVA Y HUELGA.</u>	
2.1 ANTECEDENTES HISTORICO-TEORICO DE LA ORGANIZACION SINDICAL MUNDIAL .....	29
2.2 BREVE HISTORICA INGLESA, NORTEAMERICANA Y MEXICANA .....	33
2.3 BREVE HISTORIA SALVADOREÑA .....	37

	PAG.
2.3.1 <u>Sindicalismo de Hecho</u> .....	42
2.3.2 <u>Sindicalismo de Derecho</u> .....	42
2.4 GENERALIDADES DEL DERECHO LABORAL .....	43
2.4.1 <u>Naturaleza Jurídica</u> .....	43
2.4.2 <u>Características y Principios</u> .....	45
2.5 DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO .....	53
2.5.1 <u>Los Fines del Derecho Colectivo del Trabajo</u> .....	57
2.5.2 <u>Derecho de Sindicación</u> .....	60
2.5.2.1 Generalidades .....	60
2.5.2.2 Significado del Derecho de Sindicación .....	65
2.5.2.3 Formas de Ejercer el Derecho de Sindicación .....	67
2.5.2.4 Cláusula de Consolidación Sindical .....	71
2.5.3 <u>El Derecho de Contratación Colectiva</u> .....	71
2.5.3.1 Elementos del Contrato Colectivo de Trabajo .....	83
2.5.3.2 Requisitos para la Celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo .....	86
2.5.4 <u>Derecho de Huelga</u> .....	88

### CAPITULO 3.

#### ANALISIS CRITICO DE LA LEGISLACION LABORAL SALVADOREÑA FRENTE A LOS DERECHOS DE SINDICACION Y CONTRATACION COLECTIVA.

3.1 MARCO DE REFERENCIA .....	92
3.1.1 <u>Derecho de Sindicación en la Empresa Privada</u> .....	102

3.1.2	<u>Derecho de Contratación Colectiva en la Empresa Privada</u> .....	117
3.2	DERECHO DE SINDICACION Y CONTRATACION COLECTIVA PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DEL GOBIERNO CENTRAL Y TRABAJADORES MUNICIPALES .....	128
3.3	DERECHOS DE SINDICACION Y CONTRATACION COLECTIVA EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS .....	130
3.3.1	<u>Antecedentes</u> .....	130
3.3.2	<u>Procedimientos para la Constitución de Sindicatos en las Instituciones Oficiales Autónomas</u> .....	146
3.3.3	<u>Procedimiento para Contratar Colectivamente en las Instituciones Oficiales Autónomas</u> .....	149

#### CAPITULO 4.

#### REALIDAD DE LA SINDICACION, CONTRATACION COLECTIVA Y HUELGA EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS.

(1979 - 1989)

4.1	ORIGEN Y UBICACION HISTORICA DE LOS SINDICATOS ..	159
4.2	CONSECUENCIAS POR LA RESTRICCIÓN AL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO .....	166
4.3	CONQUISTAS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES .....	172
4.4	POBLACION LABORAL SINDICADA EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS .....	176

**CAPITULO 5.**

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1	CONCLUSIONES .....	181
5.2	RECOMENDACIONES .....	184
5.3	RECOMENDACION FINAL .....	186

**CUADROS**

Nº1	GENESIS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS .....	161
Nº2	ACCIONES DE PRESION DE LOS SINDICATOS Y CONSE- CUENCIAS POR LA RESTRICCION AL DERECHO COLEC-- TIVO DEL TRABAJO .....	167
Nº3	CONQUISTA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES .....	173
Nº4	POBLACION LABORAL SINDICADA EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS A DICIEMBRE - 1989 .....	178

**A N E X O S**

-	LISTADO DE INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS Y SUS DECRETOS DE CREACION .....	188
-	B I B L I O G R A F I A .....	194

## I N T R O D U C C I O N

El paso por las aulas universitarias, la germinación paulatina de los conocimientos jurídicos generales aprendidos con nuestros maestros y especialmente las vivencias compartidas en nuestros centros de trabajo; fué la motivación de los autores de este estudio, para materializar la idea de controvertir la teoría tradicional sobre el Derecho de Sindicación y Contratación Colectiva en las Instituciones Oficiales Autónomas Salvadoreñas.- Esta era una idea que tuvo su proceso de maduración en nuestra vida estudiantil, pero no imaginamos que el tema pudiera haber sido incluido por las autoridades universitarias como punto de estudio, que nos permitiera elegirlo oportunamente.

Con la idea latente sobre la selección del tema a estudiar, que dejamos en el párrafo anterior aclaramos, que fué escogido de una lista que la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, condicionó para trabajos de tesis a los estudiantes egresados de Ciencias Jurídicas que optaran a su título académico.- Lo anterior no subestima desde luego, nuestro interés enorme de pesquisar el tema mencionado.

Para la realización de la investigación utilizamos el Método Científico, habiendo elaborado un diseño de investigación, que fué la brújula que orientó los distintos caminos a seguir en el trabajo.- Iniciamos con la revisión bibliográfica general y específica, para luego describir diacrítica y sincrónicamente los antecedentes del problema en estudio, hasta llegar a su respectiva formulación, delimitación y el planteamiento de las interrogantes a satisfacer a través de la investigación.

La delimitación del tema no fué ninguna exigencia, pues el mismo ya está ceñido a las Instituciones Oficiales Autónomas Salvadoreñas; no obstante, su delimitación temporal apunta a la verificación de un estudio longitudinal del problema.

Planteamos la justificación de la investigación, al hecho evidente de que la legislación salvadoreña presenta ambigüedades que originan serios problemas hermeneúticos y temas laborales verdaderamente polémicos.- Es por eso que los objetivos de la investigación estuvieron enfocados a concretizar un estudio sistemático del andamiaje jurídico laboral salvadoreño, referidos a los Derechos de Sindicación y contratación Colectiva; a esclarecer confusiones en su interpretación; para luego conquistar finalidades específicas como es analizar críticamente la

legislación laboral sobre los derechos referidos, identificar obstáculos en su goce, proponer recomendaciones para mejorar la legislación pertinente especialmente en lo relativo al Derecho Colectivo del Trabajo, y otras de no menor importancia.

El encuadre del problema investigado se realizó elaborando un marco teórico que cargó el interés de ubicar al lector en la problemática.- Esta referencia teórica, desde luego, permitió formular la hipótesis central y las de trabajo, éstas como respuestas probables al problema planteado y de inmediato realizar la operacionalización de las mismas para dimensionar el problema hasta sus particularidades más indicativas.

También es consecuente explicar que para impulsar el trabajo, fué necesario aplicar los métodos del análisis, la síntesis, la inducción y la deducción; aplicados al procedimiento de investigación documental y la entrevista semiestructurada; así también se hizo uso de fichas bibliográficas y de contenido.- Finalmente, con el mismo interés y para corroborar los juicios obtenidos, se entrevistaron dirigentes sindicales salvadoreños, autoridades judiciales y administrativas, lo mismo que especialistas en Derecho Laboral.



Regresamos en nuestra exposición para recalcar que nuestro mayor interés ha sido aportar elementos de juicio para una mejor reestructuración de la Ley Laboral vigente, en lo concerniente a la Sindicación, Contratación Colectiva y Huelga; que en última instancia será de beneficio común para todos los salvadoreños.- Advertimos finalmente que somos bisoños en estos abatares y en ese carácter admitimos cualquier censura siempre que no sea peyorativa.

Cumplir con este cometido no hubiese sido posible sin la orientación inteligente de nuestros asesores; tanto en la metodología de la investigación, como en la especialidad de la materia.

**LOS AUTORES.**

## CAPITULO 1.-

### EL PROBLEMA OBJETO DE LA INVESTIGACION.-

#### 1.1 ANTECEDENTES

La mayoría de científicos en Economía Política, coinciden en afirmar que en todas las sociedades donde rige la propiedad privada sobre los medios de producción, se presenta como rasgo sustancial, la explotación del hombre por el hombre, dando como resultado el enriquecimiento de aquellas personas que se apropian del trabajo adicional de los demás. Un esbozo histórico de los modos de producción experimentados en el curso del tiempo en la sociedad, señala tal aseveración. 1/

En efecto, el desenvolvimiento de la sociedad, muestra a la esclavitud como la primera forma de explotación, pues es cabalmente cuando surge el excedente económico y por ende las clases sociales, originando el desaparecimiento del primitivismo y propiciando las bases para el nacimiento del esclavismo.- Este se caracterizó por la presencia de un amo, dueño de todos los medios de producción, incluyendo al mismo hombre como un esclavo, considerado como instrumento de trabajo.- El esclavo

1/ Spiridonova, Atlas y Otros. Curso Superior de Economía Política. Sociedades

era obligado a trabajar bajo amenaza de ser castigado. En este tipo de sociedad nace el Estado como aparato coercitivo, que obliga a la mayoría de la sociedad a trabajar para la clase dominante.

El feudalismo, modo de producción que prevaleció en la edad media, fué la siguiente forma de explotación, con la diferencia que al campesino se le concedió cierta independencia: familia, pequeña economía doméstica, instrumentos de trabajo; pero se le obligaba a "vivir pegado a la tierra, sin poderla abandonar y obligado a trabajarla y a pagar tributo al señor". 2/

En las postrimerías del feudalismo aparecieron pequeños artesanos, que solamente utilizaban su fuerza de trabajo para producir sus objetos; situación que originó la Producción Mercantil Simple, cuyas características principales era la individualidad del artesano, para producir sus bienes; ser dueño de sus herramientas de trabajo y además, vender sus productos en el mercado, para poder comprar otros, necesarios para su subsistencia. 3/

La Producción Mercantil Capitalista que ocurre posteriormente, en cambio, presenta un capitalista

2 De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I.p.6.

3/ Spiridonova, Op. Cit. p. 65

propietario de fábricas, donde trabajan obreros asalariados que carecen de sus propios medios de producción 4/ y la venta de mercancías es primordialmente para obtener ganancias.- Es la Producción Mercantil Simple la que prepara el camino al Sistema de Producción Capitalista, pues el artesano independiente al no poder competir en la producción con el capitalista, tuvo que enrolarse al grupo de trabajadores asalariados. El Sistema de Producción Capitalista se caracteriza fundamentalmente, porque en él predomina la Producción Mercantil y además, la fuerza de trabajo al igual que los productos se convierten en mercancías.- 5/

En los países que viven este modelo económico, la producción se realiza con una planificación en beneficio de la propiedad privada, pues en atención a su calidad de dueños de los medios de producción, cada empresario es libre de producir mercancías para la venta, sin ninguna restricción y consecuentemente, poco o nada les importa la necesidad que tenga la población de mercancías útiles para vivir, teniendo como único móvil, obtener las mayores ganancias a través de un negocio lucrativo.

El análisis racional y objetivo del Sistema

4/ Ibid p. 66

5/ Ibid p. 118

Económico Capitalista, conduce a inferir que las ganancias de la clase dominante las obtienen de las fuerzas de trabajo, que considerada como mercancía es la única que produce valor, como corolario de esto se dan también los bajos salarios de los trabajadores que aumentan mucho más las ganancias obtenidas. 6/

En este orden de ideas, el modelo económico presenta en la sociedad un pequeño grupo de personas dueñas de los medios de producción más importantes, quienes se identifican como capitalistas y en el lado opuesto una población mayor, que por carecer de tales medios, se les dificulta obtener por su cuenta los bienes que necesitan para vivir dignamente, éstos son los trabajadores que solamente son dueños de su fuerza de trabajo, la que tienen que vender como mercancía.

La explotación capitalista es diferente a la forma de explotación que se ejerció en la esclavitud y el feudalismo; en la esclavitud y el Feudalismo es la fuerza directa y la privación de la libertad, lo que obligaba a esclavos y siervos a trabajar para el amo y el señor; en el sistema capitalista, la fuerza que obliga al obrero a someterse resulta más eficaz, ya que son las necesidades

vitales las que lo obligan a trabajar para no morir de hambre y miseria. Z/

El capitalismo nació y se presenta a sí mismo como el único capaz de proporcionar un completo bienestar social al hombre, situación aparente, si observamos la realidad de las sociedades capitalistas, pues a pesar de su acelerado aumento de la producción, todavía no logran erradicar la pobreza y la miseria, ni aún en los países más ricos del mundo que viven esta forma de producción.

Al adquirir carácter mundial, a partir de su etapa mercantil y sobre todo con la Revolución Industrial Inglesa, este modelo económico presenta también la existencia de una polarización entre países metrópolis altamente desarrollados y países satélite que muestran un atraso en todos sus niveles; éstos son dependientes de aquéllos en las áreas económica, política, social y militar; situación que ubica a su población en un estado de evidente pobreza, observando algunos rasgos aparentes de desarrollo.

El Salvador país conquistado y colonizado por España, que luego experimentó un sometimiento económico y

comercial inglés y posteriormente dependiente de los Estados Unidos de Norte América, situación que conserva en la actualidad, siendo uno de los países más endeudados de latinoamérica y por ende de mayor pobreza.

Este estado de pobreza de la sociedad salvadoreña ha sido inveteradamente fiel reflejo de la existencia de un régimen político y una estructura jurídica que han reproducido constantemente el mantenimiento y consolidación del sistema capitalista, dejando rezagado los intereses genuinos de las grandes mayorías en cuya base se sitúan los trabajadores que paradójicamente son los que impulsan y fortalecen el proceso productivo para el desarrollo social del país.

Es menester acotar, que en el proceso del trabajo el elemento más importante para mantener y aumentar la producción, siempre es la fuerza de trabajo y por muy sofisticada que sea la tecnología, necesita siempre de la participación del hombre para su funcionamiento. B/

En el curso de la historia el hombre asalariado ha luchado por lograr derechos elementales, para mantener una vida digna de un ser humano; así se puede remontar a la --

B/ López Mira, José Rodolfo. "Introducción al Sistema Económico".

época de las corporaciones en la edad media, que operatizaban esas reivindicaciones, como también a la época del desarrollo industrial, cuando los trabajadores eran obligados a trabajar prolongadas jornadas, laborar en inadecuadas condiciones de trabajo, deficientes salarios, sin descanso semanal e inexistencia de otras prestaciones sociales elementales; incipientes organizaciones laborales luchaban contra ellas.-

Los empresarios sin dar el real valor a la fuerza de trabajo e impulsados por el ánimo de lucro característico del sistema capitalista 9/, jamás han cedido voluntariamente a las pretenciones de los trabajadores y por el contrario en coordinación con sus respectivos gobiernos han obstaculizado por cualquier medio a su alcance, el logro de una mejor condición de vida de la clase trabajadora.- A este respecto el doctor Aristides Augusto Larín, comenta que los regímenes capitalistas con sus aparatos de estado y con la anuencia patronal han hecho desaparecer y torturado trabajadores, asimismo han asesinado a todos aquéllos que en una u otra forma emprendieron una lucha tenaz para lograr un mejoramiento en las condiciones de trabajo y aumento de las prestaciones sociales, que sean capaces de garantizarle

9/ Spiridonova, Atlas y Otros, pp. 122 - 123.



tanto al trabajador como a su grupo familiar, un nivel de vida decoroso. 10/

El antagonismo de intereses planteado anteriormente entre las clases asalariadas y capitalistas, han motivado el convencimiento de aquella que sólo organizada mejorará sus condiciones de vida y además, lograrán el reconocimiento y establecimiento de sus derechos que como trabajadores les corresponden.- Este interés de organización del hombre que vende su fuerza de trabajo, fue conquistándose paulatinamente, se inicia con el Derecho de Reunión hasta la culminación de su Derecho de Sindicación; y posteriormente con la acción colectiva organizada logran los trabajadores mejorar sus prestaciones sociales a través de la Contratación Colectiva, derechos que han sido el motor constante del mejoramiento de sus condiciones de vida.-

Para emprender el estudio específico sobre el Derecho de Sindicación y Contratación Colectiva en las Instituciones Oficiales Autónomas, es indispensable citar acontecimientos mundiales y naciones que fueron dando la

10/ Larín, Aristides Augusto. "Historia del Movimiento Sindical en El Salvador".

pauta para el surgimiento del derecho de organización de los trabajadores en El Salvador, para que como apéndice naciera en las instituciones objeto de este estudio.- Los acontecimientos mundiales que constituyen las premisas históricas que han contribuido al nacimiento de la organización de los trabajadores en nuestro país, son:

- 1º La Revolución Industrial que dió origen a las primeras organizaciones obreras: El Cartismo, El Sindicalismo, etc.;
- 2º El nacimiento del capitalismo que tuvo su expresión político - social con la Revolución Francesa de 1789;
- 3º La Revolución Mexicana de 1910, por haber contribuido con la Declaración de los Derechos Sociales del Trabajo en 1917;
- 4º La Revolución Rusa de 1917, que dió origen a la puesta en práctica del socialismo;
- 5º La Primera Guerra Mundial (1914 - 1918) y la gran crisis Económica del Capitalismo. (1929 - 1933), que aceleró los movimientos obreros en el mundo entero;
- 6º La Segunda Guerra Mundial (1938 - 1945); y

79 La Carta de Bogotá de 1948.

Dentro de los acontecimientos nacionales se citan:

19 El aparecimiento de las primeras empresas capitalistas y de sectores asalariados, originando las primeras huelgas gremiales y sindicatos. (1920 - 1924);

29 Secuelas de la Recesión Económica Mundial. (1929);

39 Represión Militar y emisión de Leyes Punitivas. (1932);

49 Promulgación de la Ley General sobre conflictos Colectivos de Trabajo. (1946);

59 Promulgación de la Ley de Sindicatos y la Ley de Contratación Colectiva en 1950;

69 Constitucionalización de los Derechos de Sindicación, Contratación Colectiva y Huelga. (1950);

79 La Promulgación de la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, dependiendo del Poder Judicial. (22 de diciembre de 1960); y

89 Extención de los Derechos de Sindicación,

Contratación Colectiva y Huelga a los  
trabajadores de las Instituciones Oficiales  
Autónomas. (1962)

Para comprender el desarrollo y evolución del Derecho de Sindicación y Contratación Colectiva en el país, se pueden distinguir dos etapas, siguiendo al autor Aristides Augusto Larín, en su artículo "Historia del Movimiento Sindical en El Salvador", que se pueden denominar: La etapa de existencia de la organización sindical y la contratación colectiva sin fundamento jurídico, en otras palabras ejerciéndolo "de hecho", comprendida de 1920 a 1949 y, la etapa del sindicalismo y contratación colectiva con fundamento jurídico o "de derecho" de 1950 en adelante.- La identificación de estas etapas como se indicó anteriormente, persigue la fácil comprensión del planteamiento del problema en estudio, por lo que no debe entenderse que se trata de períodos exactos.

En el marco social, político y jurídico que se plantea, se identifican insertadas las Instituciones Oficiales Autónomas, cuya naturaleza se trata más adelante; no obstante, se hace hincapié que los trabajadores de éstas al igual que el resto de asalariados, también son víctimas de las características y efectos del sistema capitalista, y en consecuencia,

también les asiste el derecho a organizarse para defender sus intereses comunes.-

## 1.2 AMBIGUEDAD DE LA LEY LABORAL SALVADOREÑA

Antes de la promulgación de la Constitución Política de 1962, no existía legislación que concediera el Derecho de Sindicación y Contratación Colectiva a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas.- Es hasta esa Constitución que en sus artículos 190 y 191, se concede el derecho que tienen estos trabajadores a organizarse formando asociaciones profesionales o sindicatos y así, el de poder contratar colectivamente.- Estos derechos son también amparados por la Constitución Política vigente, específicamente en los artículos 39 y 47, desarrollados por el actual Código de Trabajo en sus artículos 204, 268 y siguientes.- Un problema central, por tanto, es de qué el cuerpo legal antes citado observa contradicción o ambigüedad con la Ley Primaria.- En efecto, no obstante, la claridad de las disposiciones constitucionales anteriormente referidas, de otorgar los derechos relacionados a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas; el artículo dos del Código de Trabajo, resulta ambiguo, al regular dicha concesión de manera diferente.- Frente a esta confusión los profesionales del derecho y particularmente los

especialistas en la materia, no han uniformado sus criterios.

Es aquí donde se ubica el objeto de este estudio ya que la revisión documental permite detectar diversidad de interpretaciones en torno a tal disposición, dando lugar a ciertos planteamientos que se pueden agrupar en tres corrientes, las primeras dos como resultado de la lectura bibliográfica y, la tercera, de la práctica judicial experimentada.- Veamos:

Una primera corriente sostiene que los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas en igual sentido que los del gobierno central y municipal, que estuviesen nombrados por Ley de Salarios, no se les aplica el Código de Trabajo y la excepción referida en el penúltimo inciso del artículo 2. del citado Código sobre el Derecho a Sindicarse y Contratar Colectivamente, afirma que su aplicación solamente corresponde para los trabajadores de dichas instituciones cuyo nombramiento esté fuera de la Ley de Salarios; 12/.

12/ Seminario sobre "Derecho Constitucional de la Sindicalización de los Trabajadores de las Instituciones Autónomas". Centro de Investigaciones Tecnológicas y Científicas. (CENITEC).

Una segunda posición alega que los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas cuyo nombramiento esté por Ley de Salarios están excluidos de la aplicación del Código de Trabajo y que como excepción, el inciso cuarto del artículo en comento, les concede el derecho a sindicarse y contratar colectivamente; 13/

Finalmente, una tercera corriente plantea que los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas tienen derecho de sindicarse y contratar colectivamente, y como consecuencia lógica están regulados por el Código de Trabajo vigente.

### 1.3 FORMULACION Y DELIMITACION DEL PROBLEMA.

Habiendo planteado el problema en un contexto general de la situación socio - jurídica, el fenómeno objeto de investigación puede formularse de la siguiente manera: "La situación que presenta la aplicación de la justicia laboral en El Salvador requiere de la existencia de una Legislación con Justicia Social, como un medio para garantizar el respeto de los Derechos Humanos de la clase asalariada; específicamente a los empleados de las Instituciones Oficiales Autónomas".

13/ Ibid.

O en otras palabras; una pregunta central sería: Qué consecuencias origina la existencia de la Legislación Laboral Salvadoreña sin justicia social?

La situación descrita plantea la necesidad de contestar con fundamentos científicos - jurídicos un conjunto de interrogantes auxiliares, a fin de sistematizar criterios y hacer luz en la solución del problema; dichas interrogantes constituyen los elementos que caracterizan el problema a investigar, las cuales son las que se responderán mediante la ejecución de la investigación y son las siguientes:

- Existe uniformidad de criterios de interpretación del artículo 2 del Código de Trabajo vigente, respecto a los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva de los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas?
  
- Qué incidencias presenta la intervención estatal en la constitución de un Sindicato y celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo en las Instituciones Oficiales Autónomas ?



- Qué efectos ocasiona la incongruencia entre la Legislación Laboral Salvadoreña con la doctrina que le informa frente al Derecho de Huelga de los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas ?
  
- Qué acciones genera la limitación de los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva en las Instituciones Oficiales Autónomas ?

Las cuestiones anteriormente expuestas enmarcaron el entorno investigativo del problema, tal como se señaló en el diseño de la investigación, las que constituyeron la pauta lógica para la formulación de los objetivos, hipótesis, la metodología empleada y definición de términos básicos.

#### 1.4 OBJETIVOS DEL ESTUDIO.

Los objetivos que se fijaron para la realización del estudio, establecidos en el diseño, fueron los siguientes:

##### 1.4.1 General:

- \* Evidenciar la falta de justicia social en la Legislación Laboral Salvadoreña en relación a los Derechos de Sindicación y Contratación

Colectiva como causal de la violación de los derechos humanos de los trabajadores.

1.4.2 Específicos:

- \* Analizar el artículo 2 del Código de Trabajo vigente en relación a la concesión de los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas;
- \*\* Identificar los obstáculos que se presentan para ejercer los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas;
- \*\*\* Evaluar la concordancia existente entre la Legislación Laboral y la doctrina referente al derecho de huelga de los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas;
- \*\*\*\* Indagar las acciones que toman los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas, ante la restricción a sus Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva; y

\*\*\*\*Cumplir con un requisito académico para optar al grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas.

### 1.5 HIPOTESIS.

El estudio se orientó por un conjunto de hipótesis que se exponen a continuación:

#### 1.5.1 Hipótesis Central:

- \* A menor Justicia Social en la Legislación Laboral Salvadoreña, mayor violación de los Derechos Humanos de los Trabajadores.

#### 1.5.2 Hipótesis Específicas, Empíricas o de Trabajo:

- \* A menor Uniformidad de Criterios de Interpretación del artículo 2 del Código de Trabajo vigente, mayor Restricción a los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva a los Trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas.
  
- \*\* A mayor Intervención Estatal, mayores Obstáculos a la Constitución de un Sindicato y Celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo en las Instituciones Oficiales Autónomas.

\*\*\* A mayor Incongruencia entre la Ley y la Doctrina Laboral, mayor Oposición al Derecho de Huelga de los Trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas.

\*\*\*\* A mayores Limitaciones de los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva en las Instituciones Oficiales Autónomas, mayores Acciones de Presión de los Trabajadores.

#### 1.6 METODOLOGIA UTILIZADA.

Para responder a las preguntas que delimitan el problema de estudio y consecuentemente sustentar las hipótesis formuladas anticipadamente en el diseño, los métodos y técnicas empleados en forma resumida, fueron:

\* Método de Investigación Documental, siguiendo los lineamientos que dicta el Método Científico y desde luego auxiliado por el Análisis, la Síntesis, la Inducción y la Deducción;

\*\* Dentro de las técnicas utilizadas se aplicaron la Entrevista Semiestructurada, la Recopilación y Revisión del Material Bibliográfico, Técnica del Fichero y la Observación.

