

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS AÑO 2010
PLAN DE ESTUDIOS 1993.**



**LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS EMPLEADOS DEL SECTOR PÚBLICO
EN EL SALVADOR.**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE:

LICENCIADO (A) EN CIENCIAS JURÍDICAS.

PRESENTAN:

JOSÉ LUIS CALDERÓN CASTRO.

GLENDA MARISOL CARDOZA MENJIVAR.

WILBER ALBERTO COLORADO SERVELLÓN.

DR. WILFRIDO ARNOLDO SÁNCHEZ.

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO.

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, NOVIEMBRE DE 2010

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

INGENIERO RUFINO ANTONIO QUEZADA SANCHEZ
RECTOR.

ARQUITECTO MIGUEL ANGEL PEREZ RAMOS
VICERRECTOR ACADEMICO

LICENCIADO OSCAR NOÉ NAVARRETE ROMERO
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO.

LICENCIADO DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHAVEZ
SECRETARIA GENERAL.

DOCTOR RENÉ MADECADEL PERLA JIMENEZ
FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DOCTOR JOSÉ HUMBERTO MORALES
DECANO

LICENCIADO OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS
VICEDECANO.

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS
SECRETARIO.

DOCTOR JULIO ALFREDO OLIVO GRANADINO.
DIRECTOR ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS.

DOCTOR WILFRIDO ARNOLDO SANCHEZ.
DOCENTE DIRECTO DE SEMINARIO.

AGRADECIMIENTOS:

A Dios todopoderoso, que por su infinita misericordia ha hecho posible este grandioso e inolvidable momento de mi vida, Él es quien ha iluminado y acompañado mi largo recorrido; de Él, he recibido la sabiduría, el entusiasmo, la fuerza y la fortaleza para superar las dificultades que presenta la vida e impulsarme seguir adelante. Puso en mi camino los medios más valiosos para poder cumplir una de mis más preciadas metas: **MIS PADRES Y SU GRAN ESFUERZO**; por eso y muchísimas cosas más, es que a Dios dedico más que a nadie este trabajo de graduación, rogando que este sea solo el principio de mi trabajo y de mi triunfo.

A la Virgen María, que con su gran amor acompaña mi camino y me enseña con su ejemplo el valor que tiene la humildad en el largo caminar de la vida.

A mis queridos padres, que para mí significan el modelo de vida correcto: **MEDARDO CARDOZA**, mi padre, que lo ha dado todo por mi carrera, su ejemplo, sus consejos, su fuerza y sobre todo su gran paciencia e incansable esfuerzo; y junto a Él la mujer que me dio la vida y todo cuanto esta en sus manos para poder alcanzar mis sueños, mi madre **BERTA ALICIA**; a ellos que con su imparable trabajo me han facilitado la dicha de vivir este gran momento.

A mis hermanos que siempre me han apoyado y que junto conmigo disfrutaban los logros alcanzados y de manera especial a mi hermano **EDWIN GEOVANY CARDOZA**, quien con su existencia, ha motivado el curso de mi carrera.

A las demás personas especiales en mi vida, que han estado conmigo siempre, apoyándome y dándome sinceramente lo mejor de sí, familiares y amigos, y especialmente a **RUBEN ANTONIO AGUILAR**. A todos ellos gracias.

A mis compañeros de Tesis, **JOSE LUIS y WILBER ALBERTO**, con quienes he compartido la lucha final de mis estudios universitarios y que han sabido comprenderme y apoyarme. Gracias.

Al excelentísimo amigo y Asesor de Tesis, Doctor Wilfrido Sánchez Campos, por habernos apoyado y por haberse esforzado junto a nosotros en este trabajo de graduación. A Él infinitamente Gracias.

A todos con gran cariño gracias!

¡Todo lo puedo en Cristo que me fortalece!
Filipenses 4:13

GLENDIA MARISOL CARDOZA MENJIVAR.

AGRADECIMIENTOS.

A nuestro amado creador “Jesucristo” sin quien nada es posible por ser mi guía a lo largo de toda la vida y de la carrera, y por permitirme lograr este triunfo que es parte del éxito en mi vida.

A mis queridos padres Luis Alonso y Tere por todo el apoyo incondicional que me han brindado desde siempre y hoy en el transcurso de mis estudios, a quienes dedico este logro.

A mis hermanos y abuelos que estuvieron siempre pendientes de cada paso en mi desarrollo personal y académico.

También lo dedico a mi familia y amigos que de alguna manera me apoyaron con la carrera.

A nuestro asesor de tesis Dr. Wilfrido Arnoldo Sánchez quien nos facilitó la presente investigación por su responsabilidad y amabilidad de revisar nuestro trabajo puntualmente.

A mis compañeros de Tesis Wilber y Glenda por el apoyo y comprensión a lo largo de la presente investigación.

JOSÉ LUIS CALDERÓN CASTRO.

AGRADECIMIENTOS.

Este trabajo significa para mí, el fruto de cinco años de constante lucha, inspirada especialmente por DOS SERES a los que DIOS me ha prestado y a quienes AMO con toda mi alma: “MI ESPOSA ERIKA Y MI HIJA ALLISON”. Pero no pudo llevarse a cabo sin la voluntad del “REY DE REYES Y SEÑOR DE SEÑORES: ““JESUCRISTO”. LE AGRADEZCO:

AL SEÑOR JESUCRISTO, por haberme guardado, permitido y regalado la oportunidad de ser un profesional al servicio de LA JUSTICIA.

A MI ESPOSA ERIKA, quien ha caminado a mi lado y ha apoyado mis aspiraciones desde el principio de mi carrera; te agradezco AMOR, por regalarme la inspiración de mi alma: MI HIJA.

A MI HIJA ALLISON NICOLE, con solo tres años de edad quien me inspiro, me inspira y me seguirá inspirando a alcanzar mis metas.

A MI QUERIDA TÍA IRIS, quien me impulso a iniciar mi carrera como un profesional del derecho. UNA GRAN PERSONA.

A MI MADRECITA MARÍA MERCEDES, quien me trajo al mundo y a quien amo y está dentro de mi proyecto de vida.

A MI PADRE JORGE ALBERTO, quien es un modelo de padre, y a quien admiro y de quien tengo que seguir aprendiendo mucho.

A MIS SUEGROS, quienes se comportaron como mis padres en los momentos aflictivos de mi carrera.

A MI QUERIDO GRAN AMIGO Y COMPAÑERO DE FORMULA OSCAR ALMEIDA, quien me apoyo incondicionalmente, y de quien aprendí mucho.

A MIS HERMANOS, A quienes amo y deseo los mejores éxitos en sus vidas.

A MIS COMPAÑEROS DE TESIS, JOSÉ LUIS Y GLENDA, quienes soportaron las presiones que genera un trabajo de graduación, LES DESEO LO MEJOR.

CONSEJO PARA UN PROFESIONAL: Al que te pida, dale; y al que quiera tomar de ti prestado, no se lo rehúses (San Mateo, Cap. 5 ver. 42),

WILBER ALBERTO COLORADO SERVELLÓN.

INDICE.

	PAGINA
INTRODUCCION.....	i
CAPITULO I	
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MANEJO METODOLOGICO.	
1.1 Enunciado del problema.....	1
1.2 Objetivo de la investigación.....	1
1.2.1. Objetivo General.....	1
1.2.2. Objetivo Específicos.....	1
1.3 Sistema de Hipótesis.	
1.3.1 Hipótesis General.....	2
1.3.2 Hipótesis Especifica.....	2
1.4 Proceso de Operacionalización de hipótesis.....	3
1.5 Métodos Técnicas e Instrumentos.....	6
CAPITULO II	
2. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE SINDICALIZACION.	
2.1 Origen del Derecho Laboral.....	7
2.2 Contexto Histórico Internacional.....	9
2.2.1 Gremios.....	10
2.2.1.1 Gremios de comerciantes.....	11
2.2.1.1.1 Finalizacion de los Gremios de comerciantes.....	12
2.2.1.2 El Gremio de Artesanos.....	12
2.2.2. Movimiento sindical en Europa.....	14
2.2.2.1 Asociaciones gremiales socialistas.....	15
2.2.2.2 Inglaterra y sus movimientos Sociales.....	16
2.2.2.3 El movimiento sindical en Alemania.....	18

2.2.2.4 Asociaciones gremiales en Francia.....	19
2.2.2.5 El movimiento obrero en E.U.....	20
2.2.2.6 Sindicatos en los países comunistas.....	21
2.2.3 El Movimiento Obrero en América Latina.....	22
2.2.3.1 Argentina.....	23
2.2.3.2 Sindicalismo en Cuba.....	25
2.2.3.3 El Sindicalismo en Perú.....	26
2.2.3.4 Historia de los Sindicatos en México.....	27
2.2.3.5 Guatemala.....	28
2.2.5 Las Internacionales Obreras.....	29
2.2.4 Federaciones sindicales internacionales.....	30
2.2.5.1 La Primera Internacional.....	30
2.2.5.2 La Segunda Internacional.....	30
2.2.5.3 La Tercera Internacional.....	31
2.2.6 Etapa de prohibición.....	32
2.2.7 Etapa de Tolerancia.....	32
2.2.8 Etapa de Reconocimiento.....	32
2.2 Contexto Histórico a Nivel Nacional.....	32
2.2.1 Movimientos Sindicales en El Salvador.....	32

CAPITULO III

3. MARCO DOCTRINARIO.....	41
3.1 Aspectos Generales del Derecho Laboral.....	41
3.1.1 Concepto.....	41
3.1.2 Denominaciones del Derecho del Trabajo.....	45
3.1.3 Principios Básicos del Derecho Laboral.....	45

3.1.4 Naturaleza Jurídica del Derecho Laboral.....	47
3.1.5 Fuentes del Derecho Laboral.....	48
3.1.6 Etapas de la Evolución Histórica del Derecho del Trabajo propiamente dicho.....	54
3.1.1 El Derecho Colectivo del Trabajo.....	60
3.2.1 Concepto.....	61
3.2.2 Derecho de Reunión y Derecho de Asociación.....	63
3.4. El Derecho Sindical Aspectos Generales.....	65
3.4.1 Definición.....	66
3.5 Libertad Sindical y Derecho de Coalición.....	66
3.5.1 Concepto de Libertad Sindical.....	66
3.5.2 Derecho de Coalición.....	67
3.5.3 Naturaleza y campo de acción.....	67
3.6 Formas de Sindicación, o Niveles en que puede ejercerse el Derecho de Libertad Sindical.....	68
3.6.1 Sub-Dimensiones en que se ejerce la Libertad Sindical.....	69
3.6.2 Componentes o Expresiones del Derecho de Libertad Sindical.....	70
3.7 Los Empleados Públicos y su Clasificación.....	72

4. MARCO JURIDICO.	
4.1 Legislación Nacional Referida al Derecho de Sindicalización.....	75
4.1.1 Constitución de la República de El Salvador de 1983.....	79
4.1.2. Código de Trabajo.....	84
4.1.3.Ley Del Servicio Civil.....	85
4.1.4 Reforma Constitucional de los Art. 87 y 89.....	85
4.2 Legislación Internacional Referida al Derecho de Sindicalización.....	87
4.2.1 Convenios Internacionales Sobre la Libertad Sindical Ratificados por El Salvador	
4.2.1.1 Convenio Numero 87 Referido a La Libertad Sindical y a La Protección del derecho de Sindicalización.....	92
4.2.1.2 Convenio Numero 98 Referido Sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva.....	102
4.2.1.3 Convención Numero 151 Relativa a la Protección del Derecho de Sindicación y los procedimientos para Determinar las Condiciones de empleo en el Ámbito publico.....	106
4.3 La Libertad Sindical Vista desde el Derecho Comparado.....	112
4.3.1 Guatemala.....	112
4.3.2 Nicaragua.....	114
4.3.3 Costa Rica.....	115
4.3.4 Panamá.....	116
4.3.5 México.....	117
4.3.6 Argentina.....	118
4.3.7 Chile.....	118
4.4. Análisis de la Libertad Sindical de los Empleados Públicos a la Luz de las Resoluciones Jurisprudenciales.....	120

CAPITULO V

5. PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE LA INFORMACION PROVENIENTE DEL TRABAJO DE CAMPO.

5.1 Presentación y Análisis de Resultados de Cuestionario.....125

CAPITULO VI

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1 Conclusiones.....139

6.1.1 Conclusiones generales.....139

6.1.2 Conclusiones particulares.....140

6.2 Recomendaciones.....141

6.3 Consideraciones Finales.....143

BIBLIOGRAFIA.....145

ANEXOS.....153

INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo de Investigación versa sobre “**LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS EMPLEADOS DEL SECTOR PÚBLICO EN EL SALVADOR**”, a partir de la Reforma Constitucional del Artículo 47 de la Constitución de la República de El Salvador. Se ha realizado como requisito previo a obtener el Título Académico de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de La Facultad de jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador.

Esta investigación se ha realizado, con el objetivo de determinar la trascendencia jurídica e importancia sociopolítica que tuvo la reforma constitucional del artículo 47.

Por lo que se realiza un análisis investigativo sobre el impacto causado por la reforma del artículo 47 de la Constitución de la República de El Salvador, el cual pos reforma se habilito a los empleados del sector público para poder sindicalizarse.

La estructura del resultado de la investigación se presenta en seis capítulos de los cuales a continuación se dará una pequeña ilustración:

En el Capítulo I, se exponen primero los objetivos, los cuales permitieron enmarcar las metas propuestas en la presente investigación, y los cuales pueden enunciarse de la siguiente manera: **a)** Presentar un Estudio Socio-Jurídico, Referido a la libertad Sindical para los Empleados del Sector Público en El Salvador, concebido como un Derecho Fundamental a partir de la reforma de la Constitución de la República en el artículo 47, **b)** Investigar el grado de manipulación sindical ejercido por los representantes institucionales, como un efecto de la politización, **c)** Identificar los puntos o elementos que dificultan, la creación de sindicatos, **d)** Estudiar las estrategias de miedo, difundidas por parte de los

representantes institucionales para impedir la libre sindicalización, **e)** Investigar cual es la plataforma de trabajo que emplean los sindicatos para la defensa de los derechos del empleado público, **f)** Investigar cuáles son los principales convenios internacionales ratificados entre El Salvador y la OIT respecto a la libertad sindical para los empleados públicos.

Para lograr dichos objetivos y como otro punto del Capítulo I, se elaboraron las Hipótesis, planteando primeramente la Hipótesis General como: **a)** Un ordenamiento jurídico eficaz, garantiza la seguridad jurídica para la libre sindicalización dentro de las instituciones del estado. Luego se plantearon las Hipótesis Específicas tales como: **a)** La politización institucional, provoca la pérdida de la visión y misión de los sindicatos, **b)** El interés partidario, dificulta la libre creación de sindicatos, **c)** El temor a ser despedido ha constituido la principal causa para no sindicalizarse, **d)** La huelga, es una de las principales estrategias de presión empleadas por los sindicatos para la defensa de los derechos de los empleados públicos, **e)** La legislación internacional como fuente del derecho reconoce la libertad sindical para los empleados públicos en El Salvador.

Como tercer punto siempre dentro del Capítulo I, se expuso lo que se conoce como la Operacionalización de las hipótesis, a través de la cual se comprobaron los objetivos de la presente investigación.

Como otro agregado del Capítulo I, mencionamos la estrategia metodológica implementada para llevar a cabo la presente investigación, comprendiendo los siguientes métodos investigativos: El método hipotético–deductivo tiene una serie de pasos, los cuales pretendemos describir de la siguiente manera:

- Observación del fenómeno a estudiar
- Creación de hipótesis para explicar dicho fenómeno

- Deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que de la propia hipótesis.
- Verificación y comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

La presente investigación tuvo además un carácter documental, lo que contribuyo a adquirir una un fundamento doctrinario enriquecido por una serie de teorías que ayudaron al mejor planteamiento de esta investigación.

Referente al diseño de la muestra, este se ha estructurado, bajo el criterio del muestreo no probabilístico intencional, que consiste en obtener datos relevantes para el estudio, a través de entrevistas a informantes claves, para lo que se deberá escoger aquellos que ofrezcan información sobre los indicadores que se exploran, por ejemplo: abogados, magistrados, directivos de sindicatos y asociaciones y otros.

El Capitulo II se refiere a los antecedentes históricos del derecho de asociación sindical, comenzando desde el génesis del derecho laboral hasta la masificación de asociaciones sindicales tanto en América Latina como en algunos países del Viejo continente.

En el Capítulo III se desarrolla la parte del Marco Doctrinario, estableciendo los puntos doctrinarios que enriquecen la investigación, exponiendo algunos de los principios rectores en materia laboral como lo son: El Principio de Fuente supletoria: cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento y el principio de Fuente interpretadora: sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

Se desarrolla también la parte que trata sobre la naturaleza jurídica del Derecho Laboral y de la cual Doctrinariamente, algunos autores lo

consideran como Derecho Público, otros como Derecho Privado, por cuanto regula de forma exclusiva la relación entre patrono y trabajador; e inclusive una parte, lo considera, como un Derecho mixto, ya que establecen que es una parte del derecho privado, integrado por normas de orden Público.

En síntesis en este capítulo se sientan las bases doctrinarias que darán tanto sustento científico como jurídico a la presente investigación.

El Capítulo IV se denomina: Marco Jurídico, y en el cual se establecen los respectivos fundamentos Jurídicos tanto nacionales como internacionales de lo que a libertad sindical se refiere. Citando como pilar Jurídico la Constitución de la república de El Salvador, y entre otras leyes como el Código Laboral, La Ley del Servicio Civil, y desde luego los Tratados Internacionales en especial el Convenio 87 que ratificado por El Salvador y la OIT, resguardando la libertad de sindicalización para el empleado público en El Salvador.

El Capítulo V apunta a la presentación y análisis e interpretación de la información proveniente del trabajo de campo. En esta parte de la investigación se tabularon los resultados investigativos que permiten conocer la realidad jurídica que actualmente acontece con respecto la libertad sindical dentro del sector público en El Salvador.

Finalmente el Capítulo VI, versa y sobre las Conclusiones y Recomendaciones, las primeras se formularon como resultado de los estudios teóricos, doctrinarios y jurídicos de la investigación que se llevo a cabo, y en cuanto a las recomendaciones, estas surgieron orientadas a darle una probable solución a la problemática que se abordó.

CAPITULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MANEJO METODOLOGICO.

1.1 Enunciado del problema.

Habiendo planteado el problema, este se enuncia de la manera siguiente:

¿En qué medida la reforma de los artículos 47 y 48 de la Constitución de la República de El Salvador, garantizara el pleno goce de la libertad sindical para los empleados públicos en El Salvador, constituyéndose como un mecanismo jurídico eficaz que proporcione la seguridad jurídica requerida, para la creación de sindicatos, dentro de todas las instituciones del Estado?

1.2 Objetivo de la Investigación.

1.2.1. Objetivo General.

Presentar un Estudio Socio-Jurídico, Referido a la libertad Sindical para los Empleados del Sector Público en El Salvador, concebido como un Derecho Fundamental a partir de la reforma de la Constitución de la República en el artículo 47.

1.2.2. Objetivo Específicos.

- ❖ Investigar el grado de manipulación sindical ejercido por los representantes institucionales, como un efecto de la politización.
- ❖ Identificar los puntos o elementos que dificultan, la creación de sindicatos.
- ❖ Estudiar las estrategias de miedo, difundidas por parte de los representantes institucionales para impedir la libre sindicalización.

- ❖ Investigar cual es la plataforma de trabajo que emplean los sindicatos para la defensa de los derechos del empleado público.
- ❖ Investigar cuáles son los principales convenios internacionales ratificados entre El Salvador y la OIT respecto a la libertad sindical para los empleados públicos.

1.3 Sistema de Hipótesis.

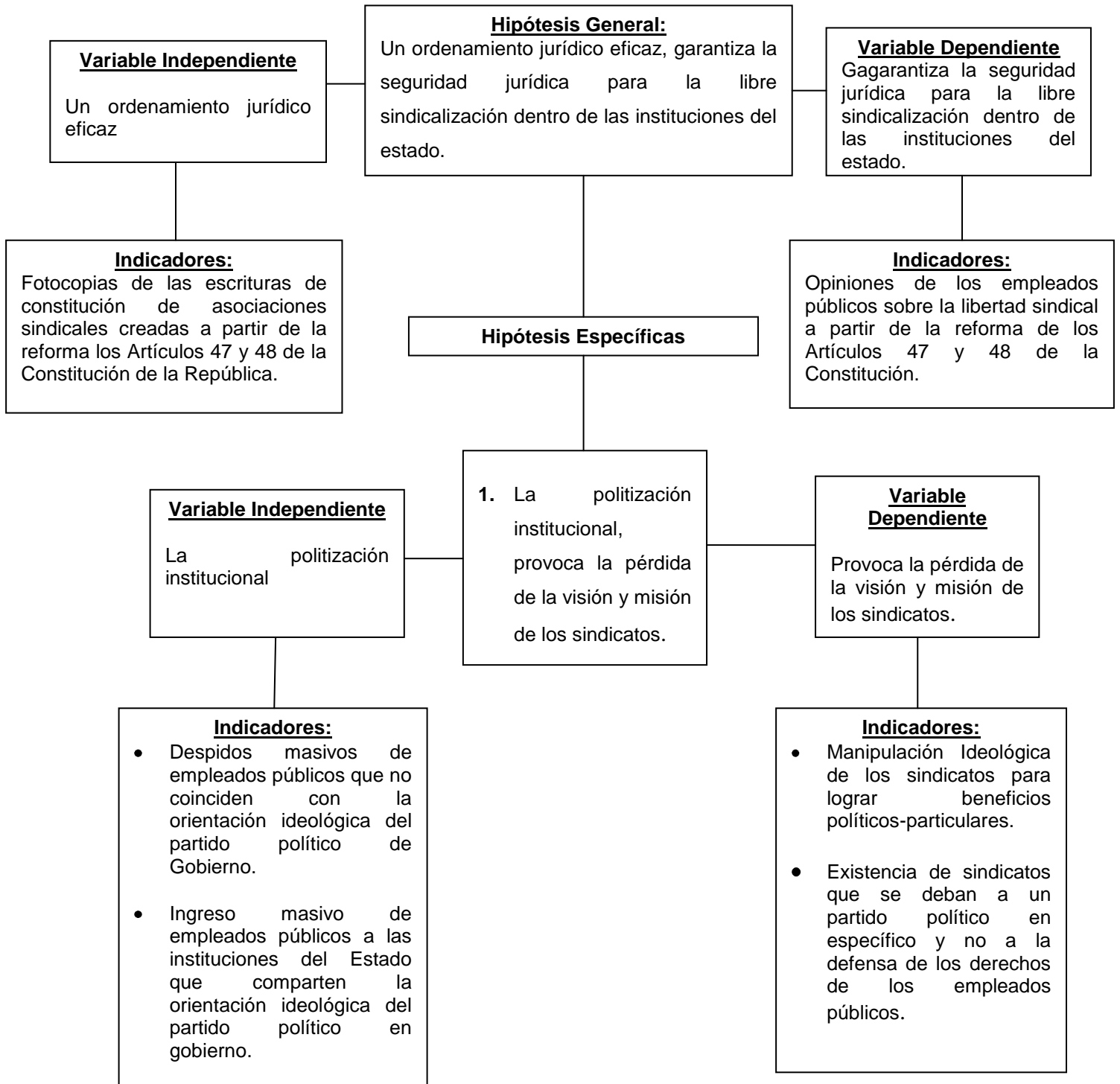
1.3.1 Hipótesis General.

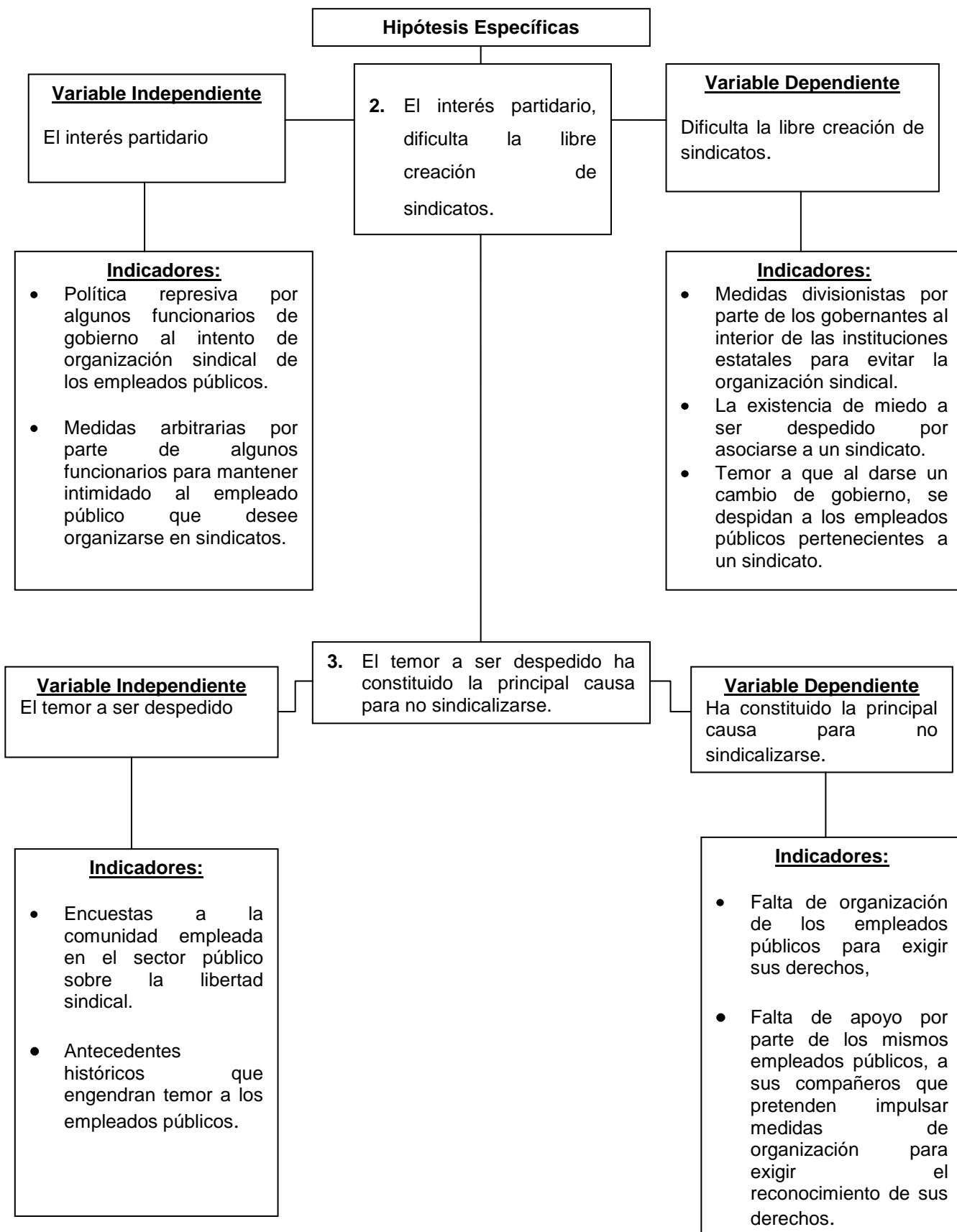
Un ordenamiento jurídico eficaz, garantiza la seguridad jurídica para la libre sindicalización dentro de las instituciones del estado.

