

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS
SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURIDICAS AÑO 2011
PLAN DE ESTUDIO 1993**



**“LOS SINDICATOS EN LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO EN LA
CIUDAD DE SAN SALVADOR.”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO Y TITULO
DE:**

LICENCIADO (A) EN CIENCIAS JURÍDICAS

PRESENTAN:

ALVARENGA MELÉNDEZ, ELMER AMÍLCAR

PÉREZ MEDRANO, GLORIA MARCELA

DOCENTE DIRECTOR

LICENCIADO: MARVIN DE JESUS COLORADO TORRES.

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, JUNIO DE 2012

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

INGENIERO MARIO ROBERTO NIETO LOVO

RECTOR

MAESTRA ANA MARÍA GLOWER DE ALVARADO

VICERRECTORA ACADÉMICA

SALVADOR CASTILLO

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO (INTERINO)

DOCTORA ANA LETICIA DE AMAYA

SECRETARÍA GENERAL

LICENCIADO FRANCISCO CRUZ LETONA

FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DOCTOR JULIO ALFREDO OLIVO GRANADINO

DECANO

DOCTOR DONALDO SOSA PREZA

VICEDECANO

LICENCIADO ÓSCAR ANTONIO RIVERA MORALES

SECRETARIO

LICENCIADO MARVIN DE JESÚS COLORADO TORRES

DOCENTE DIRECTOR

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por ser mi guía, por darme salud, por permitirme alcanzar este éxito, Bendecirme siempre y ser el pilar fundamental en mi vida.

A mis abuelos, María Emelina Meléndez y Francisco Antonio Cornejo por su amor y apoyo incondicional, su lucha y su dedicación; por ser mi soporte y principal fuente de inspiración para alcanzar éste logro en mi vida, inculcarme valores y tratar siempre de hacer de mí un hombre de bien.

A mi madre Irma Elena Meléndez por su amor, su dedicación, su apoyo, su protección, por su confianza aún en momentos adversos y difíciles en mi carrera y en mi vida.

A mis hermanas Michell Ramírez y Shirley Ramírez, por acompañarme y apoyarme en todo momento.

A la señora Josefa Guerra (Q.D.D.G.), quien ya se encuentra en la presencia del señor, un ejemplo a seguir, a quien Dios me brindó la valiosa oportunidad de conocer, le dedico este logro, pues siempre fue motivo de inspiración para la realización y culminación de este proyecto.

A cada uno de mis amigos, de los que he aprendido y con quienes he compartido por tantos años, gracias por tantas experiencias, por todos los momentos, por estar a mi lado y ser un apoyo importante para alcanzar este éxito.

A mi compañera de tesis Gloria Marcela Pérez Medrano por su dedicación y esfuerzo durante la realización de este proyecto, asimismo a mi asesor Lic. Marvin de Jesús Colorado Torres por su profesionalismo, su orientación académica y profesional.

A todas las personas que me brindaron su apoyo, a mi Universidad a la que siempre llevaré en mi corazón, por acogerme y ser responsable de mi formación profesional, por los valores, conocimientos, por tantas alegrías, por ser parte importante en mi vida y hacer de mí un hombre comprometido con el desarrollo social de mi país.

ELMER AMÍLCAR ALVARENGA MELÉNDEZ

AGRADECIMIENTOS

A Dios por regalarme vida hasta hoy, para poder concluir un proyecto más en mi vida.

A mi mamá María Gloria Medrano de Pérez, por ser el mejor reflejo de nuestra buena madre María, fiel a su vocación de madre y acompañarme incondicionalmente con amor y paciencia.

A mi papá Elmer Elías Pérez Hernández por enseñarme día a día con su ejemplo y amor a luchar por ser una persona íntegra, por acompañarme y darme ánimos para seguir adelante.

A mis hermanos Karen, Edwin y Alejandro, por comprenderme, acompañarme y aguantarme a lo largo de mi vida, y el especial apoyo a lo largo de mi carrera.

A mis abuelos Josefa Guerra, Elena Hernández y Salvador Pérez (Q.D.D.G.), quienes sé desde el cielo se alegran conmigo y su presencia ha sido aliento a lo largo de mi vida.