Específicamente la Hipótesis Central formulada se comprueba a través de las hipótesis Auxiliares planteadas (Ver supra página 22 ); examen que se hará apoyando la metodología investigativa con la Teoría de la Interpretación de la Ley y la Integración del Derecho.

Con el interés de obtener la prueba citada, se inicia el trabajo con una exposición descriptiva del comportamiento sociojurídico observado por los derechos motivo del estudio, tanto a nivel internacional como nacional; para luego citar el fundamento jurídico filosófico del Derecho del Trabajo, haciendo hincapié en el Derecho Colectivo del Trabajo.- Esta actividad apunta a crear una visión de conjunto del tema en investigación.

En este mismo orden metodológico se aplica un proceso deductivo - comparativo entre la Ley Laboral Salvadoreña y el fundamento jurídico filosófico planteado, para lo cual se cotejan los pasos para ejercer el Derecho de Sindicación y el de Contratación Colectiva.- Para tal efecto se examinan los relacionados pasos haciendo un esfuerzo de **abstracción** interpretativa, utilizando tanto los métodos como las Reglas Técnicas de Interpretación de la Hermeneútica Jurídica, lo mismo que la Integración del Derecho.

Con la misma sistematización se estudia la Legislación Laboral Salvadoreña frente al Derecho Colectivo del Trabajo en las Instituciones Oficiales Autónomas, requisa que se hace cotejando esta legislación con los fundamentos que la informan.

Finalmente, se hace una mínima investigación de campo relativa a indagar las prestaciones sociales que gozan los trabajadores en las Instituciones Oficiales Autónomas con sindicatos y las acciones de presión que los trabajadores implementan para mejorar sus condiciones de trabajo; pesquisa que se hace a fin de corroborar los juicios enunciativos adquiridos a través del análisis documental precedente.

#### 1.7 DEFINICIONES DE TERMINOS BASICOS.

Los conceptos claves necesarios para el manejo de la investigación provienen de las características del problema, del Marco Teórico que se adoptó y las hipótesis con sus correspondientes variables. Dichos conceptos son:

\* Condiciones de Trabajo:

"Son normas que fijan los requisitos para la defensa

de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo". 14/

\* Instituciones Oficiales Autónomas:

Son entidades creadas por el Estado para cubrir necesidades que demandan algunos servicios administrativos, dotadas de personalidad jurídica propia y una autonomía que les permite realizar verdaderos actos de empresa en la consecución de un objetivo, que en este caso es prestar con eficacia un servicio a la comunidad. (Definición Operacional)

\* Justicia Social:

Es la distribución equitativa de los bienes de la producción económica, de manera que el trabajo del ser humano, valor supremo en el proceso de producción, goce de óptimas condiciones de trabajo, que consecuentemente le permitan un nivel de vida decoroso. (Definición Operacional)

14/ De la Cueva, Mario. Op. Cit. T.I. p.263.

\* Nivel de Vida:

"Grado de bienestar material alcanzado por una persona o grupo en relación con sus ingresos y la capacidad adquisitiva de la moneda. Se refiere asimismo al consumo efectivo de una familia o de otro núcleo, expresado en promedio de las cantidades y calidades de productos gastados y de servicios requeridos en una unidad temporal, que suele ser el mes o el año". 15/

\* Explotación:

"Es un fenómeno de relación económica, a través del cual una persona o un grupo humano se apropia valores creados por el trabajo de otro hombre o grupo, entendido que éste último se ve obligado a tolerar dicha relación por circunstancias diversas, como puede serlo el estar físicamente forzado a tolerarla o el no disponer de medios de producción para trabajar por cuenta propia". 16/

15/ Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Edit. Heliasta SRL. Buenos Aires, Argentina 1984, p. 486.

16/ Martínez Peláez, Severo. La Patria del Criollo. Edit. EDUCA. 1981, 8ª Edic. San José, Costa Rica C.A. pp. 9 - 10.



\* Clase Social:

"Es un conjunto numeroso de personas que, en el seno de una sociedad, presentan modos de vida semejantes e intereses comunes, determinados, unos y otros, por el papel común que dichas personas desempeñan en el régimen económico de dicha sociedad y especialmente en el régimen de la propiedad". 17/

## CAPITULO 2.

### PROCESO EVOLUTIVO DE LOS DERECHOS DE SINDICACION,

#### CONTRATACION COLECTIVA Y HUELGA.

##### 2.1 ANTECEDENTES HISTORICO - TEORICO DE LA ORGANIZACION SINDICAL MUNDIAL.

Desarrollar el tema "EL DERECHO DE SINDICACION Y CONTRATACION COLECTIVA EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS", es de suyo intrincado y complejo, pues exige recorrer un largo camino que debe emprenderse elaborando un marco de referencia que ubique el estudio.

En el contexto histórico del desarrollo de la sociedad humana se registra una gama de desventuradas experiencias de los trabajadores en la ruta para adquirir el derecho de organizarse en sindicatos.- Desde luego hay que admitir que el trabajador constituye un factor productivo primordial porque ejecuta la actividad principal de la producción: el trabajo.- El trabajo ha sido "el factor que desde el nacimiento de la sociedad humana ha contribuido más a su progreso".- 18/ Es más, antropológicamente se sostiene que el trabajo ha sido el motor fundamental del desarrollo evolutivo del hombre. 19/

18/ López Mira, José Rodolfo. Op. Cit. p. 2

19/ Viéselov, Darwinismo. pp. 498 - 501. EPU. Uruguay, 1964.

Este fenómeno presupone el establecimiento constante de relaciones de trabajo.

Hay que revelar que son las relaciones de producción basadas en la explotación el móvil para que los trabajadores se organicen para defender sus derechos comunes.- La teoría describe que es justamente en la sociedad esclavista, cuando surgen en Roma las primeras organizaciones de artesanos libres, denominadas "Collegias" o "Tennuriun", aunque les caracterizaba ser sociedades de socorro mutuo con matices religiosos.- Al tránsito de la sociedad esclavista a la feudal, se constituyen las corporaciones integradas por artesanos libres arruinados, comerciantes endeudados y pequeños empresarios empobrecidos; organizaciones que surgen con el interés de ayudarse mutuamente y luchar contra el poder de los latifundistas y señores ricos, lo que les caracterizaba con fines laborales.- Esta fue la primera manifestación de lucha de clases; corporaciones que proliferaron por toda Europa, como producto de las estructuras económicas de la Edad Media, habiendo recibido distintas denominaciones y teniendo su auge en los siglos XV y XVI.-

Estas corporaciones fueron conocidas en Bélgica como "CUERPOS", en Francia "MAESTRIAS", en Italia "ARTES", en

Alemania "HERNANDEZ", en España "GREMIOS", en Inglaterra "TRADE GILDES", etc. 20/

Antes de hacer referencia a la organización sindical, es conveniente describir su significado etimológico.- La palabra Sindicato proviene de "... La voz griega Syndycos, compuesta de Sin equivalente a con y dycos, de dique, justicia; era el que asistía en justicia, (defensor) o también el defensor de determinadas instituciones.- Pasa dicho término a las Lenguas Romances como Syndycus que era el Procurador elegido para la defensa de las corporaciones en Roma.- Se derivó de ahí Síndico con el que se nombraba al Procurador o Representante de los Latinos, formándose después Sindicato como Asociación Profesional. 21/

Los sindicatos obreros nacen con el desarrollo de las fuerzas productivas, de la concentración y centralización de los medios de producción fundamentales en manos de unos pocos, los capitalistas y del surgimiento de nuevas relaciones de producción entre capitalistas y proletarios.

20/ Apuntes de Clase Derecho Laboral II, Colectivo, UES. 1989 - 1990.

21/ Larín, Aristides Augusto. Historia del Movimiento Sindical de El Salvador. Revista La Universidad.

Durante la Revolución Industrial 1750 - 1913, 22/ la burguesía dueña del poder económico y político aplicó contra la clase trabajadora medidas de explotación y dominación , al establecer prologandas jornadas de trabajo, bajos salarios, maltrato, lugares de trabajo insalubres, etc.- Estas condiciones unidas al hecho de que los trabajadores laboraran juntos y fueran comprendiendo que pertenecían a una misma clase social explotada, con intereses contrapuestos con la burguesía; condiciones económicas, sociales y políticas crearon la conciencia de los trabajadores de que tenían que luchar contra un sistema injusto para defender sus comunes intereses y así lograr un mejor nivel de vida y como consecuencia lógica la desaparición de las contradicciones capitalistas. 23/

La burguesía aún antes de tomar el poder político pero ya con una fuerte influencia sobre el Estado Feudal, en 1776 en Francia el Ministro Turgot, influenciado por la Escuela Fisiocrática dictó el Edicto que lleva su mismo nombre que suprimía las corporaciones por considerarlas un

22/ Súnkel, Oswaldo y Paz, Pedro. El Subdesarrollo Latinoamericano y la Teoría del Desarrollo.

Edit. Siglo XXI, 4ª Edic. Buenos Aires. 1973

23/ De la Cueva, Mario. Op. Cit. T.I. p. 13

obstáculo al libre desarrollo de la manufactura y el comercio.- Posteriormente y con la caída de Turgot, vuelven a tener auge y luego con la Declaración de los Derechos del Hombre de 1789, su subsistencia fué imposible.- Como consecuencia el 17 de marzo de 1791 aparece la Ley de Le Chapelier que prohibía todas las Instituciones del Derecho Colectivo del trabajo, convirtiendo a las organizaciones y a la huelga como actos delictivos.- 24/

## 2.2 BREVE HISTORIA INGLESA, NORTEAMERICANA Y MEXICANA.

La historia laboral registra a Inglaterra como a un país vanguardista del desarrollo capitalista y siendo el movimiento sindical coetáneo a ese desarrollo, nace el sindicalismo con la denominación Trade Union, como consecuencia lógica las primeras leyes laborales; en 1349 la ley denominada "Ordinance of Laborers" (Ordenanza de los trabajadores) y en 1351 "Statute of Laborers" (Ley de los Trabajadores); ambas con un contenido beneficioso para los patronos, al prohibir las organizaciones de los trabajadores y considerarlas como actos delictivos. 25/

En los subsiguientes años el gobierno inglés promul-

24/ De la Cueva, Mario. op. Cit. I,II. p. 201.

25/ Falcone, Nicolás. Derecho Laboral. Edit. tea. Buenos Aires, 1970 s.e. pp. 17 - 23

gó diversas leyes que prohibían la sindicación y la huelga siendo las más novedosas las de 1799 y de 1800.- La organización de los trabajadores apoyados por el aristócrata Francis Place, lograron que el Parlamento en 1824 aprobaran una ley concediéndoles los Derecho de Sindicarse y declararse en huelga, derogando las leyes anteriores que lo prohibían; luego en 1825 otra ley les concedió el Derecho de Contratar Colectivamente.

El desarrollo sindical en Inglaterra tuvo como base teórica la ideología de los socialistas utópicos, entre quienes figura Saint Simon, Francois Marie Charles Fourier y Roberto Owen; cuyo pensamiento e inspiración implementó formas de lucha para lograr una legislación con justicia social, siendo una de las primeras "El Cartismo", llamada así porque los trabajadores dirigían al Parlamento Cartas - Peticiones; en las que solicitaban representación para ser oídos como trabajadores en dicho foro. 26/

En los Estados Unidos de Norteamérica, al igual que el gobierno inglés se resistía a aceptar legalmente la organización de los trabajadores, y en tal sentido, el Congreso en 1890 aprobó la Ley de Sherman, que prohibía la

existencia de organizaciones que restringieran el libre intercambio comercial nacional e internacional, identificados como Trust, Kártel y Pool, e incluyendo equivocadamente a los sindicatos de trabajadores, comparándolos con estos grupos monopólicos que sustentaban intereses diferentes.- Fue hasta 1914 que el Congreso promulgó la Ley de Clayton, lucha laboral que emprendió Samuel Gompers.- Ley que separó los organismos obreros de los grupos monopólicos permitiéndoles su existencia para prestarse ayuda mútua y luchar lícitamente por sus intereses comunes, dejando el camino libre a ellos y los empleadores para que resolvieran sus conflictos y contrataran colectivamente. 27/.

México es uno de los países latinoamericanos pionero en la conquista del Derecho Laboral y nace en la Primera Revolución Social del siglo XX, encontrando en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica. Sería prolijo enumerar hechos relevantes que desarrollaron el Derecho Mexicano del trabajo, pero dentro de los más importantes se mencionan:

27/ Falconce, Nicolas, op. Cit. pp. 61 - 69



- 1.- La Revolución de Ayutla de 1856 - 1857, que condujo a la Declaración de Derechos en cuyo contenido se consignaba la Libertad de Asociación;
- 2.- En 1906 se publica el Manifiesto y Programa del Presidente del Partido Liberal Mexicano Ricardo Flores Magón, que contenía principios importantes en favor de un Derecho del Trabajo y que fue la base de la futura Declaración de los Derechos Sociales;
- 3.- La Revolución Mexicana de 1910, la cual condujo a la promulgación de la nueva Constitución de 1917, la Primera Declaración de Derechos Sociales de la historia y el Derecho Mexicano del Trabajo; y
- 4.- La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931. 28/

Actualmente los Estados Unidos Mexicanos tienen en vigencia la Ley Federal Nueva del Trabajo de 1970.

### 2.3 BREVE HISTORIA SALVADOREÑA.

El Salvador, país centroamericano mostró en las primeras décadas del presente siglo un incipiente capitalismo con marcados rasgos feudales, en el que lentamente se iba formando una clase social proletaria.

Para entonces, las relaciones entre patronos y trabajadores se reglamentaban a través de los Contratos de Arrendamiento de Servicios y Contratos de Construcción de Obras Materiales consignados en el Código Civil de 1860.-

Fue hasta el año de 1911 que como dato importante se cita la promulgación de la primera ley de índole laboral, denominada Ley Sobre Accidentes de Trabajo, texto legal que careció de positividad.

Durante los años de 1919 - 1921, empiezan a funcionar en el país empresas que emplean numerosos trabajadores, entre las que se citan la Compañía de Alumbrado Eléctrico de San Salvador (CAESS), la Compañía Inglesa The Salvador Railway Co. LTD, la International Railway Of Central América (IRCA) y además empezaron a funcionar líneas de tranvías y diversos talleres semi-artesanales de distintos oficios.

En la misma década de 1920, gremios de artesanos realizaron las primeras huelgas, siendo dirigidas por

Comités de huelgas, movimiento de hecho; motivando que en los años de 1923 - 1924, sugieran los primeros sindicatos, también sin reconocimiento legal; organizaciones que se irradiaron por todo el país y desde entonces bregaron por lograr un fundamento legal que les concediera el Derecho de Sindicación; ideal que exigieron a través de diversos movimientos obreros.-

Fueron numerosos los conflictos suscitados en el país en la consecución de leyes que les reconocieran sus derechos como trabajadores; luchas que fueron impulsadas por campesinos, obreros, empleados, etc. entre las cuales merece especial atención el levantamiento armado de 1932, fungiendo como gobernante el general Maximiliano Hernández Martínez, insurrección que fue organizada en el occidente del país por Farabundo Martí, Miguel Mármol, Alfonso Luna, Mario Zapata, Jacinto Castellanos Rivas y el nicaraguense Clemente Estrada; movimiento que fue masacrado el día 22 de enero del mismo año por las fuerzas regulares del ejército salvadoreño, asesinando a más de 32.000 trabajadores, encarcelaron líderes que posteriormente condenaron a muerte.-

En los subsiguientes años la represión a la clase trabajadora continuó y se prohibió los Derechos de Reunión y Asociación de Trabajadores, el Derecho de Libre

Expresión del Pensamiento, la formación y existencia de sindicatos; se reformaron las leyes penales y se tipificó como delito grave el intento de huelga.

En diciembre de 1945 a pesar de la prohibición antes citada se realiza una huelga ferrocarrilera, que motivó que el 12 de enero de 1946 se promulgara la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, 29/ que vino a reconocer legalmente la Coalición de trabajadores para llevar a cabo acciones huelguísticas con el único objeto de exigir contratar colectivamente o revisar los contratos colectivos existentes; coaliciones que constituyen el fundamento o germen del nacimiento legal de los sindicatos y también de los Contratos Colectivos de Trabajo.-

Fue hasta el 9 de agosto de 1950, que se emitieron las leyes de Sindicatos y la de Contratación Colectiva; la primera concretizando de manera formal el Derecho de Sindicación a Trabajadores Privados, reconociendo únicamente los Sindicatos de Gremio y de Empresa; no permitiendo los Sindicatos de Industria, ni Federaciones y Confederaciones Obreras.- La Ley de Sindicatos no

29/ Decreto Legislativo Nº 322 del 12 de Enero de 1946. D.O. del 15 de enero de 1946.

concedió el derecho a los trabajadores de la industria, porque constituirían una fuerza social laboral que organizados en aquella época, podrían haber significado una amenaza a los intereses económicos del país; ya que hubieran exigido con más ímpetu mejores prestaciones sociales y como consecuencia disminuir las ganancias de los empresarios y generar un desorden social.- Lo mismo, puede deducirse de la limitación a los sindicatos de integrar federaciones y confederaciones.- La segunda ley como complemento de la primera, dió apertura a la Contratación Colectiva; ambos documentos jurídicos nacieron sin fundamento constitucional.-

En la Asamblea Constituyente que votaría por una nueva Constitución Política, los líderes sindicales representados por el Comité de Reorganización Obrero Sindical (CROS), tuvieron amplia movilización, haciendo acto de presencia en las deliberaciones, incluso tomando la palabra para intervenir en las discusiones y por fin los obreros materializaron sus aspiraciones al consignarse en la Constitución Política de 1950, como Principios Constitucionales los Derechos a Sindicarse, Contratar Colectivamente y otras prestaciones sociales que no es objeto del estudio.

El 13 de agosto de 1951, es promulgada una nueva Ley de Sindicatos que ya goza de fundamento constitucional y que además permitió a los trabajadores organizarse en Sindicatos de Industria.- Fué hasta el mes de marzo de 1952 que también se aprobó una nueva Ley de Contratación Colectiva.

Con el derrocamiento del coronel José María Lemus el 26 de octubre de 1960, el país es gobernado por una junta de Gobierno hasta el 24 de enero de 1961 y posteriormente por un Directorio Civico Militar, del 25 de enero del mismo año hasta el 30 de junio de 1962, promulgándose durante su gestión la nueva Constitución Política, siendo una de sus reformas más relevantes con relación a la anterior, la concesión de los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva para los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas.

Cumplimiento con el mandato constitucional, con el Decreto Legislativo de fecha 22 de enero de 1963, se promulga el primer Código de Trabajo Salvadoreño; desarrollando en sus artículos pertinentes los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva. El 30 de junio de 1972, se decreta el segundo Código de Trabajo y que actualmente está vigente; ambos textos legales en lo tocante a la concesión de los Derechos de Sindicación y

Contratación Colectiva a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas, crea una ambigüedad jurídica en su interpretación y aplicación.

El 15 de diciembre de 1983 es promulgada la actual Constitución Política vigente, que en lo relativo a los derechos comentados, igual que en la Constitución de 1962, otorga de manera expresa y categórica estos derechos a los trabajadores motivo de este estudio.-

#### 2.3.1 Sindicalismo de Hecho.

Tal como se reseñó en páginas anteriores (ver supra pag. 15) se llama esta etapa "De Hecho" a la época en que los trabajadores se organizaron en sindicatos al margen de la ley, o sea, que su derecho de organización no contaba con un respaldo legal.- Fueron varias décadas las que los trabajadores lucharon intensamente por la conquista de la constitucionalización de su derecho, por ser éste el camino para negociar colectivamente con los empleadores.- Este comportamiento fue semejante al que mostró el movimiento sindical mundial.

#### 2.3.2 Sindicalismo de Derecho.

Esta etapa es correlativa de la anterior y se

identifica así por que los trabajadores ya ejercen su Derecho de Sindicación respaldados por la Legislación Laboral. Etapa cuya ley ha ido lentamente dando cobertura a distintos sectores asalariados, estando dentro de ellos los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas; coberturas que fueron logradas por la unidad de los trabajadores que presionados por fenómenos socio - económicos exigieron la concesión de este derecho. *A aquí*

## 2.4 GENERALIDADES DEL DERECHO LABORAL.

### 2.4.1 Naturaleza Jurídica.

Habiendo expuesto brevemente el comportamiento histórico de las organizaciones laborales a nivel general y particular, se exponen a continuación conceptos teóricos que constituyen el fundamento filosófico de la orientación y contenido del Derecho del Trabajo, específicamente del Derecho Colectivo del Trabajo, concretamente, se ha consultado y estudiado la doctrina mexicana y otros autores especialistas en esta materia, lo que ha permitido ubicar el tema en estudio.

Se inicia con una breve exposición de la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, sus características, algunos principios; para luego arribar a una explicación



genérica del Derecho Colectivo del Trabajo, aludiendo a sus instituciones y sus fines.

Intentar identificar la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, es una actividad intrincada debido a la diversidad de teorías existentes sobre la división del Derecho Positivo, pues su multiplicidad presenta un verdadero escollo terminológico.

La concepción tradicional clasifica al derecho en Público y Privado, persistiendo una diversidad de teorías en torno a la definición de su significado.- Según el maestro Mario de la Cueva, esta clasificación obedece a la concepción individualista del Derecho y el Estado; en la que por un lado se tiene la autonomía de la voluntad de los particulares para regular sus relaciones jurídico privadas y por el otro, al Estado desempeñando un rol de garante del cumplimiento de esas relaciones.- Por esta razón esta concepción ubica al Derecho del Trabajo en el Derecho Público.

El nacimiento y evolución del Derecho del Trabajo, rompió con la dicotomía tradicional del derecho é hizo surgir una nueva rama: El Derecho Social; dando origen a la concepción moderna del derecho, dividido en tres grandes áreas: Derecho Público, Derecho Privado y Derecho

Social; concepción que ubica dentro de ésta última al Derecho del Trabajo, el Derecho Agrario y el Derecho Económico.- Desde luego, ahondar en la exposición de las teorías sobre la división citada, sería un trabajo árduo y delicado, que no es de la incumbencia de esta investigación.

En el párrafo precedente se sostiene que el nacimiento del Derecho Social es obra del Derecho del Trabajo, juicio que se emite en atención a que las organizaciones laborales son cabalmente las que a través de la historia han empujado con su unidad y fuerza, para que se legisle con el objetivo último de lograr una justicia social, o sea, que el Derecho Social ha sido y será posible a través de la organización profesional.

Expuestas las concepciones anteriores, los autores de esta investigación adoptan el criterio de la concepción moderna.

#### 2.4.2 Características y Principios.

Dentro de las características del Derecho del Trabajo se hace mención a las siguientes:

1ª Es un Derecho de la Clase Trabajadora:

Característica que se observa porque el conjunto de principios, normas e instituciones que conceden un mínimo de garantías de los derechos de los trabajadores, fueron logrados a través de una constante lucha de éstos contra la burguesía.- Protección que fué conquistada paulatinamente gracias al empuje de las organizaciones laborales, que para ello tuvieron que pagar un costo muy alto, consistente en capturas, torturas, desaparecimientos, y hasta asesinatos, de todos aquéllos que con ideales de justicia lucharon por concretar sus aspiraciones.- Circunstancia por la cual este derecho es de y para los trabajadores.

Por el contrario, la clase que se constituyó como poderosa desde el inicio del sistema capitalista ha gozado de un estatuto jurídico, que le ha facilitado la libre explotación de su riqueza y del trabajo de otros;

2ª Tiene una Fuerza Expansiva: El Derecho del Trabajo presenta como característica una fuerza expansiva, por cuanto gradualmente sus normas van dando cobertura a la diversidad de trabajadores, que a través de su actividad establecen una relación laboral.- Históricamente el Derecho del Trabajo surgió dando protección a grupos reducidos de trabajadores y su misma fuerza poco a poco

se sigue extendiendo a la totalidad de ellos;

3a Es un Derecho Unitario: Otra de las características relevantes del Derecho del Trabajo es de ser un derecho unitario, compuesto de varias partes, peculiaridad que maestro Mario de la Cueva, explica de la siguiente manera: "El Derecho del trabajo ha devenido un estatuto unitario, una congiere de principios que proceden de un mismo fundamento, que son las necesidades materiales y esperituales de la clase trabajadora y de sus miembros y una finalidad que es siempre la misma: LA JUSTICIA SOCIAL QUE RAMA PARA TODOS LOS TRABAJADORES UNA EXISTENCIA DIGNA DE LA PERSONA HUMANA.- Pero esta unidad no ha de exagerarse al extremo de ignorar la presencia de grupos de normas e instituciones que aún teniendo el mismo fundamento é idéntica finalidad, muestran caracteres secundarios diversos". 30/

4a Presenta un Mínimo de Garantías para la Clase Trabajadora: El Derecho del Trabajo constituye un mínimo de garantías para los trabajadores; esto significa que los derechos y prestaciones señalados en la Constitución Política, el Código de Trabajo y otras leyes complementarias, son el punto de partida para la regulación de todos los derechos

de los trabajadores en la prestación de sus servicios.- Con ello se asegura la fijación de condiciones de trabajo nuevas y armónicas con los cambios sociales y económicos;

5a El Derecho del Trabajo es un Derecho Inconcluso:

Característica que evidencia que esta disciplina, más que cualquier otra especialidad de las Ciencias Jurídicas, debe permanecer atenta, a las transformaciones de la sociedad y con ello, a las nuevas necesidades humanas, a fin de armonizar las leyes pertinentes con las nuevas relaciones de trabajo;

6a El Derecho del Trabajo es Irrenunciable e Imperativo:

Presenta esta peculiaridad porque es la irrenunciabilidad el medio de que se vale el legislador para proteger al trabajador, en su estado de necesidad contra sí mismo.- El carácter imperativo de las normas de trabajo responde a la misma idea, o sea, que no puede dejarse al arbitrio del destinatario de la norma su observancia.- El cumplimiento de esta característica es una función del Estado, que deberá hacer efectiva a través de sus instituciones correspondientes; y

7a El Derecho del Trabajo es un Derecho Protector de la Clase Trabajadora: Sobre esta característica existen dos

corrientes, la primera sostiene que el Derecho del Trabajo es proteccionista de los derechos de los Trabajadores, porque su existencia objetiva tutela los intereses de la clase proletaria, o sea, que sin este estatuto jurídico estarían a merced de la voluntad patronal; la segunda, por otra parte, sustentada por el jurisconsulto Mario de la Cueva, expone una opinión contraria, al juzgar que los trabajadores no necesitan esa protección, porque poseen una fuerza suficiente para enfrentarse de igual a igual al capital; en otras palabras, que es la eficacia de la organización de los trabajadores, la variable que garantiza el cumplimiento de lo que prescribe la ley. 31/

La lectura de las discrepancias anteriores, permite sostener que la legislación laboral existente, es producto de la lucha de los trabajadores y que si bien es cierto, formalmente es un estatuto jurídico que establece reglas generales de la relación laboral, para que se concreten los derechos en él consignados, requiere del empuje de la organización de los trabajadores, en su aspiración permanente por mejorar su nivel de vida; por lo que se afirma que no es un auténtico derecho protector, sino un derecho regulador de las relaciones de trabajo.