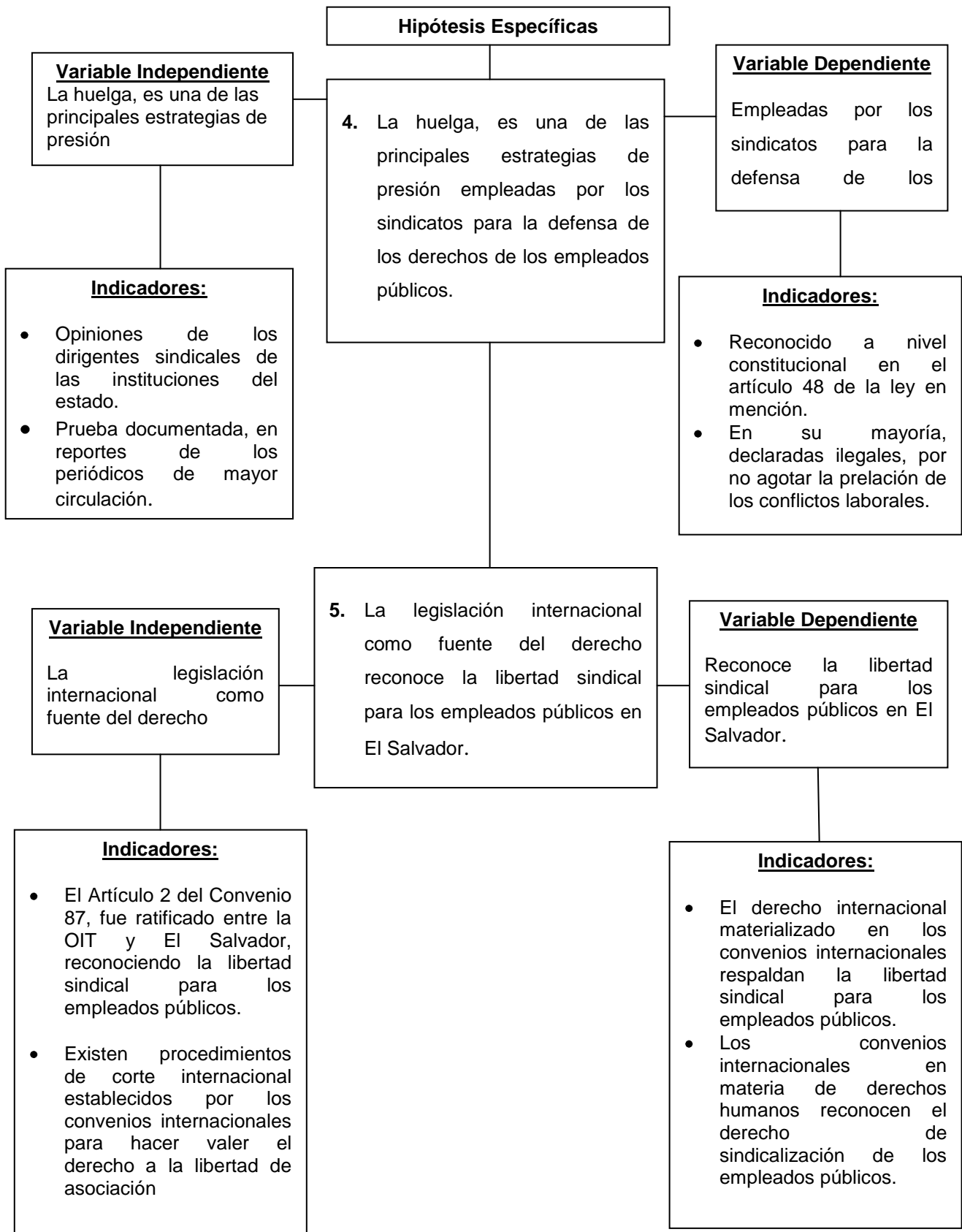
1.3.2 Hipótesis Específica.

- La politización institucional, provoca la pérdida de la visión y misión de los sindicatos
- El interés partidario, dificulta la libre creación de sindicatos
- El temor a ser despedido ha constituido la principal causa para no sindicalizarse.
- La huelga, es una de las principales estrategias de presión empleadas por los sindicatos para la defensa de los derechos de los empleados públicos.
- La legislación internacional como fuente del derecho reconoce la libertad sindical para los empleados públicos en El Salvador.

1.4 Proceso de Operacionalización de hipótesis.







1.5 Métodos Técnicas e Instrumentos.

- El método hipotético–deductivo tiene una serie de pasos, los cuales pretendemos describir de la siguiente manera:
- Observación del fenómeno a estudiar
- Creación de hipótesis para explicar dicho fenómeno
- Deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que de la propia hipótesis.
- Verificación y comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

La utilización de este método obliga a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción), a través de la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

A través de la utilización de la técnica de la investigación documental se realizó la consulta y análisis de documentos y bibliografía referente al tema de estudio, para establecer su fundamento teórico.

Referente al diseño de la muestra, este se ha estructurado, bajo el criterio del muestreo no probabilístico intencional, que consiste en obtener datos relevantes para el estudio, a través de entrevistas a informantes claves, para lo que se deberá escoger aquellos que ofrezcan información sobre los indicadores que se exploran, por ejemplo: abogados, magistrados, directivos de sindicatos y asociaciones y otros.

El instrumento utilizado para la recolección de la información, por su idoneidad y pertinencia fue el cuestionario

CAPITULO II

2. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL.

2.1 Origen del Derecho Laboral

Antes de comenzar a descifrar lo que a la libertad sindical se refiere, hemos considerado necesario, partir sobre la base de algunas cosas que constituyen el germen del derecho laboral, es decir el inicio del derecho laboral. Y es a partir de un régimen denominado esclavista, que nace la necesidad de incorporar la idea del trabajo libre, como una expresión que constituyo el trampolín para el desaparecimiento paulatino de dicho régimen.¹

Es de menester para la mejor comprensión de este informe final, mencionar además la existencia de ciertas figuras como lo son: Los collegias Romanos de la Edad Antigua, las Corporaciones, Cofradías, Guildas Germánicas y Anglosajonas, Fraternidades, etc.² Y que tuvieron cabida en la edad media y que hoy por hoy constituyen la base del Derecho del Trabajo, y aun, cuando tuvieron un tinte marcadamente religioso, trataron en cierta medida; aunque de manera rudimentaria; de asegurar el bienestar del trabajador, regulando ciertos como: la buena calidad de los productos, retribución justa de los trabajadores, etc.

Los Colegios Romanos, ya reconocidos en un texto legal, desempeñaron un importantísimo papel y llegaron al punto de constituir una verdadera fuerza por el número, la organización, las atribuciones y privilegios que alcanzaron. Parece ser que en sus comienzos se constituían solo de

¹ http://es.wikipedia.org/wiki/el_derecho_laboral.

² http://es.wikipedia.org/wiki/Sindicalismo_internacional

trabajadores libres, pero con el transcurso del tiempo, se incorporaron los libertos.³

En relación a las Corporaciones, algunos historiadores señalan que en la antigua india ya existían las asociaciones de agricultores, pastores, banqueros y artesanos regidos por un consejo.

Pero es en la ciudad de Roma en la Nación de Italia, que aparecen las primeras corporaciones, consideradas estas como gremios o asociaciones de hecho, llegando al punto de transformarse en un fuerza laboral, en razón al número de personas que la integraban, así como por los privilegios y atribuciones que les confirieron. En sus inicios se constituyo solo por la clase trabajadora, posteriormente se incorporaron personas libres y esclavos reconociéndoles como asociaciones de pequeños productores y artesanos, constituyendo un importante aporte en la historia de la organización laboral aunque no estrictamente al sindicalismo en su sentido puro.⁴

En relación a las Cofradías se puede apuntar que eran agrupaciones de religiosos, dedicadas a un mismo oficio, estas concentraron una gran cantidad de masas, tanto de trabajadores como de trabajadoras. Luego se convirtieron en Cofradía-Gremio, posteriormente se separaron y quedaron únicamente las asociaciones gremiales de profesionales.⁵

³ **Liberto:** este concepto significa, esclavo que en alguna medida goza de libertad. Esta figura existe en el régimen esclavista.

⁴ Berrios Vásquez, Patricia Jeaneth, “la Flexibilidad laboral frente al Principio de estabilidad en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social”, Tesis de Graduación, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, San Salvador, 2004, Pág. 28.

⁵ Idem.

Con respecto a las Guildas⁶, su existencia data, desde el siglo VII, en relación a las que tuvieron un carácter eminentemente GODO.⁷ Y se remontaron a una costumbre germánica, la del “COMVITE”⁸.

2.2 Antecedentes Históricos de los Sindicatos a Nivel Internacional.

Es de suma y vital importancia tener bien en cuenta, como concedores del derecho que la historia no solamente constituye una forma de relacionar los acontecimientos, sino más bien una herramienta valiosa que presta su servicio, para el conocimiento de hechos y figuras que han existido en el correr de los tiempos, y es por tales motivos que debemos sentar la columna vertebral de nuestro tema de tesis, la cual parte de la historia del sindicalismo.

Es importante resaltar además, el periodo transitorio de la Revolución Francesa, periodo en el que se Aprobó “La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano”. Dicho acontecimiento estuvo fundado en los principios de Libertad, Igualdad Y fraternidad.⁹

⁶ **Las Guildas:** el autor Guillermo Cabanellas, en su Obra, “Compendio de Derecho Laboral; establece que estas son instituciones germánicas y Anglosajonas, que tenían tanto semejanzas y desde luego antecedentes de los colegios romanos. Remontándose a costumbres antiguas de Alemania primitiva.

⁷ **Los Godos:** estos eran una de las muchas tribus del otro lado de la frontera oriental Romana, a los que los mismos romanos llamaban barbarás o germánicas.

⁸ **COMVITE:** esta era una costumbre que consistía: en tratar sobre la mesa y entre libaciones, los negocios de mayor importancia, quedando cada uno de los invitados comprometidos en la paz como en la guerra.

⁹ Vásquez Cano, Vilma Yolanda y Otros, “La Libre Sindicalización y el derecho a la Huelga de Los Trabajadores Públicos Salvadoreños a la luz de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a partir de la Firma de los Acuerdos de Paz, Tesis de Gradación, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, 1994. Pág. 3.

*Históricamente la raíz y origen de los sindicatos se encuentra en los llamados gremios. No puede comprenderse la historia de los sindicatos y su papel si no nos remontamos a sus antecedentes, vale decir los gremios.*¹⁰

2.2.1 Gremio:

Asociación de personas con intereses comunes por pertenecer a un mismo oficio, negocio o profesión; el objetivo de la asociación consiste en obtener protección y ayuda mutuas.

En otras palabras hablar de Gremio es hablar simplemente de una asociación de personas dedicadas a un determinado comercio o industria. Generalmente la historia nos dice que estos estaban establecidos en una misma calle, y que recibían el nombre de la especialidad respectiva, como ejemplo podemos mencionar: calle de los talabarteros, de los curtidores, de los orfebres, de los plateros. Su objeto era defender los intereses del oficio correspondiente, limitar el número de los que podían dedicarse a la actividad respectiva, fijar los salarios de los obreros y establecer las condiciones generales que asegurasen la prosperidad de la profesión.¹¹

El término se aplica con carácter específico a dos tipos de asociaciones que se extendieron por toda Europa durante la edad media: los gremios de comerciantes y los gremios de artesanos, a veces llamados gremios de comercio o corporaciones comerciales.

¹⁰ <http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/sindicatos.htm>

¹¹ www.wikilearning.com/monografia/los_gremios-antecedentes

2.2.1.1 Los gremios de comerciantes:

Esta clase de gremios aparecieron en Europa durante el siglo XI como resultado del crecimiento del comercio y de los centros urbanos durante el siglo XI.

Los comerciantes tenían que viajar por diversos países, de feria en feria, por lo que, para protegerse, los miembros de un mismo centro urbano se asociaban, creando una caravana. Los miembros de esta caravana elegían a un jefe que dictaba normas de obligado cumplimiento. Además de establecer la obligación de defenderse en bloque ante un ataque, las normas obligaban al apoyo mutuo en caso de disputas legales. Estas caravanas recibían el nombre de gilda o hansa en los países de habla germana y se denominaban caritas o fraternitas en los países latinos. Lo corriente era que los miembros de una hansa o fraternitas mantuvieran el trato cuando regresaban a su ciudad de origen. El gremio empezó a ejercer ciertos derechos y poderes sobre el comercio en sus propias ciudades que les eran conferidos por el señor feudal y más tarde, en las ciudades libres, preservaron y ampliaron su poder. Con el tiempo, los gremios de comerciantes monopolizaron el comercio de la ciudad y controlaban los oficios, la venta, la distribución y la producción de todos los bienes de la ciudad. A veces permitían comerciar a mercaderes no integrados en el gremio, pero sólo a gran escala, no permitiéndoseles realizar transacciones concretas que eran exclusivas de los miembros del gremio. Así, los comerciantes que no pertenecían al gremio tenían que pagar tasas especiales al señor feudal, a la ciudad, o al propio gremio, mientras que éste pagaba cada año estas tasas, por lo que estaban exentos de otras cargas municipales. Al gremio de comerciantes pertenecían los más ricos y poderosos, que obtuvieron una importante influencia política, logrando acceder a altos cargos en la administración de la ciudad. A veces, el gremio

admitía a comerciantes de otras ciudades, incrementaban su poder y su influencia, llegando a monopolizar el comercio de varios centros urbanos al mismo tiempo.¹²

2.2.1.1.1 La Caída de los Gremios de Comerciantes.

Nos referimos estrictamente al declive de los gremios de comerciantes, es decir hacemos alusión que su tiempo de apogeo había llegado a su fin, y por ende los gremios mercantiles fueron perdiendo importancia con el paso del tiempo. De tal forma estos comenzaron a transformarse a partir del siglo XIV, la causa principal fue la aparición de los gremios de artesanos, agrupados por oficios, que terminaron monopolizando la producción y venta de los productos que fabricaban. A medida que los artesanos de cada oficio se iban agrupando para defender sus intereses, los comerciantes de la ciudad perdían el control de la distribución de ese producto, reduciendo aún más el poder del gremio de comerciantes, hasta que perdieron por completo el control del comercio.

En aquellos casos en los cuales los comerciantes habían conseguido hacerse con el poder municipal, su sistema perdió fuerza al aparecer las instituciones políticas de los Estados- nación, con gobiernos centrales que disputaban el poder de las corporaciones locales. Todo ello llevó a la desaparición definitiva, a finales de la edad media, de este tipo de asociaciones.

2.2.1.2 El gremio de artesanos:

Conocidos especialmente en Francia como Corporation de Métier, Arte en Italia, y Zunft o Innung en Alemania, estos surgieron a principios del

¹² Universidad del Valle de México, Campus Querétaro, “Historia del Sindicalismo y sus Corrientes Filosóficas”, 2002. Pág. 2 y 3.

siglo XII. En general, este tipo de gremios apareció cuando un grupo de artesanos pertenecientes a un mismo oficio se agruparon, imitando el ejemplo de los comerciantes de la ciudad, para defender sus intereses. En otras palabras este tipo de artesanos se caracterizaba por ese sentimiento de piedad solidaria y por dedicarse a un mismo oficio o profesión.¹³

En algunos casos este tipo de asociación tuvo su origen en aspectos meramente religiosos, como la creación de cofradías para, venerar a un santo patrón, pero al comprobar que todos sus miembros tenían el mismo oficio, empezó preocuparse más por las necesidades económicas de los miembros que por sus objetivos religiosos.

El impacto fue tan grande que a mediados del siglo XII, ya existían gremios de artesanos en toda Europa occidental. Algo muy curioso era que en algunas ciudades la militancia al gremio era voluntaria, pero en otras el gremio ejercía un poder absoluto, y quien quisiera ejercer ese oficio tenía que integrarse en la asociación. Es decir para dedicarse a un oficio, primeramente tenía que pertenecer a un gremio.¹⁴

Los miembros se dividían en tres clases: maestros, oficiales y aprendices. El maestro era un pequeño propietario: poseía las materias primas y las herramientas necesarias, y vendía los productos en su tienda para su propio beneficio. Los oficiales y aprendices vivían en la casa del maestro. Los aprendices, que estaban iniciándose en la profesión, aprendían con el maestro y recibían por su trabajo tan sólo comida y alojamiento.¹⁵

¹³ E.M. Saint León. “Historia de Las Corporaciones de Oficios”, Editorial Imperio. Buenos Aires, Argentina. 1947. Pág. 48.

¹⁴ www.wikilearning.com/monografia/los_gremios_de_artesanos-antecedentes.

¹⁵ Idem.

En definitiva la historia olvidada o deliberadamente desconocida de los gremios pinta de cuerpo entero a los sindicatos de hoy. Según los autores, parece ser en Egipto donde existieron ya las clases profesionales bien definidas de asociaciones que se asemejan a lo que en la actualidad conocemos por sindicatos. Fue en el pueblo heleno donde se encontraron colegios gremiales, integrado por personas del mismo oficio que se denominaron “etarias” y “eranos”, los cuales fueron reconocidos por el legislador Solón, quien les permitió por medio de una ley la formación libre de sus propios reglamentos, toda vez que no contrariara la seguridad pública.

Fue la guerra mundial de 1914, la que vino a resaltar definitivamente la importancia que para el bienestar mundial implica la resolución justa de los problemas laborales y cuando a su terminación se creó la Liga de las Naciones que velaría por la paz mundial. Se puso un especial interés en crear una Organización Internacional Del Trabajo, que estudiara y resolviera, los problemas atinentes a la clase obrera, de la cual se ocupó la decimo tercera parte del Tratado de Versalles, de 1919, año en que comenzó a funcionar la referida organización.¹⁶

2.2.2 Movimiento sindical en Europa.

Con respecto a la libertad sindical en los países del viejo continente, podemos mencionar que en muchos países europeos, para el trabajador había tan poca oportunidad política como económica. Frecuentemente, no tenía ni el derecho de voto. Debido a esto, los trabajadores se reunieron para obtener derechos políticos, así como mejores medios de vida. Este esfuerzo por el logro de derechos políticos y sociales hizo que los trabajadores se consideraran como una clase separada. Algunas veces, sus demandas de

¹⁶ www.wikilearning.com/monografia/los_sindicatos-antecedentes.

reformas tenían poco que ver con los problemas de sus empleos, pero afectaban al bienestar general. De esta forma, algunos movimientos sindicales en Europa fueron identificados con los partidos políticos.¹⁷

Como pudimos apreciar que en el viejo continente, llamado así a Europa, una de las razones principales que motivaron la necesidad de organizarse, la constituyo, puramente la política. Es decir los aspectos políticos que en alguna medida limitaban o coartaban ciertos derechos laborales.

2.2.2.1 Asociaciones gremiales socialistas:

Ideológicamente se sostiene que las asociaciones socialistas fueron inspiradas por George Sorel (187-1922), quien propiciaba un socialismo sindical, en contraposición al socialismo de Estado, de tal forma se organizaría la confederación de sindicatos que tendría a su cargo la planificación de la economía.¹⁸

El sindicalismo en las regiones socialistas, en sus inicios, como un movimiento obrero sindical, busca la modificación de la estructura socio-económica del Estado, inspirándose en las ideas y directrices de los pilares de un socialismo como modelo de vida. Buscando conseguir: la conversión de los bienes de propiedad privada en propiedad colectiva; sean estas tierras, industrias, medios de comunicación, u otros bienes, estableciendo como la base de todo esto, la justicia social.¹⁹

¹⁷ Universidad del Valle de México, Campus Querétaro Óp. Cit. Pág. 7.

¹⁸ Silva de Vaesken, Cecilia Carolina. ceciliavaesken@hotmail.com.Pág. 3.

¹⁹ Cabanellas de Torres, Guillermo, “Diccionario Jurídico Elemental”, Editorial Heliasta, Undécima Edición, 1993, Pág. 296.

2.2.2.2 Inglaterra y sus movimientos Sociales:

Por algunos años, durante el siglo XIX, la Gran Bretaña fue la principal nación industrial del mundo. Por lo tanto, las asociaciones gremiales se desarrollaron más rápidamente que en la Europa continental o en América. Sin embargo, el trabajador inglés tuvo que sostener una larga y enconada lucha antes de lograr que se le reconociera el derecho de agruparse en sindicatos.

Uno de los movimientos sindicales que más llama la atención, es el que surge precisamente en Inglaterra, en el año de 1833. Este movimiento llamado “Cartismo” toma su nombre de un documento que escribió un obrero y se llamo; “Carta del Pueblo”, este escrito fue presentado en el parlamento ingles en el año de 1839 cuyo objetivo principal era la democratización de la vida social²⁰

Otro dato importante que consideramos importante mencionar es el referente a las condiciones de trabajo en los molinos, minas y fábricas de este país eran tan lamentables que ninguna legislación pudo impedir que los trabajadores trataran de hacer algo para mejorarlas. En 1818, los hilanderos de Manchester se atrevieron a sublevarse. A fines de 1824 se vio claramente que las leyes de asociación eran un fracaso y el Parlamento las revocó. Sin embargo, aún tardaron las asociaciones gremiales algunos años en triunfar y en convertirse los sindicatos en algo natural dentro del escenario industrial del país. Hoy, la mayoría de los trabajadores de la Gran Bretaña están representados por sindicatos poderosos, afiliados al Congreso Británico de Asociaciones Gremiales, que tuvo sus principios en Manchester en 1868. El Partido Laborista, uno de los dos partidos políticos más numerosos de

²⁰ Argueta Domínguez, Iván Johalmo, “El Derecho de Sindicalización en el Sector Público a Raíz del Decreto Numero 78 del año 2006 en la Ley del servicio Civil”, Tesis de Gradación, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, año 2009, Pág. 21.

Inglaterra, obtiene gran parte de su fuerza del Congreso de Asociaciones Gremiales. El partido, por tratarse de una organización política y no social, creció fuera del movimiento sindical; sus miembros son personas de todos los sectores de la sociedad británica. Suecia, Dinamarca y Noruega tienen organizaciones de trabajadores similares, con sindicatos únicos estrechamente relacionados con los partidos socialistas. Poderosas organizaciones gremiales como las de Gran Bretaña se han desarrollado también en Australia y Nueva Zelanda.

La historia nos dice que fue en Inglaterra donde aparecieron los primeros sindicatos obreros, conocidos como "TRADES UNION,"²¹ con el fin de obtener mejores condiciones de trabajo. Además también lucharon por el reconocimiento de su organización por parte de las empresas, hecho que se logro en el año de 1871, con la creación de la ley de sindicatos, la cual reconoció el derecho de los obreros a formar organizaciones para la defensa de sus intereses.²²

En 1804, se creó el Código Napoleónico,²³ en cuyo contenido se enmarco entre otros aspectos "El Contrato de Arrendamiento de Obra y Servicio";²⁴ otorgando: igualdad entre las partes y libre acuerdo de

²¹ **Trades Unión:** Son formas de organización que consiste en la unión de hombres, para luchar por condiciones más humanas para la prestación de los servicios, las cuales trajeron como consecuencia la aparición y consecuencia del movimiento obrero.

²² Argueta Domínguez, Iván Johalmo, Op. Cit. Pág. 22.

²³ Aquino, Jacqueline Ibett, "La Exclusión de los Empleados del Estado del Derecho de La libertad Sindical", Tesis de Gradación, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, Pág.7.

²⁴ **Contrato de Arrendamiento de Obra y Servicio comprendido en el Código Napoleónico:** regulaba las condiciones entre el arrendante y el arrendatario, estableciendo las relaciones de trabajo, por medio de la voluntad de los contratantes.

voluntades. Luego en 1824 los ingleses formaron las asociaciones de trabajadores o “TRADES UNION”.²⁵

2.2.2.3 El movimiento sindical en Alemania:

Con respecto a la república federal de Alemania, la historia nos enseña que las primeras asociaciones gremiales en Alemania se fundaron en 1848, pero durante largo tiempo los sindicatos fueron débiles, y los patronos podían contar siempre con el gobierno para protegerlos contra aquellos, mediante restricciones al derecho de huelga y el empleo de la fuerza pública en defensa de los intereses patronales. Cuando el movimiento obrero empezó a desarrollarse, en 1890, los sindicatos socialistas se convirtieron en grupos poderosos, que contaban con dos millones y medio de miembros al estallar la Primera guerra Mundial en 1914. El colapso del Reich en 1918 y la declaración de la república hicieron que el poder político pasara a manos de los obreros, por primera vez.²⁶

A pesar de haber perdido sus reservas monetarias y más de la mitad de sus miembros durante el período de inflación que siguió, los sindicatos continuaron creciendo cuando la vida económica de Alemania se estabilizó. Se redactaron leyes que regulaban las condiciones de trabajo, la duración de la jornada, el seguro social, el establecimiento del seguro de paro forzoso y otros beneficios. Cuando Hitler instauró el nazismo en el país, los sindicatos fueron disueltos, y cuantos intentos realizaron sus dirigentes por mantener la estructura sindical bajo el nuevo régimen, fracasaron. El trabajador perdió el derecho de organizarse, hacer huelgas y discutir acuerdos colectivamente.

²⁵ Alberto Monge, José Luis, “El Empleado Público y La Legislación Salvadoreña”, Tesis de Gradación, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, Pág. 8.

²⁶ Universidad del Valle de México, Campus Querétaro Óp. Cit. Pág. 7.