A cada uno de mis amigos y compañeros de camino, que ya sea en la distancia o cerca, con un abrazo, o una palabra de aliento me han acompañado y dado ánimos para concluir mi carrera.

A mi compañero de tesis y amigo Elmer Amílcar Alvarenga Meléndez por todo lo compartido a lo largo de la carrera y sobre todo para la realización de este proyecto, por su comprensión y paciencia.

A nuestro asesor el Licenciado Marvin Colorado por su apoyo incondicional, su disponibilidad para cualquier consulta y por orientarnos de la mejor manera para una mejor realización de nuestra tesis.

GLORIA MARCELA PÉREZ MEDRANO

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	i
CAPITULO I.....	1
PLANTEAMIENTO, ENUNCIADO Y DELIMITACION DEL PROBLEMA.....	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
1.2.1 Delimitación Espacial.....	4
1.2.2 Delimitación Temporal.....	4
1.3 ENUNCIADO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.5 OBJETIVOS.....	6
1.5.1 Objetivo General.....	6
1.5.2 Objetivos Específicos.....	6
1.6 SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	7
1.6.1 Hipótesis General.....	7
1.6.2 Hipótesis Específicas.....	7
1.6.3 Métodos y Técnicas Utilizadas.....	8
CAPITULO II.....	9
EL MOVIMIENTO SINDICAL EN EUROPA, AMERICA LATINA Y EL SALVADOR.....	9
2.1 MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL.....	9
2.1.1 Empleado Público.....	18
2.1.2 La Libertad de Sindicalización o Libertad Sindical.....	19
2.1.3 Los Derechos de Segunda Generación.....	19
2.2 MARCO DOCTRINARIO.....	28
2.2.1 Perspectiva Histórica del Sindicalismo.....	28
2.2.1.1 Diferentes formas de Asociación en La Antigüedad.....	29
2.2.1.2 Época de Transición.....	30
2.2.1.3 Formas Avanzadas de Organización Colectiva.....	31

2.2.1.4 Las Trades Unions.....	32
2.2.1.5 Los Sindicatos en Europa.	32
2.2.1.6 Los Sindicatos en América Latina.	34
2.2.1.7 El Movimiento Sindical en El Salvador.	38
2.2.1.8 Reconocimiento Constitucional del Derecho Sindical en El Salvador..	39
2.2.1.9 Importantes Acontecimientos del Sindicalismo en El Salvador.....	44
CAPITULO III	48
LEGISLACION NACIONAL E INSTRUMENTOS NORMATIVOS	
INTERNACIONALES APLICABLES A LOS SINDICATOS EN EL SALVADOR	
.....	48
3.1 EL DERECHO A SINDICACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EI	
SALVADOR.....	49
3.2 REGULACIÓN DEL DERECHO A SINDICACIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO ...	56
3.4 LEGISLACIÓN QUE AMPARA A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS A NIVEL	
INTERNACIONAL	64
3.5 PRINCIPIOS DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LA CONSTITUCIÓN DE LA OIT	65
3.6 INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES DE LA ONU	68
3.6.1 Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	68
3.6.2 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....	70
3.6.3 Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)	
.....	71
3.7 INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES DE LA OIT	72
3.7.1 Convenio N° 87 Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del	
Derecho de Sindicalización.....	72
3.7.2 Convenio N°. 98 Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de	
Sindicalización y de Negociación Colectiva	76
4.1 PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ACTIVIDAD SINDICAL.....	86
4.1.2 Clases de Sindicatos.	88
4.2 FORMACIÓN DE SINDICATOS PARA LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS	
PÚBLICOS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DESPUES DE LA REFORMA DEL AÑO	
2006.....	90

4.3 REQUISITOS DE FORMACIÓN DE LOS SINDICATOS	92
4.3.1 Requisitos de Fondo	94
4.3.2 Requisitos Formales	96
4.4 ASAMBLEAS GENERALES DE LOS SINDICATOS.....	105
4.4.1 De la Junta Directiva	108
4.5 PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS	110
CAPITULO V.....	112
LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADO	113
CAPITULO VI.....	117
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	117
6.1 CONCLUSIONES	117
6.2 RECOMENDACIONES	118
BIBLIOGRAFÍA.....	120
ANEXOS	123