Dentro de algunos principios fundamentales del Derecho del Trabajo se citan a continuación los siguientes:

- \* Es un Derecho y un Deber Social, porque constituye una reciprocidad entre la sociedad y la persona humana en lo que se refiere al trabajo, explicándose de la siguiente manera: El hombre tiene derecho de reclamar de la sociedad un trabajo, que le permita garantizar a él y a su familia, una existencia digna; a su vez tiene el deber de dar a la sociedad, un trabajo útil y honesto; correlativamente, la sociedad tiene el derecho a esperar y exigir de sus miembros el ejercicio de esa actividad útil y honesta; pero a su vez, tiene el deber de proporcionar una retribución justa y condiciones de vida, que le permitan el desarrollo de sus actividades sociales, culturales, espirituales, etc.
  
- \* La Libertad de Trabajo. Desde la Declaración de los Derechos del Hombre, siguiendo la corriente liberal, se consagró la libertad del hombre, que constituye un presupuesto necesario para ejercer la libertad del trabajo.- En este orden de ideas, este principio se refiere a que ninguna persona puede ser obligada a desempeñar una determinada actividad o trabajo, en

contra de su voluntad, ya que ésto constituiría un atentado contra su libertad, derecho que garantiza la ley.- Lo anterior implica que el ser humano es libre de poder escoger el trabajo que mejor le parezca según sus conveniencias, aptitudes, gustos o aspiraciones; así como el de poder retirarse en cualquier tiempo de la empresa a que presta sus servicios.-

\* La Igualdad en el Derecho del Trabajo. Este fundamento del Derecho del Trabajo está orientado a lograr una equiparación de fuerzas entre el trabajo y el capital, en cuanto a derechos para negociar colectivamente la fijación de las condiciones de trabajo. Igualdad que sólo es posible a través de la organización - fuerza de los asalariados;

\* La Idea de Logro de la Dignidad Humana. Este principio está referido a lograr que en el proceso productivo, tanto patronos como trabajadores guarden un trato recíproco en cuanto a respeto y consideraciones, pues no obstante, tener posiciones antagónicas en dicho proceso, ambos son de la misma esencia humana y como tal, están constituidos con los mismos atributos;



\* La Concepción de una Existencia Decorosa. Las normas jurídico - laborales deben constituirse en una luz que alumbre el camino para lograr una existencia decorosa de la clase trabajadora y sus grupos familiares; esto es, que garanticen la satisfacción de sus necesidades materiales, culturales y sociales, satisfacción que deberá lograrse en concordancia con los programas de Previsión y Seguridad Social.

\* La Doctrina de la Responsabilidad y el Derecho del Trabajo. Para el logro de los fines del Derecho del Trabajo, se hace necesario establecer el Principio de la Responsabilidad de las partes que constituyen la relación jurídico - laboral; por una parte, el cumplimiento patronal de retribuir de acuerdo a la ley el servicio que le presta el trabajador y por otra, éste último, ha de prestar sus servicios dentro del marco que dispone la ley, o sea, que esta responsabilidad recíproca debe enfocarse a la elevación del nivel de vida de la clase trabajadora y al mantenimiento de los programas sociales que coadyuven al logro de este bienestar.

## 2.5 DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

En el contexto jurídico general del Derecho del Trabajo, se ubica el Derecho Colectivo del Trabajo, como un componente vital de su orientación y contenido.- Con el estudio doctrinario de esta especie jurídico - laboral, los autores de esta investigación adoptan la frase del autor italiano Benedetto Croce, quien dice: "El Derecho Laboral es la hazaña de la libertad y de la dignidad del traajo"; 32/ Tal afirmación se justifica porque con el Derecho Individual del Trabajo se creó el estatuto defensor de la salud, la vida, la libertad y la dignidad de los trabajadores y porque con este derecho se erradicó la idea de que el trabajo sea una mercancía como cualquier otro insumo del proceso de trabajo.- Por otra parte, a través del Derecho Colectivo del Trabajo la clase asalariada logró su igualación con los dueños de los medios de producción; igualación que tuvo como soporte los Derechos de Sindicación y Huelga, instrumentos de lucha para lograr por medio de la Contratación Colectiva un Derecho Individual que aminore la explotación del hombre por el hombre, asegurándoles una vida decorosa a los trabajadores.

32/ De la Cueva, Mario. Op. Cit. I, II. p. 197

Hay que advertir, que es la unión organizada de los hombres, o sea, sus asociaciones profesionales, la mejor defensa de sus comunes intereses.- Esta unidad fué necesaria frente a una ciencia económica de los siglos XVII y XVIII al servicio de la burguesía capitalista que orientada por economistas como John Locke, incluyendo también a los fisiócratas como Francisco Quesnay, Mercier de la Riviere y otros; que identificaron a la propiedad privada con la categoría de un derecho natural necesario para vivir en sociedad. 33/

Esta fué la variable que legitimó la división entre capitalistas y asalariados, como también el derecho de los poseedores del capital a someter a los que ofrecen su fuerza de trabajo.- Se vuelve a reafirmar que ha sido el modo de producción capitalista basado en relaciones de explotación el que condicionó a los trabajadores a organizarse para defenderse, tendiente a conquistar una vida decorosa.

A fin de definir y ubicar el Derecho Colectivo del Trabajo se retoma algo ya expuesto. El Derecho del Trabajo como estatuto unitario se compone de varias partes, siendo dicotómica su división inicial: El Núcleo

33/ Ibid pp. 198 - 199.

o Parte Nuclear y la Envoltura Protectora. El Núcleo se identifica como la suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto a trabajador.- Este comprende El Derecho Individual del Trabajo, El Derecho Regulador del Trabajo de las Mujeres y de los Menores y la Previsión y Seguridad Social.- La Envoltura Protectora por su parte comprende el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la Parte Nuclear y a asegurar la vigencia del Derecho del Trabajo. La Envoltura Protectora se divide en Autoridades del Trabajo, El Derecho Colectivo y el Derecho Procesal del Trabajo.

Aquí es preciso definir el Derecho Colectivo del Trabajo como: "los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo" 34/

El Derecho Colectivo del Trabajo es un derecho político, porque equivale a la conquista de un poder

34/ Ibid. I,II, p. 211

social, o sea, es producto de la fuerza organizativa de la clase trabajadora como parte componente de la sociedad.- El término "Derecho Colectivo del Trabajo"; es creación de la doctrina alemana; los franceses prefieren Derecho de Relaciones Colectivas del Trabajo y los italianos la locución Derecho Sindical; éstas y otras doctrinas son coincidentes en caracterizar al Derecho Colectivo del Trabajo de su unidad Indisoluble, haciendo referencia a la visión triangular que presenta con sus tres instituciones: La Sindicación, la Contratación Colectiva y la Huelga.

No está demás reiterar que los estudiosos de esta rama jurídica al referirse a las divisiones del derecho, son uniformes en sostener que el Derecho del Trabajo no puede estar comprendido ni en el Derecho Público ni en el Derecho Privado.- Por lo que constituye una nueva rama denominada Derecho Social, siendo el Derecho Colectivo del Trabajo una parte del Derecho del Trabajo, consecuentemente su naturaleza jurídica tiene que ser la misma, pues en la realidad la tendencia general de la disciplina lo encuadra "y talvés en forma enérgica, como una expresión contundente del Derecho Social, es decir, del que nace y se actualiza en beneficio de quienes pertenecen a una determinada clase social" 35/

El Derecho Colectivo del Trabajo como ya se dijo en un párrafo precedente, está compuesto de tres instituciones fundamentales: La Sindicación, La Contratación Colectiva y la Huelga; instituciones por medio de las cuales los trabajadores logran la facultad de negociar colectivamente las condiciones de trabajo y mejores prestaciones sociales. Las tres instituciones mencionadas en consecuencia, persiguen una finalidad única que es el bienestar inmediato de la clase trabajadora y la creación de una sociedad futura en la que no exista la explotación del hombre por el hombre.

#### 2.5.1 Los Fines del Derecho Colectivo del Trabajo.

De la revisión de los teóricos de esta rama jurídica, entre ellos los maestros de la Cueva, Alberto Trueba Urbina, Néstor de Buen L. y otros; se percibe el conocimiento de que considerado el Derecho del Trabajo en su conjunto, es decir de una manera integral, su finalidad suprema es la persona del trabajador, entendiéndose a éste como el generador del producto útil a la comunidad y como ser humano que para cumplir esta función colectiva, necesita una existencia decorosa.

El Derecho Colectivo del Trabajo como parte del

Derecho Laboral no puede apartarse de la consecución de la precedente finalidad, camino que desde luego exige el logro de fines a corto plazo y un fin mediato que compagina con la finalidad suprema comentada.- Es importante advertir que estos fines del Derecho Colectivo del Trabajo constituyen un todo unitario, cuyos elementos son indisolubles con el objeto de lograr su finalidad máxima.

Haciendo un esfuerzo comprensivo de esta lectura se citan a continuación algunos fines inmediatos, para luego cumplir con el mediato:

\* La Unidad de los Trabajadores: A través de la unión de los trabajadores en las asociaciones profesionales, se logra la conciencia de clase y el convencimiento de que solo la unidad les permitirá mejorar su existencia y ubicarlos en condiciones equiparables a la fuerza del capital.

\* La Democracia de las Clases Sociales: La democratización del trabajo y del capital se logrará cuando haya igualdad jurídica entre empleados y empleadores, para poder materializar el Derecho Individual del Trabajo y la Seguridad Social; ésto lleva inmerso la actividad de normar constantemente las relaciones de

trabajo, tanto en su creación como en su aplicación así como la participación en ciertas instituciones del Estado, en forma tripartita, trabajadores, patronos y el Estado; ejemplo de ello podría ser las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Seguros Sociales, Comisiones de Salarios Mínimos, Comisiones de Reparto de Utilidades, etc.

\* La Autodefensa de los Trabajadores: Este fin del Derecho Colectivo del Trabajo se materializa con el ejercicio del Derecho de Huelga, ya que ésta es el único instrumento de fuerza de los trabajadores para hacer que se respeten sus derechos conquistados.- Se recuerda que en el Derecho Civil los contratos exigen como requisito de validez el consentimiento entre las partes, constituyendo la fuerza un vicio de nulidad; no obstante en el Derecho Colectivo del Trabajo se acepta la Huelga como signo de coerción, para negociar y revisar los Contratos Colectivos de Trabajo y su cumplimiento, característica aceptada por la doctrina laboral sin considerarla como un vicio que acarree nulidad.-

Hay que insistir que la huelga es el recurso de autodefensa de los trabajadores siendo la amenaza de su declaración el medio más efectivo para que los empleadores cedan a las pretenciones de la clase asalariada; ya que su ejecución es perjudicial para ambas partes.-



Justamente, el fin mediato del Derecho Colectivo del Trabajo, se logra a través de la concretización de los fines inmediatos antes expuestos, finalidad de la cual ya se hizo alusión al inicio de este acápite, o sea, la realización de la persona humana, la cual se logra cumpliendo "Las medidas adecuadas y convenientes, con sentido humanista para preparar un mundo mejor, en el que lo fundamental ya no sea la lucha por la riqueza y el poder, sino el desarrollo personal y social de los grandes valores del hombre, de la historia y de la cultura". <sup>36/</sup> En otras palabras, es la conquista de la justicia social y como añadidura, la seguridad social universal.

## 2.5.2 Derecho de Sindicación.

### 2.5.2.1 Generalidades.

El origen del Derecho de Sindicación es el Derecho de Reunión y Asociación, derechos públicos que adquieren relieve al constitucionalizarse, es decir, al formar parte en la Carta Magna de una sociedad.

Una de las definiciones más completas del concepto de Reunión es la que formula el maestro Georges Burdeau, al

<sup>36/</sup> De la Cueva, Mario. Op. Cit. p. 230

decir que: "la reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituidas para escuchar la exposición de ideas u opiniones o para concertar la defensa de intereses".- Por otra parte, el autor citado Mario de la Cueva en la página 235 del tomo II de su obra ya relacionada, la define así: "La Reunión es un agrupamiento momentáneo de personas constituidas para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses".

La libertad de reunión forma parte de los derechos conquistados por los hombres en las declaraciones y constituciones de los últimos siglos.- Es un derecho político que pertenece a los seres humanos frente al Estado, precisamente porque sirve para pensar conjuntamente, debatir ideas y concertar medios de defensa.-

El derecho de Asociación es paralelo al de Reunión y fue otra de las grandes conquistas de los hombres que aman la libertad.- Esto frente a la concepción individualista de la sociedad y del hombre y el liberalismo económico de la burguesía; propio del capitalismo clásico.

La definición de asociación es diferente al de

reunión, pues la asociación se crea para durar y la reunión es breve; se podría decir entonces que la "Asociación" es una unión permanente de personas constituidas para la realización de un fin distinto al reparto de utilidades.- Por su origen y fines es un derecho político al igual que el de Reunión.- Jorge Jellinek, dice : que la libertad de Asociación "es un Derecho Público subjetivo que impone al Estado un dejar - hacer a los hombres"37/.- La Asociación como se señala en este párrafo, no persigue fines de lucro o sea repartir utilidades, lo que la diferencia de las sociedades mercantiles.-

Del derecho general de asociación como acto previo al ejercicio del Derecho de Sindicación, surge la coalición de trabajadores.-

La Coalición es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, que puede desembocar en una huelga o en una unión permanente.- Se infiere entonces que la Coalición es el soporte de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, es el derecho de base sin el cual no es posible la huelga ni la organización sindical.-

La Coalición se diferencia de la asociación sindical, en que la primera es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual; una vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición; la segunda es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales, permanentes y de los futuros.- La asociación sindical siempre estará precedida por la coalición.

El derecho de asociación sindical es diferente del derecho general de asociación, ambos producto de circunstancias históricas y de finalidades distintas; pero los dos poseen como fundamento último la naturaleza social del hombre.

La libertad general de asociación se refiere a todos los fines humanos, políticos, culturales, deportivos, etc. en cambio, la libertad sindical se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y el logro de una vida decorosa, o sea, que tiene un campo de actividad humana distintos; la libertad de asociación es una garantía frente al Estado, que impone a éste un no hacer, mientras que el derecho de asociación sindical es un derecho de los miembros de una clase social frente a otra; el derecho

general de asociación es uno de los derechos individuales del hombre, en tanto la libertad sindical es un derecho de clase, cuyo objetivo primero es, igualar la fuerza de trabajo con la del capital y lograr para los trabajadores condiciones dignas en la prestación de los servicios.

La reunión y la coalición son las primeras formas de organización de los trabajadores, que germinan primero para darle nacimiento al sindicalismo que históricamente surge, en el último cuarto del siglo XVIII.- Se inicia la organización sindical luchando por suprimir las leyes represivas y por lograr la conquista de la libertad sindical.

Se puede entonces definir al sindicato manifestando: "Que es un grupo social necesario determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida común en las fábricas, organizado para la realización de un fin: justicia al trabajo". 38/

#### 2.5.2.2. Significado del Derecho de Sindicación.

Este derecho de los trabajadores ha sido inveteradamente valorizado por las diversas legislaciones, unas más y otras menos; pero en todo caso su constitucionalización es un triunfo presente y futuro de la clase trabajadora.

El Derecho de Sindicación es un derecho esencialmente colectivo porque sólo se puede ejercer a través de la sumatoria de los intereses individuales de los trabajadores; característica concatenada al fin esencial de los sindicatos de contratar colectivamente, que exige una pluralidad de trabajadores, representativa de la mayoría.

Se insiste en su carácter colectivo no sólo en su esencia como está dicho en el párrafo precedente, sino también a factores propios de su comportamiento histórico.- En resumen se puede afirmar que su origen como ya se mencionó tiene su simiente en el nacimiento y desarrollo del capitalismo; que propició el "caldo de cultivo" al dejar en un estado de miseria a la clase trabajadora.- El establecimiento del trabajo común en los centros de trabajo posibilitó la percepción grupal de

la insatisfacción de las necesidades elementales de los trabajadores y facilitó la comunicación entre ellos de tal desajuste social.

Otro factor importante de su concepción colectiva es de que su desarrollo es corolario del mantenimiento de la unidad; mostrando históricamente que "la unión hace la fuerza".- Peculiaridad que como ya se ha manifestado es la única que potencia a los hombres frente a un enemigo común; que le permita pervivir, para lograr un mejoramiento constante de su nivel de vida.

También otro signo que lo caracteriza como colectivo es de que su fin principal no es el hombre visto aisladamente, sino como un grupo social significativo; o sea, que su finalidad es clasista por cuanto intenta proteger a la clase trabajadora; razón por la cual la voluntad individual es secundaria, prevaleciendo siempre la colectiva.

En este orden de ideas, es razonable señalar lo contradictorio de las legislaciones laborales que conceden este derecho a los empleadores; porque este privilegio es de y para los trabajadores como ya se ha manifestado en párrafos anteriores.- Su conquista es el resultado histórico de innumerables sacrificios de la clase

proletaria, que van desde las amenazas hasta los asesinatos.- Por eso se afirma que hacerlo extensivo a los patronos es un estímulo inmerecido, un absurdo jurídico; por ser los patronos una categoría que, se ha constituido en un elemento perturbador de la clase trabajadora.-

La mayoría de definiciones que se emiten sobre este punto incluyen a los patronos; sin embargo los autores de este trabajo atendiendo a la crítica anterior, arriba a la siguiente definición: "Es la facultad que tienen los trabajadores de poderse organizar en sindicatos, para la defensa de sus intereses comunes y procurar la mejoría constante de su nivel de vida presente y futuro".

Este derecho ha sido otorgado a la generalidad de los trabajadores sin ninguna discriminación por algunas legislaciones; pero otras como la salvadoreña lo han hecho exclusivo para los trabajadores de la empresa privada, extendiéndolo a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas.

#### 2.5.2.3 Formas de Ejercer El Derecho de Sindicación.

La revisión del derecho extranjero y nacional encuentra dos formas de ejercicio del Derecho de Sindicación: Una forma libre que se caracteriza por la



ausencia total de reglamentaciones estatales para ejercer este derecho, siendo los trabajadores los que deberán asumir la forma que les parezca más apropiada a sus intereses; por eso el maestro Mario de la Cueva, en su obra ya citada, (página 325, T.II.) opina, que esta forma "corresponde a la idea de la libertad sindical pura ...". La otra forma es la limitativa del Derecho de Sindicación, disposición que se caracteriza por la imposición del Estado especificando la forma en que cada clase de trabajadores puede ejercer el derecho de sindicarse.

Sobre estas formas de sindicación hay diversidad de opiniones contrapuestas entre sí, que vuelve polémica la discusión, aspecto que rebasa el objetivo de esta investigación, sin embargo se plantean las posiciones de manera genérica.- Veamos:

Entre las formas limitativas de la sindicación encontramos:

a- Sindicato Gremial: "Es el formado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad". 39/

Esta especie de sindicación tiene su importancia histórica, pues fue la forma natural de sindicación de los

39/ Ibid. p. 327

siglos medievales y de la edad moderna; ya que el trabajo en los talleres exigía un mismo oficio o profesión y los trabajadores se agremiaban por la similitud de sus problemas.- No obstante esta importancia histórica, este tipo de sindicación ha perdido terreno pues sus críticos opinan que la clase trabajadora es explotada por el capital, independientemente de la actividad a que se dediquen y fraccionarlos de esa manera debilita su unidad y les dificulta aún más, la concretización de sus fines inmediatos y mediatos (ver supra páginas 58 y siguientes).

b- Sindicato de Empresa: "Es la organización formada por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa". 40/

Se consiente que esta forma de sindicación compagina cabalmente con la definición de Sindicato ya que no persigue únicamente la mejoría sólo de una profesión u oficio, sino de la totalidad de los trabajadores que laboran en una misma empresa.

c- Sindicato Industrial: "Son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial". 41/

40/ Ibid. pp. 327 - 328.

41/ Ibid. p. 328.

En conclusión el Sindicato de Empresa superó el espíritu pequeño y cerrado de cada profesión u oficio y se amplió a la totalidad de trabajadores, condicionando que éstos laborasen para una misma empresa, independientemente de su profesión u oficio; pero también para no crear otro espíritu restringido de una comunidad pequeña y cerrada, surgió la forma de sindicación de industria, que rompió con las murallas de ese campo limitado y apadrinó la unidad de los trabajadores de varias empresas, con el requisito de que dichas unidades productoras pertenezcan a una misma rama industrial.

La doctrina enumera otras formas de Sindicación, entre ellas, los Sindicatos Nacionales de Industria y el Sindicato de Oficios Varios, adoptados por la legislación mexicana, chilena y argentina.

También la doctrina y todas las legislaciones consignan los Sindicatos de Patronos, derecho que ya brevemente se cuestionó en este apartado, y a pesar de que la Ley les ha concedido esta facultad, no han optado por esa identidad, formando otro tipo de organizaciones como son: Las Cámaras de Industria y Comercio, Asociaciones Industriales Privadas, etc. que son organizaciones que propugnan por intereses ajenos al sindicalismo puro.-

Autores contemporáneos como Néstor de Buen L. en su obra ya citada (pág. 697 T.II), denomina a la última forma de sindicación comentada, como clasificación legal y opta en otro capítulo de su obra por otros criterios de clasificación, atendiendo a las tendencias que representan, ejemplo: Criterio Político, Religioso, Clasista, Geográfico, etc.; las cuales merece la atención la clasificación que hace de Sindicatos Blancos o Amarillos y Sindicatos Rojos, división que hace por un arraigo popular y doctrinal para clasificar a los sindicatos según la influencia o el control real del patrono sobre el mismo, o la independencia del grupo sindical respecto del empresario.- Se llaman Blancos o Amarillos y que otros denominan "De Paja", "De Pantalla", "Vendidos" o "Independientes"; los que están bajo el control real del patrono y Rojos, a los que gozan de independencia del empresario; ésto en ningún sentido implica posición ideológica determinada como se ha entendido tradicionalmente.-

#### 2.5.2.4 Cláusula de Consolidación Sindical.

La figura jurídica laboral citada en este apartado, merece especial atención por llevar inmersa la finalidad esencial del Derecho de Sindicación, que es la unión de la clase trabajadora, para poder luchar contra el capital y

finalmente, conquistar la justicia social. Las legislaciones que la han consignado y la mayoría de entendidos en esta materia, la han denominado CLAUSULA DE EXCLUSION, o CLAUSULA DE PREFERENCIA SINDICAL.- Los autores de este trabajo estiman que es más adecuado el término utilizado en este acápite, principalmente porque compagina con su finalidad.

La historia registra que nació como principios e instrumentos políticos en la lucha de los trabajadores contra los empleadores y tras la consecución de una sociedad futura con justicia social.- Advertimos que esta cláusula es sustentada por legislaciones laborales más avanzadas entre ellas la de Inglaterra, EE.UU de Norteamérica, México, etc. no así en otras de corte individualista liberal como la salvadoreña que la prohíben.- (Artículos: 47 inciso 3º CN y 277 C.T.)

Así por ejemplo: En Inglaterra se reconoció su licitud en el año de 1906 en una Ley del Parlamento; en los Estados Unidos de Norte América en 1935 con la Ley de Wagner y en la legislación mexicana se consigna esta Cláusula de Exclusión en la Convención Téxtil de 1927, aún sin tener un asidero legal siendo hasta la ley de 1931 donde se le dió legalidad.