Los nazis establecieron entonces un Frente Obrero Alemán, obligando a los trabajadores y patronos a pertenecer a él.

Después de la Segunda Guerra Mundial, con la ayuda de los Aliados se volvieron a establecer las asociaciones gremiales. Tendían a seguir los patronos de las organizaciones obreras existentes en Francia, Inglaterra, Estados Unidos o la Unión Soviética, de acuerdo con la zona de ocupación en que se formaron. En 1949, los sindicatos de Alemania Occidental y los sindicatos no comunistas de Berlín se unieron para formar la Federación de Sindicatos Alemanes. En Alemania y Berlín orientales se organizaron sindicatos altamente centralizados, bajo la dirección de Rusia.

2.2.2.4 Asociaciones gremiales en Francia:

En Francia, las asociaciones gremiales existían como sociedades secretas, hasta que fueron legalizadas en 1884. Actualmente están divididas en varias organizaciones de acuerdo con filosofías políticas y religiosas. La mayor es la Confederación General del Trabajo, formada por trabajadores industriales y mineros; está aliada al Partido Comunista. La Confederación General del Trabajo Fuerza Obrera está asociada con el partido socialista. La Confederación Francesa de los Trabajadores Cristianos, a la cual pertenecen muchos empleados de oficinas y fábricas, incluyendo un gran número de mujeres, se basa en principios católicos. Los sindicatos en Italia siguen un patrón similar al de Francia.²⁷

Luego en Francia, Charles Fourier, creó lo que se conoció como: FALANSTERIOS.²⁸

²⁷ Idem. Pag. 8.

²⁸ Argueta Domínguez, Iván Johalmo, Op. Cit. Pág. 22.

Sin embargo muchos escritores coinciden con que el verdadero sindicalismo surgió en Francia a finales de la década de 1870, influenciado por la obra del anarquista Francés: Pierre Joseph Proudhon y por la del filósofo social francés Georges Sorel, quien además añadió la idea de la acción violenta. Posteriormente en el año de 1890, se dictó una legislación referente a la seguridad social.²⁹

2.2.2.5 El movimiento obrero en E.U:

En E.U. la primera organización obrera fue formada en 1648 cuando los zapateros de Boston fueron autorizados para celebrar asambleas y reunirse. Sin embargo, hasta 1827, en que se creó el Sindicato de Mecánicos de Asociaciones Comerciales, no surgió una asociación permanente de sindicatos, cuyo propósito era mejorar las condiciones de trabajo. Se formaron sindicatos para proteger los empleos y aumentar los salarios. Por esta razón, los sindicatos fueron organizados de acuerdo con ramos de empleo. Al mismo tiempo, estos sindicatos locales se agruparon en las ciudades en asociaciones gremiales, y éstos en organizaciones nacionales o hermandades.

Según la historia sindical en Los Estados Unidos de Norteamérica, los primeros intentos para reunir a los diversos sindicatos en una gran organización, fracasaron. Dichos esfuerzos no cristalizaron en resultados positivos hasta 1881, en que cierto número de sindicatos de artesanos formaron la asociación que más tarde se convirtió en la Federación Americana del Trabajo. A pesar de varias huelgas importantes que terminaron desastrosamente para los trabajadores, la asociación creció de manera normal hasta la Primera Guerra Mundial.

²⁹ Gaete Berrios, Alfredo, “Principios del Derecho del Trabajo”, Colección de Estudios Jurídicos de Santiago de Chile”.1951.

El número de los inscritos en los sindicatos generalmente aumentaba con la prosperidad y disminuía en tiempos de crisis. La llegada de la gran crisis a principios de 1930 debilitó a los sindicatos. Durante la primera magistratura de Roosevelt, sin embargo, el derecho de los trabajadores para organizarse fue garantizado por la legislación federal, y los sindicatos empezaron a crecer nuevamente.

Algunas de las internacionales más activas establecieron una nueva federación y constituyeron varios sindicatos industriales. La nueva federación se llamó Congreso de Organizaciones Industriales. Al principio hubo una constante rivalidad entre las dos organizaciones, pero en 1955 se fundieron en una entidad que tomó el nombre de Federación Americana del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales.

En general, las organizaciones de trabajadores se ocupan sólo de problemas sindicales, dejando las actividades políticas en manos de los partidos.

2.2.2.6 Sindicatos en los países comunistas:

En relación a la libertad sindical dentro de las naciones con orientación comunista podemos ilustrarnos con los siguientes aspectos históricos: se dice que en la Unión Soviética y en los países comunistas de Europa oriental y Asia, las asociaciones gremiales están manejadas por el estado. No tienen un poder real, ya que los salarios los fija el Estado, las huelgas están prohibidas y los trabajadores están sujetos a sanciones pro-violación de la disciplina. En realidad, los sindicatos existen sólo para mantener la disciplina y para procurar un aumento de la producción, de acuerdo con los planes trazados por el gobierno.³⁰

³⁰ www.wikilearning.com/monografia/los_sindicatos-antecedentes-americalatina.com.

2.2.3 El Movimiento Obrero en América Latina.

La organización de los trabajadores y trabajadoras en los países latinoamericanos surge mucho tiempo después que en Europa y Norteamérica. Los primeros movimientos sindicales organizados aparecieron en Americalatina a mediados del siglo XIX.

Casi podría decirse que la historia de los movimientos en defensa de los intereses de los trabajadores latinoamericanos comienza en el momento mismo de la conquista por los españoles, quienes a pesar de las indulgentes leyes de indias explotaron a los trabajadores indígenas a través de las instituciones coloniales conocidas como encomiendas, obrajes, mitas y corregimientos. Conociendo el sistema comunal de laboreo de las tribus aborígenes de América, es de suponer la resistencia de los naturales a este nuevo régimen de trabajo impuesto por los conquistadores, a veces en forma inhumana, de lo que quedan constancias en las continuas protestas de los misioneros de aquella época, los primeros abogados de los trabajadores del Nuevo Mundo. Uno de esos misioneros, Bartolomé de las Casas, queriendo aliviar la suerte de los indios, propuso que se trajeran de África esclavos negros, los cuales regaron con su sudor las ricas plantaciones americanas. La trata de negros continuó con carácter clandestino hasta bien entrado el siglo XIX.

En esta misma centuria, una nueva clase de hombre blanco llega a América, esta vez en busca del pan y de la libertad que se le niegan en Europa. Son los trabajadores emigrantes de los países europeos excesivamente poblados, en donde los derechos de los viejos gremios han desaparecido y la Revolución Industrial ha abaratado la mano de obra hasta reducirla a jornales de miseria. Estos trabajadores, procedentes de países de

cultura latina, no trían una Biblia en el fondo de su mochila, como los compañeros sajones de Samuel Gompers, al desembarcar en Nueva York, sino los folletos de Sorel y el manifiesto de Marx, comunicando así las primeras organizaciones obreras de América latina, las de Argentina y Chile, un marcado carácter revolucionario, que no tuvieron las uniones norteamericanas, ni en los tiempos de los Caballeros del Trabajo, ni posteriormente. Durante la revolución Industrial, la disparidad de fuerzas existentes en el ámbito de las relaciones laborales opero como elemento disparador de las asociaciones sindicales, que pretendieron equiparar dichas fuerzas en la negociación.³¹

La lucha de clases fue evolucionando con el tiempo y las circunstancias, hasta convertirse en político, por el contacto con los intelectuales y la clase media y también por la ayuda recibida de los elementos activos de la política nacional y de los propios gobiernos

2.2.3.1 Argentina:

El movimiento obrero más europeo del continente americano y el más antiguo de América Latina es el argentino, con sus sociedades mutualista de beneficencia, que datan de 1850 y que habrían de convertirse en sindicatos antes de terminar el siglo XIX, constituyendo la Federación obrera Regional Argentina, de inspiración socialista al principio y anarco- sindicalista después, y cuya influencia en la clase trabajadora de este país se hace sentir hasta nuestros días. El motín de 1910 y la represión contra sus dirigentes marcan el fin del dominio anarco- sindicalista de esta primera central obrera.³²

³¹ Hero, Sebastián “Historia del Sindicalismo”, Revista Decisión, Mayo2005, <http://doc.revistadecision.org>, Pág. 12.

³² www.wikilearning.com/monografia/los_sindicatos-argentinos.com.

Las minorías sindicalistas y socialistas fundaron en aquel tiempo la Unión General de Trabajadores y la Confederación Obrera Regional Argentina, que en 1914 se unió a la FORA, dando lugar a dos grupos ideológicos distintos, que patrocinaron los movimientos huelguísticos desde 1917 a 1919. En 1922, la declinante facción anarquista de la FORA se organizó como Unión Sindical Argentina, aunque la más importante fuerza obrera, los ferroviarios, se negaron a incorporarse a la misma y formaron, en 1926, la predominante Confederación Socialista Obrera Argentina que, como todas las organizaciones laborales del país, fue deshecha al caer el gobierno democrático de Hipólito y rigoyen por el golpe militar de 1930 y la subsiguiente dictadura del general Uriburu. Durante largo tiempo, todas estas organizaciones y la más joven de ellas, la Confederación Nacional del Trabajo, vivieron en la clandestinidad. No obstante, cuando sobrevino el golpe militar en 1943, la CGT contaba con cerca de 300,000 afiliados, pero dividida en dos grupos conocidos como grupo 1 y 2. Este último estaba formado por trabajadores municipales, fue disuelto por el gobierno militar del General Ramírez. En este gobierno figuraba el coronel Juan Domingo Perón como ministro del trabajo, desde cuyo puesto inició una labor de captación del proletariado, mediante generosas concesiones o represiones inexorables, según la actitud de los sindicatos, hasta conseguir en 1945 el apoyo de la mayoría obrera, que habría de llevarlo al año siguiente a la presidencia de la República.³³

El justicialismo, nombre con el que se conoce el movimiento socio-político de inspiración peronista, ha ejercido desde entonces una honda influencia en el sindicalismo argentino. Es de contenido nacional-sindicalista.

³³ Universidad del Valle de México, Campus Querétaro Óp. Cit. Pág. 11.

En Rio de Plata, como en otros lugares de América, se llamaron Gremios a las corporaciones y juntas de artesanos, aun sin estar constituidas y hasta carentes de ordenanzas. En buenos aires fueron los sastres los primeros en reglamentar su profesión, sin organizarse en gremio.³⁴

2.2.3.2 Sindicalismo en Cuba:

Se inició el movimiento obrero cubano en las fábricas de cigarros de La Habana, Santiago y otras ciudades tabacaleras y se fundaron los primeros sindicatos, de inspiración anarco sindicalista, como ramas de las organizaciones españolas, al comienzo de la independencia del país. Durante la Primera Guerra Mundial se desarrollaron en número, organizando la poderosa fuerza de los trabajadores azucareros y terminando por fundarse la primera gran organización obrera cubana: y más tarde, en 1924, la Confederación Nacional Obrera Cubana, con influencia anarco sindicalista, pero sobre todo, comunista, que la inclinó a afiliarse a la Federación Sindical Mundial y a su grupo americano, la Confederación Sindical Latinoamericana. A pesar de que Gerardo Machado fue electo presidente en 1924, con el apoyo de los trabajadores, inmediatamente después de ocupar el puesto desató un furioso ataque en contra de los sindicatos y sólo lograron sobrevivir los más moderados.³⁵

Derrocado Machado por una huelga general de obrero y estudiantes, lo sucedió Ramón Grau San Martín y, más tarde, por un golpe de estado, Fulgencio Batista. Bajo este nuevo régimen, el movimiento obrero, que actuaba casi clandestinamente, declaró una huelga general en marzo de 1935, que fue reprimida brutalmente y terminó con la disolución de los

³⁴ Melgar Argueta, Douglas Antonio, "El Derecho de Asociación Profesional de Los Trabajadores de sector Publico en el Ordenamiento Jurídico Salvadoreño" Tesis de Gradación, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, 2008, Pág. 32.

³⁵ www.wikilearning.com/monografia/los_sindicatos-cubanos-antecedentes.com

sindicatos y de la CNOC. En 1938, un acuerdo entre Batista y los sindicatos de inspiración comunista, con vistas a la reelección presidencial, permitió la reanudación de las actividades de estos grupos, que más tarde asistieron en México a la constitución de la CTAL y en 1939 fundaron la Confederación de Trabajadores de Cuba, bajo dirección comunista. Durante los posteriores gobiernos y después del nuevo golpe militar de Batista, la CTC rompió con la CTAL y fue adquiriendo mayor fuerza, hasta la aparición en escena, en 1959, del joven revolucionario Fidel Castro, quien después de una guerra de guerrillas iniciada en la Sierra Maestra, acabó con el poder de Batista a principios de 1960.

Bajo el gobierno de Castro, la influencia comunista ha dominado los sindicatos. La CTC, llamada ahora Central de Trabajadores de Cuba, es miembro de la Federación Sindical Mundial.³⁶

2.2.3.3 El Sindicalismo en Perú:

El movimiento sindical peruano se inició en 1884 con la fundación de la Confederación de Artesanos Unión Universal, de inspiración anarquista. También en esta línea se situó la Federación Obrera Regional Peruana, surgida en 1919. Sin embargo, la primera gran central se creó en 1944, durante la presidencia de Manuel Prado, bajo la denominación de Confederación de Trabajadores del Perú. Esta, la Confederación General de Trabajadores del Perú y la Confederación de Trabajadores de la Revolución Peruana integran el actual panorama sindical.³⁷

³⁶ Ibid.

³⁷ www.wikilearning.com/monografia/sindicalismo_peruano

2.2.3.4 Historia de los Sindicatos en México

En relación a la República Federal de México existe poca reseña histórica referente a los sindicatos. Pero si se puede destacar que en 1917 se incluyó en la Constitución los artículos 27 y 123, donde se redactan algunas de las más importantes demandas de los trabajadores: avances sociales en materia de trabajo, derecho de huelga, salario decoroso, jornadas reglamentadas, prestaciones, etc., que son aceptados por Carranza cuando los principales líderes de oposición estaban en prisión y para evitar que el movimiento de la oposición organizada resurgiera.

Es importante destacar que es en México que se dan las primeras ordenanzas que regulan determinados trabajos; y que particularmente adquiere desarrollo el gremio de los plateros, que se extiende a Lima y a otras ciudades de América, por la abundancia de metales preciosos y por su intenso uso en el culto religioso. El gremio más antiguo parece haber sido el de los azogueros, corporación dedicada a la explotación y beneficio de los metales, que se organizó en Potosí, en 1611, con carácter de cofradía.³⁸

Entre las diversas organizaciones sindicalistas en México, la CTM constituye uno de los núcleos más importantes, organizados y de mayor influencia política en el país, y es a la vez donde se desarrolla principalmente el charrismo, el cual es una modalidad de control sindical que se implanta por la fuerza y generalmente en oposición a la voluntad de los trabajadores, caracterizándose por el empleo de las fuerzas armadas del poder público para apoyar una dirección sindical postiza, usos sistemáticos de la violencia,

³⁸ Melgar Argueta, Douglas Antonio, Op. Cit. Pág. 32.

violación permanente de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, abandono total de los métodos democráticos, malversación y robos de fondos sindicales, corrupción en todas sus formas, etc.

El autor Anguiano Rodríguez, dice que para comprender el fenómeno del sindicalismo en México, hay que ubicarse en diversos planos, observar las cosas con distintos enfoques, de manera tal que los detalles puedan ser sopesados, que puedan comprender el ámbito de la acción, la estructura de operación interna del sindicato, sus objetivos e ideología.³⁹

2.2.3.5 Guatemala:

El movimiento sindical de Guatemala se desarrollo impetuosamente después de la caída del dictador Ubico, en 1944, siendo sus más numerosos elementos los trabajadores bananeros. La Confederación Guatemalteca de trabajadores, fundada aquel año, pronto se escindió debido a la presión de diversas tendencias políticas: comunistas, anarquistas y arevalistas.

La compilación de la historia, referente a la libertad sindical en Guatemala, plasma y recuerda a un 21 de Noviembre de 1906, como el deber de La Administración Pública de proteger a la clase trabajadora. Puesto que fue en ese año que se lograron dictar leyes de contenido social como: La Ley Protectora de Obreros, Indemnizaciones por accidentes de trabajo, creación de las cajas cooperativas de socorro, de patronos y trabajadores, derechos del trabajador a medicamentos en caso de enfermedad, Pensión vitalicia, hasta de un 60% del salario en caso de

³⁹ Universidad del Valle de México, Campus Querétaro Óp. Cit. Pág. 14.

incapacidad del trabajador, pensión póstuma a la viuda e hijos menores del trabajador, gastos de funerales del trabajador, ley de cooperativas.⁴⁰

En 1951, bajo el régimen de Jacobo Arbenz, se constituyó la Confederación de Trabajadores de Guatemala, afiliada al CTAL, que enseguida cayó bajo control comunista y fue disuelta a la caída de Arbenz. Durante la administración de Carlos Castillo Armas, los sindicatos se reorganizaron y en 1961 se celebró el primer congreso del Consejo Sindical de Guatemala, incorporado a la ORIT. Desde 1968, la gran mayoría del movimiento obrero se haya encuadrado en el Frente Nacional Sindical.⁴¹

2.2.4 Federaciones sindicales internacionales:

Existen actualmente 3 grandes internacionales sindicales. La Federación Sindical Mundial, fundada en 1945, es de tendencia comunista. La Confederación Internacional de Sindicatos Libres, que se creó en 1949, es de tipo pluralista y democrático. La Confederación Mundial de Trabajadores es la continuadora de la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos, 1920.⁴²

2.2.5 Las Internacionales Obreras:

Estas fueron convocatorias de organizaciones sindicales que piden la solidaridad internacional, y constituyen una organización que agrupa movimientos obreros de diferentes países. Entre estas están:⁴³

⁴⁰ Sepúlveda Malbrán, Juan Manuel y Frías Fernández, Patricio, “El Sindicalismo en América Central: Desafíos del Futuro a la luz de su memoria histórica”, Oficina Internacional del Trabajo, San José Costa Rica 2007, Pág. 54.

⁴¹ Ibid.Pag.15.

⁴² www.wikilearning.com/monografia/las_federaciones_sindicales-internacionales.com

⁴³ Aquino, Jacqueline Ibett, Op. Cit. Pág. 11.

2.2.5.1 La Primera Internacional:

En 1862 se celebró en Londres la Exposición Internacional, la cual tuvo la participación de ingleses, franceses y alemanes; en total se reunieron más de 300 líderes obreros en la llamada Fiesta de la Fraternidad. En esta se pactó la solidaridad entre los sindicalistas de estas naciones para buscar una unificación formal que les permitiera adquirir una gran fuerza. Hacia 1867, la Internacional demostró su fuerza cuando los sindicalistas ingleses sostuvieron económicamente las huelgas de los trabajadores franceses. La visión de esta primera Internacional se puede resumir en lo siguiente: “La emancipación económica del trabajador debe ser el objetivo de toda política. No es éste un problema local ni nacional, se trata de un problema social” La primera Internacional desapareció en 1870 por conflictos armados en Europa.⁴⁴

2.2.5.2 La Segunda Internacional:

En 1889 surgió la Segunda Internacional. Uno de los aspectos determinantes de su acción fue que desde un principio pidieron asesoría política a partidos socialistas, y esta asesoría fue tan importante que dominó más la fase política del socialismo que los intereses gremiales de los afiliados. Esta organización llegó a tener hasta 12 millones de afiliados en todo el mundo. No obstante, el estallido de la Primera Guerra Mundial sometió a dura prueba a la organización obrera, porque a pesar de sus sentimientos unionistas se dividieron con sentimiento nacionalista y se dispusieron a apoyar a sus respectivos países en la contienda; lo que provocó la desintegración de la Segunda Internacional.

⁴⁴ <http://www.claseshistoria.com/movimientossociales/org-internacionales.htm>.

2.2.5.3 La Tercera Internacional:

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

Dentro de los antecedentes históricos a nivel internacional, el sindicalismo transitó por una serie de etapas que no pueden quedar fuera de nuestra investigación. Entre estas etapas podemos mencionar las siguientes:

2.2.6 Etapa de prohibición:

Esta etapa se desarrollo entre los años de 1776 y 1810 y en esta se prohibía terminantemente el derecho de asociación para los trabajadores, pues el régimen que dominaba era de carácter individualista y este no veía la justificación para que los trabajadores se asociaran para defender sus intereses laborales. A tal grado que se penalizo dentro las leyes penales a todo aquel que pretendiera asociarse para defender sus derechos laborales.

2.2.7 Etapa de Tolerancia.

En 1824 el apartamento ingles reconoció la libertad de asociación, y con respecto a Francia, lo hicieron hasta 1864, conociendo a esa época como: "Periodo de la Tolerancia, en contexto en que a los trabajadores se les permitió asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y con la libertad Estatal.

Con el tiempo, los esfuerzos del Estado para prohibir el derecho de asociación fueron infructuosos, porque los sindicatos seguían existiendo. Por ello en los diversos países se inició una etapa llamada de tolerancia, en la cual, sin otorgar reconocimiento alguno al derecho sindical, se admitía de hecho, sin establecer nada respecto en las leyes dictadas por el Estado.⁴⁵

2.2.8 Etapa de Reconocimiento:

Esta etapa marco la historia a finales del siglo XIX, ante las acciones de los sindicatos, que lograron que el Estado variara su criterio para permitir en cierta medida la libre sindicalización y dictara leyes que reconocían a los trabajadores, de manera abierta, el derecho a integrarse en sindicatos. Inglaterra fue el primer país que dio el primer paso en este aspecto, con el reconocimiento del derecho de coalición en 1824, que otorgaba la legalidad a un intenso movimiento asociacionista que existía en la clandestinidad.⁴⁶

A la etapa del reconocimiento se le llamo también etapa de la institucionalización, y es la etapa que se extiende hasta la actualidad, en la que se dicta la legislación necesaria que le da reconocimiento tanto a nivel constitucional como nivel legislativo.

2.3 Antecedentes Históricos de los Sindicatos en El Salvador.

Es necesario partir del momento histórico de la conquista, puesto que es en este periodo que se dan dos instituciones importantes: El repartimiento y la Encomienda; en cuanto al repartimiento se puede decir que está referido a las tierras e indios para que las trabajasen tras el fin de cristianizar a estos. Pero es indudable que esto era cualquier tipo de relación excepto una relación

⁴⁵ Silva de Vaesken, Cecilia Carolina. ceciliavaesken@hotmail.com. Op. Cit. 3.

⁴⁶ Etala, Carlos Alberto, “Derecho Colectivo del Trabajo”, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2002, Pág. 25.

laboral. Aunque los reyes de España consideraban al indígena como trabajador, posteriormente se crearon los primeros grupos de talleres y pequeñas fábricas no artesanales que empleaban mano de obra asalariada pero sin indicios de considerarse proletarios.⁴⁷

Las relaciones patrono-trabajadores, se regulaban a través del contrato de arrendamientos de servicios y contrato de construcción de obras materiales, consignados en el código civil salvadoreño de 1860.⁴⁸

El movimiento sindical salvadoreño en su sentido puro, según la historia se inició en 1914 con la constitución de la llamada Confederación de Obreros. Era fundamentalmente una asociación de artesanos, y un sindicalismo de corte moderno no aparecería hasta 1948, bajo el régimen reformista inaugurado por la Junta Militar que presidía Oscar Osorio.

Existen en la actualidad tres centrales obreras: la Confederación General de Sindicatos, afiliada a la ORIT, es la principal. Las otras son: la Confederación General de Trabajadores Salvadoreños y la Federación Unitaria Sindical de El Salvador, esta última de inspiración comunista. Nuestro país El Salvador, se puede decir que ha permanecido hasta hace pocos años, de espaldas a las conquistas sociales, logradas en los países civilizados. Todavía en 1821, fecha de la independencia, nuestras instituciones fueron análogas a las de España, y no podemos hablar en El Salvador, en la Época Colonial, ni de asociaciones profesionales, ni de

⁴⁷ Berrios Vásquez, Patricia Yaneth, Op. Cit. Pág. 46.

⁴⁸ Solórzano Rojas, Gabriel Rafael y Otros, “El Derecho de Sindicalización Y Huelga de Los Empleados Públicos y Municipales en el Derecho Constitucional Salvadoreño” Tesis de Graduación, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, San Salvador, 1994, Pág. 51.

movimientos obreros, predominando en el país el régimen corporativo. Después de la independencia siguió predominado el régimen de la artesanía.

El Dr. Cesar A. Zamora, expone que en 1860, en El Salvador comenzó a organizarse la artesanía, debido a que el Capitán Gral. Gerardo Barrios, Presidente de la República de ese entonces, en un bando municipal del 24 de Noviembre de 1859, hizo del conocimiento de los artesanos y obreros que a partir de esa fecha era obligatorio inscribirse en un registro que para tal efecto se llevaría. Esto dio como resultado la fiscalización de 420 obreros y artesanos, creándose inmediatamente sociedades mutualistas, sociedades de artesanos y mixtas.⁴⁹

Si bien es cierto en el país han existido leyes encaminadas a la protección de los derechos laborales, tales como: la Ley y Reglamento de Accidentes de Trabajo, de Mayo y de Septiembre de 1911, Ley de Aprendices de Oficios Y Artes Mecánicas e Industriales, de Mayo de 1914, Ley de Contratación de Empleados Domésticos Salvadoreños para Prestar Servicio Fuera del País, de Agosto de 1920, Ley y Reglamento de Protección de los Empleados de Comercio, de Mayo de 1927, respectivamente; Ley de Horas de Trabajo de 1929; Ley de Botiquines y Ley de Contratación de Trabajadores Extranjeros, de 1935, Ley de Horas de Trabajo y Cierre de Establecimientos Comerciales en la Ciudad de San Salvador, de Noviembre de 1941, pero es de menester hacer énfasis en que todos estos cuerpos de ley no fueron cumplidas, por la falta de un organismo especial que las hiciera valer y por la fobia de los gobiernos hacia las asociaciones profesionales.

⁴⁹ Zamora Cesar, Augusto, "La Evolución Histórica del Movimiento Salvadoreño", Instituto de Estudios Sindicales de C.A y Panamá, Programa Nacional de E.S. 1966. Pág. 1.