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo versa sobre la Libertad Sindical en el sector público laboral, la investigación se centra de forma específica en las Instituciones del Estado en la ciudad de San Salvador a partir del año 2010 y finalizando el año 2011, período en el cual se logra profundizar y tener un mejor conocimiento sobre la aplicación de la reforma constitucional llevada a cabo en el año 2006, donde se ve afectado de forma sustancial el artículo 47 de la Carta Magna y es que se logra dar paso a la creación de asociaciones sindicales en favor de aquellos trabajadores y trabajadoras del sector público del país, que por mandato constitucional hasta ese momento habían sido limitados en cuanto al derecho de sindicación que gozaban otra clase de trabajadores.

Es así como el estudio comienza con la identificación de la ejecución del derecho antes restringido, en diferentes Instituciones centralizadas del estado, en la ciudad de San Salvador.

Además, se realiza una reseña histórica nacional e internacional, que dan un punto de partida sobre el origen de esta temática, y a su vez, un estudio de las condiciones sociales, culturales, económicas y políticas que se generan a lo largo de la historia nacional, también se presenta una serie de conceptos que nos permiten delimitar y conocer factores relacionados al tema de investigación.

En el Capítulo tres de la presente investigación se desarrolla un marco jurídico que da sustento y garantía al derecho de sindicación que se ve reflejado en la reforma antes mencionada y que genera así, certidumbre legal

a la constitución y existencia de los sindicatos conformados por trabajadores y trabajadoras de aquellas instituciones que forman parte del estado y que antes veían cercenado su derecho a la libertad de sindicalización para la defensa de sus intereses, cumplimiento y respeto de sus demás derechos que como trabajadores les correspondía por parte del patronato, siendo para el caso, el estado mismo.

A continuación, se presentarán en los capítulos cuatro y cinco la información y los datos obtenidos en la investigación de campo que ha sido realizada, desarrollando entrevistas a miembros de Juntas Directivas y afiliados de diferentes sindicatos representativos en el país, pertenecientes al sector público en actual estudio.

Para finalizar, se prosigue a presentar las conclusiones a las que se llegó a través de la investigación bibliográfica y de campo y se brindarán recomendaciones que conlleven a proporcionar soluciones y trazar estrategias para poder realizar una eficaz aplicación del derecho reconocido por el estado a miembros de sus propias instituciones para lograr un mejor y eficiente rendimiento laboral por parte de los mismos, basados en un marco de respeto hacia los derechos fundamentales de las personas y siendo el mismo estado garante del cumplimiento y respeto de los mismos.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO, ENUNCIADO Y DELIMITACION DEL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El movimiento obrero sindicalista, nace de esta forma como la expresión del sentimiento de frustración de la clase trabajadora por la situación de injusticia a la que eran sometidos en la época conocida como el inicio del desarrollo industrial.

La Asociación profesional poseía en un principio carácter local y económico; local en cuanto se encontraba enmarcada en una empresa y económico en cuanto que perseguía obtener mejores condiciones económicas para el obrero, llegó a convertirse en un movimiento a nivel nacional, formándose así, al inicio sindicatos, después federaciones, después confederaciones y así de forma sucesiva.

Desde ese mismo momento la ya organizada clase trabajadora tenía solo un enemigo, el cual era la burguesía, dueña del Estado y que desde hace mucho tiempo también era dueña de todos los medios de producción; por lo que, hubo un solo y único objetivo directo y concreto, suprimir el poder político de la burguesía y que, además, reinara la justicia y el derecho en la sociedad.