Intencionalmente no se incluye una definición de Cláusula de Exclusión, porque su constitucionalidad es un

tema controvertido aún en aquellas legislaciones que ya la consigna, idea que se vertirá más adelante.- Por un lado algunos opinan que vulnera la libertad individual de asociación, derecho subjetivo de todas las personas físicas; para otros es atentatoria a las finalidades del sindicato, pues cuando la organización sindical es un sindicato de "Paja" o "Amarillo", esta figura puede ser usada como instrumento para expulsar de su seno y como consecuencia la separación de su trabajo, a aquellos militantes que se opongan a la gestión de la dirigencia sindical.- Pero esta cláusula administrada auténticamente lograría la unidad, la fuerza y la consolidación de la organización sindical.- En este contexto, esta cláusula viene a constituirse en un "arma de doble filo" para los trabajadores.

En cuanto a la Cláusula de Exclusión el maestro Mario de la Cueva, hace la siguiente clasificación:

a- La Cláusula de Exclusión de Ingreso:

"Es una normación del Contrato Colectivo o por el Contrato Ley, que obliga al empresario a no admitir como trabajadores en su empresa sino a quienes estén sindicados en el sindicato titular del Contrato Colectivo";

b- La Cláusula de Exclusión por Separación:

"Es otra normación del Contrato Colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte"; y

c- La Cláusula Ferrocarrilera:

"Los trabajadores que hayan cesado por reducción de personal o de puestos, aún cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación para regresar a sus puestos si éstos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los Contratos Colectivos".

Por otra parte, Néstor de Buen L., es de la idea que la cláusula es una, dimensionada en dos aspectos: De Contratación Exclusiva y de Exclusión.

Se comprende que la permisión de esta cláusula en la legislación laboral de un país es beneficiosa, considerada desde el ángulo de que persigue la unión de los trabajadores, que como ya se afirmó y hoy se repite, es el

instrumento de lucha de los trabajadores más eficaz para lograr la finalidad esencial del movimiento sindical (ver supra página 60 ).- Se dice que es desde ese punto de vista, por que puede ser utilizada como herramienta idónea por líderes obreros con un egoísmo arraigado para llevar al movimiento a un anarquismo sindical, que se aleje de la finalidad sindical comentada o instrumentalizados por los políticos para conquistar y mantenerse en el poder.

El estudio de la teoría sobre esta figura jurídica permite percibir que la cláusula en comento es una sola y que consigna dos aspectos: de Admisión y de Exclusión; los cuales van íntimamente ligados, pues desmembrado uno del otro, la cláusula carece de sentido.- Al decir que es una sola, se estima que ésta gira alrededor del derecho y deber que tiene toda persona de trabajar, ya que para ingresar a un empleo es necesario según esta cláusula, sindicarse en la organización titular del Contrato Colectivo.

Se denota que esta cláusula es polémica e incluso ha sido considerada inconstitucional en las legislaciones que la han reconocido; no obstante, se considera que si su finalidad es la consolidación sindical y como consecuencia lógica, el logro de una justicia social, ésta debe



prevalecer, aún cuando vulnere derechos como la libertad de asociación y la libertad de contratación.- Estos derechos están regulados en la legislación salvadoreña en los artículos 7 y 23 CN, 210 y 277 C.T.

Con las ideas anteriores se hace un esfuerzo para dar un concepto de esta cláusula, siendo el más adecuado tal como se denomina en este apartado y cuya definición sería: Es la facultad concedida por la ley a los sindicatos de negociar en los Contratos Colectivos de Trabajo, una cláusula en la cual el patrono esté obligado a admitir nuevos trabajadores, siempre que previamente se afilien al sindicato titular del contrato y aretirarlos, cuando éstos renuncien del sindicato o sean expulsados por éste.

A titulo comparativo se incluye la referencia que la legislación mexicana hace de la Cláusula de Exclusión, que textualmente dice: "En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante ... Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante". 42/

42/ Cavazos Flores, Baltasar Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada.

### 2.5.3 Derecho de Contratación Colectiva.

Antes de iniciar la exposición de esta institución del Derecho Colectivo del Trabajo, se debe advertir que no es la intención hacer un análisis exhaustivo de la misma, ya que tal finalidad escapa la incumbencia del trabajo y simplemente con el interés de ubicar al lector es que se aportarán algunos datos generales sobre esta materia.-

Veamos:

Tal como se ha reseñado anteriormente, el Derecho de Contratación Colectiva constituye para los trabajadores una de las conquistas más brillantes en la actualidad, primordialmente porque apunta a concretizar la justicia social en la producción de la riqueza nacional.- También es relevante, porque a través de esa facultad las asociaciones profesionales se encaminan a cumplir sus objetivos inmediatos, como son el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.-

El Contrato Colectivo de Trabajo ha sido descrito por la doctrina laboral, como institución jurídica integrante de una trilogía jerárquica del Derecho Colectivo del Trabajo, cuya eficacia depende del ejercicio de los Derechos de Sindicación y Huelga.- En otras palabras,

las tres constituyen una unidad y faltando una, no se cumplen los objetivos del Derecho Colectivo del Trabajo.- Precisamente Mario de la Cueva en la obra que se viene citando compara la trilogía referida a un triángulo equilátero, ubicando a esta institución en el vértice y en su base a sus otras dos instituciones, queriendo significar su justa proporcionalidad.

Esta figura jurídica laboral presenta una íntima relación de parentesco con el Derecho Civil, pues tiene su nacimiento en dicha rama del Derecho; no obstante, su identidad ha originado serias discusiones siendo hasta la actualidad un tema polémico e intrincado.- Específicamente la polémica se circunscribe a negarle su categoría de contrato y optar por otras denominaciones.- A ese propósito el maestro francés Léon Duguit, fue el primero en sugerir la sustitución de su denominación por Convención - Ley; la ley francesa en 1919 utilizó la fórmula Convención Colectiva de Trabajo; 43/ en América según Unzain, se usan como equivalente los términos de Contrato Colectivo, Convención Colectiva, Trato Colectivo y Contrato de Tarifa, 44/ y el maestro mexicano Baltasar Cavazos Flores, opta por la denominación Pacto Profesional

43/ De la Cueva, Mario. Op. Cit. p. 376

44/ Cavazos Flores, Baltasar. Op. Cit. p. 284

de Trabajo.- Desde luego, sería prolijo seguir citando otras denominaciones que se han utilizado; sin embargo se percibe que la mayoría de autores coinciden en afirmar que independientemente de la terminología utilizada, esta institución jurídica no pierde su verdadera esencia.-

Con el riesgo de incurrir en repeticiones, merece especial atención aclarar, que entre la terminología citada en el párrafo que antecede, las denominaciones más generalizadas son Contrato Colectivo de Trabajo y Convención Colectiva de Trabajo, ésta más aceptable que aquélla por la doctrina laboral; sin embargo se estima que el Derecho del Trabajo debe buscar una identidad de esta figura, más apropiada a su naturaleza.- En razón de lo anterior, se opina que debería denominarse "Pacto Social de Condiciones de Trabajo"; referencia que se hace como producto de la doctrina pertinente y el conocimiento que se tiene sobre la materia.-

La sociedad burguesa identifica la fuerza de trabajo en el proceso productivo como una cosa o mercancía; estableciendo en sus relaciones de trabajo, condiciones impuestas unilateralmente al trabajador. Este se ve obligado a aceptarlas debido a su condición de ser dueño únicamente de su fuerza de trabajo y ser el único medio para adquirir los bienes materiales y así satisfacer sus

necesidades como persona.- Es precisamente El Contrato Colectivo de Trabajo la institución del Derecho Colectivo que como producto del Derecho de Sindicación y Huelga, propugna equiparar fuerzas con el capital, en el sentido de borrar la idea del trabajo -mercancía y la fijación unilateral de las condiciones de trabajo en la inteligencia de negociar las condiciones colectivas de trabajo que prometan un mejor nivel de vida para todos los trabajadores.- Es decir, abolir la cosificación del trabajo y reivindicar la humanización del trabajador como elemento determinante del proceso productivo.

En este sentido se acoge la idea del maestro Mario de la Cueva, cuando dice en la página 378 tomo II de su obra varias veces citada: "Las convenciones colectivas serían la expresión jurídica universal de las aspiraciones y necesidades del trabajo humano"; por lo que la Contratación Colectiva se vuelve un mecanismo para paliar la explotación de los trabajadores.

Sobre el origen de la institución jurídica que se estudia en este apartado, existe divergencia entre los especialistas de esta rama; por una parte, algunos como Néstor de Buen L., ya citado, estima que es una institución moderna con antecedentes en la Revolución Industrial del siglo XIX; por otra parte, otros como

Lotmar, Hueck, Nipperdey y Hemala, citados por De la Cueva, creen encontrar sus antecedentes en la época medieval con los pactos celebrados entre los compañeros y los maestros de taller para fijar condiciones de trabajo; 45/ así el inglés Sthal, cita a los primeros Contratos Colectivos de Trabajo en 1351 y 1362, negociados por los tejedores de Speyer; también en Alemania Hueck y Nipperdey, mencionan dos Contratos Colectivos celebrados en 1363 por tejedores de Strasburgo y otro en 1437 de los herreros de Thor y así otros más que no es relevante comentar.- Para los mexicanos el antecedente más remoto fue El Reglamento para Las Fábricas de Hilados y Tejidos de Puebla, del 20 de noviembre de 1906, 46/ que motivó conflictos laborales que impulsaron proyectos de ley que consignaban el Contrato Colectivo de Trabajo, siendo uno de los más importantes el del 12 de abril de 1915.

El estudio de la bibliografía laboral permite percibir que la contratación colectiva de trabajo es tan antigua como las asociaciones de trabajadores y en consecuencia, hubo contratos colectivos negociados de hecho, o sea, sin fundamento legal.- Justamente, la

45/ De Buen L., Néstor. Op. Cit. p. 759

46/ Ibid. p. 762

unidad de los trabajadores logró su legalización en el presente siglo.- Un origen similar tuvo esta institución en El Salvador.

Se regresa a la sugerencia que se hizo en un párrafo anterior sobre la denominación de esta institución, referida a llamarle Pacto Social de Condiciones de Trabajo.- Esta identificación responde a reflejar la naturaleza real de la relación socio - jurídica que denota, por cuanto al descomponerlo operacionalmente los términos que lo constituyen adquieren los significados siguientes: el término "Pacto" proyecta la idea de que su cumplimiento depende del acuerdo negociado y además, este vocablo significa armonía, concierto, conveniencia, estipulación, negociación, etc.; "Social" porque se dirige a beneficiar a un conglomerado que en última instancia comprenderá a la sociedad en general; y finalmente "de Condiciones de Trabajo", a las circunstancias que entornan la actividad del trabajo y que se dirigen al bienestar integral de los trabajadores y sus familias, que por lo mismo apuntan a un ambiente de justicia social.

En razón de la definición anterior, se debería utilizar la denominación sugerida; sin embargo, la costumbre o el uso generalizado de que goza entre los trabajadores, patronos, estudiosos del Derecho etc. se

seguirá empleando el término Contrato Colectivo de Trabajo.

#### 2.5.3.1 Elementos del Contrato Colectivo de Trabajo.

Predomina la idea en la doctrina de que el Contrato Colectivo de Trabajo lo integran cuatro elementos y aunque los autores difieren en su terminología e importancia, su comprensión en el fondo es similar.- Se concretará entonces a hacer su cita e interpretación en la forma como lo expone Néstor de Buen L., tomando en consideración su jerarquía: 47/ los elementos se describen así:

\* Elemento Normativo: Constituido por las cláusulas pactadas, relativas a las condiciones específicas de trabajo, como monto de salario, jornadas de trabajo, vacaciones, servicios de seguridad social y prestaciones sociales, como son: gimnasios, economátos, bibliotecas, salas de reunión, centros recreativos, etc.; 48/

\* Elemento Obligatorio: Es el formado por las normas que tratan de asegurar la efectividad del Elemento Normativo y por las reglas que fijen las obligaciones

47 Ibid. p. 782

48/ Ibid. 783.



que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el Contrato Colectivo de Trabajo; 49/

En la definición anterior se observa que este elemento está integrado por dos clases de normas; unas referidas a asegurar la efectividad del Elemento Normativo, como por ejemplo: Las Comisiones Mixtas, Las Cláusulas de Consolidación Sindical, las prohibiciones impuestas al empresario para garantizar la libertad sindical, Reglamento Interno de Trabajo ; y otras normas, establecen derechos y obligaciones que adquieren las partes contratantes; como por ejemplo: la oferta de un local para oficina del sindicato, ayudas económicas para su sostenimiento, el mantenimiento de la paz interna en cada centro de trabajo, facilitar a la empresa el listado de representantes sindicales, etc.;

\* La Envoltura Protectora: Es el conjunto de normas convencionales y legales, que tienen por finalidad asegurar la vida y la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo, entre ellas, la fecha a partir de la cual principiará a surtir efectos, su duración,

revisión, terminación, así como otras circunstancias semejantes o complementarias que convengan las partes. 50/

Se infiere del concepto anterior que este elemento está referido a todas aquellas normas que atienden al nacimiento y vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo.

\* Cláusulas Eventuales, Ocasionales o Accesorias:

Néstor de Buen L., citando a Mario de la Cueva, dice:  
"Son acuerdos que se celebran en ocasión de un Contrato Colectivo, pero en realidad no forman parte de él". 51/

Se entiende que se refiere a aquel elemento independiente de los otros tres anteriormente comentados y que consigna cláusulas que surgen con motivo de la discusión y firma de un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo; entre éstas, cuándo deben reanudarse las labores suspendidas por una huelga, reinstalo de los trabajadores separados por motivo de una huelga, cancelación de salarios caídos y otras más, que al igual que las citadas son contingenciales, temporales u ocasionales.

50/ De la Cueva, Mario. Op. Cit. p. 464

51/ De Buen L. Néstor, Op. Cit. p. 784

### 2.5.3.2 Requisitos para la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo.

Este acápite centra su contenido en la identificación y definición de los requisitos para poder celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo, ya que analizar sus presupuestos de validez en comparación con los del Derecho Civil, sería una tarea que requiere mayor detenimiento.

Se retoma de Mario de la Cueva, la enumeración que hace de estos requisitos:

1) Requisitos Materiales: La existencia de un sindicato dotado de personalidad jurídica.- Desde luego este requisito implica que este sindicato sea mayoritario y que pruebe mediante el documento respectivo su personalidad jurídica.- Por otra parte, también tiene que celebrarse con un patrono que demuestre ser titular de la empresa;

2) Requisitos Formales: Son dos;

a) La Forma Escrita.- Este requisito es universal para todas las legislaciones laborales, pues es inimaginable la existencia de un Contrato Colectivo verbal; y

b) Presentación del documento ante la autoridad competente, debidamente firmado por las partes contratantes, a excepción de la legislación italiana todas las demás exigen el cumplimiento de este requisito; la mexicana le llama depósito y otras, inscripción; con la diferencia de que la inscripción, implica la calificación previa de sus requisitos para su respectivo asiento.- Este requisito formal es con la intención de establecer el momento en que surtirá efecto; en realidad esta institución existe desde el momento de su celebración, pero no se tendría derecho de acción para exigir su cumplimiento como tal y las partes tendrían únicamente una obligación natural.

Al respecto textualmente Mario de la Cueva dice: "La forma escrita es una garantía de autenticidad, de certeza de nuestros derechos y de nuestras obligaciones, en tanto el depósito es un procedimiento usual en el Derecho del Trabajo para dar a conocer el nuevo orden jurídico en la empresa y determinar el momento a partir del cual cobra vigencia" 52/.

Para concluir este apartado se manifiesta, que la

doctrina laboral no define el significado del Derecho de Contratación Colectiva, por lo que este trabajo requiere el esfuerzo de elaborar una definición del derecho citado, así: Es la facultad que tiene el sindicato titular y dotado de personalidad jurídica; de exigir la celebración de pactos, con uno o varios patronos, con el objeto de establecer las condiciones de trabajo que regirán en una o más empresas o establecimientos.-

#### 2.5.4 Derecho de Huelga.

Este apartado se incluye aquí finalmente en razón de que se afirmó anteriormente que el Derecho Colectivo del Trabajo, está integrado por tres instituciones jurídicas: la Sindicación, la Contratación Colectiva y la Huelga; las tres constituyen una unidad y faltando una, este Derecho quedaría limitado y por ende, haciendo difícil alcanzar sus finalidades.- En consideración a su importancia se hace referencia a ella, aunque sin profundizar en sus particularidades, ya que ello sería motivo de otra investigación y a ese propósito se limita a sus generalidades.

El curso de la historia laboral connota movimientos huelguísticos de los trabajadores, a fin de hacer prevalecer sus derechos frente al capital, sin embargo

éstos fueron hechos jurídicos; o sea, que eran realizados al margen de la ley, dando origen a efectos materiales imprevistos.- La doctrina le dá el calificativo de acto jurídico al Derecho de Huelga, en el momento en que se logra su reconocimiento legal y reglamentación.-

Ha sido motivo de controversia la calificación de la naturaleza jurídica del derecho precitado; Mario de la Cueva opina: "El Derecho de Huelga es originariamente, un derecho de cada trabajador pero conlleva el sello colectivo"; 53/ por otra parte, Néstor de Buen L., concluye que: "El Derecho de Huelga es un derecho social subjetivo que corresponde al grupo (Sindicato o Coalición) y no a los trabajadores considerados en su individualidad"; 54/ para Kaskel y Dersch, "La Huelga es una lucha laboral"; 55/.- Para el Código de Trabajo Salvadoreño "Huelga es la suspensión colectiva del trabajo concertada por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de obtener una finalidad determinada". (Art. 527 C.T.)

En consideración a lo expuesto y a la concepción que se tiene del Derecho de Huelga, se juzga que su naturaleza es colectiva, en razón de que individualmente no puede ejercerse y también porque lleva invívito la esencia del

53/ Ibid p. 595

54/ De Buen L.; Néstor. Op. Cit. p. 851

55/ Ibid. p. 849

...40-

Derecho Colectivo del Trabajo.- Por lo que resulta un corolario que tal figura es un absurdo considerarla como un derecho individual, si no lo puede ejercer un trabajador en particular.

Sobre los objetivos que debe perseguir la huelga tanto la doctrina como la mayoría de legislaciones son coincidentes en aceptar, que es la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.- Para materializar el objetivo expuesto es necesario que la huelga persiga la celebración o revisión tanto del Contrato Colectivo de Trabajo Ordinario, como del Contrato Ley; así también exigir el cumplimiento de los dos instrumentos anteriores y de otras disposiciones legales; y particularmente, aún aquellas huelgas que propugnen por apoyar otras que busquen el equilibrio citado.

No obstante ser una facultad de los trabajadores el ejercicio del Derecho de Huelga, presupone el cumplimiento de ciertos requisitos, como los siguientes:

- a) La preexistencia de un Sindicato o Coalición de trabajadores mayoritarios; (Art. 470 C.T)
- b) Escrito de Emplazamiento a Huelga, conteniendo la formulación de las peticiones, expresando

además el objeto de la misma; y

- c) Que tenga por objeto una de las finalidades determinadas previamente por la ley. (art. 528 C.T.)

Dichos requisitos en la práctica se convierten en entrampamientos jurídicos que dificultan la eficacia del derecho de huelga.

Antes de elaborar una definición del derecho mencionado, se hace un paréntesis para aseverar que la doctrina laboral concede el derecho antes relacionado, a la generalidad de trabajadores sin hacer distinciones de ninguna clase.-

Habiendo expuesto las generalidades que caracterizan el Derecho de Huelga de los Trabajadores, se arriba a la siguiente definición:

Es la facultad que tiene la coalición mayoritaria de trabajadores de suspender temporalmente las labores, en una empresa o establecimiento, encaminada al mejoramiento de sus condiciones de trabajo.



## CAPITULO 3

### ANALISIS CRITICO DE LA LEGISLACION LABORAL SALVADOREÑA FRENTE A LOS DERECHOS DE SINDICACION Y CONTRATACION COLECTIVA.

#### 3.1 MARCO DE REFERENCIA.

El contenido de este capítulo presenta la relación entre el contexto general y la Legislación Laboral Salvadoreña y los aspectos referentes a la Sindicación y Contratación Colectiva; tanto en la empresa privada como en las Instituciones Oficiales Autónomas; lo que conlleva un proceso deductivo-comparativo que permite arribar a la consideración particular del objeto de estudio de esta investigación.-

Realizar un examen crítico de la legislación laboral salvadoreña en lo pertinente a los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva; demanda previamente hacer una revisión del significado de los principales conceptos jurídicos laborales, que permite hacer un marco referencial y contrastarlo con la práctica de estos derechos por los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas.-

Como punto de partida se tiene el concepto de Relación Jurídica, entendiéndose el vínculo en virtud del cual una o más personas se obligan para con otra u otras, al cumplimiento de un deber jurídico, deber que puede consistir en un dar, un hacer o un no hacer; vocablo que aplicado al Derecho Laboral debe entenderse como el vínculo por medio del cual una persona llamada trabajador se obliga para con otra llamada patrono, a prestar un servicio bajo condiciones de subordinación, a cambio de una contraprestación que se denomina salario.-

Consecuentemente, con esa definición en la Relación Jurídico-Laboral, existe una obligación de hacer del trabajador, o sea, prestar un servicio; y una obligación de dar del patrono, o sea, pagar un salario; relación en la cual el primero presta sus servicios bajo la dependencia y subordinación del segundo; siendo la dependencia económica y la subordinación jurídica, aquélla es fundamento de ésta.-

En correspondencia con lo anterior, precisa definir lo que se entiende por patrono y trabajador.- para Manuel Ossorio, Patrono: "Es la persona física o jurídica que en el Contrato Laboral dá ocupación retributiva a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es pues, el propietario de la empresa y quien la dirige

personalmente o valiéndose de otras personas.- Es llamada Empleador o Empresario". 56/

De acuerdo a la acepción anterior, patronos pueden ser las personas naturales, jurídicas y las comunidades.-

Cuando son personas jurídicas se pueden clasificar de la siguiente manera:

I) Entes Oficiales: Entre las cuales se encuentran el Estado, el Municipio y las Instituciones Oficiales Autónomas;

II) Las Asociaciones de Interés Particular: Entre ellas se encuentran las Lucrativas, como son las Sociedades Mercantiles; las Gremiales, Como las Asociaciones Profesionales y, las Empresas Sociales, como son aquellas que buscan el asparcimiento de sus asociados, como el Círculo Deportivo Internacional, el Casino Santaneco, Centro de Empleados de Comercio, etc.-

Cuando son Comunidades, éstas pueden ser:

I) La Sucesión; y

II) La Sociedad de Hecho.

56/ Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.

Para el mismo autor antes citado Trabajador: "... se llama así a la persona que trabaja.- También sinónimo de Obrero y de Jornalero.- En el Derecho del Trabajador es uno de los sujetos del mismo". 57/ Hay que agregar que el trabajador siempre es una persona natural o física.-

Para completar el significado de los términos patrono y trabajador, se trae a cuenta lo que literalmente dice el artículo 17 del Código de Trabajo vigente, en sus incisos primero y segundo: "Contrato Individual de Trabajo cualquiera que sea su denominación, es aquél por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, instituciones, entidades o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario.-

Quien presta el servicio o ejecuta la obra se denomina trabajador; quien lo recibe y remunera patrono ..."

Para este mismo cuerpo legal en atención al inciso último de su artículo dos, el vocablo genérico "Trabajador" comprende los de "empleado" y "obrero".-

Para el goce de las facultades consagradas en el Derecho del Trabajo la doctrina laboral no clasifica a los trabajadores, pero algunas legislaciones los dividen en públicos o estatales y privados, y como tales están bajo una misma regulación.- Otras, además de esta clasificación crean por ficción legal otras categorías de trabajadores, con regulaciones diversas, lo que se califica como impropiedad.

En esta exposición es necesario hacer un paréntesis, para enunciar las diversas clases de trabajadores según el cuerpo legal que se les aplique en la legislación salvadoreña, así se tiene:

- \* Empleados Públicos en el Gobierno Central;
- \* Trabajadores de las Municipalidades;
- \* Trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas.

En las tres clases anteriores se suelen dividir en: trabajadores consignados en la Ley de Salarios; Trabajadores por Contrato y los de Jornal o Planilla;

- \* Trabajadores del Sector Privado;
- \* Trabajadores de Misiones Diplomáticas Extranjeras; que se subdividen en Empleados de un Gobierno Extranjero con una relación de

carácter público y de naturaleza administrativa y empleados personales de los funcionarios diplomáticos o de sus familias; y

- \* Trabajadores de Organismos Internacionales prestando servicios en territorio nacional, que tiene una subdivisión igual a la del párrafo anterior. 58/

Con los juicios antes expuestos y con el propósito de establecer categóricamente si en las Instituciones Oficiales Autónomas se dá una legítima relación jurídica laboral, se procede a definir lo que se comprende por tales, a fin de clarificar si es sujeto de relaciones jurídico laborales con carácter de patrono y si sus servidores tienen la calidad de trabajadores.

Las Instituciones Oficiales Autónomas, son entidades creadas por el Estado, por Decreto Legislativo, para cubrir necesidades demandadas por algunos servicios públicos.- Estos entes descentralizados tienen su fundamento consititucional en los artículos 110 inciso 4º y 225 de la Constitución Política vigente.- Estas 58/ Seminario sobre "Derecho Constitucional de la Sindicalización de los Trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas". Centro de Investigaciones Tecnológicas y Científicas. (CENITEC). San Salvador, Agosto de 1988.-

Instituciones están dotadas de personalidad jurídica propia y una autonomía que les permite realizar actos de empresa en la consecución de un objetivo; actos que implican no sólo contratar personal y pagar un salario, sino que además organizar el trabajo en orden a mantener un adecuado ritmo de operatividad.- De lo dicho anteriormente, se deduce que una Institución Oficial Autónoma, realiza acciones propias de un empresario o patrono, conforme a la idea que se tiene del mismo.