En los años de 1920-1921 se dieron algunos movimientos de huelga de parte de los gremios de panificadores, zapateros y sastres. Aunado a esto, se da el surgimiento de los sindicatos de hecho de empresas que ocupan grandes cantidades de trabajadores como la compañía de alumbrado eléctrico (CAESS), la internacional Railway of Central América (IRCA), subsidiaria de UNITED FRUIT COMPANY; la compañía inglesa THE SALVADOR RAILWAY C^a; y líneas de tranvías y talleres artesanos que contribuyeron al desarrollo de las primeras huelgas en El Salvador que lucharon para obtener reconocimiento legal y que se les concediera el derecho a sindicalizarse. Podemos decir que las primeras organizaciones nacen de hecho, en otras palabras no tenían un respaldo jurídico que reconociera la libertad sindical como un derecho. La primera manifestación se produjo en las calles de Sonsonate, a los tres meses de haber entrado en funciones el Presidente Araujo.

El líder de todo movimiento fue Agustín Farabundo Martí, hijo de un acomodado propietario de los Departamentos Centrales, quien se reveló como un dirigente activo, hábil y de una tenacidad infatigable, se le adhirieron los estudiantes universitarios Alfonso Luna y Mario Zapata, quienes fundaron el periodo semanal “La Estrella Roja”, cuya circulación se efectuó de forma clandestina.⁵⁰

Otro punto destacable en materia de libertad sindical es que en El Salvador aun se habla y elogia como un monumento jurídico la constitución de 1886, que si bien es cierto en su tiempo constituyó un avance para la nación, en la actualidad a juicio personal pensamos, que merece que se le archive, como un símbolo de glorias pasadas.

⁵⁰ http://www.ilo.org/About_the_ILO/lang--es/index.htm.

Históricamente la libertad sindical en El Salvador, ha transitado por una serie de acontecimientos internacionales, que de manera directa han vinculado la evolución del derecho laboral Salvadoreño.

Luego el derecho laborar Salvadoreño, enfrentaba un nuevo reto; la libertad sindical ya era un derecho reconocido por el convenio Internacionales 87,⁵¹ celebrado entre El Salvador y la Organización Internacional del Trabajo, pero sobre todo plasmado en la ley suprema de El Salvador, producto de la reforma constitucional de los artículos 47 y 48 respectivamente. Así:

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.⁵²

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

Las normas especiales para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no

⁵¹ Convenio 87 (OIT), Acuerdo 578; relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho a la Sindicalización; Diario Oficial N° 159, Tomo 372, Publicado el 29 de Agosto de 2006. El Salvador, Pág. 6.

⁵² Constitución de La República de El Salvador, (1983), Diario Oficial 234, Tomo 281, Publicación DO: 16 de Diciembre de 1983, El Salvador, Pág. 10.

deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión. Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.

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 establecidas por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento en que éstos se inicien. Además también el Código laboral salvadoreño regulaba la libertad sindical así:

Art. 204.- Tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas:

- a) Los patronos y trabajadores privados;

- b) Los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

Se prohíbe ser miembro de más de un sindicato.

Indistintamente que la libertad sindical ya era un derecho fundamental, a partir de su reconocimiento en la Constitución de la República de El Salvador, y por medio de la ratificación de convenios internacionales por parte de nuestra nación y la Organización Internacional del Trabajo y

asentada ya sus bases en un cuerpo legal de carácter secundario, para tal caso, el Código laboral. Dicha libertad se limitaba solamente para un sector de los obreros. Y que si bien es cierto, se le reconoció el derecho de asociarse a los empleados públicos a partir del convenio 87, pero se discutía la inconstitucionalidad de este con respecto a la constitución de la república. Y por otra parte existía ya, el reconocimiento a la libre sindicalización de los empleados públicos dependientes de las Instituciones Autónomas, pero se dejó de lado y sobre todo desprotegido, al otro sector de los Empleados Públicos, es decir a aquellos que no laboraban para instituciones autónomas, pero que son asalariados de manera directa por el Estado, por laborar dentro de cualquiera de sus dependencias que le otorguen la calidad de empleado público. Tales circunstancias conllevaron a que en el quehacer legislativo se discutiera, la posibilidad de reformar los artículos 47 y 48 de la Constitución de la República. Tal reforma quedo de la siguiente manera:

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 TENDRAN LOS TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES OFICIALES AUTONOMAS, LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PUBLICOS Y LOS EMPLEADOS MUNICIPALES.

No dispondrán del derecho consignado en el inciso anterior los funcionarios y empleados públicos comprendidos en el inciso tercero del Art. 219 y 236 de la Constitución de la República, los miembros de la Fuerza Armada, de la Policía Nacional Civil los miembros de la carrera judicial y los servidores públicos que ejercen en sus funciones poder decisorio o

desempeñan cargos directivos o sean empleados cuyas obligaciones sean altamente confidencial.

En el caso del Ministerio Público, además de los titulares de las instituciones que lo integran no gozarán del derecho a la sindicalización sus respectivos adjuntos, ni quienes actúen como agentes auxiliares, procuradores auxiliares, procuradores de trabajo y delegados.

Art. 48.- Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos esenciales determinados por la ley. 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 la solución pacíficas establecidas por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento en que estos se inicien. La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicios.

A pesar de la reforma de los artículos 47 y 48 de la Constitución de la República, aun se presentan una serie de dificultades, que con el transcurso del tiempo marcarán la evolución o no del derecho laboral. Entre algunas de las problemáticas que pos-reforma constitucional podemos identificar son las siguientes:

- ❖ La manipulación sindical como un efecto de la politización institucional.
- ❖ La existencia de secuelas de miedo a asociarse a un sindicato.
- ❖ La existencia de sindicatos en el sector público que permanezcan pasivos ante la violación de los derechos del empleado.
- ❖ La falta de iniciativa por parte del empleado público para la organización y creación de sindicatos.

- ❖ Medidas arbitrarias por parte de los funcionarios que están al frente de las instituciones estatales para mantener intimidado al empleado público para que este no se organice en sindicatos.

Por las razones expuestas en el apartado anterior y por otras que verán en el desarrollo del tema es que consideramos de mucha importancia abordar lo que trata sobre la libertad sindical para el sector público en El Salvador.

CAPITULO TRES

III. MARCO DOCTRINARIO

Ya en el Capítulo II, del presente trabajo de investigación, se ha hablado brevemente de lo que es el Derecho Laboral y específicamente de los antecedentes históricos de lo que es el derecho de Asociación, asimismo se ha tratado acerca de la evolución histórica que han tenido los movimientos sindicales, tanto a nivel internacional, como a nivel Nacional; ahora, por su necesidad, descifraremos de una forma cronológica el estudio de los aspectos importantes que nos conlleven a entender el tema que nos ocupa, el cual es “La Libertad Sindical en el Sector de los Empleados Públicos”, apoyados de ciertos estudiosos de la materia en que recae el referido tema, aclarando que hay puntos en los que será necesario ahondar para mayor comprensión, pero encontraremos puntos en los que, no será de vital importancia hacer mayor realce, para no caer en el estudio del derecho laboral, propiamente dicho.

3.1. Aspectos Generales del Derecho Laboral.

3.1.1. Concepto

Principalmente y según la materia que nos ocupa, empezaremos determinando el concepto del elemento principal del derecho laboral, como lo es “El Trabajo”, ya que la definición, comprensión e interés en este, es la que nos conlleva a la eterna necesidad del estudio y la investigación del derecho laboral, y las cuestiones reguladas por este, por consiguiente en este apartado entenderemos el Trabajo de la manera siguiente: el trabajo, es una condición de existencia del hombre, que tiene como objeto satisfacer las necesidades del individuo, este a su vez, resulta tutelado por el Estado,

cuando existe relación jurídica de subordinación. Es una actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado. El trabajo es un derecho y un deber social de las personas.

La idea y concepto de trabajo, varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón. Una idea fundamental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; o sea, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo, que debe tener alguna repercusión en el orden económico; y en alguna medida satisfacer una necesidad". De acuerdo con Aristóteles, la facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón."⁵³ Palabras que nos hacen derivar que no existen dos campos distintivos del trabajo material e intelectual. Pues todo esfuerzo material al ser realizado por la persona encuentra su causa motivo y justificación en la razón; así como el trabajo intelectual, para ser trascendente implica la realización de un esfuerzo material. Ahora bien, el concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como la protección jurídica que debe otorgársele, es decir, que el trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho y, es innegable su repercusión en el ámbito económico como también su trascendencia en el campo jurídico.

⁵³ Aristóteles, La Política, Uca Editores, San Salvador 1988.

Una vez aclarado el eje fundamental, que da origen y sobre el cual gira el derecho laboral, podemos adentrarnos a un breve estudio de este último, para llegar posteriormente, al estudio de la Libertad sindical, como un derecho regulado en la rama que a continuación definimos.

Según, la teoría más generalizada entre los Autores de Derecho laboral, y por supuesto, haciendo un análisis de los elementos de esa rama del Derecho, puede entenderse que: El **Derecho laboral**, (también llamado *Derecho del trabajo* o *Derecho social*), es una rama del Derecho, cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador (es), las asociaciones sindicales y el Estado. Así Peces-Barba, define el Derecho del trabajo, como aquella rama del derecho, que se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación (debe entenderse ésta, como el salario o pago por dicha actividad lícita).⁵⁴

Así, se tienen otros Autores que definen el derecho laboral desde los siguientes puntos de vista:

Para Ernesto Krotoschi, el derecho del trabajo está constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita a trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las

⁵⁴ Peces-Barba, Gregorio. "Derechos Fundamentales". Madrid, 1983.

consecuencias que nacen de esta relación. El derecho del trabajo está constituido por las instituciones y normas jurídicas que regulan la relación entre trabajadores y empleadores, ampliando su ámbito a diversos aspectos que tienen su origen en la relación de trabajo.

Guillermo Cabanellas, establece que el derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente.⁵⁵ Para Mario de la Cueva; el derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital.⁵⁶ En su caso, Guerrero, refiere, que el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos.⁵⁷ Visto esto, podemos determinar que los conceptos de cada uno de los Autores, pueden llegar a entenderse como diferentes en cierto punto, pero en ningún momento alejado uno de otro.

Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el Derecho laboral la que importa es la que rige el trabajo subordinado. Donde cese la subordinación, previo a ciertas condiciones, cesa la aplicación del derecho laboral.

⁵⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo. “Compendio de Derecho Laboral”. Tomo II. Buenos Aires, Argentina.

⁵⁶ De la Cueva, Mario. El nuevo Derecho mexicano del Trabajo. Tomo I. México, Porrúa, 1996.

⁵⁷ Guerrero, Euquerio L. Manual de Derecho del trabajo. D.F.; Ed. México, Porrúa, 1996.

3.1.2 Denominaciones del Derecho del Trabajo

El Derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras entre las que destacan: “Derecho Social”, el cual ha sido empleada con mucha frecuencia,(hoy día se usa mucho en países como Venezuela), no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión Derecho Social como sinónimo de Derecho del Trabajo o laboral. En tiempos anteriores, también ha sido denominado como Derecho Obrero, Derecho Industrial, el nuevo Derecho y Legislación del Trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.⁵⁸ En nuestro medio ha sido llamado Derecho del Trabajo y Legislación Laboral.

3.1.3 Principios Básicos del Derecho Laboral.

Los Autores de Derecho Laboral, señalan ciertos principios que rigen el derecho laboral, hay posturas variadas, pero en el presente apartado hemos seleccionado una serie de principios que consideramos los más acogidos por la doctrina, y que consideramos, que ciertamente son los más fundamentales Principios en la rama del derecho laboral, los cuales, en esta ocasión serán estudiados de forma somera. Los principios generales del Derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:

- **Fuente supletoria:** cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.

⁵⁸ http://es.wikipedia.org/wiki/el_derecho_laboral.

- **Fuente interpretadora:** sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

Veamos a continuación los referidos Principios:

1) El trabajo como un derecho y un deber social. Este principio equivale a que la sociedad y concretamente su economía, crearán las condiciones que garantizarán a la persona humana la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.

2) La idea de la Libertad y el Derecho del Trabajo. Posee una significación fundamental, porque la relación de trabajo no es, ni puede ser, una enajenación de la persona, y porque no podrá tener por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, sino por lo contrario, en toda relación de trabajo, la libertad debe continuar siendo el atributo esencial de la persona del trabajador.

3) Principio de Igualdad. Las ideas de libertad e igualdad van de la mano pues la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquella. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuertes en el derecho del trabajo, ya que por haber en el mismo, una relación de subordinación entre patrono y trabajador, éste trata de garantizar mayor relatividad en la misma, acortando de esa manera la desigualdad de derechos que en ella pudiese existir. Este principio se encuentra inmerso en la idea principal de que: “No podrán establecerse distinciones entre los

trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

4) La dignidad humana. El trabajo exige respeto para la dignidad de quien lo presta. La dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de ser hombre, el primero de todos es que es un ser idéntico a los demás, de tal suerte que el trabajador tiene el indiscutible derecho de que se le trate con la misma consideración que pretende el empresario se le guarde, pues no obstante que las dos personas (patrón y trabajador) guardan posiciones distintas en el proceso de la producción pero su naturaleza como seres humanos es idéntica y sus atributos también son los mismos.

5) Principio de Responsabilidad. El hombre y la sociedad en general, tienen derecho a un trabajo útil y honesto, por lo que, posee a su vez, el derecho de esperar que el Estado, le asegure y garantice una existencia digna⁵⁹

3.1.4 Naturaleza Jurídica del Derecho Laboral.

Doctrinariamente, algunos lo consideran como Derecho Público, otros como Derecho Privado, por cuanto regula de forma exclusiva la relación entre patrono y trabajador; e inclusive una parte, lo considera, como un Derecho mixto, ya que establecen que es una parte del derecho privado, integrado por normas de orden Público. Peces-Barba, señala, que en materia de derecho individual, prevalece el Orden Público, se trata de un Derecho Privado limitado por Orden Público laboral.

⁵⁹ *Ibíd.* Pág. 3.

La naturaleza jurídica del derecho laboral pues, según este Autor se trata de una “Tercera rama del Derecho, además de la tradicional, división del Derecho Público y Privado, pero que resulta de la mezcla de ambos.”⁶⁰ En realidad el derecho del trabajo, no puede encasillarse ni en el derecho público ni en el derecho privado; es un derecho con características propias, con peculiaridades especiales, y que desborda los límites de las dos grandes, y tradicionales ramas en que se ha clasificado al derecho. Es considerada entonces, que este es de “Derecho Social”.⁶¹

3.1.5 Fuentes del Derecho Laboral.

Constitución: En las constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional. Entre ellos se pueden mencionar:

- Derecho al trabajo.
- Estabilidad de los funcionarios públicos.
- Derecho de sindicación, entre otros.

Tratados Internacionales: Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los estados

⁶⁰ *Ibíd.* Pág. 2

⁶¹ Alfredo Gaete Berríos, “Principios Generales del Derecho del Trabajo”.

firmantes se obligan a respetar. En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región, y evitando de esa forma legislaciones que operen en desmedro de los otros países, a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social.

Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países. Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúan como Derecho internacional de trabajo. Como manifestaciones del Derecho internacional del trabajo se encuentran:

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Los pactos o convenios de las Naciones Unidas
- Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos.

La Ley: Las fuentes del Derecho laboral. Es la expresión máxima del intervencionismo del Estado en esta materia. La ley es la fuente más importante del derecho laboral, puesto que el Estado dentro su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción, de ello se desprende en nuestro país el Código de Trabajo, Muchos ordenamientos jurídicos, especialmente en Latinoamérica,

iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil, y elaborar códigos especializados sobre la materia, muchos de ellos basados en los principios cristianos de justicia social (manifestados en documentos de la Iglesia Católica, como las Encíclicas Rerum Novarum, Cuadragésimo Anno, Mater et Magistra y Laborem Exercens, entre otras), de donde se extraen los principios tales como: salario mínimo, derecho de sindicalización y la negociación de convenciones colectivas. El Código de Trabajo de nuestro País, es el que contiene las disposiciones legales que regulan las relaciones laborales, puesto que contiene todos aquellos derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores.

Leyes Especiales: En algunos ordenamientos existen leyes ordinarias especiales que rigen la materia laboral, como una ampliación de la normativa general encontrada en los códigos civiles o los códigos de trabajo. También existen leyes que su naturaleza, vienen a añadirse a la legislación laboral en temas particulares y muy específicos, en nuestro país por ejemplo, la Ley del Servicio Civil, Ley de la Carrera Docente, que finalmente vienen a regular a determinada clase de Trabajadores o empleados, formando parte de las normas del Derecho Laboral.

Reglamentos: Los reglamentos de ejecución de las leyes laborales, dictados por el poder ejecutivo, dentro de los límites permitidos por la Constitución y las mismas leyes.

Jurisprudencia: La jurisprudencia de los tribunales de trabajo también es fuente de derecho. Dependiendo de cada ordenamiento jurídico, la jurisprudencia puede emanar de tribunales ordinarios y ser de aplicación específica o entre las partes, o puede emanar de tribunales de mayor

jerarquía y tener aplicación legal, como lo es la Doctrina Legal. Muchos son los conflictos laborales que tienen que resolver los tribunales laborales todas aquellas resoluciones tomadas por dichos tribunales serán precedentes para resolver conflictos futuros, siendo de esta manera la jurisprudencia una importante fuente del derecho laboral. El Derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales.

Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Las Revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se reconocen los derechos modernos de los trabajadores, a saber: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patronos.

Contratos de Trabajo: Contrato individual de trabajo. Este, se entiende como aquel por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que los recibe. La falta de este, en causa de conflicto, será imputable al Patrono. Constituye fuente del derecho laboral, porque

sienta las bases de la relación trabajador-empleador. Este contrato es especialísimo y propio de su especie.

Nuestra Legislación, define el Contrato Individual de Trabajo, como: cualquiera que sea su denominación es aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de estos y mediante un salario.⁶²

Contrato Colectivo de Trabajo: Es aquel que se realiza entre los trabajadores de una empresa o sector, normalmente, reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector.⁶³ El Código de trabajo, establece que el Contrato Colectivo de Trabajo se celebra entre uno varios sindicatos de trabajadores, por una parte, y un patrono, por la otra.⁶⁴

Constituye fuente del derecho laboral, porque la finalidad de la negociación o contrato, es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación.

Convención Colectiva de Trabajo: Constituyen acuerdos colectivos celebrados entre un sindicato o grupo de sindicatos de empleados y un sindicato de patronos. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados,

⁶² Código de Trabajo, Art. 17, El Salvador.

⁶³ *Ibíd.* Pág. 6

⁶⁴ *Ibíd.* Pág. 9, Art.269, El Salvador.

debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional, esto cuando existieren conflictos relativos a la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores, tal como lo establece el Art. 528 N°3 del Código de Trabajo.⁶⁵

Al igual que el Contrato colectivo de Trabajo, es fuente porque genera condiciones obligatorias para el sector de trabajadores que lo circunscriben, según la legislación, dicha Convención, se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos.⁶⁶

Reglamento interior de trabajo: El reglamento interno estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular. Adicionalmente, constituye una limitante para el arbitrio disciplinario del empleador, pues en él se contienen las condiciones bajo las cuales se aplicarán sanciones disciplinarias. Es de carácter unilateral, donde el empleador fija las condiciones disciplinarias, las relativas a higiene y salud y, en ocasiones, establece principios generales de remuneración.

El reglamento se entiende como consentido por el trabajador pues, al ser promulgado, su decisión de no romper el contrato de trabajo se considera consentimiento tácito. Pero el trabajador que ingrese posterior a la promulgación del reglamento, debe consentir como parte de su contrato laboral (teoría del reglamento como contrato consensual).

En algunos ordenamientos se exige que el reglamento interno de trabajo sea sometido a aprobación de una dependencia administrativa estatal, para que sea revisado y verificar así que no vulnere los derechos de los trabajadores. En nuestro país dicho reglamento debe someterse a la

⁶⁵ *Ibíd.* Pág. 9 y 10, Art. 528 N°3

⁶⁶ *Ibíd.* Pág. 6 y 10

aprobación del Director General de Trabajo, al igual que la modificación del mismo, sin cuyo requisito no se considerara legítimo, tal como lo establece el Art. 302 y siguientes de la Legislación laboral salvadoreña.⁶⁷

3.1.6 Etapas de la Evolución Histórica del Derecho del Trabajo propiamente dicho.

Algunos han pretendido al hacer historia del Trabajo, que es en la antigüedad que nació el Derecho del Trabajo, pero es en la Edad Media cuando en realidad encontramos disposiciones al respecto.

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades. No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de

⁶⁷ Ibíd. Pág. 9 y 10, Arts. 302 y sig. Título Cuarto, Capítulo Único.

determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra, esto implica de un recuento formal debe empezar de la Roma antigua o Roma Clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma. Entre estas etapas tenemos:

❖ **Roma Clásica:**

Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues eso gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el Derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por la tanto no era regulado, no había Derecho del trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el Derecho Civil pero no la de las demás ramas del Derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor Ad-Litem, con una carta Ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

❖ **Edad Media:**

Efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses "El ocio es el enemigo del alma" es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante "Todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades", el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en

manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

1. El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal).

También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismo de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia, así surge las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los Señores Feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran las siguientes:

- a. Aprendices.
- b. Maestro.
- c. Oficiales y ayudantes. (asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban)

2. El poder de la Iglesia Católica.

El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba pero había concepción del jefe y subordinado tal como lo conocemos hoy.

Al final de la Edad media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el

atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

❖ **Edad Moderna:**

El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones)

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

Así en Francia en 1791 se da la llamada "Le Chapelier" que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

❖ **Edad Contemporánea:**

Se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias más importante es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

En el año de 1790 surge el manifiesto comunista del Derecho del Trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacidos normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el Derecho al Trabajo.

Hay pues, distintas etapas en la Evolución histórica del derecho del trabajo, las cuales mencionaremos, según Mario de la Cueva, pero no adentraremos a cada una de ellas. Así tenemos:

Primera Etapa: Desde la Revolución Francesa, 1789 hasta las Revoluciones Europeas de 1848.

Segunda Etapa: Revoluciones Europeas.

Tercera Etapa: La obra de Bismark, abarca casi hasta finales del siglo 1890.

Cuarta Etapa: Desde Bismark hasta la Constitución de Weimar o Constitución Alemana de 1919.

Quinta Etapa: Constitución Alemana de Weimar.

Sexta Etapa: Período comprendido entre las dos guerras mundiales.

Séptima Etapa: desde la última guerra mundial hasta nuestros días.⁶⁸

3.2 El Derecho Colectivo del Trabajo.

En este apartado, entramos ya en materia, ya que en los apartados anteriores, hablábamos de el Derecho Laboral, en su carácter general, así podemos comenzar por establecer que el derecho del trabajo puede dividirse en cuatro partes bien diferenciadas, según Francisco Walker Linares; dos de ellas constituyen la esencia de su contenido: el derecho individual del trabajo y el derecho colectivo del trabajo. Según este Autor el derecho colectivo de trabajo, es un derecho que atañe a los grupos sociales. Está inspirado en la escuela sociológica que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y es en consecuencia un as de garantías en defensa de grupos obreros,⁶⁹ de esto empezaremos por definir lo que es el derecho colectivo del trabajo, que es el tema que nos ocupa.

⁶⁸ *Ibíd.* Pág. 6 y 9

⁶⁹ *Ibíd.* Pág. 3

3.2.1 Concepto.

El Derecho Colectivo de Trabajo, se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, Estado, o con fines de tutela).⁷⁰

Podemos decir de esta rama del derecho laboral, que tiene sus bases, sus principios y sus caracteres propios, ya que aunque es una división dentro del derecho laboral, tiene por objetivo principal una relación específica dentro del mismo, de los principios del derecho colectivo del trabajo, podemos decir que la doctrina mayoritaria, este derecho es una rama del laboral, entonces serán aplicables todos sus principios, y especialmente el protector. Pero además se suma un principio fundamental, el de libertad sindical, cuyo objeto se divide en tres subprincipios: el de autonomía sindical –autonomía interna o autarquía sindical- que consiste en la libertad de constitución, estructuración y desarrollo del sindicato; el de autonomía colectiva, es decir la facultad de los grupos profesionales de autorregular sus relaciones creando derecho objetivo; y el de autotutela, potestad del colectivo laboral de autoprotgerse sus propios intereses, dentro del cual se destaca el derecho de huelga. Algunos autores sostiene la existencia de otros principios del derecho sindical como el tripartismo y la participación de los trabajadores en la empresa. Así podemos hablar también de Caracteres propios del derecho colectivo del trabajo, entre los cuales establecemos:

- Que es un derecho que atañe a los grupos sociales.

⁷⁰ Ossorio, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Buenos Aires: Heliasta, 24va, 1997.

- Constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concertación de las condiciones.
- Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa. Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y por lo tanto, la consecución de un estado de paz laboral.
- Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, por la vía de los convenios colectivos del trabajo. Y es una garantía de libertad, porque los hombres que carecen de poder económico pierden su libertad y por otra aparece, aislados carecen también de fuera frente al Estado.
- Triangularidad. Ésta visión, que también podría llamarse “teoría de la unidad indisociable”, escinde al derecho del trabajo en tres instituciones – sindicato, negociación colectiva y huelga- que persiguen una finalidad única pero que no por ello pierden su independencia, aunque la supresión de alguna de ellas haría ineficaz al derecho colectivo del trabajo.⁷¹

Es pues dentro de esta rama del derecho que encontramos el derecho sindical que todo individuo posee como un derecho social, (es decir que el derecho sindical es tanto, derecho individual, como derecho social). En nuestra Legislación laboral, encontramos la regulación del Derecho Colectivo del Trabajo, a partir del Libro Segundo.⁷²

⁷¹ Ibíd. Pág. 3

⁷² Ibíd. Pág. 9, Libro Segundo, Título Primero.