El sindicalismo ha evolucionado con el paso del tiempo de tal forma que es reconocido como un derecho fundamental que todo obrero o trabajador posee, de esta forma lo reconoce la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Constitución de La República de El Salvador de 1983 en su artículo 47 regula, antes de la reforma, el derecho de patronos y trabajadores privados sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, de formar asociaciones profesionales o sindicatos, sin embargo, esto no significaba que estableciera una prohibición para otros; el reconocimiento de un derecho no significa que implique la negación de ese derecho para otras personas, sobre todo cuando en la misma Constitución el artículo 52 establece que los derechos consagrados a favor de los trabajadores y las trabajadoras son irrenunciables y que la enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere no excluye otros que se deriven de los principios de Justicia social. Dentro de los presupuestos o principios que dicta la Constitución de El Salvador, uno de los principales es el Principio de Igualdad que consiste el reconocimiento de que todos sin distinción alguna, somos iguales ante la ley y que, por lo tanto, gozaremos sin distinción, de todos los derechos que esta confiere sin discriminaciones de cualquier tipo o naturaleza.

Cuando la igualdad como principio fundamental se inserta en la Constitución, constituye un mandato que vincula a todo el ordenamiento jurídico, para que se realice el cumplimiento y trato igualitario en el ejercicio de los derechos que confiere el ordenamiento principal, en este caso los derechos de los trabajadores y trabajadoras, dentro de los cuales se encuentra; asociarse para el beneficio de sus respectivos intereses formando asociaciones profesionales o sindicatos, es por eso que la humanidad en general, a través

de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la firma de distintos tratados y convenios, ha ido estableciendo como un derecho claro de los trabajadores, reconocidos por la humanidad, el derecho a la sindicalización. También es de señalar que el Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del derecho de Sindicalización, que en su momento fue declarado Inconstitucional por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de justicia, es uno de los instrumentos básicos que tiene la OIT para garantizar el ejercicio a la libertad sindical. En dicho Convenio (artículos del 1 al 10) se establecen normas para garantizar la libertad sindical frente al Estado; en la parte II del mismo Convenio (artículo 11) se refiere a la protección del derecho de sindicalización frente a los empleadores.

En relación a lo anterior y por lo novedoso e interesante que es, sobre todo cuando gracias a la lucha de las Organizaciones Internacionales, como la OIT y a las reformas efectuadas a la Constitución de la República, el 26 de Agosto de 2006 y ratificadas el 27 de Mayo de 2009, el Derecho de Asociación Profesional ha sido reconocido en el sector publico tal como lo estipula el Art. 47 de la Constitución “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 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”¹

¹ Constitución de la República de El Salvador, Art. 47 reformado, Decreto Legislativo N. 33 de fecha 27 de mayo de 2009, publicado en el Diario Oficial N. 102, Tomo 383 de fecha 04 de junio de 2009.

Por todo lo anterior el presente trabajo nos llama mucho la atención debido a que 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, por otra parte el derecho a la sindicalización es, consubstancial a la democracia; es decir, se trata de un derecho de la substancia o esencia misma de la democracia y por tanto a pesar de lo importante que resulta, no existe una investigación minuciosa y completa sobre el mismo.

1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.2.1 Delimitación Espacial

En cuanto a la delimitación espacial que está referida al ámbito geográfico dentro del cual se realizara la investigación, esta se desarrollara en la Ciudad de San Salvador.

1.2.2 Delimitación Temporal

Esta investigación parte del año 2010 hasta el año 2011, tomando en consideración que ya se reconoce por parte del Estado la creación de los Sindicatos de Instituciones Estatales Centralizadas en este periodo de tiempo.

1.3 ENUNCIADO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿En qué medida la legislación salvadoreña reconoce y garantiza a los trabajadores el derecho a formar y pertenecer a sindicatos a los trabajadores

de las Instituciones Centralizadas del Estado y de que forma está reconociendo los derechos laborales de los trabajadores salvadoreños?

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La importancia de investigar el tema de Los Sindicatos en las instituciones del estado, resulta de la trascendencia que adquiere el reconocimiento de los derechos de los trabajadores de estas instituciones por parte de la legislación salvadoreña, para organizarse de forma colectiva y conformar sindicatos para velar por sus intereses y luchar por los derechos que con anterioridad les eran violentados y es que la libertad sindical es un derecho natural del ser humano en el sentido de que está fundada sobre los lazos naturales establecidos entre los miembros de una misma profesión. Ésta es de esencia individualista. Se invoca para fundar un sindicato, para pertenecer a él si está ya fundado, para no pertenecer a ninguno, para dejar de pertenecer o para afiliarse a otro.