De acuerdo a la definición de trabajador que se ha aportado en párrafo anterior (Ver supra página 95 ), el servidor de una Institución Oficial Autónoma presta un servicio y recibe como contraprestación un salario, en consecuencia, es un trabajador.- En este sentido, es importante contestarse la interrogante siguiente: El trabajador de una Institución Oficial Autónoma está regido por el Código de Trabajo y en consecuencia goza de los derechos consignados en él?. Esta pregunta se pretende contestar en párrafos posteriores. (ver infra pag. 131)

También dentro de estas generalidades merece hacer una breve referencia al uso de los conceptos asociación profesional y sindicato.- El artículo 47 de la Constitución Política vigente en lo pertinente a los derechos de los trabajadores y patronos de asociarse

libremente para la defensa de sus respectivos intereses, hace alusión a las locuciones "asociaciones profesionales o sindicatos"; lo mismo el artículo 204 del Código de Trabajo vigente, usa los vocablos mencionados en la misma forma; sin embargo, el Título I y el Capítulo I del Libro II del mismo cuerpo legal, desarrolla lo concerniente al Derecho de Asociación con el Título "Del Derecho de Asociación Profesional y su Protección".- Con la terminología planteada el Código de Trabajo refleja una ambigüedad al expresar inicialmente ambos vocablos como sinónimos e iniciar el desarrollo del Capítulo I con un acápite en el que asociación profesional se percibe como un género y luego en las subsiguientes disposiciones el término sindicato como especie de aquélla; en igual calificación se ubican las federaciones, confederaciones y asociaciones agropecuarias, cada una con su propia regulación.

Los autores de este trabajo a través de la revisión de la doctrina, sustentan que el significado de ambos términos son diferentes, que asociación profesional es el género y sindicato una especie de ésta; y que la peculiaridad esencial que debe identificar a la asociación profesional es que persiga como objetivo mejorar las condiciones de vida de sus afiliados; además todas éstas, según la Legislación Laboral salvadoreña deben inscribirse



y obtener su personalidad jurídica, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.- En este orden de ideas, toda asociación que se inscriba ante otra autoridad no tendrá el matiz de una asociación profesional y sólo podrá ser, una asociación particular con fines lucrativos, de recreación, de servicio social, de desarrollo comunal, religiosa, etc.

El mismo cuestionamiento anterior se puede hacer al uso de las figuras Contrato Colectivo de Trabajo y Convención Colectiva de Trabajo; pues fácilmente se observa a la lectura de los Artículos 269 y 288 del Código de Trabajo, que la Ley Secundaria los distingue como instituciones diferentes, aunque ambas persiguen la misma finalidad y son equivalentes; impropiedad que se manifiesta cuando la doctrina identifica a ambas figuras con el mismo significado.- A este propósito recordamos que en el desarrollo de este trabajo se ha sostenido, que ninguna de las dos denominaciones son precisas en la nomenclatura del Derecho Colectivo de Trabajo y por eso se sugiere denominarlas de manera común como "Pacto Social de Condiciones de Trabajo" (ver supra pág. 82).

Se desea reiterar la imprecisión anterior, al expresar que esta ambigüedad data desde la Constitución de

1950, 59/ repetida textualmente en la Constitución Política de 1962, 60/ y mantenida en la Constitución actual, como se expresa en el artículo 39, 61/ cuando al tenor de la lectura de esta última dice:

"La ley regulará las condiciones en que se celebrarán los Contratos y Convenciones Colectivas de Trabajo"; por lo que se desprende que hay una distinción entre ambas figuras.- La confusión comentada tiene sus raíces históricas en el artículo 7 de la Carta de Bogotá de 1948; adoptada en la Novena Conferencia Internacional Americana, que se denominó Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador.- En aquella conferencia quedó impresa en el artículo citado la confusión anterior, lo que fué copiado textualmente por los diputados constituyentes del país en 1950 y subsiguientes; los primeros con la atenuante de que en aquéllos tiempos poco o nada se sabía del Derecho del Trabajo y los últimos, con la agravante de que siendo tan conocida

59/ Constitución Política de 1950, promulgada por Decreto Nº 14 del 7 de Septiembre de 1950.- Diario Oficial Nº 196.T. 149 del 8 de septiembre de 1950.

60/ Constitución Política de 1962, promulgada por Decreto del 8 de enero de 1962. Diario Oficial Nº 10 T. 194 del 16 de enero de 1962

61/ Constitución Política de 1983, promulgada por Decreto del 15 de diciembre de 1983.- Diario Oficial tomo 281. Edición Nº 234 correspondiente al 16 de diciembre de 1983.

internacionalmente. la terminología laboral se cometiera el mismo equívoco.

Se apunta que no obstante la explicación anterior, tanto en la Constitución Política como en el Código de Trabajo vigentes, se identifican tres instituciones jurídico-laborales, ellas son: Contrato Colectivo de Trabajo, Convención Colectiva de Trabajo y El Contrato Ley; terminología que es discordante con la doctrina ya antes relacionada; pues debiera identificar únicamente al Contrato Colectivo de Trabajo aceptado también por la doctrina como Convención Colectiva de Trabajo y, el Contrato Ley.

### 3.1.1 Derecho de Sindicación en la Empresa Privada.

Con el afán de denotar la injusticia social que caracteriza a la legislación laboral salvadoreña en lo concerniente al goce de los derechos del tema investigado, se procede a explicar la regulación pertinente y a describir el procedimiento a seguir para materializarlos; procurando cuestionar su teoría frente a la doctrina laboral respectiva.- Se inicia el análisis con los trabajadores del sector privado por ser este el procedimiento general donde están inmersos los empleados de las instituciones en estudio, para finalizar observando

sus particularidades.

Los trabajadores de la empresa privada pueden ejercer los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva, privilegios fundamentados en los artículos 47 y 39 de la Constitución Política vigente, regulados por la ley secundaria en el Libro II Título I y II del Código de Trabajo, que comprende del artículo 204 al 294; no obstante es oportuno comentar particularidades que presenta la práctica de estos derechos por los trabajadores de este sector.

Ha sido actividad inveterada de los patronos, obstaculizar por todos los medios a su alcance, la organización profesional de sus trabajadores, costumbre que han mantenido por la fobia a la fuerza que pudieran tener los trabajadores unidos y consecuentemente, exigir mejores condiciones de trabajo.

Lo afirmado anteriormente es explicado con amplitud por la historia sindical salvadoreña y especialmente por los conocimientos basados en la experiencia que se tienen de la realidad de los trabajadores en muchas empresas.

La ley secundaria estipula los requisitos a cumplir para la constitución de un sindicato.- Se considera que

antes de hacer esta enumeración, es preciso advertir que la constitución del sindicato, desde luego, necesita de la orientación juiciosa e inteligente de trabajadores promotores, por lo que la ley secundaria los protege con el fuero sindical durante sesenta días, contados a partir de la notificación al patrono de la intención de organizarse en sindicato (artículo 248 inciso cuarto Código de Trabajo).-

Esta disposición tiene como fundamento proteger a los trabajadores coaligados para constituir un sindicato, a fin de que no sean despedidos, trasladados, suspendidos o desmejorados; con el objeto de obstaculizar o imposibilitar la constitución del mismo.-

Formalmente se advierte que es una regulación que garantiza la libertad sindical; sin embargo, en el país carece de observancia, por cuanto, los patronos la burlan con frecuencia; pues enterados de la indentificación de los trabajadores promotores proceden luego a despedirlos con o sin indemnización.-

Se repara que el cumplimiento de esta garantía debería ser custodiada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como dependencia estatal encargada de armonizar las relaciones entre empleados y empleadores;

asimismo, para evitar esta arbitrariedad, la ley secundaria debería ser reformada ampliándoles el citado fuero por el lapso de dos años.-

Acompañados de un juicio crítico y de manera general, a continuación se exponen los pasos o precedimientos necesarios para la constitución de un sindicato.- Procedimientos que se pueden resumir en nueve pasos y son:

Primer Paso: Realización de una Primera Asamblea General.

Este paso exige que a la asamblea general inicial concurren trabajadores mayores de catorce años, de la empresa o establecimiento, en la que estén presentes el número que la ley exige para cada clase de sindicato.

Si se trata de un Sindicato de Gremio, el número de trabajadores que concurren a formarlo no sea inferior a veinticinco; si es de Industria, que no sea inferior a ciento y finalmente si se trata de un Sindicato de Empresa, ésta deberá tener por lo menos cuarenta trabajadores y que los que concurren a su constitución representen por lo menos el cincuenta y uno por ciento del total; no obstante, la regla general anterior, la ley permite que se organice un Sindicato de Empresa en

aquéllos centro de trabajo donde no exista por lo menos cuarenta trabajadores para constituir esta clase de sindicato y que no pudieran formar parte de uno industrial o gremial; siempre y cuando reuna el porcentaje legal, artículos 210 y 211 del Código de Trabajo.

Se estima que estipular un número determinado de trabajadores para formar un sindicato, obedece más que a un criterio jurídico, a una concepción arbitraria del legislador; otras legislaciones aunque también establecen un número mínimo, son más liberales en el sentido de estipularlo de una manera genérica para las distintas clases de sindicatos.

Segundo Paso: Legalización Inicial de la  
Constitución del Sindicato.

El cumplimiento de este paso consiste en la asistencia de un notario o de uno o más delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a la asamblea de constitución del sindicato. (artículo 213 del Código de Trabajo).

Esta exigencia se ha establecido con el objeto de que uno u otro en su caso garantice el cumplimiento de las regulaciones legales en la sesión de constitución del sindicato.- Dentro de estas regulaciones legales están:

identificación de los trabajadores asistentes, comprobación del quórum, vigilancia de las votaciones, etc.

Se advierte que la frase "asegurar el cumplimiento de las regulaciones legales" citada por el artículo 213 del Código de Trabajo, que es el objeto de la presencia, del notario o delegados; es imprecisa por cuanto no es categórica en determinar cuáles son las regulaciones legales.- Este mandato legal es repetido con insistencia en varias disposiciones pues así como se observa en el artículo comentado, están los artículos 214 y 216 del mismo Código; que utilizan la frase "requisitos legales", sin embargo se afirma que hay imprecisión porque existen formalidades que podrían ser de difícil verificación para el notario, delegado o delegados en el momento del acto, como es el caso de comprobar si los trabajadores presentes en la sesión pertencen a la empresa, industria o gremio que se pretende organizar, o también cuando observando irregularidades legales procederá a levantar el acta correspondiente o la suspenderá.

Desde luego este requisito limita la libertad de sindicación por cuanto burocratiza su práctica haciéndolo más costoso y dilatado; puesto que el pago de un notario; para una organización en proceso de formación es



incosteable y si se trata de un delegado o delegados, su presencia carece de credibilidad y confianza, en razón de que el ministerio respectivo, históricamente ha mostrado defender intereses patronales.- Por otra parte, existe el riesgo de una dilatación en el nombramiento de estos delegados ya que la ley no estipula término para su designación.

Tercer Paso: Elección de Junta Directiva General.

Este trámite es una actividad medular de la sesión de constitución del sindicato y debe cumplir con ciertas formalidades que la ley ordena entre las cuales está de que el voto sea secreto, que se elija un mínimo de tres hasta un máximo de once miembros directivos, artículos 222, 224 y 216 del Código de Trabajo.

La doctrina laboral reseña que en cuanto a la forma de gobierno de los sindicatos, ha prevalecido la costumbre de elegirse por secretarías como asemejando a los modelos políticos de algunos gobiernos.- La ley salvadoreña no estipula claramente ninguna forma de denominación de la integración del gobierno sindical, dejándolo a la conveniencia de la organización, estructura que generalmente se regula en sus respectivos estatutos.

La ley exige la elección de la junta directiva general pero por conveniencia de política sindical también se suele elegir comisiones permanentes y temporales, que tienen funciones fiscalizadoras, disciplinarias, de apoyo, de educación, de finanzas, etc.- Entre las permanentes están: la de honor y justicia, la comisión de hacienda, de deportes, etc., y entre las temporales se tiene la Comisión de Elaboración de Estatutos, de Negociación y Revisión del Contrato Colectivo, etc.-

Cuarto Paso: Levantamiento del Acta Notarial o Simple.

De acuerdo al artículo 216 del Código de Trabajo, esta acta debe consignar: los nombres de los concurrentes, la clase y denominación del sindicato, los nombres de los miembros electos de junta directiva, los demás acuerdos que se hayan tomado y las circunstancias de haberse dado cumplimiento a los requisitos legales.-

Al tenor de la ley en el acta se consignarán los nombres de los concurrentes; respecto a la clase y denominación del sindicato, está referido a explicar si éste será de industria, de gremio o de empresa y la denominación referida al nombre o siglas que identificaran

organización profesional.- Respecto a los demás acuerdos a que hace alusión la ley, están la integración de comisiones permanentes y temporales y, otras que pudieran contribuir al nacimiento y desarrollo de la organización.

La suscripción de esta acta será por el notario, delegado o delegados y por las personas que puedan hacerlo y hayan asistido al acto de constitución del sindicato. (Artículo 216 inciso 2º del Código de Trabajo).

Merece especial atención comentar la indeterminación de la ley al decir "y por las personas que puedan hacerlo"; de lo cual pueden surgir varias interrogantes: Quiénes no pueden hacerlo?, firmarán las personas invitadas y todas aquéllas ajenas a la organización?, Dejará constancia en el acta del por qué no pueden firmar?.- Con el párrafo que a continuación se explica se responde a las interrogantes planteadas.

La Ley Notarial indica en el artículo 32 numeral 12 que si alguno de los otorgantes no supiere o no pudiere firmar se expresará la causa de esto último y dejará la impresión digital del pulgar de la mano derecha o, en su defecto, de cualquier otro dedo que especificará el notario o si esto no fuere posible se hará constar así en

todo caso, firmará además a su ruego, otra persona mayor de dieciocho años; sin embargo en el comentario que se hace, respecto al inciso mencionado, no previó la forma de proceder al presentarse estos casos.-

Se entiende que debe procederse conforme a la Ley de Notariado tanto en uno como en otro caso.- Por otra parte, tampoco se menciona si deberán firmar el acta las personas ajenas a la organización como son delegados invitados, acompañantes de trabajadores, etc., según interpretación de la ley deberán firmarla todos los concurrentes; pero se percibe que el legislador, quiso decir todos los trabajadores concurrentes o patronos en su caso que constituirán el sindicato.

Quinto Paso: Aviso al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El anterior aviso se hará por medio de nota al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en donde se comunicará la constitución del sindicato (artículo 215 inciso 2º del Código de Trabajo). Este aviso deberá ir acompañado del acta de constitución y deberán hacerlo los interesados en los cinco días siguientes al nacimiento del sindicato; para que el Ministerio solicite al patrono o patronos la nómina de los trabajadores de la empresa o

empresas de que se trate, quiénes deberán suministrarla en los cinco días siguientes a la fecha del requerimiento, con nombres, apellidos y cargos de los integrantes del personal de la empresa, establecimiento o Institución Oficial Autónoma.- A los Sindicatos de Industria además de lo anterior se les exige la indicación de la actividad económica a que se dedican las empresas a que pertenezcan.- Sería recomendable que la nómina solicitada al patrono sea de acuerdo a como aparecen los trabajadores en sus cédulas de identidad personal y en la última planilla de cotizaciones del seguro social, para evitar diferencias de identidad de los trabajadores que pudieran permitir al patrono pedir la nulidad de la constitución del sindicato.

Se advierte que esta nómina se utilizará para darle cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 219 del Código de Trabajo vigente.

Sexto Paso: Redacción de los Estatutos.

Estos estatutos deberán tener un contenido de acuerdo a lo que establece el artículo 217 del Código citado y teniendo en consideración lo que regula el artículo 218 del mismo cuerpo legal, cuando se refiere a los Sindicatos de Industria o de Gremio.- La elaboración de los estatutos puede ser encomendada a una comisión idónea o a

un profesional especializado en la materia.

Es observable que la disposición que establece el contenido de los estatutos, los cita de manera genérica y se estima que debería ser más ilustrativa; como es el caso de dejar expresado un procedimiento legal para aplicar las sanciones a los miembros del sindicato, como son amonestaciones, suspensiones y expulsiones de la organización; en la inteligencia de evitar la violación de derechos de los sindicatos como es El Derecho de Audiencia y demás recursos constitucionales; todo a fin de evitar arbitrariedades en la práctica de la libertad sindical.- Encaminado a ese objetivo, es que en el tercer paso se menciona la conveniencia de elegir comisiones permanentes y temporales siendo la comisión de honor y justicia la que dé cumplimiento a lo estatuido; función que ha sido observable en la práctica sindical.

Séptimo Paso: Aprobación de Estatutos por la Asamblea General.

Redactados que sean los estatutos deberán ser sometidos al análisis y consideración de todos los trabajadores en asamblea general, a fin de que sean discutidos y aprobados.- De esta asamblea se deberán levantar el acta o actas correspondientes, con el objeto

de anexar su certificación a la solicitud de personalidad jurídica. Se repara que la ley no es expresa en cuanto al cumplimiento de este requisito, pero es formalmente deducible del literal "b" del artículo 219 del Código de Trabajo.

Octavo Paso: Solicitud de Personalidad Jurídica del Sindicato.

Según el artículo 219 del Código de Trabajo, este requisito es un presupuesto ineludible para que la organización tenga existencia legal; es decir, se convierta en un sujeto susceptible de derechos y obligaciones.- Esta petición deberá hacerla por escrito la persona autorizada por el sindicato, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social; solicitud que deberá presentarse en los sesenta días siguientes a la fecha de constitución del sindicato y acompañada de dos ejemplares de los estatutos suscritos por los miembros de la junta directiva y la certificación del acta o actas de asamblea general, que aprobó los estatutos.- Adicionalmente, del inciso tercero de la disposición comentada se entiende que el Ministerio agregará a los documentos el acta de constitución presentada en el paso quinto ya relacionado, para hacer el examen respectivo.- De acuerdo a la interpretación de la disposición citada, la concesión de la personalidad jurídica de un sindicato tiene un término

máximo de 120 días, a excepción de aquellos casos en que hubieren observaciones que subsanar, que el plazo se podría prolongar por 15 días más. Desde luego, que los plazos relacionados pueden abreviarse de acuerdo a la celeridad que se le dé a los trámites; diligencia que en la vida sindical del país ha dependido de las coyunturas políticas observables, que han creado los espacios políticos necesarios para dar fiel cumplimiento a la ley.

En algunas legislaciones laborales es suficiente la presentación del acta constitutiva con sus estatutos para que el sindicato sea inscrito como una organización profesional, con personalidad jurídica; sin obstaculizar el derecho patronal de alegar cualquier deficiencia legal para su nacimiento que evidentemente deberá probar ante la autoridad competente.- Esto desde luego, contribuye al ejercicio del Derecho de Sindicación.

La legislación laboral salvadoreña faculta al ministerio respectivo, para que en el lapso de treinta días examine la legalidad de los documentos presentados y la verificación de la calidad de los asistentes a la asamblea general que constituyeron el sindicato; facultad que obviamente contraviene, dilata y obstaculiza la libertad sindical y además, refleja un rol que defiende



intereses del capital. Por otra parte, se infiere que con el cumplimiento citado en el segundo paso de este apartado, se está garantizando la legalidad del nacimiento del sindicato, resultando esta función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social superflua e innecesaria.- En resumen, esta facultad sería aceptable únicamente para el examen de los estatutos.

Noveno Paso: Publicación en el Diario Oficial  
Concediendo Personalidad Jurídica.

Finalmente debe publicarse en el Diario Oficial el acuerdo concediendo personalidad jurídica y los estatutos aprobados, de conformidad al artículo 219 inciso séptimo del Código de Trabajo.

La anterior publicación se hará gratuitamente; sin embargo la disposición es indeterminada, cuando no es categórica en decir si será el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el que mandará hacer la publicación o el sindicato.- En este sentido, es coherente pensar que es el sindicato constituido el que deberá solicitar la publicación, previa autorización del ministerio; ya que son ellos los más interesados en tener vida jurídica.

Se considera que esta publicación es innecesaria como

requisito previo a la concesión de la personalidad jurídica del sindicato y que lo más viable sería que la organización naciera a la vida jurídica con el acuerdo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y que el sindicato probará dicha personalidad con la certificación del mismo.-

### 3.1.2 Derecho de Contratación Colectiva en la Empresa Privada.

Expuesto los pasos o precedimientos para el ejercicio del Derecho de Sindicación en la empresa privada, se procede a citar, analizar y criticar correlativamente, las formalidades para celebrar un contrato colectivo de trabajo; por ser éste un instrumento valioso de los trabajadores para el logro de sus objetivos inmediatos.

Las formalidades que deben cumplirse para celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo son las siguientes:

Una primera formalidad a cumplir es la de que exista un Sindicato mayoritario con Personalidad Jurídica (art. 219, 270, 271 y 470 Código de Trabajo)

La ley concede la facultad de contratar colectivamente a la organización profesional denominada

sindicato, privilegio que logran cumplimiento dos presupuestos: a) Que cuenten con la personalidad jurídica otorgada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y publicada en el Diario Oficial; y b) Que el sindicato tenga como afiliados no menos del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

Cuando en una empresa o establecimiento existan trabajadores afiliados a dos o más sindicatos y uno de ellos adquiere el porcentaje requerido por la ley para ser parte en un contrato Colectivo, podrá adquirir tal titularidad siempre que en asamblea general haya un acuerdo de adquirir tal calidad, debiendo sustituir a aquél sindicato legalmente constituido y que ya era parte en el contrato; acuerdo que deberá ser comunicado al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo, dentro de los treinta días contados a partir de la fecha del acuerdo. Este organismo deberá verificar la legalidad del acto y posteriormente declarará la titularidad del sindicato peticionario.

Con el afán de objetivizar y clarificar el caso planteado; se advierte, que en la práctica se presenta la situación de la existencia jurídica de un sindicato que ya

negoció y celebró un contrato colectivo en una empresa o establecimiento y surge a la vida jurídica un segundo sindicato, que adquiere el porcentaje legal para ser parte en el contrato. En este caso, debe existir la voluntad del nuevo sindicato de ser parte en el contrato, sustituyendo al sindicato perdidoso; voluntad que deberá ser manifestada a través de un acuerdo de asamblea general y cumpliendo con la comunicación ya comentada anteriormente. Si este acuerdo y comunicación no se cumple, continuará formalmente siendo titular el sindicato que contrató. (art. 270 inc. 29 C.T.)

La explicación del inciso anterior merece algunos cuestionamientos, tanto de forma como de fondo. Se dice de forma porque la ley presenta un vacío cuando omite los términos para que el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo, haga la verificación de los extremos comentados en párrafo anterior; el momento en que deberá declarar la titularidad del nuevo sindicato y finalmente el tiempo en que deberá notificar tal resolución a las partes interesadas. Desde luego, se opina que este trámite administrativo debe ser realizado inmediatamente, todo con el fin de viabilizar la materialización del Derecho de

Contratación Colectiva del nuevo sindicato.

Entre las críticas de fondo que se le pueden formular a la disposición que comentamos, están: La que ya se ha venido explicando de la indebida intervención del estado en las relaciones obrero-patronal a través del ministerio citado y también, la violación constitucional que se observa, al no oír al sindicato sustituido en las excepciones que pudiera alegar en su titularidad. 62/

La ley también advierte que cuando en una misma empresa o establecimiento existan dos o más sindicatos que no tienen el porcentaje legal de afiliados para contratar colectivamente, podrán coligarse a fin de cumplir con este requisito. (artículo 271 inciso 2º Código de Trabajo).

Una segunda Formalidad se refiere a la Solicitud de Negociación y Celebración del Contrato Colectivo.

(art. 271, 272 y 481 del Código de Trabajo)

Este es un derecho y una obligación correlativa, tanto para el sindicato como para el patrono, que nace cuando se ha cumplido con el porcentaje correspondiente.-

62/ Ibid. Artículo 11.

Esta petición podrá hacerla cualquiera de las partes, presentando la solicitud y el proyecto del contrato a la otra parte por conducto del Director General del Trabajo, siempre que en algún momento de los sesenta días anteriores a la fecha de esta petición, exista el sindicato con el cincuenta y uno por ciento de trabajadores afiliados para que lo califique como titular.- Se intuye que si la solicitud es presentada por el sindicato, el proyecto ya ha sido aprobado en asamblea general y que se tiene la certificación del acta respectiva; esto como un principio democrático para tomar en consideración la opinión de los trabajadores y que el patrono se cerciorará de la titularidad del sindicato para contratar.- Cuando lo solicita el patrono, se deduce que lo hará acompañando el proyecto a que hace referencia la ley, el cual después de negociado con la dirigencia sindical, será llevado a asamblea general del sindicato y aprobado que sea por ésta se procederá a la firma del contrato.

La ley secundaria presupone que desde el momento que una de las partes pretende negociar, celebrar o revisar un Contrato Colectivo de Trabajo; se ha originado un conflicto colectivo de carácter económico o de intereses, que debe ser vigilado por el Ministerio de Trabajo y resuelto conforme a las etapas de trato directo, -----

Conciliación, Arbitraje y Huelga (artículo 480 Código de Trabajo). Por la razón anterior se atisba superficialmente este proceso, a fin de clarificar las variables que se pudieran presentar.