3.3 Derecho de Reunión y Derecho de Asociación.

La Constitución de la República, determina estos derechos que tiene toda persona, pero nos interesa de este tema específicamente, el Derecho de Asociación, ya que el derecho de Reunión por su parte, trata de una agrupación transitoria, tal vez momentánea o hasta fugaz, con algún fin de interés común para los participantes y conforme acuerdo preestablecido, aunque no debe de entenderse con una simple aglomeración de personas, ya que esta última se da de forma meramente accidental.⁷³

Veamos entonces, que el Derecho de Asociación, por su parte engloba bajo una misma fórmula numerosos caracteres distintivos:

1. Implica, en primer término, la libertad para los administrados de crear asociaciones, o de adherirse a ellas, sin que el poder público pueda impedir tal iniciativa. Se trata, por consiguiente de una libertad individual que se ejercita colectivamente.
2. Implica la libertad para las asociaciones, una vez creadas, de realizar actividades y de acrecentar sus recursos. Esta facultad corresponde no a los miembros individuales que la integran, sino más bien al grupo en cuanto a persona jurídica distinta de sus componentes. Se trata pues de una libertad de grupo.
3. Finalmente implica la libertad de los miembros de la asociación de combatir las decisiones internas de la agrupación este carácter alude al conflicto de libertades que surge entre las personas físicas

⁷³ José Albino Tinetti, Manual de Derecho Constitucional, Tomo II.

miembros del grupo y la persona jurídica colectiva constituye por sí misma la asociación.

La asociación comprende: “todas aquellas agrupaciones integradas por dos o más personas que deciden desarrollar conjuntamente una determinada actividad, es decir que decidan establecer entre ellas una cooperación más o menos estable, para la consecución de fines comunes, con personalidad jurídica propia y de diferente índole (económicos, sociales, culturales religiosos, etc.) de allí, ubicamos que el Sindicato, es una de estas asociaciones, cuya naturaleza es socioeconómica, ya que este tiende precisamente al mejoramiento de la condición económica-social de sus miembros.”⁷⁴

Ya en el Siglo IV, antes de Cristo, Aristóteles definía al hombre por naturaleza como un animal social... “y que el que no puede vivir en sociedad o no necesita nada por su propia suficiencia, no es miembro de la Ciudad, sino una bestia o un Dios. Es natural en todos la tendencia a una comunidad”⁷⁵.

A partir de la Edad Media, se encontraba un tipo de Asociaciones fabriles, y comunidades, llamadas corporaciones, fuera de las cuales no se podían formar ningún otro tipo de Asociación, el poder público no estaba obligado a respetar dicha Asociación.

⁷⁴ *Ibíd.*

⁷⁵ *Ibíd.* Pág. 2

3.4 Derecho Sindical, Aspectos Generales.

El derecho sindical corre paralelamente a lo largo de la historia a la evolución del movimiento obrero y refleja en su dinámica oposición entre capital y trabajo. Constituye un nucleamiento específico y de derecho con particularidades históricas y ontológicas diferenciadas y propias que para nada se confunden con grupos societarios emergentes del genérico derecho de asociación.

3.4.1 Definición.

El derecho sindical puede entenderse como el conjunto de normas articuladas en sistema que lo establece el Estado pero también los sujetos colectivos -autonomía colectiva- y regula las relaciones entre sindicatos y otros representantes de los trabajadores por un lado, y por el otro, entre empresarios individuales, asociaciones empresariales y administración pública (cuando existan sindicatos dentro de la administración pública).⁷⁶

El aspecto colectivo, es lo que justifica un estudio separado, pues los sujetos que intervienen en esta rama del derecho son distintos, pero también la mecánica de relacionarse y pueden dar a conflictos colectivos, también las formas de solucionar los conflictos son diferentes.

Podemos decir, en términos formales que el **Derecho Sindical** es la rama del Derecho del Trabajo o Derecho Laboral que regula la constitución y actividad de los sindicatos, y de las organizaciones empresariales, así como el ejercicio del derecho de huelga. Sin embargo, el Derecho Sindical no es una rama autónoma, porque sus normas relativas a la organización sindical, caen dentro del Derecho del Trabajo y dentro de este del Derecho Colectivo

⁷⁶ *Ibíd.* Pág. 4

de Trabajo, como ya se dijo antes. El Código de Trabajo regula este derecho, en su Art. 204 expresamente, dando cumplimiento al derecho constitucional establecido en el Art. 47 de la Carta Magna,⁷⁷ y ⁷⁸ como parte de derechos fundamentales que tiene la persona humana y que han sido reconocidos tanto a nivel nacional como a nivel internacional por diferentes instrumentos legales de ese orden.

3.5 Libertad Sindical y Derecho de Coalición.

El derecho a la libertad sindical es uno de los derechos básicos, indispensables y esenciales, para que los trabajadores puedan vivir con dignidad y alcanzar el pleno desarrollo de su personalidad, cualquiera que sea la sociedad a la que pertenezcan. El derecho de libertad sindical es, por otra parte, consubstancial a la democracia; es decir, se trata de un derecho de la substancia o esencia misma de la democracia. Dicho en otras palabras, un Estado que se precie y autodenomine democrático, en verdad no lo es, si no tiene formal, real y plenamente garantizado para todos los trabajadores, públicos o privados, dependientes o independientes, el libre ejercicio del derecho de sindicalización.

3.5.1 Concepto de Libertad Sindical

El Maestro Guillermo Cabanellas de Torres, refiriéndose a este concepto, expone: “La libertad sindical o de asociación profesional puede enfocarse en dos sentidos: colectivamente, consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados; individualmente, se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para

⁷⁷ *Ibíd.* Págs. 9 y 16, Art. 204.

⁷⁸ Constitución de la República, Art. 47, El Salvador.

afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora”.⁷⁹

3.5.2 Derecho de Coalición.

Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

3.5.3 Naturaleza y campo de acción.

Es un acto previo a la huelga, pero no es únicamente su antecedente, ni se agota en ella, ya que subsiste a lo largo de la suspensión de los trabajos, si en algún momento desapareciera el acuerdo de los trabajadores terminaría la huelga, pues se rompería la unidad y el propósito de defender los intereses comunes. Sin embargo, la huelga no es la desembocadura forzosa de la coalición, ya que es posible que el empresario satisfaga las demandas de los trabajadores.

La coalición es el soporte de las instituciones del derecho colectivo de trabajo, el derecho de base sin el cual no son posibles ni la huelga, ni la asociación sindical.

La coalición solo puede entenderse en función de la huelga o de la asociación sindical, pues, si no pudiera desembocar en una u otra, su existencia sería efímera y no influiría eficazmente en la vida del derecho de trabajo. Su eficacia radica, precisamente, en constituir el prologo obligado de

⁷⁹ *Ibíd.* Pág. 3

las otras instituciones. La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos.⁸⁰

3.6 Formas de Sindicación, o Niveles en que puede ejercerse el Derecho de Libertad Sindical.

Del concepto transcrito, puede advertirse que el derecho de libertad sindical se puede ejercer en dos planos, facetas o niveles y en cada plano, a su vez, puede ejercerse en dos dimensiones:

a) La primera forma de Sindicación, o plano en que se ejerce la libertad sindical se refiere a la facultad de cada trabajador o patrono para organizarse o no en sindicatos. A esta libertad se le conoce también en doctrina como libertad personal o individual de sindicación.

b) La segunda forma de Sindicación o plano en que se ejerce la libertad sindical se conoce como libertad colectiva de Sindicación o autonomía colectiva de sindicación, y está referida a la facultad de las organizaciones de base (sindicatos) ya constituidas (como personas jurídicas que son) para que puedan formar parte, afiliarse o no afiliarse, a otras organizaciones de mayor grado, como lo son las Federaciones y Confederaciones, e incluso la facultad de todas estas organizaciones de primero, segundo y tercer grado, de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores. Esta libertad o autonomía colectiva de sindicación también comprende, entre otros, el derecho de cada una de estas organizaciones a obtener personalidad jurídica, a elaborar libremente

⁸⁰ *Ibíd.* Págs. 4 y 18

sus estatutos, a elegir libremente a sus representantes o miembros de la Junta Directiva, a ejercer libremente su administración, a no ser disueltos por vía administrativa y a formular y desarrollar sus propios programas de acción.⁸¹

3.6.1 Sub-Dimensiones en que se ejerce la Libertad Sindical.

Tanto en el plano individual como en el plano colectivo, la libertad sindical se ejerce en dos dimensiones: **la positiva y la negativa.**

La dimensión positiva de sindicación consiste en el derecho que tiene cada trabajador y cada patrono de promover la constitución de sindicatos o para afiliarse a los sindicatos ya constituidos. Este derecho también es aplicable a las organizaciones de trabajadores ya constituidas, como parte de su libertad o autonomía colectiva.

Por otra parte, la dimensión negativa de sindicación, se refiere al derecho de cada trabajador y cada empleador a negarse (o no ser obligados) a constituir un sindicato o a afiliarse a un sindicato ya constituido; comprende además, el derecho de trabajadores y empleadores de separarse o de retirarse del sindicato al que pertenezcan, en el momento en que así lo decidan. Igualmente, la libertad negativa de sindicación es aplicable a las organizaciones de 8 trabajadores o de patronos ya constituidas, en el pleno ejercicio de su libertad colectiva de sindicación.⁸²

⁸¹ Breve Comentario Sobre la Libertad Sindical, Alberto Monge, José Luis. Revista de Derecho Público.

⁸² *Ibíd.*

3.6.2 Componentes o Expresiones del Derecho de Libertad Sindical.

Desde hace más de treinta años se ha dicho que la libertad sindical incorpora fundamentalmente, los tres derechos colectivos siguientes:

- 1) El derecho de asociación profesional o de sindicación;
- 2) El derecho a la negociación o contratación colectiva; y
- 3) El derecho de huelga.

Se dice que esta trilogía de derechos colectivos debe considerarse inseparables e indisolubles; los cuales gráficamente pueden representarse como un triángulo, en donde a la base de éste; es decir, en cada ángulo inferior, de izquierda a derecha, se deben colocar en su orden el derecho de sindicación y el derecho de huelga; ambos como medios o instrumentos para alcanzar un fin, que es la contratación colectiva, la cual se ubica en el ángulo superior del triángulo. Dicho en otra forma, el derecho de sindicación y el derecho de huelga no deben verse como un fin en sí mismos, sino como un medio para alcanzar el fin que es la contratación colectiva, en virtud de la cual los trabajadores puedan participar democráticamente en la fijación de condiciones de trabajo más favorables y beneficiosas, en relación con las condiciones de trabajo que la Constitución y las leyes ordinarias ya Reconocen.⁸³

3.7. Clasificación de los Empleados del sector público.

En este apartado se establece una breve clasificación de los empleados públicos, para una mejor comprensión, de lo que debe entenderse como tal.

⁸³ *Ibíd.* Pág. 21

- ❖ **Funcionario público:** Un funcionario público es aquel trabajador que desempeña funciones en un órgano del estado, ya sea el legislativo, el ejecutivo o el judicial.
- ❖ **Servidor Público:** Por regla general existen dos tipos de servidores públicos. Los cuales se dividen en:

-Empleados públicos:

Que son aquellos empleados de libre nombramiento y remoción cuya relación con la administración es de carácter legal y reglamentario, es decir que son vinculados mediante acto administrativo y no por medio de un contrato de trabajo. En el caso de las empresas industriales y comerciales del Estado sólo serán empleados públicos de libre nombramiento y remoción aquellos que desarrollen actividades de administración y confianza, y que adicionalmente así se halle estipulado en los estatutos.

- Trabajador oficial:

Por regla general en el caso de las empresas industriales y comerciales del Estado, sus servidores serán trabajadores oficiales, los cuales sostendrán con la administración una relación laboral mediante contrato de trabajo.⁸⁴

Vale hacer la aclaración, que en el ámbito de los empleados de las Instituciones Autónomas del Estado, no aplica la restricción de la libre sindicación y consecutivamente el derecho de Huelga, que este acarrea, tal y como expresamente lo establece el Art. 204 Literal b), del Código de Trabajo.

⁸⁴ Ibíd. Págs. 4, 18 y 20

3.7 El derecho Sindical en el Sector de Los Empleados Públicos.

Sobre los empleados del sector público, y en específico en El Salvador, podemos decir que no ha existido en sí, ningún cuerpo normativo que diera la mínima posibilidad de poder asociarse en un sindicato de trabajadores, de ningún tipo; y fue hasta el 24 de agosto del 2006, que se ratificó los convenios 87, 98, 135 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como parte de las negociaciones entre la Unión Europea y Centroamérica, para lograr un Acuerdo de Asociación, expresando que “la ratificación, entrada en vigencia y aplicación efectiva de los Convenios N° 87 y 98 de la OIT en El Salvador deben ser elementos condicionantes y no negociables en las actuales relaciones de la Unión Europea con el país salvadoreño”⁸⁵; no siendo necesario para dicha ratificación ninguna reforma a la Constitución.

Hay ciertos Derechos y Garantías que ofrecen estos convenios, el convenio 87 se refiere a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y garantiza que los trabajadores pueden juntarse con organizaciones que escojan sin autorización previa y sin interferencia de autoridades públicas. El 98 garantiza el derecho de sindicación y de negociación colectiva incluso en instituciones públicas. El convenio 135 se refiere a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa. El 151 protege del derecho de sindicación y da los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública. Específicamente, el inciso primero, del Artículo 2, del Convenio 87, regula que “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas

⁸⁵ Diario Co Latino 31 de marzo de 2009.

organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”. Puede observarse que en el inciso primero del Art.2, el Convenio se refiere a la libertad personal e individual de sindicación, conocida también como autonomía individual, cuando expresa: “Los trabajadores y los empleadores...”, En la frase “sin ninguna distinción” regula el ámbito de aplicación personal del convenio, adoptando un principio universal, en el cual incluye trabajadores dependientes e independientes, trabajadores del sector privado y del sector público, trabajadores migrantes y trabajadores del mar, etc. Se ha dicho que el tema del campo de aplicación, en un sentido universal, no está relacionado con el tema de la huelga.

El referido Convenio 151, de la OIT, por su parte restringe la Huelga, dándole, salidas alternas a los conflictos surgidos dentro de la organización en el sector público, consciente la comunidad internacional de los problemas que se suscitan también en la Administración Pública, en los procesos para determinar las condiciones de empleo y la necesidad de la continuidad de los servicios públicos, se establece la obligación de tratar de alcanzar acuerdos mediante la negociación entre las partes o mediante procedimientos pacíficos tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje.⁸⁶

En nuestro País, se Restringen derechos a trabajadores públicos mediante Ley del Servicio Civil, ya que en apariencia dichos Convenios darían mayores libertades y garantías sindicales los cuales se ampliarían a los trabajadores públicos; pero como ya se ha dicho, esto duraría poco tiempo, por haberse declarado este inconstitucional, en su Artículo 2. Posterior a la aprobación de los anteriores convenios se presentan reformas a Ley del Servicio civil mediante Decreto Legislativo No. 78 de fecha 24 de agosto de 2006, publicado en el Diario Oficial No. 187, Tomo

⁸⁶ *Ibíd.* Págs. 21 y 22

373 de fecha 09 de octubre de 2006 “Así mismo, se logra determinar que la nueva Ley de Servicio Civil, amplía las restricciones al derecho de sindicalización en el sector público. Quedando de esa forma, todos los empleados de este sector, excluidos de los beneficios de los convenios, como anteriormente se ha explicado, no sólo funcionarios de alto nivel, sino también, aquellos que realizan diversas funciones. Esta Ley además no regula otros derechos fundamentales para el ejercicio de la libertad sindical en el sector público, como es la conformación de federaciones y confederaciones, la protección del fuero sindical, el cumplimiento del contrato colectivo, la aplicación de sanciones por prácticas antidiscriminatorias, y la no injerencia de titulares de las instituciones en asuntos sindicales”⁸⁷

Así también, se procedió a realizar reformas Constitucionales, que restringen libertades y garantías sindicales, en el orden jurídico, inicia un proceso de reforma a los artículos 47 y 48 de la Constitución; dichas reformas son incoherentes con los convenios 87 y 98 de la OIT son contrarias a dicho convenios ya que restringen muchas de la libertades y garantías dadas en dicho convenios; ha sido una táctica de la misma derecha arena hacer creer que ambos tienen relación una relación armónica. Es de notar que el que la antidemocrática Constitución establece: “Art. 221.- Se prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos “, dicho artículo permanece integro.

⁸⁷ ITUC, Informe Anual sobre las violaciones de los Derechos sindicales 2008, El Salvador.

CAPITULO IV

MARCO JURIDICO.

4.1 Legislación Nacional Referida al Derecho de Sindicalización.

Para abordar la este apartado resulta indispensable hacer mención que para los años 1920, en El Salvador ya se comenzaba a hablar del derecho al trabajo, esto sin que existiera como tal una ley especial que lo regulase exclusivamente, sin embargo en lo aplicable se utilizaba la legislación civilista para normarlo; en este periodo inician los zapateros, los panificadores y otros grupos de artesanos a reunirse para buscar el reconocimiento y defensa de sus derechos como trabajadores logrando así que el periodo de gobierno del presidente Pío Romero Bosques se decretaran leyes como:

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

Pero no ha sido hasta la reforma constitucional publicada el 01/09/2009, que se incorporo en nuestro principal cuerpo normativo una libertad plena para que tanto empleados privados como empleados públicos puedan libremente formar sindicatos.⁸⁸

⁸⁸ <http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/sindicatos.htm>.

Resulta indispensable mencionar que los momentos más trascendentales en el reconocimiento de libre sindicalización son los siguientes:

1945: el 29 de noviembre de este año se aprobó una nueva Constitución Política, que prácticamente era la misma Constitución de corte liberal de 1886, pero con un agregado bajo el título: “Familia y Trabajo”. Específicamente el Art.160 de esta Constitución, decía: “El derecho de huelga de los trabajadores y el paro de los patronos serán reglamentados por la ley”.

1946: El 12 de enero de este año se aprobó la “Ley General de Conflictos Colectivos de Trabajo”. Esta ley, sin reconocerse aún la existencia legal de los sindicatos, reconoció el derecho de huelga e implícitamente el derecho de coalición de los trabajadores. Pero más bien, lo que pretendía dicha ley era regular la huelga para quitarle la contundencia que por naturaleza tiene como instrumento de lucha de la clase obrera.

1950: En este año, el 09 de agosto, se aprobó la primera “Ley de Sindicatos de Trabajadores”. Con ella se reconoce por primera vez en la historia del país, el derecho de sindicación, pero limitado a la constitución de sindicatos de gremio y sindicatos de empresa. Asimismo se establece que fue en este mismo año y etapa, en que el Derecho a la Sindicalización se eleva a la categoría de Principio Constitucional, de hecho se estableció en el Art. 160 de la Constitución de ese año las Libertades de Reunión y de Asociación.⁸⁹

⁸⁹ El Salvador, Asamblea Constituyente, Documentos Históricos 1950-1951.

El 14 de septiembre de este mismo año, entró en vigencia la Constitución Política de 1950, que es ya de corte intervencionista. Esta nueva Constitución, en los artículos 191,192 y 193, reconocía los derechos de contracción colectiva, sindicación y huelga, respectivamente, pero a la vez, el Art.110 de la misma, prohibía la huelga para los funcionarios y empleados públicos.⁹⁰

1951: En este año se aprobó una nueva “Ley de Sindicatos”, debido a la necesidad de armonizar la ley secundaria con los principios que reconocía la nueva Constitución Política. Esta Ley de Sindicatos, además de regular la constitución de sindicatos de gremio y de empresa, como la anterior, regulaba los sindicatos de industria. En sus Considerandos, la referida ley exponía que no era conveniente aún la constitución de sindicatos de sindicatos, es decir, de federaciones.

1952: Por las mismas razones expuestas en el párrafo anterior, en este año se aprobó una nueva “Ley de Contratación Colectiva de Trabajo”.

1962: Esta Constitución Política, en sus artículos 190, 191 y 192, respectivamente, reconocía los mismos derechos que ya reconocía la Constitución de 1950, pues, como se sabe, casi era la misma.

Pero además, el Art.191 de la Constitución de 1962, expresamente reconoció el derecho de sindicación para los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas. El Art.110 de esta Constitución también prohibía la huelga para los funcionarios y empleados públicos.

⁹⁰ Ibíd. Pág. 19

1963: En las Disposiciones Transitorias de la Constitución Política de 1962, específicamente en el Art.224, se establecía que dentro del plazo de un año, contado a partir de la vigencia de dicha Constitución, debía promulgarse el Código de Trabajo, del que hablaba el Art.182 de la misma. Es por esta razón que el 22 de enero de 1963, se aprobó en este país el primer Código de Trabajo; éste regula ya las Federaciones, las 29 Confederaciones, el Contrato-Ley y la contratación colectiva hasta para los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas.

1972: El 23 de junio de este año, la Asamblea Legislativa aprobó un nuevo Código de Trabajo, el cual reconoce y regula los mismos derechos e instituciones del derecho colectivo que se han mencionado.

1983: La Constitución de 1983 también reconoce expresamente el derecho de contratación colectiva, el de asociación profesional o sindicación –inclusive para los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas- y el derecho de huelga, en los artículos 39, 47 y 48, respectivamente. Además -esto es lo novedoso-, reconoce expresamente el derecho de los trabajadores del campo de formar o constituir sindicatos⁹¹.

Este reconocimiento lo hace en el Art.47 inciso tercero, que dice: “Las normas especiales para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión”.

⁹¹ Op. Cit, Alberto Monge, José Luis. Op. Cit, pág., 27 y 28.

4.1.1 Constitución de la República de El Salvador de 1983.

La Constitución de la República de El Salvador, da pautas muy concretas relacionadas con la asociación de los trabajadores, tal es el caso del artículo 7 de la misma que dice: “Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”. Esta disposición recoge de forma explícita la libertad de asociación de una forma general para todos los habitantes de la república, de ahí, que resulte necesaria una disposición específica para las asociaciones de naturaleza sindical.

Esta misma libertad de asociación es expresada también en el artículo 47, así como se sientan las bases generales del funcionamiento de los sindicatos tanto de empleados privados como públicos: “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, los funcionarios y empleados públicos y los empleados municipales.

No dispondrán del derecho consignado en el inciso anterior, los funcionarios y empleados públicos comprendidos en el inciso tercero del Art. 219 y 236 de esta Constitución, los miembros de la Fuerza Armada, de la Policía Nacional Civil, los miembros de la carrera judicial y los servidores públicos que ejerzan en sus funciones poder decisorio o desempeñan cargos

directivos o sean empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.

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

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

Las normas especiales para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión.

Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.

Asimismo, se reconoce a los trabajadores y empleados mencionados en la parte final del inciso primero de este artículo, el derecho a la contratación colectiva, con arreglo a la ley. Los contratos colectivos

comenzarán a surtir efecto el primer día del ejercicio fiscal siguiente al de su celebración. Una ley especial regulará lo concerniente a esta materia".⁹²

El artículo Anteriormente transcrito es constitucionalmente el cimiento para la libre sindicalización por parte de los empleados públicos, al establecer de forma equiparada la libertad de sindicalización tanto de los empleados del área privada como también del área pública es importante hacer mención que este Artículo es relativamente innovador en el sistema jurídico del país, ya que no fue sino con el Decreto Legislativo número 1(08/2006) publicado en el Diario Oficial el 01/09/2006 que se realizó la reforma constitucional que vino a permitir que los empleados públicos tuviesen acceso a la formación de sindicatos, esta reforma a su vez está inspirada en la ratificación del Convenio 87 de la OIT el cual trajo consigo la obligación de no hacer distinciones para efectos de sindicalización entre empleados privados y públicos.

A continuación se transcribe la exposición de los considerandos que tal decreto contiene.

ACUERDO DE REFORMAS CONSTITUCIONALES No. 1
LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,
CONSIDERANDO:

I. Que la Constitución de la República en su artículo 47 consagra el derecho de sindicación de los trabajadores privados, y con relación a los

⁹² Constitución de la República de El Salvador, Comisión Coordinadora del Sector de Justicia Unidad Técnica Ejecutiva UTE. Tomo I San Salvador.

trabajadores del sector público, reconoce únicamente este derecho a los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

II. Que los demás trabajadores del Estado y municipales, son parte de la clase trabajadora en general, por lo se hace necesario regular el ejercicio del derecho de libre sindicación en favor de los mismos, excluyendo los que de acuerdo con la Constitución y Convenios Internacionales no pueden gozar de este derecho.

III. Que careciendo nuestro ordenamiento constitucional de disposiciones habilitantes para el ejercicio del derecho de libre sindicación por parte de todos los trabajadores del Estado y municipales, es necesario emitir las reformas constitucionales pertinentes.

Es interesante como en el romano segundo, se hace ver que es innecesario hacer distingo para permitir la libre sindicalización tanto a empleados públicos como también a los empleados públicos, en el sentido que independientemente del calificativo que le demos por la particular relación laboral en la que se encuentren, no dejan de ser trabajadores a los cuales no existe razón para hacerle distingo en el reconocimiento a sus derechos.

Ahora bien, es necesario hacer mención que si bien se reconoce la libertad sindical a los empleados públicos esta también contempla una serie de restricciones en atención al tipo de servicio que se esté prestando, así el artículo claramente exceptúa de esta libertad, a los miembros de la Fuerza Armada, de la Policía Nacional Civil, los miembros de la carrera judicial y los servidores públicos que ejerzan en sus funciones poder decisorio o desempeñan cargos directivos o sean empleados cuyas obligaciones son de

naturaleza altamente confidencial; además de los comprendidos en el inciso tercero del Artículos 219 y en el Artículo 236 de la Constitución de la República de El Salvador, es decir: Los ministros, los viceministros de Estado, el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, los Secretarios Generales de la República de El Salvador, los embajadores, los directores Generales, los Gobernadores Departamentales y los Secretarios particulares de dichos funcionarios.

Es así como este Artículo ha venido a dar cumplimiento o a materializar lo ya regulado en el Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT, al desarrollar que existe libertad sindical sin ninguna distinción.⁹³ En este sentido, también se ha dejado sin efecto la resolución con referencia; que la Sala de lo constitucional emitió por considerar que existía contradicción entre el Artículo 47 de la Constitución de la República y el Artículo 2 del Convenio 87 en mención.

Además, de lo anterior la Constitución de la República de El Salvador, trata acerca de acciones que utilizan los sindicatos para obtener sus fines, tales como la huelga y el paro; lo anterior se encuentra claramente estipulado en el artículo 48 de la Carta Magna: “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”

⁹³ Núñez Mancía, Ena Lilian “Jurisprudencia Laboral: Sentencia Corte Suprema de Justicia”, San Salvador 2008. pág. 56.

4.1.2. Código de Trabajo.

El Código de Trabajo de El Salvador tiene todo un capítulo dedicado al SINDICATO, desde las garantías para su existencia, su conformación, y su gobierno. Además en el contexto internacional, la OIT y los tratados internacionales suscritos por el Estado Salvadoreño dan firme respaldo. Sin embargo, a pesar de que el esta Ley de la República de El Salvador garantiza que todas y todos las trabajadoras y trabajadores pueden y tienen derecho y garantía de parte del Estado para agruparse en organizaciones para defender y reivindicar sus luchas, los patronos continuaron con la represión⁹⁴ .