La libertad sindical es así una manifestación de la libertad individual, es un complemento de la libertad individual de los trabajadores. En ejercicio de ella se llega a la creación de un grupo, que tiene una personalidad distinta de las personas que han contribuido a su constitución. Este grupo en su origen ha sido el resultado de la iniciativa individual, pero más tarde, son sustituidos en gran parte por una iniciativa colectiva que es más amplia pero manteniendo el esquema de sus creadores. Así, la libertad sindical ya tiene como sujeto, no solo al individuo sino al sindicato. Entre estos dos sujetos puede surgir una diversidad de conflictos.

Toda la historia del sindicalismo está saturada, llena de antagonismo entre el individuo y el grupo. Lo importante al estudiar un tema de gran envergadura

como lo es el derecho a sindicalizarse, es que el mismo, constituye un derecho humano, y si se concibe que la fuente de los derechos humanos es la dignidad humana en todas sus relaciones sociales frente al Estado.

Entonces se puede concluir de forma acertada que todo Estado al ejercer su poder, se encuentra imposibilitado de menoscabar en forma arbitraria el disfrute efectivo de tales derechos, puesto que su autoridad tiene por límite el respeto de la dignidad humana.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo General

Presentar un estudio socio-jurídico y determinar la estructura y desarrollo que han tenido los sindicatos del sector público en los años 2010-2011, después de la reforma de la constitución, y de la ratificación de los tratados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

1.5.2 Objetivos Específicos

1. Conocer las innovaciones con la reforma de nuestra Constitución en el artículo referente a la formación de sindicatos por parte de las instituciones del Estado.
2. Identificar de forma detallada la estructura que se plantea para los sindicatos de las instituciones del Estado.
3. Determinar los mecanismos de negociación o de presión por parte de los Sindicatos del Estado.
4. Analizar los tipos de sindicatos y diferenciar cada uno de ellos de acuerdo a su naturaleza.

1.6 SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.6.1 Hipótesis General

La falta de libertad sindical violenta el derecho fundamental de las personas de organizarse, evitando así que se complemente el derecho a la libertad individual de los trabajadores.

1.6.2 Hipótesis Específicas

1. Los trabajadores y trabajadoras de las Instituciones Centralizadas del estado fueron objeto de discriminación por los legisladores, al obviar la posibilidad de formar sindicatos para la defensa de sus derechos laborales, ya que se les violentaba un derecho fundamental como la libertad individual.
2. La falta de un proceso claro en disposiciones legales dentro del ordenamiento jurídico secundario, donde se ventilen casos en que se violenten derechos laborales, contradice el mandato constitucional que representa el principio de igualdad y garantías de derechos de los trabajadores y trabajadoras.
3. Los trabajadores y trabajadoras que no cuentan con la posibilidad de conformarse en una organización sindical se encuentran en un estado de indefensión, ya que no existe una fuerza como la que ejercen los sindicatos para luchar contra la opresión y violencia de sus derechos frente a los patronos y el mismo Estado.

1.6.3 Métodos y Técnicas Utilizadas

Análisis: Operación mental que consiste en descomponer el todo en sus partes.

Síntesis: Proceso mental que consiste en reunir las partes en el todo.

Inducción: Es el proceso de ir de lo particular a lo general.

Deducción: Método que permite pasar de afirmaciones de carácter general a hechos particulares.

La investigación que se realiza es de dos tipos:

Por un lado es de carácter **Bibliográfica o Documental**, debido a que la información es obtenida por fuentes secundarias e información ya procesada, por medio de libros, tesis, artículos emitidos por diversos autores, leyes y todo documento que efectúe un aporte al tema sindical.

Y por otra parte **Empírica o de Campo** por su fuente de datos, debido a que se encuentra la información de primera mano, además el fenómeno ha investigar es una realidad en la vida cotidiana del país, proviene del experimento, la entrevista es la que se empleará en la presente investigación puesto que se trata de una investigación cualitativa.

CAPITULO II

EL MOVIMIENTO SINDICAL EN EUROPA, AMERICA LATINA Y EL SALVADOR.