Se observa que en este procedimiento en la etapa de Trato Directo se pueden presentar dos alternativas trascendentes: a) Que la parte solicitada dé su anuencia a negociar; y b) Que la parte solicitada se niegue a negociar.- En la primera alternativa pueden suscitarse tres variables; Primera: Que haya un acuerdo total de las partes en la negociación de las cláusulas del contrato (artículo 487 inciso primero Código de Trabajo); Segunda: Que haya un acuerdo parcial entre las partes en la negociación del contrato (artículo 487 inciso tercero Código de Trabajo); y Tercera: Que haya entre las partes un desacuerdo total en la negociación del contrato (artículo 490 Código de Trabajo).- En la segunda alternativa la negativa a negociar puede presentarse de dos formas: una expresa, cuando la parte solicitada contesta por escrito su negativa (artículo 488 inciso primero Código de Trabajo); y una tácita, cuando la parte solicitada no contesta en el término señalado por la ley (artículo 489 Código de Trabajo).

En el contexto planteado anteriormente, únicamente no será necesario pasar a la Etapa Conciliatoria, cuando las partes llegaren a un acuerdo total sobre el proyecto del contrato; el cual previa aprobación de la asamblea sindical, deberá procederse a su firma e inscripción.

En la Etapa Conciliatoria, por mandato legal el conciliador será el Director General de Trabajo o un delegado nombrado por éste y en algunas ocasiones podrá el órgano ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social nombrar conciliadores en que tengan que abordarse asuntos importantes o difíciles, con el objeto de dar una efectiva orientación a las partes (artículo 492 Código de Trabajo). También en esta etapa pueden presentarse alternativas semejantes a las planteadas en el Trato Directo y es patente a la lectura de las disposiciones pertinentes, que omiten los términos y tolera excesivamente el incumplimiento a la comparecencia a conciliar de la parte solicitada, permitiendo con ello una dilatación en la resolución del conflicto.- En el caso de una denegatoria a conciliar de la parte solicitada, procederá el Arbitraje Voluntario, o en su caso, el Forzoso o la Huelga (artículo 498 Código de Trabajo).

En el caso particular de las Instituciones que se investigan, al llegar a este momento deberá someterse al



arbitraje (artículo 515 Nº 1 del Código de Trabajo); situación que no sucede para los sindicatos de empresa privada que tienen la opción de decidirse por la huelga.

El mismo cuestionamiento que se ha hecho a la concesión del Derecho de Sindicación a los patronos, se hace al derecho de éstos de solicitar la contratación colectiva; pues es y debe ser exclusividad de los trabajadores organizados en sindicato, por lo que es inapropiado que la legislación laboral secundaria salvadoreña extienda este derecho a los patronos. (Art. 271 C.T.)

Una tercera formalidad establece la Aprobación del Contrato por la respectiva Asamblea Sindical, (artículo 221 Nº 5 y 487 inciso 1º Código de Trabajo).

Esta formalidad obedece a un aspecto esencialmente democrático, en el sentido de hacer partícipes a todos los trabajadores en la aprobación del instrumento que regulará sus relaciones con el patrono.- Esta aprobación se realizará por votación pública y por simple mayoría, (artículo 222 inciso 3º y 4º Código de Trabajo).

La Cuarta Formalidad conlleva la Celebración y Solicitud de Inscripción del Contrato, (artículo 278

y 487 inciso 2º Código de Trabajo)

Aprobado que sea el contrato por la asamblea sindical será firmado por los Representantes Judiciales y Extrajudiciales de la organización, artículo 217 Literal d-C.T.) y por el patrono o su representante legal facultado especialmente para tal acto; esto es, en el entendido de que el conflicto ha sido resuelto, ya sea en al Etapa del Trato Directo o la Conciliación.- Se interpreta que la firma del instrumento constituye la celebración del contrato.

En esta formalidad puede presentarse la situación aunque sea inverosímil, de que el patrono cuando sea persona natural o uno o más de los representantes del sindicato no supieren firmar; en cuyo caso se entiende que se seguirán las reglas del Derecho Notarial.

Luego que se ha firmado el instrumento, deberán editarse tantos ejemplares como contratantes hayan, más uno según el caso.

Textualmente respecto a la inscripción del contrato el inciso segundo del artículo 278 del Código de Trabajo dice: "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...."

Respecto al término que dispone la ley para la presentación de los ejemplares a la sección del Ministerio de Trabajo, su comentario se hará en la siguiente formalidad; y cuando esta dice que cualquiera de las partes lo presentará, se intuye que lo hará aquélla que esté más interesada; en la práctica generalmente es presentado por la dirigencia sindical.

La Quinta formalidad corresponde a la Calificación del Contrato Colectivo, artículo 279 Código de Trabajo.

Esta exigencia deberá ser cumplida por la sección correspondiente dentro de los cinco días siguientes a la presentación del contrato; examen que estará referido a la revisión de los requisitos de forma y capacidad de los contratantes y estando éstos en regla, será inscrito inmediatamente.- La inscripción del contrato exige que en cada uno de los ejemplares se anote la hora y fecha del Registro y el Libro, Número y Folio en que aparece su asiento. (artículo 280 Código de Trabajo).

Cuando a juicio de la autoridad competente la solicitud de inscripción sea denegada, ya sea porque sus ejemplares fueron presentados fuera de término; porque el contrato adolezca de deficiencias formales o por falta de capacidad de las partes; y si la parte agraviada lo considere indebido, podrá recurrir para ante el Director General de Trabajo dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la denegatoria.- Cuando el Director General confirme el fallo de la sección competente, de esta resolución no tendrá el agraviado ningún recurso.

La Ley concede esa facultad absoluta al Director General de Trabajo, dejando sin protección a la parte perjudicada, lo cual viola Derechos Constitucionales establecidos previamente; por lo que sería atinente que la ley permitiera recurrir a una autoridad de mayor jerarquía.- Lo anterior se expresa sin perjuicio del Procedimiento de Amparo Constitucional, a que toda persona tiene derecho cuando se siente agraviada por resolución de autoridad administrativa o judicial. (artículo 247 Constitución Política).- Merece especial cuestionamiento el hecho de que el Contrato Colectivo sea calificado por una autoridad administrativa, pues se comprende que la validez de todo contrato nace cuando es firmado por las partes, siempre y cuando se haya cumplido con los

requisitos legales; de tal forma que una calificación posterior resulta redundante e intervencionista; juicio que se sustenta en los fundamentos de la doctrina y en razón de lo cual otras legislaciones como la mexicana y la francesa, sólo exigen el depósito para su validez.

Finalmente la Sexta Formalidad es la Comprobación de la Existencia Jurídica del Contrato Colectivo  
(artículo 281 Código de Trabajo)

Esta formalidad la cumplirán las partes únicamente con el documento respectivo, debidamente inscrito o certificación de su inscripción; instrumento por medio del cual las partes pueden exigir la satisfacción de sus derechos recíprocamente.

### 3.2 DERECHO DE SINDICACION Y CONTRATACION COLECTIVA PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS DEL GOBIERNO CENTRAL Y TRABAJADORES MUNICIPALES.

La Legislación Salvadoreña identifica dos clases de empleados públicos, unos que los une al Estado o Municipio a través de una relación de carácter privado, o sea, aquéllos nombrados por Contrato, Jornal o Planilla; y otros, con un vínculo que obedece a una relación de carácter público y que tienen su origen en un acto

administrativo, como el nombramiento en un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios. Los primeros, están sujetos a las disposiciones del Código de Trabajo y los segundos, no, aplicándoseles un régimen administrativo; reglado en la Ley de Servicio Civil.- Lo colegido anteriormente se deduce de la interpretación de los artículos 218 y siguientes de la Constitución Política vigente y artículo 2 del Código de Trabajo.- Sin embargo, merece especial referencia expresar, que a los empleados públicos que se les aplica el Código de Trabajo, no son acreedores a los derechos que se incluyen en el Derecho Colectivo de Trabajo, o sea, que no se les permite sindicarse, contratar colectivamente, ni ejercer el Derecho de Huelga; siendo tal aplicación únicamente referida a los privilegios y obligaciones establecidos por el Derecho Individual del Trabajo.-

La legislación laboral salvadoreña es discriminatoria por conceder estos derechos distinguiendo diversas clases de trabajadores, disposiciones que entran en conflicto con las características del Derecho del Trabajo; ya que tales facultades deben ser otorgadas a la generalidad de los trabajadores, presentando únicamente algunas diferencias en la regulación de tales concesiones.-

La negativa de estos derechos a los trabajadores

citados en este apartado, no ha sido óbice para que ellos opten por acciones de presión para exigir diferentes prestaciones a fin de mejorar sus condiciones de vida; meta que han logrado a costa de una variedad de sacrificios.- Se hace esta pausa para denotar que a pesar de estas marginaciones legales, la crisis social y económica exige a los trabajadores encontrar los medios necesarios para subsistir.

Se desea dejar expresado, aunque sea grandes rasgos, que la Ley de Servicio Civil no constituye un instrumento que consigne todos los derechos y obligaciones de que son sujetos los trabajadores de este sector, pareciendo más que todo un reglamento y, en otro orden, tiene su origen en la voluntad unilateral del Estado, marginando a los trabajadores de la participación en su nacimiento.

### 3.3 DERECHOS DE SINDICACION Y CONTRATACION COLECTIVA EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS.

#### 3.3.1 Antecedentes.

Antes de analizar los procedimientos de aplicación de los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva en las Instituciones Oficiales Autónomas, es necesario definir si la generalidad de los trabajadores de las Instituciones citadas, pueden ejercer estos derechos o si

solamente los gozan una parte de ellos.-

La coexistencia de los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva para los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas en el país, constituye un problema hermeneúatico que ha provocado una discordancia de criterios de interpretación del artículo 2 del Código de Trabajo vigente; lo que viene a evidenciar la existencia de restricciones para el ejercicio de los derechos en estudio.

Se estima que para allanar la legislación vigente respecto a los derechos mencionados en el párrafo precedente, precisa rastrear disposiciones tanto constitucionales como secundarias, para demostrar la vacilación existente sobre la permisión de tales derechos a estos trabajadores.- A este efecto, se abraza la tercera corriente que citamos en páginas anteriores (ver supra pág. 18), y que se refiere, a que los trabajadores de las instituciones comentadas pueden ejercitar los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva y en consecuencia gozan de los demás derechos regulados por el Código de Trabajo; por lo que se les aplica dicho cuerpo legal.-

Se desea clarificar la posición con el objeto de



ilustrar al lector, y con tal propósito se interpreta que el inciso segundo del artículo dos del Código de Trabajo, es INAPLICABLE por contrariar lo preceptuado por la Constitución Política vigente, en cuanto a que no se aplica el instrumento legal mencionado a ciertos servidores de las Instituciones Oficiales Autónomas.-

Dice el inciso segundo del artículo dos: "No se aplica este Código cuando la relación que une al Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas con sus servidores fuere de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo, como el nombramiento en un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al fondo general y Fondos Especiales de dichas instituciones o en los presupuestos municipales; o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos".

La Constitución Política vigente contempla en el Título VII, Régimen Administrativo en el Capítulo I, Servicio Civil, a los Funcionarios y Empleados Públicos y Municipales; cuando en sus artículos 218, 219 y 222 textualmente dicen:

Art. 218 "Los funcionarios y empleados públicos están al servicio del Estado y no de una fracción

política determinada, no podrán prevalerse de sus cargos para hacer política partidaria.- El que lo haga será sancionado de conformidad con la ley".

Art. 219 "Se establece la carrera administrativa. La ley regulará el servicio civil y en especial las condiciones de ingreso a la administración; las promociones y ascensos con base en mérito y aptitud; los traslados, suspensiones y cesantías; los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten; asimismo garantizará a los empleados públicos la estabilidad en el cargo...".

Art. 222 "Las disposiciones de este Capítulo son extensivas a los funcionarios y empleados municipales".

De las disposiciones anteriores se colige que los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas están excluidos del Régimen Administrativo.- Por otra parte el Título II, Capítulo II "Derechos Sociales" Sección II "Trabajo y Seguridad Social", dentro de sus disposiciones se identifica el Artículo 38 que en su

inciso primero a la letra dice:

"El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores....".

Del inciso precedente se entiende que un CODIGO armonizará las relaciones entre patronos y trabajadores, con respecto a sus derechos y obligaciones, cita que hace genéricamente para todos los trabajadores sin hacer diferenciación alguna; de lo que se interpreta tácitamente que los trabajadores que nos ocupan están incluidos en el referido código.- Así se observa que los artículos 39, 47 y 48 conceden de manera taxativa los Derechos de Contratación Colectiva, Sindicación y Huelga; a todos los trabajadores con excepción únicamente de los funcionarios y empleados del Estado y de los Municipios; que como ya se explicó en párrafo anterior están sujetos a la Ley de Servicio Civil.

Con el análisis precedente se comprueba la existencia de regulaciones legales diversas para distintas clases de trabajadores; diferenciándoles en cuanto a sus derechos

como tales, lo que denota una injusticia social en la legislación.

Para mayor ilustración se copian en lo pertinente los artículos referidos:

Art. 39 "La Ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones colectivas de trabajo. Las estipulaciones que éstos contengan serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones..."

Art. 47 "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..."

Art. 48 "Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecida por la Ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento que éstos se inicien.

La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio".

De la interpretación de los artículos anteriores de la Constitución Política vigente, se colige que los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas independientemente de su clase de nombramiento tienen derecho a sindicarse, a contratar colectivamente y a la huelga.

En consonancia con la interpretación anterior se cita a manera de comparación lo que al efecto dice en su inciso primero el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo de México;

Art. 20 "Se entiende por relación de trabajo cualquiera

que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario".

La relación de trabajo antes enunciada determina que los sujetos que establecen esta relación gozan de las facultades que constituyen el Derecho Colectivo del Trabajo de manera indiscriminada.

También en abono a la posición anterior viene a colación el inciso primero del artículo 221 de la Constitución Política vigente, que literalmente dice:

Art. 221 "Se prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos...".

De la lectura del inciso citado se interpreta que la prohibición está referida únicamente a los trabajadores estatales y municipales taxativamente, no así a los de las Instituciones Oficiales Autónomas que por pura ficción legal no pertenecen a estas categorías. Por lo que se concluye que éstos trabajadores tienen derecho a la huelga.

En atención a lo expuesto merece la pena discurrir

que si la ley primaria concede expresamente los máximos derechos laborales" a los trabajadores de las Instituciones estudiadas, como son los Derechos de Sindicación, Contratación Colectiva y Huelga; justamente, no podrá negar los derechos mínimos consignados en la Constitución y en la Ley Secundaria, evocando el aforismo jurídico "que si se puede lo más se puede lo menos". Esto cabalmente, convalida la afirmación que se ha sostenido.- Sólo interpretando la ley en este sentido se podría afirmar que ésta tendría concordancia con la doctrina laboral que la fundamenta.

En este orden de ideas que se han expuesto, se considera que las disposiciones constitucionales relativas a los derechos estudiados han sido agotadas; pero como éstas correlativamente tienen que ser desarrolladas por leyes secundarias, se estime imperioso cuestionar las disposiciones de la ley secundaria con los principios constitucionales.

Para iniciar este cuestionamiento se examina lo que dice el artículo dos en su inciso segundo parte final de la Ley de Servicio Civil, que en lo relativo a los derechos, deberes y prohibiciones de los trabajadores de las instituciones descentralizadas con autonomía económica y administrativa, cuando dice que "se regirán por leyes

especiales "sobre la materia que se dictarán al efecto". Se piensa que esta disposición carece de aplicabilidad por alterar principios, derechos y obligaciones establecidos constitucionalmente y, además, evidencia una deficiente técnica jurídica al ordenar la creación de leyes especiales para éste género de trabajadores, cuando si así fuera debió haberlo estipulado la Carta Magna y no una ley secundaria; ya que aquélla priva sobre ésta. Para mayor iluminación sobre este comentario se transcribe el texto completo del citado artículo 2 de la Ley de Servicio Civil.

Art. 2 "Quedan sujetos a las disposiciones de esta ley, con las excepciones que después se dirán, los funcionarios y empleados de la administración pública y de la municipal y los de los organismos descentralizados de las mismas que no gocen de autonomía económica o administrativa.

Los miembros del magisterio remunerados por el Estado o por el Municipio, los funcionarios y empleados del servicio exterior, los de telecomunicaciones y los de las Fundaciones e instituciones descentralizadas que gozan de autonomía económica o administrativa, por la naturaleza de sus funciones, se regirán por



Leyes especiales sobre la materia que se dictarán al efecto".

También el inciso segundo del artículo 2 del Código de Trabajo, es inaplicable, tal como se afirmó en párrafo anterior (ver supra página 131). Esta disposición al igual que la ya comentada, violan el mandato constitucional consagrado en el artículo 246 de la ley fundamental que literalmente dice:

Art. 246 "Los principios, derechos y obligaciones establecidos por esta constitución no pueden ser alterados por las leyes que regulen su ejercicio.

La constitución prevalecerá sobre todas las leyes y Reglamentos.- El interés público tiene primacía sobre el interés privado."

A través de fuentes primarias que los autores han consultado en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se ha detectado que las autoridades administrativas, sobre la concesión de los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva, a los trabajadores de las instituciones en estudio; apadrinan la corriente de que en estas

instituciones sólo gozan de estos derechos algunos trabajadores; o sea, los nombrados por contrato, jornal o planilla, es decir, que han establecido una relación de carácter privado con el Estado. Se observa también que sobre los sindicatos ya inscritos en el registro correspondiente y formados por la totalidad de los trabajadores; estas autoridades son del criterio que tal concesión se ha hecho obedeciendo a coyunturas políticas y que si hubiese una contraparte solicitando la nulidad de la inscripción legal de estas organizaciones, habría que ceder a su pretensión.

Se piensa que el argumento esgrimido por las autoridades citadas carece de propiedad, pues pareciera ser que son los momentos políticos los que orientan a cumplir o violar una ley, cuando lo que realmente sucede es que estas coyunturas políticas han creado los espacios para interpretar y aplicar la ley en su verdadero significado.

Con la conducta administrativa planteada anteriormente, se enfatiza la ausencia de uniformidad de criterios de interpretación, en cuanto al otorgamiento de los derechos citados a la generalidad de los trabajadores de las instituciones referidas.

Asimismo, inveteradamente las autoridades judiciales anteriormente se declaraban incompetentes ante toda demanda laboral individual o colectiva de los trabajadores de estas instituciones, incompetencia que declaraban aduciendo que este sector de trabajadores por tener una relación de carácter público, son sujetos del Derecho Administrativo y no del Derecho Laboral.- Estos criterios han ido cambiando paulatinamente, siendo al momento admitidas la mayoría de las demandas por los jueces de lo laboral y dándoles el trámite legal; declarando sin lugar la excepción de incompetencia alegada por parte interesada.

Con la intención de apoyar la práctica judicial adoptada en la actualidad, adrede se cita el artículo 185 de la Carta Magna, que a la letra dice:

Art. 185 "Dentro de la potestad de administrar justicia, corresponde a los tribunales, en los casos en que tengan que pronunciar sentencia, declarar la inaplicabilidad de cualquier ley o disposición de los otros órganos, contraria a los preceptos constitucionales".

Esta disposición fue inobservada diversidad de veces y en cuanto a las huelgas aún las autoridades judiciales se niegan a declarar la legalidad de éstas a los trabajadores de las instituciones muchas veces citadas.

Este comportamiento judicial relativo a la huelga, además de inobservar la disposición anterior, viola el artículo 48, el inciso segundo del artículo 52 y 246 de la Constitución Política, aplicándoles indebidamente el artículo 221 constitucional. Para una mayor claridad se cita el inciso segundo del art. 52 mencionado:

Art. 52 Inciso 2º.- "La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social".

Se percibe que la disposición constitucional faculta a las autoridades laborales, para que con sana crítica sus fallos judiciales y resoluciones administrativas, trasciendan hasta el significado de la justicia social; marco de referencia que como ya se estudió en párrafos anteriores (ver supra pág. 26) y que se sustenta en principios de una justicia distributiva.

En el contexto que se viene planteando cobra especial importancia el mandato constitucional que prescribe el artículo 271 de la actual Carta Magna; que ordena a la Asamblea Legislativa armonizar en un término perentorio de un año, a partir de la vigencia de la misma, las leyes secundarias y leyes especiales de creación y demás

disposiciones que rigen las Instituciones Oficiales Autónomas. Para mayor entendimiento se transcribe a continuación el artículo citado:

Art. 271 "La Asamblea Legislativa deberá armonizar con esta Constitución las leyes secundarias de la República y las leyes especiales de creación y demás disposiciones que rigen las Instituciones Oficiales Autónomas dentro del período de un año contado a partir de la fecha de vigencia de la misma, a cuyo efecto los órganos competentes deberán presentar los respectivos proyectos, dentro de los primeros seis meses del período indicado".

Se infiere que esta disposición constitucional está orientada a poner en concordancia a todas aquellas leyes que contraríen a la Constitución Política vigente, que entró en vigor el 20 de diciembre de 1983; entre ellas el Código de Trabajo vigente que rige desde 1972 y la Ley de Servicio Civil que resulta más antigua al haberse puesto en vigencia desde 1962; ambas resultan caducas e inoperantes al momento histórico que vive la sociedad salvadoreña, contrariando características del Derecho del Trabajo, que por su naturaleza es más dialéctico que las otras ramas de las Ciencias Jurídicas, constituyendo de

esa manera una injusticia social. En relación a este mandato el Organo Legislativo según Decreto número 323 63/, intentó armonizar el Código vigente con la Constitución aparentando darle cumplimiento a esa disposición.- Se ha analizado estas reformas, habiendo detectado que son superficiales e intrascendentes, o sea, que no subsana las ambigüedades que se han comentado respecto a esta ley secundaria y tampoco desarrolla los derechos de avanzada que la nueva Constitución ha dispuesto a favor de los trabajadores. Esto naturalmente evidencia la irresponsabilidad del legislador de dar un real cumplimiento al mandato citado; propiciando la violación de los Derechos Humanos de los Trabajadores.

Si la simetría anterior se hubiese cumplido, en este momento ya se hubiesen subsanado las ambigüedades que la ley laboral presenta y que se han comentado, entre ellas la que se cita en el artículo 2 del Código de Trabajo, la prohibición al Derecho de Huelga a los empleados de las Instituciones Oficiales Autónomas, etc., y además, ya se hubiesen hecho las regulaciones que apuntan a la conquista de la justicia social como son: la creación del Banco de los Trabajadores, la creación de tribunales arbitrales, la Sindicación Campesina, etc.- Con lo anterior se puede

63/ Decreto Legislativo de fecha 24 de enero de 1985.- Publicado en el Diario Oficial el 13 de febrero de 1985.

corroborar que los legisladores han pecado de negligentes al no cumplir con el mandato comentado; fomentando de esa manera la inconformidad social y propiciando el nacimiento de conflictos al margen de la ley.

### 3.3.2 Procedimiento para la Constitución de Sindicatos en las Instituciones Oficiales Autónomas.

En concordancia con el acápite 3.1.1. se debe señalar que el mismo procedimiento ahí planteado, es aplicable a la constitución de los sindicatos en las instituciones en estudio.- Entre paréntesis debe agregarse que en estas instituciones, en base al artículo 209 inciso segundo del Código de Trabajo, los sindicatos que se constituyan deberán ser de empresa.-

En el procedimiento particular para la constitución de sindicatos en estas instituciones no se encuentran variantes relevantes que cambien el proceso general; no obstante, se hace referencia a lo que señala el artículo 218 del Código de Trabajo, en el que autoriza a los sindicatos de gremio y de industria a funcionar con directivas seccionales y subseccionales; facultad que no es extensiva a los sindicatos de Empresa, constriñéndolos

a funcionar con directivas generales centralizadas.

El primer Código de Trabajo salvadoreño promulgado en el año de 1963, en su artículo 196 permitía a los sindicatos de Empresa organizar directivas seccionales o subseccionales en los departamentos o municipios respectivamente, donde tuvieran trabajadores afiliados; pero el Código de Trabajo vigente como ya se explicó suprimió aquel derecho a este tipo de sindicatos.-

Evidentemente, el cambio expuesto en la práctica origina consecuencias negativas a la buena marcha de la organización sindical; pues al circunscribirlos a integrar una sola directiva sindical, propicia centralizar las decisiones ejecutivas del sindicato, lo que puede ocasionar o dar lugar a un anarquía sindical, a transformarlo en un sindicato de "paja" o de "pantalla" y a permitir la corrupción de líderes sindicales.

Lo anteriormente planteado, hace presumir legalmente, que esta prohibición es especialmente dedicada a los sindicatos de las instituciones que se estudian; ya que en la empresa privada que tiene sucursales periféricas, los trabajadores prefieren formar sindicatos de Industria, alternativa que no es posible para los trabajadores de las instituciones citadas; convirtiéndose esta disposición en



un obstáculo para que los trabajadores puedan extender su real fuerza y unidad.- Lo anterior viene a constituir una limitación al Derecho de Sindicación de los Trabajadores objeto de esta investigación.