Es evidente que la legislación secundaria necesita armonizarse con nuestro principal cuerpo normativo, específicamente el Código de Trabajo, para poder dar pleno cumplimiento a los preceptos ratificados en el Convenio 87 de la OIT, sin embargo de una forma bastante genérica el Código de trabajo a partir del Libro Segundo específicamente en el Capítulo Primero Las Asociaciones Profesionales. Mas sin embargo es menester mencionar que por estar los empleados públicos bajo regímenes especiales que los regulen, no se encuentra regulación amplia en el Código de Trabajo respecto de la Libertad Sindical para los empleados públicos, mas sin embargo este cuerpo normativo como supletorio de la normativa especial debe adecuarse a la reciente reforma constitucional para propiciar armónicamente el asidero supletorio de la normativa regulatoria del sindicalismo público.

⁹⁴ <http://alzatuvozoya.blogspot.com/2009/12/libertad-sindical-en-el-salvador.html>

4.1.3 Ley del Servicio Civil.

En el Salvador es a partir de la aprobación del Convenio 87 de la OIT - 22 de agosto de 2006- que se permite la sindicalización al sector público y en particular la Asamblea Legislativa reformó la Ley de Servicio Civil, para establecer la forma en que deben constituirse los sindicatos en las instituciones públicas (del Estado y de los municipios) y la forma en que deben celebrarse los contratos colectivos entre los sindicatos y las instituciones públicas. De esta manera, se reconoce una nueva clase de sindicatos en el país: Sindicatos de instituciones públicas.

En apariencia la ratificación del Convenio 87 de la OIT darían mayores libertades y garantías sindicales las cuales se ampliarían a los trabajadores públicos; dicha celebración duraría poco tiempo ya amparándose en la reaccionaria Constitución la Corte Suprema de Justicia declaró inconstitucional el Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT el día el 16 de octubre del 2007.

Sin embargo la nueva Ley de Servicio Civil, que ya está vigente, vino a ampliar la gama de restricciones al derecho de sindicalización en el sector público. Quedan excluidos de los beneficios de los convenios, y por tanto del derecho a sindicalizarse, no sólo funcionarios de alto nivel en el sector público, sino quienes realizan diversas funciones como bodegueros, colectores, tesoreros, pagadores.

Esta Ley además, no regula otros derechos fundamentales para el ejercicio de la libertad sindical en el sector público, como es la conformación de federaciones y confederaciones, la protección del fuero sindical, el cumplimiento del contrato colectivo, la aplicación de sanciones por prácticas

antidiscriminatorias, y la no injerencia de titulares de las instituciones en asuntos sindicales”⁹⁵

Es así que el Artículo 73 de la ley del Servicio Civil aborda la posibilidad de formar sindicatos, mas sin embargo hace la salvedad de una serie de funcionarios los cuales por la misma posición que en la institución a la que pertenecen tienen, no pueden formar sindicatos.

4.1.4 Reforma Constitucional de los Art. 47 y 48.

Esta misma libertad de asociación es expresada también en el artículo 47, así como se sientan las bases generales del funcionamiento de los sindicatos tanto de empleados privados como públicos: “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, los funcionarios y empleados públicos y los empleados municipales.

No dispondrán del derecho consignado en el inciso anterior, los funcionarios y empleados públicos comprendidos en el inciso tercero del Art. 219 y 236 de esta Constitución, los miembros de la Fuerza Armada, de la Policía Nacional Civil, los miembros de la carrera judicial y los servidores públicos que ejerzan en sus funciones poder decisorio o desempeñan cargos directivos o sean empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.

⁹⁵ ITUC, Informe Anual sobre las violaciones de los Derechos sindicales 2008.

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

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

Las normas especiales para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión.

Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.

4.2 Legislación Internacional referida al Derecho de Sindicalización.

❖ Declaración Universal de los Derechos Humanos (Art. 234)

Este artículo declara: “Todas las personas tienen derecho a formar sindicatos o a sindicarse para la defensa de sus intereses”

Esta declaración tiene vigencia internacional desde el 10 de diciembre de 1948.

❖ **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (16 de diciembre de 1966)**

El Art.8 de este Pacto reconoce entre otros derechos, el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones internacionales o a afiliarse a las mismas. Reconoce también el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

❖ **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (16 de diciembre de 1966)**

El Art.22 de dicho Pacto contiene normas que tutelan el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

❖ **Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. “Carta de Bogotá” (2 de mayo de 1948)**

En su Art.26 se refiere al derecho de los trabajadores y de los empleadores de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses. Prescribe, además que los trabajadores tienen derecho a la huelga y que la ley de cada país debe regular este derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicio.

❖ **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)**

Esta Declaración, en el Art. XXII, reconoce el derecho que tiene toda persona de poder asociarse con otras, para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos, sean estos, de orden político, económico, religioso,

social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden; además se establece como ya se ha dicho, que en caso de conflicto con las leyes ordinarias de El Salvador, prevalecerá el Tratado. Asimismo.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. “Pacto de San José” (22 de noviembre de 1969)

La Convención Americana, en su artículo 16.1 se refiere al derecho de todas las personas a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole. Asimismo, en su Art.26, se refiere a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de una forma muy general, estableciendo el compromiso de los Estados Partes de adoptar providencias para lograr progresivamente la plena efectividad de estos derechos. Por supuesto que aquí está incluida la trilogía de derechos colectivos de las que se ha venido hablando.

❖ **Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. “Protocolo de San Salvador” (17 de noviembre de 1988)**

El Protocolo de San Salvador, a diferencia de la Convención Americana, desarrolla en forma muy detallada las obligaciones de los Estados Partes en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El Art.8.1 de este instrumento se refiere al derecho de sindicalización de los trabajadores y al derecho de huelga de los mismos, de una forma muy parecida a lo que estableció, sobre dichos derechos, el Pacto Internacional

de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual fue comentado líneas arriba.⁹⁶

Con todo lo dicho en este apartado no puede quedar ninguna duda de que el derecho a la libertad sindical es un derecho humano fundamental, reconocido como tal por la comunidad internacional, tanto en el Sistema Universal de Derechos Humanos, como en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Es además oportuno aclarar, que todos estos instrumentos han sido suscritos y, en su caso, ratificados por el Estado de El Salvador. En consecuencia, de conformidad al Art.144 de la Constitución de la República, los Convenios o Tratados y el Protocolo de San Salvador, son leyes de la República; y en caso de conflicto con las leyes ordinarias de El Salvador, prevalecerá el Tratado.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativos a la Libertad Sindical.

La Organización Internacional del Trabajo, es una Organización Especializada, perteneciente la Organización de las Naciones Unidas (ONU), para tratar los problemas relativos al trabajo, en ese carácter, la OIT ha aprobado cinco convenios que se refieren especialmente al tema de la libertad sindical.

⁹⁶ Breve Comentario Sobre la Libertad Sindical, op. cit pág., 9 y 10.

Dichos Convenios son los siguientes:

1) Convenio número 87 “Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación”, el cual puede ser citado como el “Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948”.

2) Convenio número 98 “Convenio relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva”, que podrá ser citado como el “Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949”.

3) Convenio número 135 “Convenio relativo a la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa”, que podrá ser citado como el “Convenio sobre los Representantes de los Trabajadores, 1971”.

4) Convenio número 151 “Convenio sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública”, que podrá ser citado como el “Convenio sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, 1978”.

5) Convenio número 154 “Convenio sobre el Fomento de la Negociación Colectiva”, que podrá ser citado como el “Convenio sobre la Negociación Colectiva, 1981”.

4.2.1 Convenios de la OIT, sobre La Libertad Sindical los cuales han sido Ratificados por la República de El Salvador.

4.2.1.1 Convenio Numero 87 Referido a La Libertad Sindical y a la Protección del derecho de Sindicalización.

Este convenio fue adoptado por la conferencia en 1948 y entro en vigor el 4 de Julio de 1950, sin embargo es ratificado por el Estado Salvadoreño hasta el 22 de agosto del año 2006, este convenio viene a tener la posibilidad de materialización de su contenido hasta el año 2009, con la reforma del Art. 47 de la Constitución de la República de El Salvador.

Este convenio viene a ampliar el ámbito personal para la libre sindicalización ya que en el Art.2 dispone que “los trabajadores y los empleados sin ninguna distinción, tienen el derecho de constituir organizaciones, así como de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas, mas sin embargo excluye a los miembros de la Fuerzas Armadas y de la Policía, es así que al reformar el Art 47 de la Constitución de la República el legislador retoma esta exclusión⁹⁷.

El Convenio 87 está constituido de dos partes las cuales a continuación se desglosaran:

En una primera parte del Convenio 87 que va desde el artículos 1 al 10, se regula lo relativo a la libertad sindical del trabajador frente al órgano Estatal, mientras que en la segunda parte que comprende e el Art. 11,

⁹⁷ Von Potobsky, Gerardo y Bartolomei de la Cruz, Héctor G. “La Organización Internacional del Trabajo”. Editorial Astrea. Buenos Aires. 1990. Pág. 237 y 238.

comprende lo que es la protección de la libertad sindical pero ya frente a los empleado.

En relación con el Estado, se han considerado como esenciales los principios siguientes, que comprenden las distintas facetas de la vida sindical: 1) Reconocimiento del derecho de sindicación; 2) Creación de organizaciones sin autorización previa; 3) Libre elección del tipo de organizaciones que, trabajadores y empleadores, deseen constituir; 4) Funcionamiento de las organizaciones, libres de la injerencia de las autoridades públicas; 5) Disolución o suspensión: las organizaciones no pueden estar sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa; 6) Federaciones y Confederaciones: las organizaciones de trabajadores o empleadores tienen el derecho a constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas; 7) Afiliación internacional: las organizaciones, federaciones y confederaciones tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores; 8) Personalidad jurídica: las organizaciones, sus federaciones y confederaciones tienen derecho a que se les otorgue la personalidad jurídica, sin condiciones que limiten las garantías previstas en los artículos 2, 3 y 4 del Convenio en comento; 9) Las organizaciones y la legalidad: las organizaciones de trabajadores y de empleadores, al ejercer los derechos reconocidos en el Convenio, deben respetar la legalidad⁹⁸.

Después de enunciar los principios establecidos en la PARTE I de este Convenio, es procedente analizar cada uno de los artículos que contiene esta parte. Este análisis se realizará tomando en cuenta lo que al respecto han expresado los organismos de control de la OIT; es decir, el

⁹⁸ Principios, normas y procedimientos de la OIT en materia de Libertad Sindical. Separata.

Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Artículo 1

“Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes”.

En este artículo se establece el objeto del Convenio, en él se obliga a todo Estado Miembro de la OIT que lo ratifique, a poner en práctica las disposiciones siguientes:

Artículo 2

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

Puede observarse que en el inciso primero del Art.2, el Convenio se refiere a la libertad personal e individual de sindicación, conocida también como autonomía individual, cuando expresa: “Los trabajadores y los empleadores..” En la frase “sin ninguna distinción” regula el ámbito de aplicación personal del convenio, adoptando un principio universal, en el cual incluye trabajadores dependientes e independientes, trabajadores del sector privado y del sector público, trabajadores migrantes y trabajadores del mar, etc.

Se ha dicho que el tema del campo de aplicación, en un sentido universal, no está relacionado con el tema de la huelga. Más adelante

(Art.9.1) se establece que “La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplica a la Fuerza Armada y a la Policía las garantías previstas en el presente Convenio”.

La expresión “y sin autorización previa” significa que los trabajadores y empleadores pueden constituir las organizaciones que estimen convenientes sin necesidad de pedir autorización para ello a la autoridad pública, lo cual no contradice el hecho de que en la mayoría de países se les exija un trámite administrativo para obtener la personalidad jurídica.

Con la frase: “las organizaciones que estimen convenientes”, se refiere tanto a la libre elección, por parte de los trabajadores y de los empleadores, de la estructura y composición de dichas organizaciones, como al tema de la unidad y pluralidad sindical.

En la parte referida a la estructura y composición de las organizaciones, se ha discutido sobre el número mínimo requerido para la constitución de un sindicato. Los órganos de control de la OIT han considerado aceptable las cifras de siete a veinticinco miembros, como se regula en algunos países, pero han estimado excesivo exigir un mínimo de cincuenta o más miembros, ya que esto puede obstaculizar seriamente la constitución de los sindicatos.⁹⁹

Respecto al tema de la organización y estructura, también se considera el hecho de que estas organizaciones de base puedan federarse y confederarse libremente.

En cuanto a la unidad y pluralidad sindical se ha dicho que esta última sea posible en todos los casos; es decir, que se permita que en una misma

⁹⁹ Von Potobsky, Gerardo y Bartolomei de la Cruz, Héctor. Ob. Cit. Pág.338.

empresa o institución pueda haber dos o más sindicatos. La unidad sindical, o sea, la existencia de un solo sindicato, no debe ser obligatoria en el derecho interno, sólo se permite cuando esa unidad resulte de la sola voluntad de los interesados.

Artículo 3

“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.”

Este artículo se refiere a la libertad colectiva de sindicación o autonomía colectiva. En él se establece expresamente el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos y el derecho de elegir libremente a sus representantes o dirigentes sindicales.

Es decir, estas actividades las deben realizar dichas organizaciones sin intervención de las autoridades administrativas.

No obstante lo anterior, en cuanto al derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, se permite la aprobación de normas legislativas tendentes a asegurar la democracia dentro de los sindicatos, especialmente relacionadas con la existencia y estructura de los mismos, así como a los derechos esenciales de sus miembros.

En cuanto a la libertad de los sindicatos para elegir a sus representantes, se dice que si es necesario ejercerse algún tipo de control tendente a evitar que surjan conflictos y asegurar la regularidad del acto, dicho control es preferible que lo ejerza la autoridad judicial competente y no la autoridad administrativa, porque se corre el riesgo de que la intervención de ésta parezca arbitraria.

Lo mismo se opina respecto al derecho de los sindicatos de “organizar su administración y sus actividades”. Sin embargo, en lo que se refiere a los fondos y bienes sindicales, se aceptan las medidas de control de parte de la autoridad administrativa, con el propósito de prevenir abusos y proteger a los propios miembros contra una mala gestión financiera; pero tales medidas deben limitarse a la presentación periódica de los estados financieros y al suministro de la información, sobre puntos específicos que requieran aclaración.

Finalmente, en cuanto al derecho de los sindicatos de “formular su programa de acción”, se ha entendido que incluye el derecho de huelga, pero siempre con las limitaciones razonables en atención a los servicios esenciales a la comunidad.

Artículo 4

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

Este artículo dispone que las organizaciones de trabajadores o de empleadores no deban disolverse o suspenderse mediante procedimientos seguidos por autoridades administrativas, sino mediante un procedimiento

judicial en el cual conozca del caso un funcionario que es especialista en Derecho Laboral.

En otros términos si fuere necesario que las autoridades adopten una medida extrema de esta naturaleza, debería ser a través de un procedimiento judicial que proporcione todas las garantías legales a las organizaciones interesadas¹⁰⁰

Artículo 5

“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores”.

Esta disposición constituye también una expresión de la libertad colectiva de sindicación, toda vez que permite que los sindicatos puedan constituir organizaciones de grado superior o afiliarse a éstas; y tanto las unas como las otras tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de la misma naturaleza.¹⁰¹

Artículo 6

“Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y empleadores”.

¹⁰⁰ Von Potobsky, Gerardo y Bartolomei de la Cruz, Héctor. Ob. Cit. Pág.368.

¹⁰¹ Breve Comentario Sobre la Libertad Sindical, op. cit pág., 15.

En este artículo se hace extensivo para las federaciones y confederaciones los derechos concedidos a los sindicatos entre ellos: constituirse sin autorización previa, que se les otorgue personalidad jurídica, elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente a sus representantes, organizar sus actividades y administración, formular y ejecutar su programa de acción y a no ser disueltos ni suspendidos por vía administrativa.

Artículo 7

“La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio”.

De acuerdo a esta disposición, las organizaciones que aquí se comentan, no pueden sujetarse a condiciones que limiten sus libertades colectivas, para la adquisición de su personalidad jurídica.

Al respecto, es oportuno señalar que, en El Salvador, antes de las reformas del Código de Trabajo, aprobadas el 21 de abril de 1994, era requisito indispensable para constituir un sindicato y, consecuentemente, para aprobarle su personalidad jurídica, que a la sesión de constitución asistiera un notario o uno o más delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que se garantizara “el cumplimiento de la ley”. Como podrá observarse, tal requisito entra en contradicción con la disposición en comento.

Actualmente, el Art. 213 del Código de Trabajo y el Art.80 de la Ley de Servicio Civil, establecen que es potestad (no obligación) de los interesados solicitar la presencia de un notario, o de uno o más delegados del Ministerio

de Trabajo y Previsión Social. No obstante lo anterior, en la práctica se continúa exigiendo el mencionado requisito, lo cual demuestra que la autoridad administrativa correspondiente no ha entendido el sentido y alcance de la disposición arriba descrita y de la reforma referida. También hay que observar que al legislador salvadoreño se le pasó por alto reformar el Art.259 del Código de Trabajo, en el mismo sentido en que se reformó el Art.213 de dicho Código.

Artículo 8.1

“Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad. 2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas en el presente Convenio”.

En el ejercicio de la libertad sindical, los titulares de este derecho, están obligados a respetar la legalidad de sus respectivos países. El pleno ejercicio de este derecho sólo es posible bajo un sistema democrático de gobierno, en el cual impere el Estado de Derecho. Pero la legislación nacional no puede aplicarse de forma que violente o menoscabe las garantías mínimas que ya se han comentado.

Artículo 9.1

“La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas en el presente Convenio. 2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del

Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio”.

Lo dispuesto en el Art. 9.1 está referido también al campo de aplicación del Convenio. En él se establece la potestad para que cada Estado parte determine, en su legislación interna, la forma en que se apliquen estas garantías, a la fuerza armada y a la policía, todo en atención a la finalidad y naturaleza misma de estas instituciones.¹⁰²

En el Art. 9.2 se establece una especie de lo que en doctrina se conoce como el “principio de consolidación de las normas laborales”, puesto que la ratificación del Convenio, no autoriza a los Estados partes para que eliminen las condiciones de trabajo y garantías sindicales ya reconocidas por el derecho interno a estos servidores públicos. Ello es así, porque en algunos países se permite la sindicalización aún en dichas instituciones.

Artículo 10

“En el presente Convenio, el término ‘organización’ significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”.¹⁰³

A los efectos del Convenio, el término “organización”, se refiere a toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto

¹⁰² Reynoso Castillo Carlos, Libertad Sindical en el Convenio 87 de la OIT. México, 1998, pág. 101.

¹⁰³ Breve Comentario Sobre la Libertad Sindical, op. cit pág., 14- 16 y 18.

fomentar y defender los intereses de sus miembros; es decir, se refiere a los sindicatos, federaciones y confederaciones.

La PARTE II del Convenio la constituye únicamente el Art.11, en el cual se establece la obligación para todo Estado Miembro de la OIT que ratifique el Convenio, de adoptar medidas para garantizar, a los trabajadores y empleadores, el libre ejercicio del derecho de sindicación.

En la práctica, esta disposición se ha considerado más bien una garantía de los trabajadores frente a los empleadores, y esas medidas de protección que deben adoptarse se refieren a: la discriminación antisindical y a los actos de injerencia, lo cual se desarrolla ampliamente en los artículos 1 y 2 del Convenio número 98.

4.2.1.2 Convenio Número 98 Referido Sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva.

El Convenio 98 se denomina derecho de sindicación y negociación colectiva. Adoptado el primero de julio de 1949 en Ginebra y ratificado. Con el principio establecido en este convenio consiste en la protección de los trabajadores en ejercicio del derecho de sindicación y la protección contra acto de injerencia contra dichas organizaciones (léase sindicatos) y el fomento de la negociación.

El convenio regula que los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical. Especialmente protege el rechazo de su contratación a

causa de su afiliación sindical, o el despido por su participación en actividades sindicales.

Por otra parte, se deben crear organismos nacionales, o sea, autoridades gubernamentales para garantizar el derecho de sindicación de los trabajadores. Asimismo, el gobierno debe garantizar y proteger la negociación y los contratos colectivos de dichas organizaciones o sindicatos, este convenio viene a ser complemento del convenio 87 anteriormente comentado.

A continuación se plasma tal convenio:

Artículo 1

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

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
- b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”.

Este artículo viene a establecer que la estabilidad laboral no puede depender de la pertenencia o no a un sindicato, en este sentido viene a ser

una garantía del trabajador frente al patrono incluso frente al sindicato mismo, es decir que viene a ser una especie de fuero mediante el cual un trabajador sindicalizado no obstante no ser directivo sindical, no puede ser despedido por la pertenencia al sindicato.

Artículo 2

“1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores”.

Este artículo es una garantía no solo para el sindicato de trabajadores, sino también para el sindicato de patronos, puesto que viene a evitar la injerencia de unos en los otros recíprocamente, siendo así obstáculo a la formación de Sindicatos Blancos.

Artículo 3

“Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes”.

Es claro el artículo en mencionar la necesidad de que los países que suscriban este convenio, creen las condiciones adecuadas para la operacionalización del mismo convenio.

Artículo 4

“Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.

Artículo 5

Numeral 1: La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

Numeral 2: De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas por el presente Convenio”.

Artículo 6

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

4.2.1.3 Convención Número 151 Relativa a la Protección del Derecho de Sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el Ámbito público.

El cuerpo normativo que a continuación se comenta, fue adoptado por la Conferencia General de la OIT el 27 de junio de 1978, en su sexagésima cuarta reunión. Entró en vigor el 25 de febrero de 1981¹⁰⁴

Como podrá observarse, este Convenio es aprobado treinta años después que el Convenio 87 y veintinueve años después que el Convenio 98. Sucedió que ya en 1978, el sector de empleados públicos en el mundo había crecido significativamente, en cantidad y organización.

Sin embargo, algunos gobiernos aún no aceptaban ratificar los Convenios básicos (87 y 98) por el ámbito de aplicación universal que éstos exigen; es decir, se aplican también en el sector público.

En estas condiciones se estudia la posibilidad de aprobar, y efectivamente se hizo, un instrumento de aplicación exclusiva en las relaciones de trabajo que se establecen en la administración pública;

¹⁰⁴ Von Potobsky, Gerardo y Bartolomei de la Cruz, Héctor. Ob. Cit. Pág.358.

instrumento que es “más flexible” en sus exigencias sobre las libertades sindicales, si se le comprara con los Convenios bases (87 y 98).

Las normas de contenido sustantivo, en el Convenio 151, están comprendidas del Art.1 al Art.9; mismos que se analizan a continuación.

Artículo 1:

“1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.

2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.

3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía”.

Este artículo viene a enmarcar el objeto de aplicación del convenio el cual es los empleados públicos, además de ratificar el indubio-pro trabajador, respecto a la legislación puesto que siempre y cuando otro cuerpo normativo sea más favorable, tendrá prioridad sobre el convenio en análisis.

Los Convenios más favorables a que alude tal disposición, son sin duda el Convenio 87 y el 98. En tal sentido, la ratificación del Convenio 151 tiene importancia para los trabajadores públicos de un país, cuando su

gobierno aún no haya ratificado los Convenios base (87 y 98); caso contrario, su importancia es mínima, si es que la tiene.

El párrafo 2 de este mismo artículo, permite que la legislación nacional determine en qué medida debe aplicarse este Convenio a los funcionarios y a los empleados de confianza de la Administración Pública¹⁰⁵.

Artículo 2:

“A los efectos del presente Convenio, la expresión ‘empleado público’ designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1”.

Aquí se define de forma circular lo que significa para los efectos del Convenio, la expresión “empleado público”. Por tanto, será empleado público aquel servidor de la administración pública a quien no se le apliquen disposiciones más favorables de otros Convenios internacionales de trabajo.

Artículo 3:

“A los efectos del presente Convenio, la expresión ‘organización de empleados públicos designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.”

En este artículo la expresión “cualquiera que sea su composición” se refiere también a los sindicatos mixtos de los que forman parte trabajadores de diversos sectores.¹⁰⁶

¹⁰⁵ Breve Comentario Sobre la Libertad Sindical, op. cit pág., 24.

¹⁰⁶ Von Potobsky, Gerardo y Bartolomei de la Cruz, Héctor. Ob. Cit. Pág.363.

Artículo 4:

“1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;

b) Despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización”.

Este artículo viene a proteger a los empleados públicos frente a la frente al patrono para el caso la administración pública, garantizar la libre sindicalización tanto en sentido positivo como en sentido negativo.

Artículo 5

“1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.

2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.

3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública”.

También este artículo prácticamente reproduce el Art.2 del Convenio 98. Se busca la no injerencia de la autoridad pública en el quehacer de las organizaciones de empleados públicos.

Artículo 6:

“1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.

2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.

3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado”.

Este artículo recoge el objeto principal del Convenio Número 135 de la OIT. Se refiere al reconocimiento y concesiones que debe otorgárseles a los dirigentes o representantes de las organizaciones de empleados públicos, para que puedan realizar sus funciones de dirigentes.

Artículo 7:

“Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones”.

Lo dispuesto en el presente artículo, es en parte una réplica de lo que contiene el Art.4 del Convenio 98. Se establece la obligación estatal de adoptar medidas adecuadas para que, a través de la negociación o contratación colectiva, se fijen las condiciones de trabajo en la Administración pública. Pero este Art.7 habla también de “cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones”, por lo que se puede afirmar que este Convenio es menos favorable que el Convenio 98. Por esta disposición, en algunos países, se limitan a implementar mecanismos de consulta que es algo muy diferente a la negociación.

Artículo 8:

“La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados”.

Este artículo viene a garantizar seguridad más que al sector sindical a la comunidad en general puesto que ha previsto la necesidad de la continuidad en la prestación de los servicios públicos en este sentido hace un llamado a los países miembros para buscar soluciones de conflictos que eviten el paro de labores por los entes encargados de prestarlos.

Artículo 9:

“Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones”.

Esta disposición está fundamentada en la indivisibilidad, interdependencia y complementariedad que existe entre los derechos individuales y los derechos sociales. No se concibe una tutela y ejercicio de unos, desconociendo los otros y viceversa.