2.1 MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL

Para comprender de mejor forma el desarrollo de esta investigación es necesario definir conceptos importantes relacionados al tema; entre los términos se encuentran los sujetos que conforman la relación que es objeto de investigación, funcionario público, empleado público, libertad sindical, sindicato, entre otros conceptos que se detallarán más adelante, tratando de generar claridad y logrando con ello asertividad en la búsqueda del entendimiento y comprensión de la investigación.

Conflictos Colectivos de Trabajo. Se adopta la denominación de “conflicto de trabajo” por ser la que acepta la mayor parte de la doctrina, y porque sirve para lograr una mayor diferenciación y porque además, da una idea clara y comprensible de la razón de ser de estas controversias: como pugna entre los intereses opuestos del trabajador y del patrono o de las dos categorías profesionales del capital y del trabajo.

Carnelutti, autor citado por Ramírez Gronda, dice de forma específica en este caso que existirá controversia de trabajo siempre que se de lo siguiente,

“cuando alguno pretenda la tutela de sus interés-relativo, a la prestación de trabajo o a su reglamento en contraste con el interés de otro, y allí donde éste se oponga mediante la lesión de interés o mediante la contestación de los pretendidos”. Esta definición es aceptada por Pergolesi.

El Profesor Mario de la Cueva, define así los conflictos de trabajo “Los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

Existirá controversia o conflicto de trabajo siempre que un trabajador, grupo de trabajadores o asociación profesional, pretenda la tutela de su interés, contra el interés de un patrono o grupo de patronos o asociación profesional, cuando exista la negociación o incertidumbre del interés de cualquiera de ellos.

Se entiende también que habrá conflictos de trabajo cuando exista una pugna entre trabajadores y patronos, o las asociaciones profesionales de ambos, para la tutela de los intereses o de grupo, por violación de las normas del Derecho Sustantivo del Trabajo o para la elaboración de nuevas normas laborales, que rijan a los grupos sociales en pugna.

Los conflictos de trabajo son una de las manifestaciones que demuestran la aguda crisis del actual sistema de producción, y que tienden hacia una manifestación del mismo, sobre bases de una auténtica justicia social.

Los diferentes tratadistas de Derecho Laboral en Latinoamérica, han elaborado o establecido diversas clasificaciones de los conflictos de trabajo, partiendo de diferentes puntos de vista. La clasificación más difundida y

aceptada por la doctrina es la que los agrupa en dos grandes categorías que son: individuales y colectivos, según los intereses que tutela. Otros autores también clasifican en conflictos de derecho y conflictos de interés o económicos, atendiendo a la final que persiguen.

Otros autores clasifican los conflictos, atendiendo a otro puntos de vista; los sujetos que en ellos intervienen, pudiendo ser entonces inter-obreros, inter-sindicales, obrero-patronales, obrero-sindicales o inter-personales.

Es importante e indispensable para una mejor comprensión y un efectivo conocimiento, la clasificación de los conflictos desde el triple punto de vista apuntado, es decir, atendiendo a los intereses que tutelan, la finalidad que persiguen y los sujetos que intervienen, llegando a la siguiente clasificación: conflictos obrero-patronales de derecho, conflictos obrero-patronales económicos, conflictos obrero-patronales individuales, conflictos obrero-patronales colectivos, conflictos inter-sindicales colectivos, conflictos inter-sindicales no colectivos, conflictos entre el sindicato y sus afiliados, conflictos inter-obreros y conflictos inter-patronales.

Conflictos Colectivos y Conflictos Individuales. Esta clasificación es una de las más aceptadas por la doctrina, pero no existe uniformidad de criterio sobre las razones de diferenciación entre una y otra especie de conflictos.

Es lógico que la diferencia estriba en el número de sujetos que intervienen en el litigio, porque el simple criterio numérico, fuera de ser demasiado simplista, se encuentra reñido con la realidad. Los criterios de diferenciación son opuestos por los diferentes tratadistas y por lo tanto, se puede decir, en resumen de la siguiente forma: Jaeger dice que el conflicto colectivo, es aquel en que están en juego los intereses abstractos de la categoría,

entendiendo por tal a la serie no finita de individuos, del territorio en que operan, poseen comunes intereses económicos, en cambio el conflicto individual, es aquel que se promueve con el objeto o propósito de obtener la tutela de un interés concreto, específico de los individuos, Jaeger contrapone los intereses abstractos, a los intereses concretos, los intereses de categoría a los intereses individuales, como criterio de diferenciación.