Ante la limitación planteada para los sindicatos de empresa, las organizaciones sindicales de las instituciones en estudio, han encontrado una forma de ser representadas en sus sucursales, a través de comisiones sindicales integradas por trabajadores que tienen la calidad de Representates del Sindicato, con privilegio del fuero sindical.- Estas formas de representación han sido posible por medio de la Contratación Colectiva, logrando de esa manera superar el obstáculo aludido.-

En el contexto de este planteamiento, retrotraemos el argumento del comentario que se hizo en párrafo anterior (ver supra pág. 140), referente al criterio que prevalece en las autoridades del Ministerio de Trabajo respecto a la concesión del Derecho de Sindicación a los trabajadores de las instituciones en estudio.- Se trae a cuenta este criterio porque es un real escollo jurídico el que afrontan los trabajadores para constituirse en sindicatos; ya que estas autoridades conceden este derecho únicamente a los servidores nombrados fuera de la Ley de Salarios. En ese comentario se asienta que tales autoridades arguyen

la inscripción de algunos sindicatos a situaciones puramente coyunturales, fundadas en intereses políticos, imprecisión jurídica que ya en esa oportunidad se cuestionó, lo que corrobora la intervención estatal obstaculizando la materialización de este derecho.- Mas bien, se percibe que los sindicatos ya existentes en algunas Instituciones Oficiales Autónomas como son los de el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Instituto de Vivienda Urbana, Lotería Nacional de Beneficencia Pública, Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria, Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma, etc., están constituidos porque se ha interpretado la ley en el sentido de que todos los trabajadores sin excepción alguna, son sujetos de este derecho.-

### 3.3.3. Procedimiento para Contratar Colectivamente en las Instituciones Oficiales Autónomas.

En lo atinente al procedimiento para contratar colectivamente en una Institución Oficial Autónoma, se advierte que al igual que el procedimiento para sindicarse; la regulación ya planteada para los sindicatos de la Empresa Privada se aplica también a estas instituciones con algunas variantes.

Antes de hacer referencia a estas variantes, es

preciso traer a cuenta, que la ley obliga a los sindicatos para negociar y celebrar contratos colectivos de trabajo, tener el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa afiliados a su organización; exigencia que se califica como entrampamiento jurídico, lo que obstaculiza el ejercicio de este derecho.

Primera Variante: Los sindicatos de las Instituciones Oficiales Autónomas de acuerdo con el inciso segundo del Artículo 272 del Código de Trabajo, para poder solicitar la revisión de un Contrato Colectivo, deben probar de que cuentan con el cincuenta y uno por ciento de afiliados de la totalidad de los trabajadores; requisito que ya cumplió cuando celebró por primera vez su contrato y que no se exige a los Sindicatos de Industria y de Gremio.

Nuevamente se hace hincapié en las discriminaciones que hace la ley secundaria, pues no es imaginable qué fundamentos jurídicos esgrimió el Legislador, para establecer la exigencia explicada, diferenciándola de las otras clases de sindicatos.- Se presume que obedece a la intención de obstaculizar la evolución y desarrollo de este derecho pues si las autoridades administrativas siguen interpretando el artículo dos del Código de Trabajo de acuerdo a la primera corriente ya varias veces citada,

fácilmente podrían nombrar nuevos trabajadores o los ya contratados pasarlos a Ley de Salarios, para disminuir el porcentaje requerido y volver nugatorio el ejercicio de este derecho.-

Lo anterior representa una limitación a la contratación colectiva a los Sindicatos de Empresa, lo que evidentemente obliga a los trabajadores a tomar medidas de presión para lograr su objetivo.

Segunda Variante: La contratación colectiva entre las Instituciones Oficiales Autónomas y los sindicatos respectivos, sólo pueden hacerlo a través del mútuo acuerdo expresado éste en la Etapa del Trato Directo o en la Etapa Conciliatoria; en consecuencia, no pueden lograr la contratación ejerciendo el Derecho de Huelga; pues el Artículo 515 Nº 1 del Código de Trabajo, ordena someter el conflicto a Arbitraje Obligatorio, si las partes no se sometieran a Arbitraje Voluntario.- Es decir, que de acuerdo al Código de Trabajo el Sindicato de una Institución Oficial Autónoma o resuelve el conflicto de contratación colectiva, a través del trato directo o la Conciliación o lo somete a Arbitraje Voluntario; pues de lo contrario se impone el Arbitraje Obligatorio.

Esta disposición de la ley secundaria según el

criterio de algunos entendidos en la materia, está en consonancia con el Artículo 221 de la Constitución Política vigente, lo cual resulta ser una falacia, pues como ya se analizó en página 137 de esta investigación documental; gozan del Derecho de Huelga y en consecuencia los Artículos 515 relacionado y 553 de la misma ley deben declararse inaplicables, en atención a la interpretación que se hace de los Artículos 185 y 246 de la Carta Magna.- Además ya se describió en apartados precedentes, que el Derecho de Huelga forma parte de la trilogía institucional del Derecho Colectivo del Trabajo que desvinculada una de la otra, lo convierte en nugatorio y demagógico.

Los dos cuestionamientos antes explicados ponen al descubierto la incongruencia que existe entre la ley secundaria y la doctrina laboral, lo que motiva oposición de las autoridades a que los trabajadores de estas Instituciones ejerzan este derecho.- A tal extremo ha llegado este impedimento que el Código Penal Salvadoreño en el Artículo 433, tipifica como delito la suspensión o abandono de labores; lo mismo que la promoción e incitación a tales acciones y con el mismo criterio de calificar de empleados públicos a los trabajadores de las Instituciones de esta investigación, les imputan también este delito. En este mismo orden de ideas y en armonía

con la glosa anterior, se invoca el nefasto Decreto Nº 296, publicado en el Diario Oficial Nº 118, tomo 267 del 24 de junio de 1980, en el que se prohibía el Derecho de Huelga a los Funcionarios y Empleados del Estado e incluyendo además a los de los entes descentralizados, imponiendo sanciones drásticas a los que infringieran este mandato legal; prohibición que originó la autorización de la presencia de personal armado con régimen militar dentro de estas instituciones, comportamiento que aún pervive hasta estos días.

Tercera Variante: Según lo prescrito en el Artículo 287 del Código de Trabajo, todo Contrato Colectivo celebrado con una Institución Oficial Autónoma necesita para su validez, de la aprobación del respectivo ministerio y, además, oyendo previamente la opinión del Ministerio de Hacienda.- También esta misma disposición ordena en su segundo inciso, que la Institución Oficial Autónoma comunique el texto del contrato a la Corte de Cuentas de la República.- Por otra parte, también indirectamente la Asamblea Legislativa participa en la aprobación del contrato, al facultarla el inciso cuarto del artículo 227 de la Constitución Política vigente, para aprobar los presupuestos y sistemas de salarios de estas instituciones.

Los autores de este trabajo fundados en la doctrina laboral, sostienen que el Derecho de Contratación Colectiva es una de las conquistas más brillantes de la clase trabajadora, porque a través de ella logran sus mayores aspiraciones encaminadas a una justicia social.- Las disposiciones antes expresadas burocratizan, obstaculizando la concretización del derecho que nos ocupa.- También se entiende que todo contrato, o pacto formalmente queda celebrado desde el momento en que es firmado por las partes y en la situación que se comenta, tal voluntad se ve irrespetada porque para su validez necesita de la aprobación directa e indirecta de escalonadas jerarquías del Estado.- Se estima que esta práctica jurídica laboral vuelve al ejercicio de este derecho en una quimera, porque puede ser que en un momento dado, cuando las partes ya han firmado el contrato una de las jerarquías que participan en su aprobación se oponga al mismo dejando burlada la voluntad de los trabajadores.

Esta variante es exclusiva para la negociación, celebración y revisión de los Contratos Colectivos en las Instituciones Oficiales Autónomas, limitación jurídica que no se observa en otros procesos de contratación colectiva.- Por lo dicho se evidencia la intervención estatal para la materialización de la contratación colectiva en las Instituciones Oficiales Autónomas, lo que se convierte en

verdaderas barreras a los trabajadores para lograr su finalidad.

Como ya se ha repetido hasta la saciedad el Derecho Colectivo del Trabajo, está fundamentado en tres instituciones jurídico-laborales, que forman un todo unitario, estas son: Sindicación, Contratación Colectiva y Huelga; por medio de las cuales los trabajadores se encaminan a la conquista de sus intereses inmediatos y mediato.- Cuando alguna de estas instituciones hace falta, el Derecho Colectivo se vé impedido de materializar sus genuinos objetivos.

La historia sindical corrobora la teoría precedente y la práctica observable también lo reafirma, ya que los trabajadores han mejorado sus condiciones de vida a través de su unidad y fuerza.- La práctica de las tres instituciones jurídicas antes referidas presentan diferencias en cuanto a su viabilización; pues unas legislaciones son más liberales frente a otras más conservadoras.

La legislación laboral secundaria salvadoreña, concede la práctica de los tres derechos mencionados, únicamente a los trabajadores del sector privado; no obstante, los tres son frecuentemente obstaculizados por los



patronos al hacer uso de una diversa gama de medidas, tanto administrativas como legales; a fin de evitar su objetivización.- A este proposito, se hace un paréntesis para hacer alusión a que el mismo Código Laboral Salvadoreño impone a los trabajadores para poder ejercitar su Derecho de Huelga, cumplir con un procedimiento constituido por varias etapas, encaminadas a resolver el conflicto colectivo presentado, etapas que en la práctica vuelven al proceso engorroso y complican más la solución del conflicto; tanto es así, que los trabajadores han declarado huelgas sin cumplir con este procedimiento, comportamiento que ha motivado que éstas hayan sido declaradas ilegales casi en su totalidad.- Este mismo procedimiento es aplicable a la solución de conflictos colectivos de carácter económico en las Instituciones Oficiales Autónomas, con la agravante de que los trabajadores son conminados a resolver el conflicto en un Arbitraje Obligatorio, sino hubiese mútuo acuerdo en las etapas anteriores a éste.

Se sostiene cimentados en el análisis de la ley primaria, que estos tres derechos también pueden ser ejercidos por los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas y que sólo es prohibido para los trabajadores del Gobierno Central y Municipal; pensamiento que no es consonante con la doctrina laboral ni con otras legislaciones más evolucionadas como la mexicana que

concede estos derechos a la totalidad de los trabajadores, independientemente de la relación laboral que los una al patrono; y a ese efecto se transcriben los numerales XVII y XVIII, Apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

XVII "Las leyes reconoceran como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros".

XVIII "Las huelgas seran lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.- Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno". 64/

## CAPITULO 4

### REALIDAD DE LA SINDICACION, CONTRATACION COLECTIVA Y HUELGA EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS.

(1979 - 1989)

El propósito del presente capítulo es mostrar algunos datos empíricos que reflejan la realidad sobre el tema objeto de esta investigación, la información que se ofrece proviene de fuentes secundarias a través de documentos consultados sobre todo en el Ministerio de Trabajo.- Además se incluyen datos de fuentes primarias obtenidos por medio de una entrevista administrada a miembros directivos de los sindicatos investigados; quienes en alguna forma han protagonizado el movimiento y evolución de las organizaciones sindicales en sus centros de trabajo.- La información recolectada y sistematizada se expone en los cuadros subsiguientes del desarrollo del capítulo.

Como punto de partida de este capítulo es pertinente retomar lo que se ha venido sosteniendo en cuanto a la relación existente en los hechos políticos-coyunturales suscitados en el devenir histórico del país y las disposiciones jurídico-políticas que devienen como resultado o influencia de dichas circunstancias

coyunturales.

Lo anterior no es más que la evidencia del papel que cumple la disciplina del Derecho en la sociedad; es decir, la de legitimar o regular las relaciones de los hombres en un campo o área de su actividad.- De modo que, en ciertos períodos históricos se presentan situaciones favorables o desfavorables para la implantación de normas jurídicas o disposiciones legales de acuerdo a intereses económicos, políticos, etc., y en consonancia con los intereses económicos predominantes en la sociedad.

En cuanto al tema que nos ocupa, ya se mencionó que es a partir de 1950 que la legislación salvadoreña permitió la organización sindical de patronos y trabajadores de la empresa privada.- La Constitución Política de 1962 extendió ese derecho a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas.

#### 4.1 ORIGEN Y UBICACION HISTORICA DE LOS SINDICATOS.

Al analizar el comportamiento en cuanto al origen y evolución de los sindicatos de Instituciones Oficiales Autónomas, también se encuentra la relación entre los períodos coyunturales y el comportamiento mostrado en la práctica de los derechos por los trabajadores de dichas

entidades autónomas.

El surgimiento de un sindicato responde o se inserta históricamente ahí donde ocurren determinadas circunstancias en la estructura socio-política del país. Su desarrollo evolutivo no muestra una tendencia uniformemente creciente; más bien presenta rupturas, cortes en el tiempo o períodos de "silencio sindical".

Así por ejemplo, el primer sindicato de una Institución Oficial Autónoma surge en los trabajadores portuarios en 1965, luego es hasta 1966 en que se organiza el sindicato de trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.- En 1967 surgen dos sindicatos, igual número en 1971.- Sin embargo, hay que advertir que dichos entes surgen de acuerdo a la evolución burocrática estatal, lo que no contradice el planteamiento antes señalado.

El cuadro número uno presentado a continuación muestra la génesis y datos complementarios de las organizaciones sindicales.

## CUADRO N° 1

## GENESIS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE LAS INSTITUCIONES OFICIALES

## AUTONOMAS.

SINDICATOS	CARACTERISTICAS				
	SIGLAS	FECHA DE LA CONSTITUCION	FECHA DE LA CONCESION DE LA PERSONALIDAD JURIDICA	NUMERO DE DIARIO OFICIAL	AÑO DE CREACION DE LA INSTITUCION
Sindicato de la Industria Portuaria de El Salvador.	SIPES	10 de mayo de 1952 (1965)	28 de agosto de 1952 (1965)	170	1965
Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social	STISSS	16 de diciembre de 1966	26 de junio de 1967	129	1954
Sindicato de Empresa de Trabajadores del A.N.D.A.	SETA	25 de Enero de 1967	29 de Noviembre de 1967	4	1961
Sindicato de Empresa de Trabajadores del Inst. Salv. de Transf. Agraria	SETISTA antes SEICOR	27 de mayo de 1967	27 de junio de 1967	133	1975
Sindicato de Empresa de Trabajadores del Instituto de Vivienda Urbana	SETIVU	14 de Enero de 1971	24 de mayo de 1971	106	1950
Asociación Sindical de Trabajadores del Inst. Regulador de Abastecimiento	ASTIRA	17 de Enero 1971	12 de julio de 1974	139	1953
Sindicato de Trabajadores de Empresa Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa.	STECEL †	25 de febrero de 1972	ND	ND	1948
Sindicato de Trabajadores de la Lotería Nacional de Beneficencia.	SITRALONB	12 de diciembre de 1979	6 de marzo de 1980	52	1960
Sindicato de Trabajadores del Fondo Social para la Vivienda	SITRAFOSVI	14 de mayo de 1980	16 de septiembre de 1980	194	1973
Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Pensiones para los Empleados Públicos.	SITINPEP	11 de abril de 1989	24 de abril de 1989	105	1975

FUENTE: Archivo del Departamento Nacional de Asociaciones Profesionales del Ministerio de Trabajo.

† Sindicato disuelto el 22 de agosto de 1980 por Decreto Ejecutivo N° 44 del 12 de Sept. 1980.

ND : NO DATOS

El cuadro anterior esquematiza el nacimiento y desarrollo evolutivo de las organizaciones sindicales en las Instituciones Oficiales Autónomas, a fin de ubicar dicho fenómeno con otras variables del contexto nacional que han incidido en la práctica de ese derecho por los trabajadores.- Asimismo en la última columna de este mismo cuadro se reseña el año de creación de cada Institución Oficial Autónoma; con la intención de parangonar esta fecha con la de nacimiento de cada una de sus organizaciones sindicales.- En este marco puede atisbarse sobre los períodos prolongados que los trabajadores tardaron para constituirse en sindicatos; dilatación que obedeció a la represión sistematizada en contra de los trabajadores para organizarse, que ya se relacionó en el marco de referencia de este trabajo.

Se indica que en este análisis se utilizarán las siglas, tanto de las organizaciones sindicales como de las Instituciones Oficiales Autónomas, con el fin de abreviarlo.

En la interpretación de los datos es preciso aclarar la incongruencia que muestran éstos respecto al nacimiento de SIPES y SETISTA, con relación a la creación de las instituciones respectivas.- El SIPES nació como sindicato de industria con un patrono privado y al ser

creada la CEPA como Institución Oficial Autónoma, el sindicato no sufrió ninguna variante en cuanto a su existencia legal; el SETISTA de igual manera, existía antes del nacimiento del ISTA, denominándose SEICOR, por ser trabajadores de la Institución Autónoma denominada Instituto de Colonización Rural; o sea que su cambio fue referido a su identificación.

Según los registros consultados en el Departamento de Instituciones Oficiales Autónomas de la Corte de Cuentas de la República en el lapso que se ubica este estudio existían 32 instituciones creadas por el Estado con la naturaleza de Oficial Autónoma, de las cuales sólo en 9 de ellas están los trabajadores organizados en sindicatos, datos que permiten cuantificar que del universo citado sólo el 28.12% cuentan con esa clase de organizaciones y el 71.88%, carecen de ellas; aunque algunas instituciones presentan asociaciones de empleados.- El dato así descrito indica que los trabajadores se ven obstaculizados en organizarse en sindicatos, lo que evidencia la violación a sus derechos.

Para una mejor comprensión de los datos que se presentan en este cuadro, se hace un análisis estadístico con el objeto de esquematizar mejor el fenómeno.- Estos datos muestran que en 24 años que van de 1965 a 1989, solo



han existido 10 sindicatos de esa naturaleza, lo que da un promedio de creación de aproximadamente un sindicato cada 29 meses.- Lo anterior evidencia los diversos obstáculos que los trabajadores han afrontado para organizarse en sindicatos.

Una de las hipótesis planteada en esta investigación, se refiere a la menor uniformidad de criterios de interpretación del Artículo 2 del Código de Trabajo Vigente, como factor determinante en la dilatación o negación de las peticiones de los trabajadores, lo que encuentra su fundamento en lo siguiente: al examinar detenidamente el cuadro relacionado, se percibe que entre la constitución del sindicato y la concesión de su personalidad jurídica, existen períodos que varían en el tiempo; lo que obedece a una diversidad de variables entre las cuales cobra mayor atención el criterio que sustentan las autoridades administrativas respecto al Derecho de Sindicación a los trabajadores de estas instituciones, como reflejo de la reticencia estatal para otorgar este derecho.- Por el mismo motivo expuesto es observable que el nacimiento de los sindicatos a la vida jurídica, ocurrieron en épocas de coyunturas políticas experimentadas en el país; así por ejemplo en 1967 cuando finalizaba su gestión presidencial el Coronel Julio Adalberto Rivera e iniciaba el General Fidel Sánchez Hernández, se les

concedió la personalidad jurídica al STISSS, SETA, SETISTA; también SITRALONB y SITRAFOSVI, obtuvieron su personalidad jurídica en momentos políticos de transición, precisamente durante la gestión de Juntas Revolucionarias de Gobierno en 1980 y finalmente el SITINPEP, que se da en el ocaso del gobierno del Ingeniero José Napoleón Duarte.- Los signos observados conducen a inferir racionalmente que la vida jurídica de estas organizaciones fueron concedidas por intereses políticos gubernamentales, comportamiento con el cual se cumplió con la real interpretación de la ley y un espíritu consecuente con la justicia social.

En la experiencia sindical que se ha planteado, se señala un hecho que merece atención, la disolución del Sindicato de Trabajadores de la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Rio Lempa (STECCEL), por un Decreto Ejecutivo; sanción que fue impuesta por supuesta infracción a la ley laboral.- Esta medida gubernamental no es ajena a los momentos coyunturales que antes se describieron, pues su disolución fué precisamente durante la gestión de la Junta Revolucionaria de Gobierno que rigió en el año de 1980 y que estuvo constituida por 5 miembros: Ing. José Napoleón Duarte, Dr. José Antonio Morales Erlich, Dr. José Ramón Avalos Navarrete, Coroneles Jaime Abdul Gutierrez y Adolfo Arnoldo Majano Ramos.-

Esta junta gobernó agobiada por una crisis social, política y económica y optó por medidas represivas ante el descontento general de la ciudadanía y especialmente contra las organizaciones sindicales.

#### 4.2 CONSECUENCIAS POR LA RESTRICCIÓN AL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Otro aspecto indicativo de lo que ha significado históricamente la lucha de los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas, para conquistar mejores condiciones de trabajo, lo constituye el costo social reflejado en los movimientos gremiales y la violencia estatal como respuesta que va desde la simple amenaza, el despido del trabajo, hasta la desaparición física de muchos trabajadores.- El cuadro siguiente ofrece una síntesis cuantitativa de esa situación en los nueve sindicatos investigados.

CUADRO Nº 2

ACCIONES DE PRESION DE LOS SINDICATOS Y CONSECUENCIAS POR LA RESTRICCIÓN  
AL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

SINDICATOS	ACCIONES DE PRESION			CONSECUENCIAS				
	HUELGAS	MANIFEST, PUBLICAS	TOMAS DE CENTROS DE TRABAJO	CAPTURADOS	ASESINADOS	AMENAZADOS	DESPEDIDOS	DESAPA RECIDOS
SIPES	SI*	SI*	SI*	11	ND	ND	SI*	ND
STISSS	8	4	8	14	6	11	76	4
SETA	11	SI*	11	20	6	SI*	300	1
SETISTA ANTES SEICOR	3	0	3	0	0	SI*	53	0
SETIVU	7	SI*	7	2	0	SI*	1	0
ASTIRA	6	SI*	6	4	29	SI*	4	23
SITRALONB	2	SI*	2	0	0	SI*	1	0
SITRAFOSVI	1	0	1	0	0	9	SI*	0
SITINPEP	6	1	6	2	0	SI*	11	1

FUENTE: Información facilitada a través de Entrevistas Semi-Estructuradas con Dirigentes Sindicales.

SI\*: Se ha dado la Acción o Consecuencia, pero los Sindicatos carecen de Registro.

ND : No Datos

Los datos del cuadro Nº 2 reflejan la evolución en su dimensión violenta que ha tenido el movimiento sindical salvadoreño en la década comprendida de 1979-1989, en las Instituciones Oficiales Autónomas.- Esta información demuestra que las autoridades estatales han obstaculizado la libre práctica de los Derechos de Sindicación, Contratación Colectiva y Huelga, apoyando la interpretación errónea de la ley, de que a estos trabajadores no se les permite declarar la huelga; concepción que como ya se ha planteado en este trabajo, convierte al Derecho Colectivo del Trabajo en una demagogia.- Sin embargo, al observar el mismo cuadro, los trabajadores han realizado en el período relacionado más de cuarenta y cuatro huelgas, todas orientadas a lograr mejores condiciones de vida, principalmente, para celebrar o revisar Contratos Colectivos de Trabajo, aumentos salariales y mejores prestaciones sociales; y un porcentaje mínimo llevadas adelante por móviles de solidaridad con otras organizaciones o en protesta de capturas de dirigentes. También estas mismas organizaciones se han tomado centros de trabajo y realizado manifestaciones públicas; de lo que se infiere que para lograr sus conquistas ha sido necesario llevar adelante estas acciones de presión como una muestra de inestabilidad laboral generalizada o de injusticia social.

Como ya se expuso en otra parte de este trabajo, las autoridades administrativas y judiciales, han mantenido la corriente de que los trabajadores de estas instituciones carecen del Derecho de Huelga; no obstante, los trabajadores en la década citada realizaron movimientos huelguísticos que ya se han mencionado, acciones que han verificado aún a sabiendas de las sanciones a que estaban expuestos, lo que cabalmente demuestra que han sido posibles por la presión de la crisis social afrontada.

En el planteamiento del párrafo anterior, todas las huelgas han sido declaradas ilegales y las tomas de centros de trabajo, motivaron a que el gobierno legislara sancionándolas administrativamente, según Decreto Ejecutivo Número 296 de fecha 24 de Junio de 1980 y aplicándoles los artículos 432 y 433 del Código Penal vigente; sin embargo, en la mayoría de las huelgas los trabajadores lograron sus objetivos inmediatos, o sea, celebrar Contratos Colectivos de Trabajo, aumentos salariales, mejores prestaciones sociales y aún la libertad de dirigentes detenidos.- Esto evidencia la incongruencia en la interpretación de la ley laboral salvadoreña con el comportamiento social y laboral de los trabajadores de las instituciones en estudio.

Este mismo cuadro número dos exhibe la cantidad de

trabajadores amenazados, capturados, despedidos, desaparecidos y asesinados; datos que dan pábulo para afirmar que los gobiernos de la década investigada, no sólo han irrespetado los derechos laborales de los trabajadores de estas instituciones, sino además, de legislar en contra de sus intereses, han violado muchas veces sus derechos humanos.- Esta conducta gubernamental ha influido para que los trabajadores se sientan reprimidos y se vuelvan tímidos ante las luchas sindicales y, otros grupos pequeños enardecidos por este comportamiento, frecuentemente adoptan acciones violentas que los ubican al margen de la ley, originando un divisionismo en los trabajadores organizados.- Todo esto es ejemplo de una indebida aplicación de las leyes laborales o también de una actitud inhumana hacia el trabajador en general.

Se desea señalar que la información que se analiza refleja las acciones de presión que han llevado a cabo los sindicatos objeto de este estudio y con facilidad puede examinarse, que aquéllos que han mostrado más combatividad o sea más huelgas, manifestaciones públicas y tomas de centros de trabajo; han sufrido mas la represión, es decir, mas capturados, despedidos y asesinados.- También se atisba que los sindicatos más activos de acuerdo a los datos son el STISSS, SETA, SETIVU y ASTIRA.