4.3 La Libertad Sindical Vista desde el Derecho Comparado.

4.3.1 Guatemala:

Con la llegada al gobierno de un partido progresista, por medio de Álvaro Colón, los movimientos sociales y sindicales han iniciado una mayor incidencia dentro de las políticas públicas, presionando al gobierno a cumplir un pliego de peticiones donde se señalan temas de importancia como la impunidad en el tema del asesinato de líderes sociales y dirigentes sindicales, situación que es cada vez más alarmante en dicho país.¹⁰⁷

La Constitución y el Código de Trabajo reconocen la libertad sindical de los trabajadores y todos los trabajadores/as tienen el derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos, inclusive los empleados del sector público, a excepción de los miembros de las fuerzas de seguridad.

¹⁰⁷Julia Menéndez, Javier Valdez “Impunidad Sindical el Verdadero Rostro de Centro América”, Primera edición pag.31. 2009.

Es así que en Guatemala, junto con la garantía constitucional de libertad sindical, se establece adicionalmente que esta se ejercerá "...sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley...los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo¹⁰⁸," esto demuestra que existe una regulación mas amplia respecto a la libertad sindical que en nuestro país.

Algunos datos estadísticos nos demuestran que los trabajadores/as tienen el derecho de sindicalización y de negociación colectiva a condición que el sindicato represente a más del 25% de la plantilla en la empresa, un requisito considerado excesivo por la OIT. Asimismo, los sindicatos pueden afiliarse a confederaciones internacionales.

La ley estipula un sistema de tribunales laborales y de bienestar social para decidir respecto a las violaciones del Código Laboral. Las zonas francas del país no están exentas del cumplimiento de las Leyes laborales.

El artículo 220 del Código Laboral establece que los miembros del Comité Directivo deben entregar una declaración jurada donde se haga constar que son guatemaltecos de origen, que carecen de antecedentes penales y que son trabajadores activos de la empresa o independientes. Los empleadores no deben cumplir con ninguno de estos trámites, lo que no sólo profundiza las desigualdades existentes ante la ley para la patronal y los trabajadores/as, sino que también introduce nuevos elementos de discriminación a la legislación laboral al no tener en cuenta la gran cantidad

¹⁰⁸ Blanco Vado, Mario Alberto, "La Libertad sindical en Centro América su Regulación Y vigencia efectiva. 2007.

de personas en Guatemala que no saben leer ni escribir, y todas aquéllas que no hablan ni escriben el idioma español sino sus propias lenguas indígenas.

La imposición de una pena de uno a cinco años de prisión para quienes ejecuten actos que tengan por objeto paralizar o perturbar el funcionamiento de las empresas que contribuyan al desarrollo económico del país con el propósito de causar perjuicio a la producción nacional.

La imposición del arbitraje obligatorio sin posibilidades de recurrir a la huelga en servicios públicos que no son esenciales estricto sensu, como en particular los servicios de transporte público y servicios relacionados con los combustibles, y prohibición de las huelgas de solidaridad intersindical¹⁰⁹.

La inexistencia de un procedimiento de consultas para que los sindicatos puedan expresar su punto de vista ante las autoridades financieras de manera que se tengan debidamente en cuenta al elaborar el presupuesto.

4.3.2 Nicaragua:

Nicaragua es uno de los países que más Convenios de la OIT ha ratificado, sin embargo al igual que en nuestro país hace falta mucho por hacer.

A continuación se presenta parte del articulado que regula la libre sindicalización.

Artículo 87:

En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizan voluntariamente en sindicatos y estos podrán constituirse

¹⁰⁹ <http://survey07.ituc-csi.org/getcountry.php?IDCountry=GTM&IDLang=ES>.

conforme lo establece la ley. Ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical.

La situación de un nuevo gobierno de carácter progresista ha brindado una serie de retos para el movimiento sindical y social, que ahora es mas participe e incidente en las políticas públicas y en la organización de un tejido organizativo de la sociedad; para el caso se ha dado en este año un aumento de 18% del salario mínimo que por primera vez supera a la inflación, logro hecho por los sindicatos y organizaciones sociales.¹¹⁰

Esto nos demuestra mayor flexibilidad o mejor llamada permisibilidad de las instituciones estatales para la libre sindicalización.

4.3.3 Costa Rica.

En la normativa de Costa Rica, específicamente en el Código de Trabajo podemos denotar como el Art. 339 aborda la libertad sindical manifestando que es un sindicato así: “sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituidas exclusivamente para el estudio mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales, comunes.

¹¹⁰ Julia Menéndez, Javier Valdez, Op. Cit. Pag 51.

Este apartado relativo a la libertad sindical llega hasta el Artículo 339 del mismo cuerpo normativo en mención, donde se hace un abordaje similar al que nuestro Código de Trabajo realiza respecto de la libertad sindical.¹¹¹

4.3.4 Panamá.

Panamá es uno de los países de la región que mayores atrasos presenta respecto a la libertad sindical y es que la posibilidad de que los empleados públicos puedan formar sindicatos es casi remota, prueba de ello es el informe presentado por la OIT, en donde presenta consideraciones como las siguientes:

a) exclusión de los funcionarios públicos del ámbito de aplicación del Código de Trabajo y, por ello, de los derechos de sindicación y negociación colectiva (párrafo 2 del artículo 2 del Código de Trabajo);

b) exigencia, en virtud del artículo 344 del Código, de un número demasiado elevado de miembros para constituir una organización profesional (50 trabajadores o 10 empleadores);

c) exigencia de que un 75 por ciento de los miembros de un sindicato sean de nacionalidad panameña (artículo 347);

d) revocación automática del mandato de un dirigente sindical despedido (artículo 359);

e) extensas facultades de las autoridades para controlar registros, actas y contabilidad de los sindicatos (párrafo 4 del artículo 376).¹¹²

Ante la situación antes planteada nos atrevemos a afirmar que respecto de los países Centro Americanos Panamá presenta una seria desventaja respecto a la libre sindicalización partiendo de lo regulado por el Convenio 87 de la OIT.

¹¹¹ Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica, Centro de Información Jurídica en Línea “Libertad Sindical en Costa Rica”. 2000, Pág. 15.

¹¹² Observación Individual Sobre el Convenio 87, por la OIT. Ratificado en 1959.

4.3.5 México:

A pesar de ciertas garantías iniciales y que la libertad sindical está reconocida a nivel constitucional, la legislación incluye numerosas restricciones a los derechos sindicales. Aun cuando los trabajadores y trabajadoras pueden formar y unirse a sindicatos, para conseguir personalidad jurídica, los sindicatos deben inscribirse en el Registro de Asociaciones. Las autoridades pueden negarse a “tomar nota” de una solicitud si consideran que el sindicato ha violado o no cumple con los requisitos establecidos por la Ley Federal del Trabajo. En el sector público la ley impone un monopolio sindical para los funcionarios del Estado, y obliga a todos los trabajadores a unirse a sindicatos afiliados a la federación de sindicatos de los servicios públicos, la FSTSE. También existe un monopolio sindical en el sector bancario, cuyos trabajadores sólo pueden pertenecer a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios. Los funcionarios del Estado tampoco tienen permitido abandonar su sindicato, y si lo hacen, pierden su trabajo.

Por otro lado, aun cuando el derecho de huelga está reconocido en la Constitución, los empleados de los servicios públicos sólo pueden convocar una huelga en caso de violación generalizada y sistemática de sus derechos establecidos. Deben contar además con el apoyo de dos tercios de los trabajadores del organismo público en cuestión. Esa misma ley permite al Gobierno requisar trabajadores en caso de emergencia nacional, incluso cuando ésta haya sido causada por un conflicto laboral. La Comisión Nacional Bancaria determina el ámbito del servicio mínimo en el sector bancario sin ninguna implicación sindical.¹¹³

¹¹³ Informe Anual sobre las Violaciones a los derechos Sindicales, 2010. CSI.

4.3.6 Argentina:

Según el artículo 14 de la Constitución Argentina queda garantizado a los trabajadores la "organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial". Esta norma constitucional está tutelada por la Ley 23.551 de Asociaciones Profesionales y reglamentada por el Decreto Reglamentario 467/1988.

En el sistema sindical argentino existen dos formas principales de organización de los sindicatos: las llamadas "uniones" y las "federaciones", que pueden ser tanto nacionales o provinciales. Las "uniones" son sindicatos con jurisdicción directa en todo el territorio en el que actúan. Los representantes "locales" del sindicato son elegidos por los líderes nacionales (o provinciales) de la "unión". Las "federaciones" están constituidas por varios sindicatos asociados. Por esa razón las autoridades "locales" no son electas por los líderes nacionales (o provinciales), sino por el voto directo de sus miembros. Los cinco agrupamientos sindicales tienen ambos tipos de organización sindical.

En los últimos años han aparecido algunas formas nuevas de organización sindical permanente como resultado de la acción conjunta de grupos de sindicatos, en las que varios sindicatos coordinan estrategias y acciones para mejorar su poder de lucha y negociación.¹¹⁴

4.3.7 Chile:

La legislación laboral presenta aspectos problemáticos en la legislación laboral a pesar de que los derechos sindicales básicos estén garantizados. Los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho a formar y

¹¹⁴ http://es.wikipedia.org/wiki/Sindicatos_de_Argentina.

unirse a sindicatos sin autorización previa. No obstante, la ley otorga amplios poderes a la Dirección del Trabajo para supervisar las cuentas y las transacciones financieras y de propiedad de los sindicatos.

La negociación colectiva sólo está garantizada a nivel de empresa, además de ser de naturaleza “voluntaria”, y para las organizaciones sindicales de mayor nivel y las alianzas sindicales implica un engorroso proceso. Este derecho está aún más restringido por el hecho de que muchos trabajadores en entidades subvencionadas por el Estado estén excluidos de la negociación colectiva, al igual que los trabajadores con contratos de aprendiz y las personas empleadas para tareas específicas. Los trabajadores no sindicalizados también pueden proponer convenios colectivos, incluso si existe un sindicato en el lugar de trabajo.

Por otro lado, aunque el derecho de huelga está reconocido, existen muchas limitaciones. Una huelga legal ha de ser aprobada por una mayoría absoluta de los empleados de una empresa, los conflictos pueden remitirse a arbitraje obligatorio en muchas empresas, y todas las huelgas han de llevarse a cabo a los tres días de haberse tomado la decisión de convocarla. Los trabajadores del sector público tienen prohibido hacer huelga. Bajo determinadas circunstancias, el Presidente de la República puede ordenar la reanudación del trabajo, y los trabajadores en huelga también pueden ser reemplazados. Por último, las personas que participen en una huelga ilegal pueden ser encarceladas o desplazadas a otra región.

4.4. Análisis de la Libertad Sindical de los Empleados Públicos a la Luz de las Resoluciones Jurisprudenciales.

9. Comentarios a la Sentencia de Inconstitucionalidad 63-2007/69-2007, del 16- 2007

9.1 Comentarios Previos

Es importante resaltar tres aspectos que llaman poderosamente la atención a simple vista en esta sentencia: 1) Que las demandas de inconstitucionalidad se presentaron y admitieron antes de que el Convenio en cuestión entrará en vigencia, lo cual –al parecer- constituye un vicio de forma; 2) La celeridad con que se tramitó y resolvió el caso, lo cual contrasta con los tiempos que normalmente se tarda la Sala de lo Constitucional para ventilar un proceso de inconstitucionalidad; y 3) Las personas que promovieron los procesos: un estudiante, en el primero, y un empleado, en el segundo proceso.

En este tercer caso, lo extraño es que difícilmente un estudiante o un empleado tengan la capacidad de formular una demanda en los términos que se hizo, utilizando bastante bien la jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional en cuanto a la libertad sindical de los empleados públicos en este país. Por otra parte, no se alcanza a comprender el interés concreto que pueda tener un estudiante o un empleado en el punto que se debate, lo cual conduce fácilmente a concluir que la o las personas, sectores o entes realmente interesados en que no se sindicalicen los empleados públicos, se valieron de interpósitas personas, prestanombres o testaferros para hacer prevalecer sus intereses, en detrimento del derecho humano fundamental de sindicación, de una considerable parte de la población: los empleados públicos y municipales.

Los motivos de inconstitucionalidad alegados

Los motivos en que se basaron las pretensiones de inconstitucionalidad de los impetrantes están resumidos en el Considerando II (2) de la Sentencia, así: “Puntualmente, las pretensiones de inconstitucionalidad expuestas en el presente proceso se basan en los motivos siguientes: en la demanda que dio origen al proceso número 63-2007 se sostuvo que:

a) al no distinguir que la libertad sindical solo se reconoce a los trabajadores privados, los mencionados convenios extienden la titularidad de tal derecho a los empleados públicos, quienes no tienen reconocido tal derecho en el artículo 47 de la constitución.

b) como consecuencia del anterior vicio, al reconocerles a los empleados públicos el derecho de libre asociación, los Convenios le autorizan también para realizar huelga, lo cual contraría el Art.221 de la Carta Magna.

c) además, con el reconocimiento del derecho de la libertad sindical a los Servidores públicos, los Convenios los autorizan a ejercer el derecho a la negociación colectiva, que contradice los arts.131 número 9 y 227 de la Constitución”.

Como puede observarse, en esencia, el argumento básico de los impetrantes parte de la interpretación que hace del Art.47 inciso primero de la Constitución de la República.

Argumentan que esta disposición sólo reconoce como titulares del derecho de sindicación a los patronos, a los trabajadores del sector privado

y a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas. Por el contrario, sostienen, el Art.2 del Convenio número 87, en la frase “sin ninguna distinción”, reconoce el referido derecho, incluso a los empleados públicos y municipales, lo cual contrasta con la disposición constitucional arriba citada. Además, continúan diciendo, el reconocimiento de este derecho a dichos empleados, los habilita también para ejercer el derecho de huelga y el derecho de contratación colectiva, contraviniendo así también, los artículos 221, 131 número 9 y 227 de la Constitución.

Es obvio que los impetrantes en este caso, por conveniencia, aceptan como indisoluble la trilogía de derechos colectivos, a la que se hizo referencia en el apartado 3 de este trabajo.

Pero lo cierto es que, esta teoría nunca se aceptó en forma total a favor de la libertad sindical de los empleados públicos, por parte de algunos gobiernos –entre ellos el nuestro-. Por tanto, no se vale afirmar ahora que estos empleados no se pueden sindicalizar porque se les prohíbe expresamente la huelga.

La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia no aceptó las pretensiones de inconstitucionalidad respecto a los artículos 221, 131 número 9 y 227 de la Constitución; pero sí aceptó la inconstitucionalidad de la frase “sin ninguna distinción” del Art.2 del Convenio número 87 (norma objeto de control) por contravenir, dijo, el inciso primero del Art.47 (norma parámetro de control) de la Constitución de la República.

No obstante lo anterior, para justificar este fallo, la Honorable Sala de lo Constitucional se refirió más bien a la “inconveniencia” e “imposibilidad

jurídica” de que los empleados públicos se declaren en huelga y celebren contratos colectivos de trabajo.

Es importante además observar que la Honorable Sala de lo Constitucional, para justificar su fallo en esta sentencia, utilizó fundamentalmente postulados del Derecho Administrativo²⁶, los cuales se han argumentado desde hace más de cincuenta años y que no centran su atención en el servidor público como ser humano, sino como un medio a través del cual el Estado cumple sus funciones. Actualmente, estas ideas contrastan con la doctrina de los Derechos Humanos y con los postulados del Derecho Laboral que sí se centra en la tutela del trabajador como ser humano que es y cuyo único patrimonio es la fuerza de trabajo que ofrece y presta a cambio de una contraprestación denominada salario.

Los razonamientos expuestos en el Considerando IV de la sentencia en comento, que parten de la óptica del Derecho Administrativo, se desmoronan fácilmente si se toma en cuenta que los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas –que también son empleados públicos - desde hace más de 40 años, han podido sindicalizarse y celebrar Contratos Colectivos de Trabajo, sin perjuicio de la prohibición constitucional de la huelga que para todos los empleados públicos y municipales, se ha mantenido desde 1950. Del contenido de la sentencia se advierte que esta opinión no era compartida por la Segunda Designada a la Presidencia de la República y Encargada del Despacho Presidencial, por la Asamblea Legislativa, ni por la Magistrada Doctora Victoria Marina Velásquez de Avilés.

Seguramente los empleados del sector público, especialmente el sector organizado de ellos, no esperaban el fallo en el sentido en que se

dictó. Seguramente –si estaban enterados del proceso- lo que esperaban era un fallo en función de las condiciones económicas, políticas, jurídicas y sociales del momento, tanto en el ámbito nacional como en el ámbito internacional.

En todo caso, hay que reconocer que un fallo en este sentido, exigía, de parte de la Honorable Sala de lo Constitucional, una interpretación progresista del Art.47 inciso primero de la Constitución de la República; una interpretación evolutiva y no originaria; es decir, interpretar en dicha disposición, no lo que pudo pretender el constituyente desde 1950, sino lo que actualmente es conveniente para alcanzar la democracia y la paz social.

Es obvio que la Honorable Sala de lo Constitucional tuvo -con este proceso- una excelente oportunidad para hacer una mutación constitucional²⁷ en el Art. 47 Cn., para cambiar la línea jurisprudencial en relación con el tema de la libertad de sindicalización en el sector público, transitando de una interpretación conservadora a una interpretación progresista de la referida disposición. Sin embargo, no lo hizo; confirmando así lo expresado por muchos trabajadores:

En El Salvador prevalece una cultura anti sindical, no sólo en la mente de los empleadores, sino también en la mente de los mismos trabajadores; y, lo que es peor aún, en la mente de los funcionarios y autoridades obligadas a proteger el libre ejercicio de los derechos sindicales, con excepción de la Procuraduría General de la República.

CAPITULO V.

5.1. ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS DE CAMPO.

A continuación, presentamos la tabulación de datos obtenidos tras la investigación de campo, junto con el respectivo análisis sobre cada interrogante plantada en el instrumentó.

Con tal proceso se pretende desarrollar un análisis critico que busque definir cuáles son las perspectivas de la opinión publica sobre el objeto de estudio, además de ilustrar se manera grafica las tendencias sobre el tema en cuestión.

Esta demás manifestar que con el trabajo de campo buscamos recopilar datos de campo que contribuyan a verificar la exactitud o no de la operacionalizacion de las hipótesis.

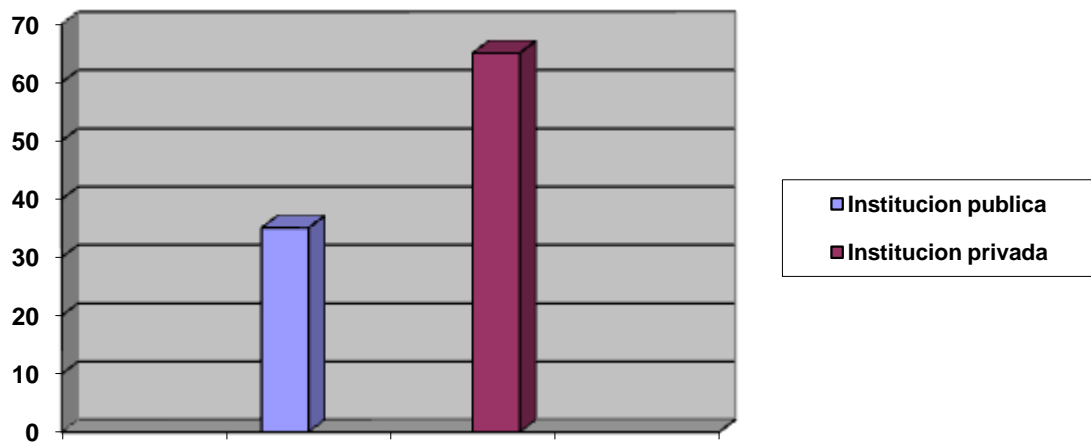
Pregunta Numero uno.

1 y 2. ¿A que tipo de sindicato pertenece?

Cuadro de datos.

ALTERNATIVA.	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Institución Publico	35	35%
Institución Privada	65	65%
Total	100	100%

Grafica.



De los datos anteriormente planteados se puede deducir que la mayor parte de la población encuestada que pertenece a sindicatos, se encuentran en el sector privado, lo que hace evidente que aun existe una desigualdad marcada entre el sindicatos de empleados público y los sindicatos del sector privado, esto es justificado según algunos criterios debido al poco tiempo que ha transcurrido después de la reforma Constitucional que permitió la Sindicalización para los empleados públicos.

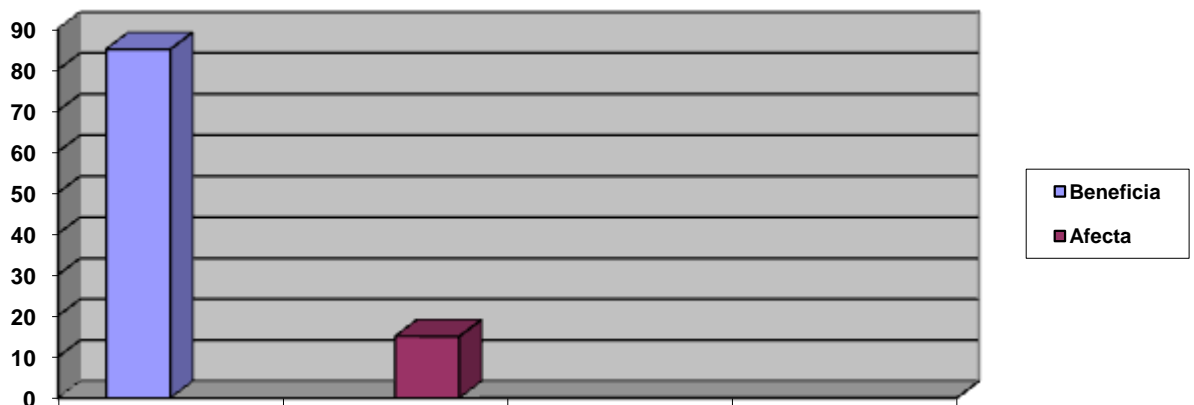
3. ¿A su criterio, el que se permita la sindicalización de los empleados públicos beneficia o afecta a la población usuaria de los servicios públicos?

a) Beneficia () b) Afecta ().

Cuadro de datos.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje.
Beneficia	85	85%
Afecta	15	15%
Total	100	100%

Grafica.



Es notoria la variabilidad de los resultados como también la diferencia que hay entre ellos, ya que los que consideran que beneficia se encuentran porcentualmente hablando en 85%, frente a un 15% que opina que si afectara a la población el hecho de que se permita la sindicalización de los empleados públicos.

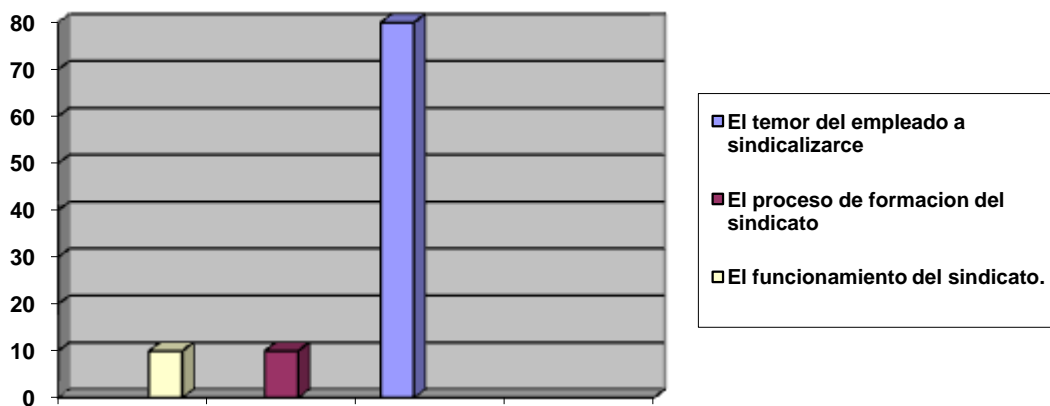
4. ¿Cuál es el mayor obstáculo en el accionar de los sindicatos?.

- a) El temor del empleado a sindicalizarse ()
- b) El proceso de formación del sindicato ().
- c) El funcionamiento de los sindicatos ()

Tabla de datos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
El temor del empleado a sindicalizarse	80	80%
El proceso de formación del sindicato.	10	10%
El funcionamiento de los sindicatos.	10	10%
Total	100	100%

Grafico.



Los resultados que nos arroja esta pregunta son bastante notorios para poder afirmar con toda certeza que en nuestro país el temor del empleado

público a sindicalizarse es uno de los principales obstáculos que el movimiento sindical público ha encontrado.

5. ¿Por qué considera que en el país ha tardado el reconocimiento de la libertad sindical para los Empleados Públicos?.

a) Para garantizar la continuidad de prestación de los servicios públicos ().

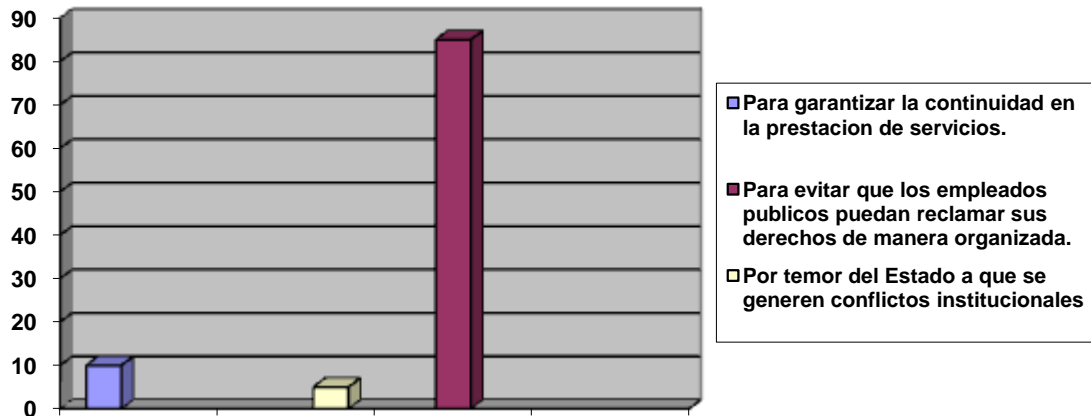
b) Para evitar que los empleados públicos puedan reclamar sus derechos de una manera organizada ().

d) Por temor del Estado a que se generen conflictos institucionales ()

Tabla de datos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Para Garantizar la continuidad en la prestación de servicios.	10	10%
Para evitar que los empleados públicos puedan reclamar sus derechos de manera organizada.	85	85%
Por temor del estado a que se generen conflictos institucionales.	5	5%

Grafico.



De la población encuestada, un 85% manifiesta que en el país ha tardado tanto el reconocimiento de la libertad sindical para los empleados públicos para evitar que los empleados públicos puedan reclamar sus derechos de una manera organizada, esto viene a poner en dudas la hipótesis que se manejaba respecto a que la principal razón por la que el estado no reconocía este derecho era por que buscaba garantizar la continuidad en la prestación de los servicios.

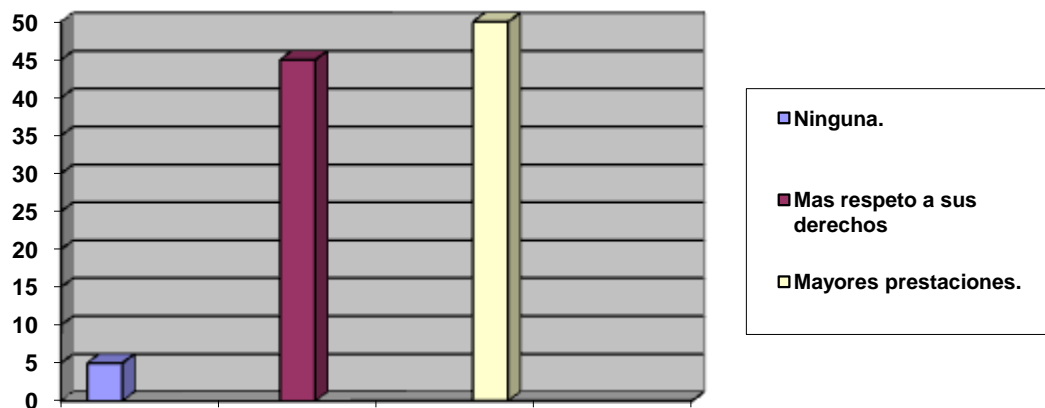
6. ¿Que incidencia ha tenido la existencia de sindicatos, en su institución?.

a) Ninguna (), b) Mas respeto a sus derecho, () c) Mayores prestaciones ()

Tabla de datos.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje.
Ninguna.	5	5%
Mas respeto a sus derechos	45	45%
Mayores prestaciones.	50	50%
Total.	100	100%

Grafica.



En este punto es muy notable observar que para la mayoría de la población encuestada, el hecho de permitirse la existencia de sindicatos en el sector público, ha venido a beneficiarlo como empleados, esto nos lleva a decir que la existencia de sindicatos en el sector publico trae aparejado mayores prestaciones.

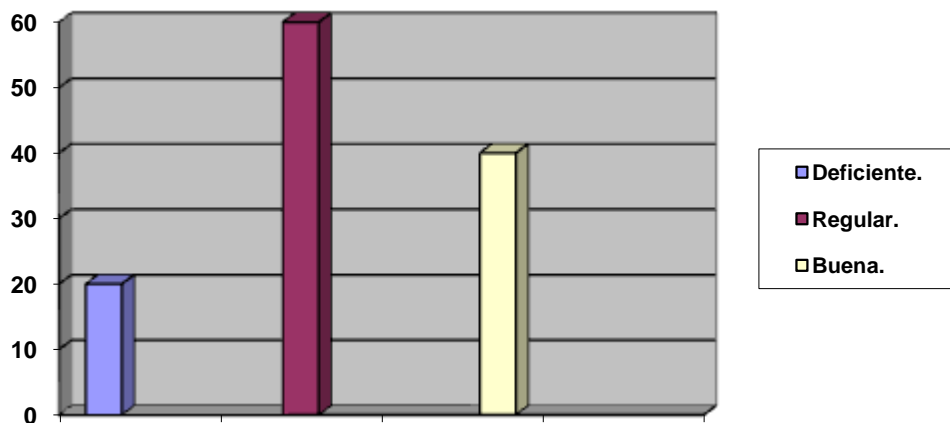
7. ¿Cual es su calificación respecto a la efectividad de libertad sindical de los empleados públicos ¿

a) Deficiente (), b) Regular (), c) Buena ().

Tabla de datos

Alternativa	Frecuencia	Resultado
Deficiente	20	20%
Regular	60	60%
Buena	40	40%
Tota	100	100%

Grafica



A partir de los porcentajes obtenidos de la presente interrogante se puede deducir que la población encuestada no está del todo satisfecha con la efectividad de la libertad sindical, esto nos lleva a afirmar que existe mucho camino por recorrer respecto a la libre sindicalización sobre todo en el sistema público.

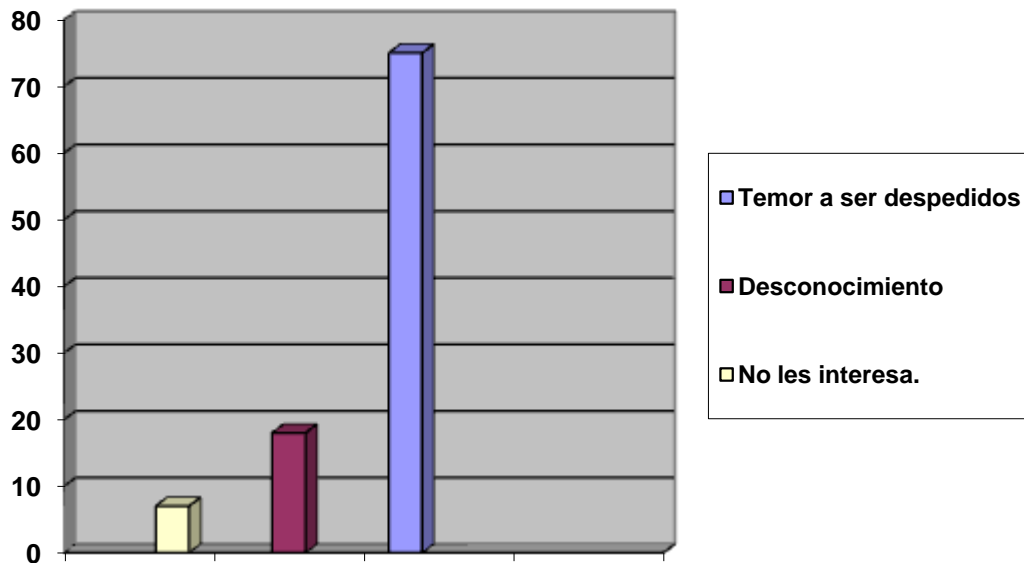
8. ¿Cuál considera que es el motivo por el que en muchas instituciones públicas no se hayan formado hasta la actualidad sindicatos?.

- a) Temor a ser despedidos (), b) Desconocimiento (), c) No les interesa ().

Tabla de datos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje.
Temor a ser despedidos	75	75%
Desconocimiento	18	18%
No les interesa	7	7%
Total	100	100%

Grafica.



Es notoria la variabilidad de resultados obtenidos en la presente encuesta, pues se pone de manifiesto que la razón por la que no en todas las instituciones públicas existen sindicatos es por que hay temor por parte del

empleado para conformar, esto viene a comprobar la hipótesis que en un primer momento como grupo nos formulamos.

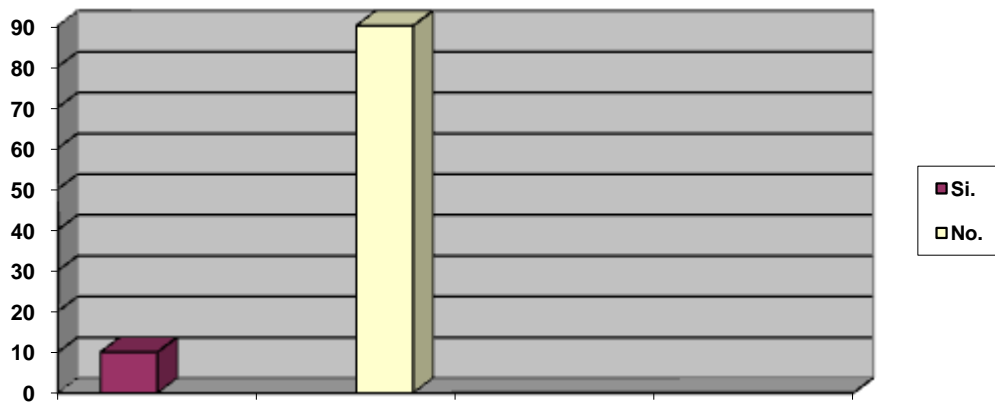
9. ¿Considera que los sindicatos de Empleados Públicos están respondiendo a intereses políticos?

Si () No (). Por que?

Tabla de datos.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	10%
no	90	90%
Total	100	100%

Grafica.



Al contestar el por qué de la respuesta dada a esta interrogante casi el total de los encuestados concluían diciendo que no respondían a intereses políticos, pues los derechos de los trabajadores no son negociables ni mucho menos política y que independientemente de la preferencia política de los miembros del sindicato en el fondo lo que todos buscaban eran las mejoras para su situación de empleados.

Con este resultado venimos a comprobar que la hipótesis que en un primer momento nos planteamos, vino a quedar sin efecto en el sentido que en un primer momento consideramos que los sindicatos se podían deformar por existir injerencia de la política en el mismo.

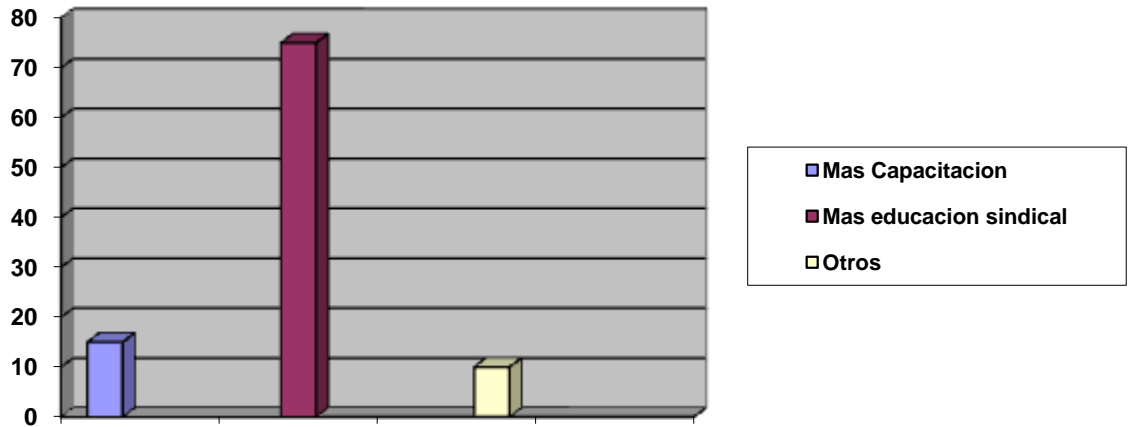
10. ¿Que se debería hacer según su experiencia como sindicalista, para mejorar el acceso de los empleados públicos a los sindicatos de esta índole?

- a) Mas Capacitación (),
- b) b) Mas educación sindical (),
- c) c) otros _____.

Tabla de datos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Mas capacitación	15	15%
Mas educación sindical	75	75%
otros	10	10%

Grafica.



Con estos resultados estamos en autorizados para manifestar que una de las razones por las cuales no todos los empleados las instituciones del sistema público de nuestro país se encuentran organizadas en sindicatos es la falta de educación sindical, que venga a concientizar al empleado sobre los beneficios que la formación del mismo traería.

11. ¿Alguna recomendación u sugerencia, que sobre el tema pudiera agregar o quisiera agregar?

Con respecto a esta interrogante la mayor parte de personas encuestadas coincidieron con la necesidad que existe respecto de la educación sindical no solo al mismo sindicalista sino también al trabajador no sindicalizado y a la sociedad en general, en este sentido sugirieron que tanto como estudiantes de derecho así como Universidad de El Salvador, implemente charlas o capacitaciones sobre el sindicalismo, consecuente a lo anterior los empleados encuestados recalcan la necesidad que hay de

cambiar la imagen que la sociedad tiene de los sindicatos, es decir la creencia que los sindicatos solo sirven para ejecutar acciones de hecho como toma de locales de trabajo o protestas pública, lo que según los encuestados debe hacerse mediante la divulgación de los logros que como sindicalistas han logrado no solo para los empleados del sindicato sino también para la sociedad usuaria de tales servicios.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

Es importante que se establezca de una forma concreta el análisis que como grupo hemos hecho del presente trabajo de investigación, así se plantean las conclusiones siguientes:

6.1.1 CONCLUSIONES GENERALES

Estas nacen a partir de la prueba hecha en los presupuestos establecidos en las hipótesis formuladas al inicio de la investigación, así tenemos:

- Principalmente, se estableció que un ordenamiento jurídico eficaz, garantiza la seguridad jurídica para la libre sindicalización dentro de las instituciones del estado.
- La politización institucional, provoca la pérdida de la visión y misión de los sindicatos.
- El interés partidario, dificulta la libre creación de sindicatos.
- El temor a ser despedido ha constituido la principal causa para no sindicalizarse.
- La huelga, es una de las principales estrategias de presión empleadas por los sindicatos para la defensa de los derechos de los empleados públicos.

- La legislación internacional como fuente del derecho reconoce la libertad sindical para los empleados públicos en El Salvador.

6.1.2 CONCLUSIONES PARTICULARES

De la investigación realizada se encontraron también una serie de factores que circulan sobre la problemática planteada, de ahí mencionamos las siguientes:

- No existe por parte del Estado ningún tipo de educación o información de lo que es un sindicato y la función real de este entre los empleados estatales.
- No existe interés por parte de los entes encargados, de hacer cumplir las leyes, derechos y garantías laborales de los miembros sindicales.
- El interés en cuanto al tema de sindicalizarse que tienen los empleados públicos a la fecha, es mínimo y bastante decadente.
- En nuestro país, no se ha dado verdadero cumplimiento ni valor a convenios importantes como el convenio 87, el Convenio 98, el 135 y el 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales han sido ratificados por El Salvador.
- El número de sindicatos no ha crecido como se creía, debido a la ratificación de los referidos Convenios.
- Los sindicatos y sus miembros en el sector público no establecen formas directas y eficaces de propagación del verdadero sentido y objetivo del ente sindical.

- Existe un mito de terror al hablar de sindicato en el sector de los empleados públicos ya que se piensa que al hablar de ello consecuentemente se trata de partidos políticos en su esencia.
- El sindicato muchas veces es utilizado para la práctica de intereses y beneficios particulares por parte de algunos de sus miembros.
- La continuidad de los servicios públicos viene a constituir un excusa para frenar el fortalecimiento y formación de los sindicatos en el sector de los empleados públicos.

6.2 RECOMENDACIONES

Son posibles soluciones o alternativas, que a nuestro criterio como grupo, podrían ser aplicados a la problemática investigada; las mismas pueden tratarse o aplicarse sea a corto o largo plazo, por lo que, las hemos clasificado de la siguiente manera:

RECOMENDACIONES A LARGO PLAZO.

Como ya se dijo, estas tratan de alternativas que pueden dar solución al problema, pero tienen aplicación en un lapso extenso de tiempo, tales como:

- El Estado como tal, debe crear un ordenamiento jurídico eficaz y efectivo que garantice la seguridad jurídica, para que exista una libre sindicalización dentro de las instituciones del estado.

- Los Partidos políticos deben apartarse del sindicato en el sentido que la idea de los empleados públicos sea clara y precisa de la división de partido y sindicato.
- Los miembros de los sindicatos deben iniciar una lucha para la aplicación real de convenios importantes como el convenio 87, el Convenio 98, el 135 y el 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales han sido ratificados por El Salvador.
- Debe existir una auditoría periódica del desarrollo y trabajo del sindicato, con el fin de verificar el buen desempeño de todos sus miembros y de esa forma evitar el uso del mismo para beneficios personales.

RECOMENDACIONES A CORTO PLAZO

Acá vemos una serie de recomendaciones para ser aplicadas a corto plazo, con la finalidad de darle posibles soluciones a dicho problema:

- Mayor control de los entes de gobierno en el libre ejercicio de la libertad sindical de los empleados públicos.
- Los empleados estatales deben gozar de una estabilidad laboral, para que el tema del despido ya no constituya un obstáculo a la libertad sindical.
- Los empleados públicos, miembros de sindicatos deben desarrollar su trabajo de forma eficiente para que la continuidad de los servicios públicos no sea excusa para el apoyo y respeto al papel del ente sindical.

- Debe crearse por parte de los sindicatos mismos, un programa de educación sindical que permita al empleado público tener mayor conocimiento del objetivo y carácter del sindicato como tal.
- La exigencia de los derechos y el mejoramiento de la situación laboral de los empleados públicos debe ser el fin principal del sindicato, por lo tanto la calidad es responsabilidad del mismo, de esa forma se terminaría con el mito de violencia que acarrea el término “sindicalismo”.

6.3 CONSIDERACIONES FINALES

Como grupo hemos concluido el presente trabajo de investigación, considerando que en cuanto al tema se refiere, se ha logrado determinar, que si bien es cierto, existe en nuestro país un avance en cuanto a la libertad sindical en el sector de los empleados públicos con el correr del tiempo, este se trata más que todo de cantidad y no de calidad de los mismos, es decir los registros muestran mayores porcentajes de sindicatos inscritos pero no hay un registro que muestre que dichos entes son verdaderos filtros de respeto de derechos y garantías laborales para sus miembros y empleados estatales en general.

Lastimosamente, en nuestro País la política y sus exponentes, han utilizado el sindicato como una carta de presentación y solo a medida que se proporcione educación sindical a los empleados públicos y a la sociedad en general, este mal será cortado de raíz, por lo tanto corresponde al sindicato conjuntamente con el Estado borrar esta errónea imagen del primero. Es de menester mencionar que el fortalecimiento y el efectivo respeto al derecho de

libertad sindical que posee el empleado público nos llevara a constituir un verdadero estado constitucional de derecho en este campo de estudio.

Por nuestra parte, esperamos que esta investigación sea una directriz para nuevas investigaciones de la misma problemática, ya que consideramos que la misma es de gran importancia social, y ya que, aunque consideramos haber hecho un gran esfuerzo en el desarrollo de la presente, creemos que las sociedades y las circunstancias que las rodean son cambiantes y por tanto ameritan ser estudiadas constantemente, esto, aunado a detalles omitidos que pudiesen suscitarse en el contenido de la investigación que nos ocupa, aun cuando hemos detallado de forma específica el tema investigado, (esto sin perjuicio de temas, de los que advertidamente se ha dicho que serán mencionados sin ahondar en ellos). En este trabajo como equipo de estudio, hemos invertido nuestro tiempo, entusiasmo y dedicación, y aunque en el desarrollo y avance del mismo, se han presentado dificultades de diferentes tipos como laborales, económicas y sociales, creemos haber hecho un trabajo que amerita reconocimiento debido al gran esfuerzo aportado en él.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

ARISTÓTELES, "**La Política**", única edición, UCA Editores, San Salvador 1988.

BLANCO VADO, MARIO ALBERTO, "**La Libertad sindical en Centro América su Regulación y Vigencia Efectiva**", S/Edi. 2007.

CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO, "**Diccionario Jurídico Elemental**", Editorial Heliasta, Undécima Edición, 1993.

CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO. "**Compendio de Derecho Laboral**". Tomo II, Buenos Aires, Argentina editorial Heliasta 4ta edición actualizada 2002.

DE LA CUEVA, MARIO, "**El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**", Tomo II, 5ta edición. Editorial Porrúa S.A México, Porrúa, 1996.

E.M. SAINT LEÓN. "**Historia de Las Corporaciones de Oficios**", Editorial Imperio. Buenos Aires, Argentina. S/ Edi. 1947.

ETALA, CARLOS ALBERTO, "**Derecho Colectivo del Trabajo**" tomo I, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2002.

GAETE BERRIOS, ALFREDO, "**Principios del Derecho del Trabajo**", Colección de Estudios Jurídicos de Santiago de Chile", primera edición 1951.

GUERRERO, EUQUERIO L. **“Manual de Derecho del trabajo”**, D.F.; Ed. México, Porrúa, 19 Edición 1996.

JOSÉ ALBINO TINETI/ y otros, **Manual de Derecho Constitucional**, Tomo II, 3 edición, Editorial Talleres Gráficos UCA, 1999.

JULIA MENÉNDEZ, JAVIER VALDEZ **“Impunidad Sindical el Verdadero Rostro de Centro América”**, Primera edición, 2009.

NÚÑEZ MANCIA, ENA LILIAN **“Jurisprudencia Laboral: Sentencia Corte Suprema de Justicia”**, Primera Edición, San Salvador 2008.

OSSORIO, MANUEL, **“Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”**, Buenos Aires: Heliasta, 24va Edición, 1997.

PECES-BARBA, GREGORIO. **“Derechos Fundamentales”**. Madrid,S/Edi 1983.

Separata sobre **“Principios, Normas y Procedimientos de la OIT en materia de Libertad Sindical”**, Tomo I, OIT, 1999.

REYNOSO CASTILLO CARLOS, **“Libertad Sindical en el Convenio 87 de la OIT”**. México, Tomo I, Primera edición 1998.

SEPÚLVEDA MALBRÁN, JUAN MANUEL Y FRÍAS FERNÁNDEZ, PATRICIO, **“El Sindicalismo en América Central: Desafíos del Futuro a la luz de su memoria histórica”**, Organización Internacional del Trabajo, San José Costa Rica, Primera edición, 2007.

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO, CAMPUS QUERÉTARO,
“Historia del Sindicalismo y sus Corrientes Filosóficas”, Primera
edición, 2002.

VON POTOBSKY, GERARDO Y BARTOLOMEI DE LA CRUZ,
HÉCTOR G. **“La Organización Internacional del Trabajo”**. Editorial
Astrea. Buenos Aires. Primera Edición.1990.

ZAMORA CESAR, AUGUSTO, **“La Evolución Histórica del
Movimiento Salvadoreño”**, Instituto de Estudios Sindicales de C.A y
Panamá, Programa Nacional de E.S. S/edi. 1966.

TESIS

AQUINO, JACQUELINE IBETT, **“La Exclusión de los Empleados del Estado del Derecho de La libertad Sindical”**, Tesis de Gradación, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador 2008.

ALBERTO MONGE, JOSÉ LUIS, **“El Empleado Público y La Legislación Laboral vigente”**, Tesis de Gradación, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador 1992.

ARGUETA DOMÍNGUEZ, IVÁN JOHALMO, **“El Derecho de Sindicalización en el Sector Público a Raíz del Decreto Numero 78 del año 2006 en la Ley del servicio Civil”**, Tesis de Gradación, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, año 2009.

BERRIOS VÁSQUEZ, PATRICIA JEANETH, **“la Flexibilidad laboral frente al Principio de estabilidad en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social”**, Tesis de Graduación, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, San Salvador, 2004.

MELGAR ARGUETA, DOUGLAS ANTONIO, **“El Derecho de Asociación Profesional de Los Trabajadores de sector Publico en el Ordenamiento Jurídico Salvadoreño”** Tesis de Gradación, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, 2008.

SOLÓRZANO ROJAS, GABRIEL RAFAEL y Otros, **“El Derecho de Sindicalización Y Huelga de Los Empleados Públicos y Municipales en el Derecho Constitucional Salvadoreño”** Tesis de Graduación, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, San Salvador, 1994.

VÁSQUEZ CANO, VILMA YOLANDA y Otros, **“La Libre Sindicalización y el derecho a la Huelga de Los Trabajadores Públicos Salvadoreños a la luz de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a partir de la Firma de los Acuerdos de Paz’**, Tesis de Gradación, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, 1994.

PAGINAS DE INTERNET

http://es.wikipedia.org/wiki/el_derecho_laboral.

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fuldocs/rrhh/sindicatos.htm>

<http://alzatuvozya.blogspot.com/2009/12/libertad-sindical-en-el-salvador.html>

<http://survey07.ituc-csi.org/getcountry.php?IDCountry=GTM&IDLang=ES>.

http://es.wikipedia.org/wiki/Sindicatos_de_Argentina.

<http://www.claseshistoria.com/movimientossociales/org-internacionales.htm>.

http://www.ilo.org/About_the_ILO/lang--es/index.htm.

Silva de Vaesken, Cecilia Carolina. ceciliavaesken@hotmail.com.

www.wikilearning.com/monografia/los_sindicatos-antecedentes-americalatina.com.

www.wikilearning.com/monografia/las_federaciones_sindicales-internacionales.com

REVISTAS

ALBERTO MONGE, JOSÉ LUIS. "**Breve Comentario Sobre la Libertad Sindical**", Revista de Derecho Público 2009..

Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica, Centro de Información Jurídica en Línea "**Libertad Sindical en Costa Rica**". 2000.

HERO, SEBASTIÁN "**Historia del Sindicalismo**", Revista Decisión, Mayo, 2005.

ITUC, "**Informe Anual sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales**", El Salvador, 2008.

El Salvador, Asamblea Constituyente, "**Documentos Históricos**", 1950-1951.

LA OIT "Observación Individual Sobre el Convenio 87", Ratificado en 1959.

PERIODICOS NACIONALES

DIARIO COLATINO:

Diferentes fechas de publicaciones

LEYES

Constitución de la República de El Salvador, Comisión Coordinadora del Sector de Justicia, Unidad Técnica Ejecutiva, UTE, Tomo I, San Salvador.

Convenio 87 de la Organización Internacional de trabajo. Convocada en San Francisco por el consejo de administración de la oficina internacional del trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión.

Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Convocada en Ginebra por el consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 de junio del año 1949 en su trigésima segunda reunión.

Convenio número 135 “Convenio relativo a la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa”, que podrá ser citado como el “Convenio sobre los Representantes de los Trabajadores, 1971”.

Convenio número 151 “Convenio sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública”, que podrá ser citado como el “Convenio sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, 1978”.

Convenio número 154 “Convenio sobre el Fomento de la Negociación Colectiva”, que podrá ser citado como el “Convenio sobre la Negociación Colectiva, 1981”.

ANEXOS.

CONVENIO OIT 87

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

PREAMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión.

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical";

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante"

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales,

Adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948: Parte I. Libertad Sindical Artículo 1 Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2

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

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir

libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4

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

Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no

puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio

Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10

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

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11

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

Parte III. Disposiciones Diversas

Artículo 12

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.