Los datos estadísticos presentados no pueden ser más elocuentes de las grandes limitaciones que han afrotando los trabajadores de las instituciones en estudio, para gozar libremente de los derechos; lo que obviamente, ha impulsado a éstos como ya se dijo a buscar las formas de hacerlos prevalecer, lo que reitera la presencia de una crisis de inestabilidad laboral. Tanto es así, que todos los dirigentes de las organizaciones han manifestado haber sido amenazados, yendo éstas desde las represalias administrativas hasta la amenaza de perder la vida.

Se advierte que los datos del cuadro, no están completos, pues algunas dirigencias sindicales se mostraron renuentes y/o con mucha reserva para facilitar datos importantes.- Por otra parte, las respuestas afirmativas que aparecen en el mismo muestran que sí se han realizado las citadas acciones y sus consecuencias, pero los sindicatos carecen del registro respectivo.- No obstante, con la recopilación obtenida el análisis e interpretación de los mismos es representativo del comportamiento del fenómeno.



Es una ironía pensar que el primero de mayo de cada año, se celebre en el país "El Día del Trabajo" y ese día aparezcan en los periódicos numerosas felicitaciones y hasta alabanzas y elogios al trabajador y servidor estatal por parte del Estado mismo e Instituciones Oficiales Autónomas y por otra parte, durante todo el año los trabajadores sean amenazados, detenidos arbitrariamente, torturados, despedidos y hasta asesinados cuando tratan de hacer efectivos sus derechos.- El trabajador preferiría que no se le alabe ni elogie felónicamente sino se le brinde un ambiente de justicia social.

#### 4.3 CONQUISTAS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

Más sin embargo, la constante lucha, el esfuerzo tenaz, la abnegación, el sacrificio y la sangre derramada; han abonado el terreno para que, aunque no con los resultados deseables, aparezca el fruto embrionario de la justicia social. El cuadro número tres ilustra los pequeños logros alcanzados.

## CUADRO Nº 3

## CONQUISTAS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

SINDICATOS	LOGROS						
	CONTRATA-- CION CO -- LECTIVA DE TRABAJO	AÑO DE PRIMER CON TRATO CO- LECTIVO DE TRABAJO	NUMERO DE REVISIONES DEL CONTRA- TO.	ACEPTACION DE SALARIOS ACTUALES	COMUNICA -- CION ENTRE SINDICATO Y EMPRESA O INSTITUCION	PRESTACIONES SOCIALES	CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
SIPEB	SI	1966	NR	NO	REGULAR	SI	SI
STISSS	SI	1977	5	NO	REGULAR	SI	NO
SETA	SI	1969	NR	NO	REGULAR	SI	NO
SETISTA antes SEICOR	SI	1972	7	NO	REGULAR	SI	NO
SETIVU	SI	1975	4	NO	REGULAR	SI	NO
ASTIRA	SI	1975	2	NO	MALA	SI	NO
SITRALONB	SI	1980	2	NO	REGULAR	SI	SI
SITRAFOSVI	SI	1980	3	NO	REGULAR	SI	SI
SITINPEP	NO	-----	-----	NO	MALA	SI	-----

FUENTE: Primaria información obtenida a través de Entrevistas Semi-Estructuradas con Dirigentes Sindicales

Nr.: No Registro.

Se observa en el presente cuadro Nº 3 que la más trascendente de las conquistas laborales, es haber negociado y celebrado su Contrato Colectivo de Trabajo en un noventa por ciento de las nueve instituciones donde existen sindicatos. Se hace esta aclaración porque la Contratación Colectiva constituye la máxima aspiración del Derecho Colectivo del trabajo, por ser ella el instrumento que ha permitido a los trabajadores mejorar sus condiciones de trabajo.- No obstante el logro de esta conquista, los trabajadores tienen que velar porque este instrumento legal tenga su aplicación debida.-

Según los datos el primer Contrato Colectivo de Trabajo fué celebrado por el SIPES, en 1966, pues su antigüedad lo ubica como uno de los pioneros en pos de esta conquista; le siguen en el mismo orden el SETA en 1969; posteriormente el SETISTA en 1972 y así sucesivamente; pero es notable el prolongado lapso que los sindicatos tardaron, después de obtener su personalidad jurídica para lograr su primer Contrato Colectivo. Entre ellos el que más tiempo tardó para celebrarlo fué el STISSS, que pasó diez años. Se ha inquirido sobre las causas que motivaron la retardación de la conquista comentada, para lo cual se entrevistaron dirigentes sindicales de aquella época y en orden de prioridades

declararon como causales las siguientes: La obcecada oposición de las autoridades institucionales para contratar colectivamente, tomando medidas represivas contra los dirigentes; la incipiente experiencia de los dirigentes sindicales y la deficiente asesoría legal para canalizar los trámites pertinentes; la percepción de las autoridades estatales respecto de la calificación del sindicato, así se agilizaba o retardaba la celebración del contrato; y la dilatación de las autoridades del Ministerio de Trabajo en el examen e inscripción del documento, pues a pesar de que la ley estipula un término breve, éstas lo prolongaron indebidamente.

La característica descrita anteriormete conduce a aceptar que los trabajadores han afrontado serias limitaciones para lograr este instrumento jurídico; situación que como se plantea en el cuadro precedente fué uno de los móviles para verificar movimientos huelguísticos.- Se advierte que aunque la mayoría de sindicatos han logrado la Contratación Colectiva, ésta ha sido en un ochenta por ciento letra muerta, pues sus dirigentes han manifestado que las autoridades de dichas instituciones suelen incumplir el Contrato Colectivo e interpretarlo arbitrariamente, de acuerdo a intereses políticos estatales.

Por otra parte, el SETISTA es la organización sindical que ha verificado siete revisiones del contrato y el resto de sindicatos en menor número; lo que denota una comunicación deficiente entre sindicato e institución, propiciando dificultades para renegociar sus contratos a pesar de que en la última década la situación socio-económica de El Salvador ha sido cada vez más crítica, conduciendo a los trabajadores a una confrontación laboral. Aunque es obvio, los representantes de los sindicatos entrevistados manifestaron estar insatisfechos con los salarios devengados, lo que es producto del proceso inflacionario y las medidas económicas de los gobiernos en este período y desde luego, determinado por la guerra civil que abate al país por los desajustes estructurales.

Finalmente se desea explicar que todas las instituciones investigadas desarrollan prestaciones sociales en favor de los trabajadores y sus familias, generalmente logradas a través del Contrato Colectivo.

#### 4.4 POBLACION LABORAL SINDICADA EN LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS.

Esta sección ofrece la información de la población laboral, estableciendo la relación comparativa entre la

sindificada y la no sindicada a efecto de exponer interpretaciones de esa situación. El cuadro número cuatro ilustra los datos pertinentes. En el mismo resalta el dato en cuanto a la población total de las nueve instituciones investigados, que más de las dos terceras partes de los trabajadores (70.19%) ejercen su derecho de sindicación. En general todos los sindicatos aludidos han logrado el cincuenta y uno por ciento de afiliados, lo que dá fundamento para concluir que ha existido un apoyo de los trabajadores a la gestión sindical para cumplir con el porcentaje requerido y mantener su titularidad, que los legitima para celebrar y revisar Contratos Colectivos.

En términos de cada sindicato el mayor porcentaje de afiliados lo tienen el SIPES, con una membresía del 96.7% de la totalidad de los trabajadores y los que menor porcentaje poseen son el SITRAFOSVI y el SITINPEP, que su membresía asciende al 53.8% y al 57.1% de su población laboral, respectivamente. Estas últimas organizaciones son las de nacimiento más reciente, por lo que es coherente afirmar que esa variable ha incidido a que no tengan una afiliación mayor. La diferencia expuesta estriba en que el primero de los sindicatos citados, además de ser uno de los más antiguos tuvo su nacimiento en una época de aparente tolerancia y los últimos en épocas de represión.

## CUADRO Nº 4

## POBLACION LABORAL SINDICADA EN LAS INSTITUCIONES

OFICIALES AUTONOMAS A DICIEMBRE - 1989.

SINDICATOS	AFILIACION				TOTAL POR INSTITUCION	
	SI		NO		NO	%
	NO	%	NO	%		
SIPES	1450	96.7	50	3.3	1500	100
STISSS	3700	62.7	2200	37.3	5900	100
BETA	2200	63.8	1250	36.2	3450	100
SETISTA	1105	85.0	195	15.0	1300	100
SETIVU	909	70.0	390	30.0	1299	100
SITRALONB	132	60.0	88	40.0	220	100
ASTIRA	1237	82.6	261	17.4	1498	100
SITRAFOSVI	285	53.8	245	46.2	530	100
SITINPEP	800	57.1	600	42.9	1400	100
TOTAL GENERAL Y SU PORCENTAJE	11818	70.19	5279	29.81	17097	100

FUENTE: Registro llevados en las oficinas de sindicatos investigados.

Recuérdese los datos interpretados en el cuadro número dos que refleja los movimientos sindicales.- En el período examinado los sindicatos analizados realizaron numerosas huelgas que originaron represión para los trabajadores; circunstancia que generó temor, lo que ha influido a que los trabajadores disminuyan su apoyo a estas organizaciones, situación que se puede correlacionar al revisar los datos en que se observan los bajos porcentajes de afiliados. Este fenómeno es producto de numerosos despedidos, renunciaciones, e ingresos de nuevos trabajadores condicionados a no inscribirse en el sindicato según las entrevistas que se realizaron para obtener lo que se expone.

Se señala que el fenómeno anterior, se convierte en un hecho que atenta contra la vida misma de las organizaciones y por ende, a perder su titularidad para ejercer el derecho de contratar colectivamente. En este contexto el gobierno ha mantenido su comportamiento opositor a estas organizaciones, valorando sus actuaciones peyorativamente e identificándolos con el viejo y trillado mote de "subversivos" que han puesto en peligro la vida de sus dirigentes y sindicatos; esto como una consecuencia lógica de sus antecedentes históricos.

Al momento de la finalización de esa tarea



investigativa, se tuvo conocimiento que el SITINPEP, celebró su Contrato Colectivo de Trabajo el día doce de febrero de 1991. En el año de 1990 y el siguiente se han observado acciones de presión de los trabajadores que no se han consignado en las estadísticas interpretadas, por ser fenómenos marginados de la delimitación temporal prevista. También es importante precisar que después de 1989 el comportamiento de las autoridades estatales y las organizaciones sindicales ha sido el mismo que se ha descrito en este estudio, por lo que el análisis e interpretación de los datos no sufren ninguna variación.

Por otra parte, es pertinente enfatizar que el examen de la información presentada, responde al objetivo de reforzar los juicios a que se arribó después de estudiar la legislación laboral salvadoreña y de parangonar la doctrina laboral con ésta.

## CAPITULO 5

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

#### 5.1 CONCLUSIONES.

Al haber finalizado el presente estudio de investigación, el equipo de trabajo ha llegado a las conclusiones siguientes:

5.1.1 Los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva en El Salvador, han sido históricamente irrespetados por empleadores; transgresión que ha contado con la anuencia y/o connivencia de los diferentes gobiernos, que inveteradamente han defendido los intereses de los grupos económicamente poderosos, y han infringido las leyes laborales vigentes; propiciando así, un ambiente de injusticia social y por ende la violación de los derechos humanos de los trabajadores salvadoreños;

5.1.1.1 El tenor literal del artículo dos del Código de Trabajo vigente es ambiguo, generando una diversidad de criterios de interpretación que con frecuencia se traducen en restricciones de los Derechos de Sindicación y Contratación

Colectiva a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas;

5.1.1.2 En la constitución de un sindicato y celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo en las Instituciones Oficiales Autónomas Salvadoreñas, existe intervención estatal constituyendo un serio obstáculo al ejercicio de éstos derechos, por ser en la práctica el Estado, Juez y parte;

5.1.1.3 La Ley laboral secundaria es incongruente con la doctrina que le informa, originando oposición al Derecho de Huelga a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas;

5.1.1.4 El ejercicio de los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva en las Instituciones Oficiales Autónomas presenta una multiplicidad de limitaciones, generando numerosas acciones de presión de los trabajadores.

Las conclusiones expuestas merecen relacionarse con las hipótesis planteadas y los capítulos correspondientes de este estudio, a fin de fundamentar su verificación.

La hipótesis específica número uno formulada en esta

investigación y que a la letra dice: "A menor Uniformidad de Criterios de Interpretación del artículo 2 del Código de Trabajo vigente, mayor Restricción a los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva a los Trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas"; ha sido comprobada a través de los capítulos 1 numeral 1.2, capítulo 3 numeral 3.3, capítulo 4 numerales 4.1 y 4.2.- Esta evidencia permitió elaborar la conclusión citada en el numeral 5.1.1.1 del presente capítulo.

Por otra parte la hipótesis específica número dos y que a su tenor literal dice: "A mayor Intervención Estatal, mayores Obstáculos a la Constitución de un Sindicato y Celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo en las Instituciones Oficiales Autónomas"; también ha quedado comprobada a través de los capítulos 2 numeral 2.3; capítulo 3 numerales 3.1.1, 3.2, 3.3.2, 3.3.3 y capítulo 4 numerales 4.1, 4.3, 4.4. Esta verificación permitió elaborar la conclusión consignada en el numeral 5.1.1.2 de este mismo capítulo.

En el mismo sentido la hipótesis específica número tres que se enuncia: "A mayor Incrongruencia entre la Ley y la Doctrina Laboral, mayor Oposición al Derecho de Huelga de los Trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas" se comprobó con el capítulo 2 numeral 2.5;

capítulo 3 numerales 3.3.1, 3.3.3 y capítulo 4 numeral 4.2 con este fundamento se formuló la conclusión que se ubica en el numeral 5.1.1.3 del relacionado capítulo.

Finalmente la hipótesis específica número cuatro que dice: "A mayores Limitaciones de los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva en las Instituciones Oficiales Autonomas, mayores Acciones de Presión de los Trabajadores" se constató con el capítulo 3 numerales 3.1, 3.3 y capítulo 4 numerales 4.2, 4.3, 4.4 lo que indujo a emitir la conclusión del numeral 5.1.1.4 de este mismo contexto.

## 5.2 RECOMENDACIONES.

En el contexto de las conclusiones anteriormente elaboradas, es coherente formular las Recomendaciones que a continuación se plantean:

### Para el Organo Legislativo:

- 5.2.1 Reformar el artículo dos del Código de Trabajo vigente, concediendo con claridad los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas, omitiendo diferencias motivadas por

la naturaleza de su Relación de Trabajo, como respuesta positiva a las disposiciones constitucionales pertinentes.

5.2.2 Que los procedimientos para constituir un Sindicato y celebrar Contratos Colectivos de Trabajo en las Instituciones Oficiales Autónomas, sean reformados evitando la Intervención estatal, a fin de viabilizar el ejercicio de los derechos citados a los trabajadores de estas Instituciones; respetando en ese sentido la voluntad de las partes y evidenciando una real y auténtica autonomía de estas Instituciones.

5.2.3 Crear disposiciones laborales secundarias que armonicen con los fundamentos doctrinarios del Derecho Colectivo del Trabajo; regulándoles el ejercicio del Derecho de Huelga a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas, evitando de esa manera oposición a este derecho.

**Para el Organo Ejecutivo:**

5.2.4 Que el Gobierno a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, realice un rol imparcial en las relaciones entre trabajadores y

autoridades de las Instituciones Oficiales Autónomas; viabilizándoles los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva a los trabajadores de estas Instituciones, para evitar acciones de presión de éstos, que propicien un desorden social en la prestación de sus servicios.

### 5.3 RECOMENDACION FINAL

Antes de concluir este trabajo investigativo, es preciso advertir que con las conclusiones a que se arribó en esta labor, se ha probado que con la legislación laboral actual existe violación de los derechos humanos de los trabajadores.- Las recomendaciones precedentes específicas al área estudiada, constituyen únicamente paliativos que apuntan a mejorar la legislación pertinente; pero no son suficientes para encaminarse con paso firme a la conquista de una real legislación laboral con justicia social.

El equipo de trabajo estima que el Código de Trabajo vigente resulta obsoleto para armonizar las relaciones entre empleados y empleadores; por eso, es de imperiosa necesidad crear un nuevo ordenamiento legal que esté en concordancia con los principios constitucionales; entre

ellos: la indemnización universal, la sindicación campesina, el banco de los trabajadores, la creación de tribunales arbitrales que realmente diriman los conflictos con la debida eficacia y evidenciando una actitud imparcial, y todos aquellos derechos que persigan la justicia social. También se considera necesario que la trilogía de derechos que integran el Derecho Colectivo del Trabajo, sean concedidos a la generalidad de los trabajadores salvadoreños. Para lo cual se recomienda la reforma constitucional pertinente. Solo en este orden de pensamiento se evitará un desorden y desintegración social que propicia o agudiza una confrontación entre salvadoreños.

La recomendación anterior responde al fundamento filosófico del Derecho Laboral citado en el discurso de este estudio.



ANEXO 1

LISTADO DE INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS Y SUS  
DECRETOS DE CREACION.

- Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados (ANDA).  
D.L. Nº 341 D.O. Nº 191 del 19 de Octubre de 1961.
  
- Administración Nacional de Telecomunicaciones (ANTEL)  
D.L. Nº 370 del 27 de Octubre de 1963, D.O. Nº 163 del 3 de septiembre de 1963
  
- Banco Nacional de Fomento Industrial (BANAFI)  
D.L. Nº 930 y D.O. Nº 235, ambos del 22 de diciembre de 1981.
  
- Banco de Tierras  
D.L. Nº 713 del 20 de febrero de 1991, D.O. ND.
  
- Banco de Fomento Agropecuario (BFA)  
D.L. Nº 312 del 10 de abril de 1973, D.O. Nº 75 del 25 de abril de 1973
  
- Caja Mutual de los Empleados Públicos del Ministerio de Educación.  
D.L. Nº 498 del 17 de mayo de 1990, D.O. Nº 126 del

28 de mayo de 1990.

- Consejo Salvadoreño del Café.  
D.L. 353 del 19 de octubre de 1989, D.O. Nº 200 del 30 de octubre de 1989.
  
- Comité Ejecutivo de la Feria Internacional de El Salvador.  
D.L. Nº 194 del 8 de febrero de 1965 D.O. del 22 de febrero de 1965
  
- Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA)  
D.L. Nº 455 del 21 de octubre de 1965, D.O. Nº 206 del 11 de noviembre de 1965
  
- Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa.  
D.L. 137 del 18 de septiembre de 1948, D.O. Nº 210 del 27 de septiembre de 1948.
  
- Comisión Nacional de Asistencia a la Población Desplazada (CONADES).  
D.L. Nº 805, del 18 de septiembre de 1981, D.O. Nº 172 del 18 de septiembre de 1981.
  
- Consejo Salvadoreño de Menores.  
D.L. Nº 516 del 8 de enero de 1974, D.O. Nº 21 del 31

de enero de 1974

- Escuela de Agricultura "Roberto Quiñonez".  
D.L. Nº 1013 del 8 de marzo de 1982, D.O. Nº 61 del  
29 de marzo de 1982.
  
- Fondo de Inversión Social de El Salvador (FISS).  
D.L. Nº 610 del 31 de octubre de 1990, D.O. Nº 262  
del 16 de noviembre de 1990.
  
- Fondo Social para la-Vivienda (FSV)  
D.L. Nº 328 del 17 de marzo de 1973 D.O. Nº 123 del 4  
de junio de 1973.
  
- Financiera Nacional de la Vivienda (FNV).  
D.L. Nº 282 del 13 de marzo de 1963 D.O. Nº 52 del 15  
de marzo de 1963.
  
- Fondo de Financiamiento y Garantía para la Pequeña  
Empresa (FIGAPE)  
D.L. Nº 324 del 10 de mayo de 1973 D.O. Nº 105 del 7  
de junio de 1973
  
- Financiera Nacional de Tierras Agrícolas (FINATA).  
D.L. Nº 525 del 11 de diciembre de 1980 D.O. 234 del  
11 de diciembre de 1980

- Federación Salvadoreña de Fútbol (FEDEFUT).  
D.L. Nº 635 del 30 de abril de 1968 D.O. Nº 102 del 4 de junio de 1968.
  
- Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos (ISRI).  
D.L. Nº 955 del 28 de abril de 1988 D.O. 86 del 11 de mayo de 1988.
  
- Instituto Salvadoreño de la Investigación del Café (ISIC).  
D.L. Nº 124 del 17 de diciembre de 1982 D.O. Nº 236 del 22 de diciembre de 1982.
  
- Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal (ISDEM).  
D.L. Nº 616 del 4 de marzo de 1987 D.O. Nº 52 del 17 de marzo de 1987.
  
- Instituto Nacional de los Deportes de El Salvador (INDES).  
D.L. Nº 300 del 28 de junio de 1980 D.O. Nº 122 del 30 de junio de 1980.
  
- Instituto Regulador de Abastecimiento (IRA).

D.L. 1051 del 13 de junio de 1953 D.O. Nº 114 del 25 de junio 1953.

- Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada (IPSFA) D.L. Nº 500 del 28 de noviembre de 1980 D.O. Nº (ND)

- Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo (INSAFOCOOP),

D.L. Nº 560 del 25 de noviembre de 1969 D.O. Nº 225 del 9 de diciembre de 1969.

- Instituto Nacional del Azúcar (INAZUCAR).

D.L. Nº 237 (SF) D.O. Nº 93 del 20 de mayo de 1980.

- Instituto Centroamericano de Telecomunicaciones (INCADEL).

D.L. Nº 32 del 11 de julio de 1972 D.O. Nº 140 del 27 de julio de 1972.

- Instituto Salvadoreño de Turismo (ISTU).

D.L. Nº 469 del 13 de diciembre de 1961 D.O. Nº (sn) del 21 de diciembre de 1961.

- Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria (ISTA).

D.L. Nº 302 del 26 de junio de 1975 D.O. Nº 120 del  
30 de junio de 1975.

- Instituto de Vivienda Urbana (IVU)

D.L. Nº 111 del 29 de diciembre de 1950 D.O. Nº 283  
del mismo día y año.

- Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).

D.L. Nº 1263 del 3 de diciembre de 1953 D.O. Nº 226  
del 11 de diciembre del mismo año.

- Loteria Nacional de Beneficencia (LNB)

D.L. Nº 3129 (SF) D.O. Nº 176 del 26 de septiembre  
de 1960.

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

Browning, David. El Salvador, La Tierra y El Hombre. Sn.  
Salvador: Edit. del Ministerio de  
Educación. 2a. Edic. 1982.

Dalton, Roque. El Salvador. Monografía. Sn. Salvador;  
Edit. Universitaria, s., Edic. 1979.

De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. México D. F.:  
Edit. Porrúa S. A. 7a. Edic. T. I. y T. II.  
1987.

De Gómez, Lilian Aracely et.al  
Federación Unitaria Sindical de El  
Salvador. Desarrollo Histórico,  
Organización. San Salvador: s. Edit. s.  
Edic. Noviembre 1975.

De la Cueva, Mario.  
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.  
México D. F. Edit. Porrúa, S. A. 3a. Edic.  
T.I T.II. 1984.

Falcone, Nicolás.  
Derecho Laboral. Buenos Aires Argentina:

Edit. tea, S. Edic. 1970.

Larín, Aristides Augusto.

Revista LA UNIVERSAL.- Artículo: "Historia del Movimiento Sindical de El Salvador".  
San Salvador. s. edit. s. edic. Nº 5 Sept.  
- Octubre 1971.

López Mira, José Rodolfo.

Introducción al Sistema Económico. San  
Salvador: Edit. Impresos Modelos. 4a. Edic.  
s.f.

Martínez Peláez, Severo.

La Patria del Criollo. Guatemala: Edit.  
Universitaria Centro América, EDUCA. 8a.  
Edic. 1981.

Ossorio, Manuel.

Diccionario de Ciencias Jurídicas,  
Políticas y Sociales. Buenos Aires  
Argentina: Edit. Heliasta S. R. L. 6a.  
Edic. 1984.

Pardinas, Felipe.

Metodología y Técnicas de Investigación en



Ciencias Sociales. México, D. F.: Edit.  
Siglo XXI, 11a. Edic. 1973

Ramírez Fonseca, Francisco.

Condiciones de Trabajo, México D. F.: Edit.  
PAC. s. Edic. 1983.

Rojas Soriano, Raúl.

Guía para Realizar Investigaciones  
Sociales. México D. F.: Editada por la  
Dirección General de Publicaciones de la  
UNAM, 6a. Edic. 1982

Spiridonova, Atlas y Otros.

Curso Superior de Economía Política, T. I,  
Sociedades Precapitalista. México D. F.:  
Edit. Grijalvo s. Edic. 1965

Trueba Urbina, Alberto.

Nuevo Derecho del Trabajo. México D.F.:  
Edit. Porrúa 6a. Edic. 1981.

## D O C U M E N T O S

Código de Trabajo.

Ediciones del Ministerio de Justicia de El Salvador. San Salvador, 1963 - 1972.

Constituciones Políticas.

Ediciones del Ministerio de Justicia de El Salvador. Sn. Salvador, 1950-1962-1983.

Iglesias, Vicente Salvador.

San Salvador: Apuntes de Clase Sobre la Asignatura Métodos y Técnicas de Investigación en UES.

Ley de Servicio Civil.

Edic. Tribunal del Servicio Civil. San Salvador, 1962

Recopilación de leyes y Reglamentos sobre Trabajo y Seguridad Social. Sn. Salvador:

Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 1951 - 1954.

Villacorta, Marcos Gabriel.

Derecho Laboral. San Salvador: Copias de Clase Segunda Parte 1969.