Cesarino Junior y Barassi, coinciden en lo esencial con el anterior criterio de diferenciación viendo en los conflictos colectivos la tutela del interés colectivo y en los individuales la tutela del interés concreto del individuo.

De este criterio surge una gran diferencia en la forma de la sentencia para la resolución en uno u otro tipo de conflictos, ya que en los individuales, que tutelan intereses concretos y determinados en los individuos, la sentencia debe ser también abstracta y obligar a todos los miembros de la categoría, aunque no se encuentren sindicados a fin de que pueda tener satisfacción el interés, mediante una sentencia de condena de carácter abstracto, o como dice De Litala para fijar por vía general la existencia expresa del reglamento colectivo.

Conflictos Jurídicos y Conflictos Económicos. Esta clasificación goza de aceptación entre los diversos tratadistas y está aceptada por OIT, siendo para este organismo un conflicto jurídico aquel que versa sobre la interpretación de un derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su fuente en una prescripción legal, o en una disposición de un contrato individual o colectivo, dependiendo su interpretación del juez de trabajo.

Y es que el conflicto económico como punto de aclaración para una mejor perspectiva y sobre todo para no entrar o caer en una errónea o equivocada

idea, no versa sobre la interpretación de un derecho de la ley o del contrato sino sobre una reivindicación, que tiende a modificar un derecho existente, o a crear uno nuevo, dependiendo por lo general del criterio del Juez.

Parece acertado el criterio de diferenciación propuesto por OIT, aceptándolo como nuestro. Por lo que se dice que todos los conflictos individuales de trabajo son de naturaleza jurídica porque en ellos el juez debe limitarse solo a interpretar un derecho para aplicarlo al caso incierto o controvertido y que no pueden existir conflictos individuales de trabajo de naturaleza económica, porque el individuo como tal, no puede lograr la creación de un nuevo derecho aplicable a su situación.

Los conflictos laborales pueden ser jurídicos o económicos. Los primeros serán los que versen sobre la interpretación o aplicación de un contrato colectivo de trabajo y los segundos serán los que tratan de lograr la creación o modificación de una norma específica aplicable a toda la categoría profesional.

Conflictos Obrero-Patronales. Son aquellos que tienen a frente, por sujetos, a un patrono y a un trabajador; o a una asociación patronal y una obrera, o una asociación obrera y un patrono. Combinando las tres clasificaciones antes mencionadas y estudiadas, se pueden identificar de forma clara los siguientes tipos de conflictos: conflictos obrero-patronales individuales o colectivos, y estos últimos a su vez pueden ser conflictos obrero patronales, conflictos jurídicos o también conflictos obrero-patronales colectivos económicos.

Conflictos Intersindicales. Son aquellos que tienen como sujetos contrapuestos a dos asociaciones profesionales obreras. Algunos autores

consideran que estos conflictos pueden ser colectivos y no colectivos, siendo los primeros aquellos en que están en juego los intereses de la categoría profesional y los segundos los que miran a la agrupación sindical como sujeto titular de derechos privados.

Desde el punto de vista procesal laboral es de aclarar que interesan a éste, los conflictos inter-sindicales colectivos, porque solo en este caso actúa el sindicato como verdadero sujeto del Derecho del Trabajo y amerita la aplicación de su régimen especial.

Otras clasificaciones de los Conflictos de Trabajo. En primer término los conflictos entre el Sindicato y sus afiliados, por ejemplo, los que resultan a consecuencia del ejercicio de los derechos que otorga la ley a los sindicatos con motivo de la ejecución de un contrato colectivo, etc. Esta clase de conflictos tiene como sujetos, a una agrupación sindical obrera por una parte, y a un trabajador miembro del sindicato por la otra y puede versar de forma común sobre diferentes aspectos según sea la situación o circunstancia.

Conflictos Inter-Obreros, que son aquellos que pueden de alguna forma ocasionarse entre trabajadores, considerados con motivo de las prestaciones de servicio.

Además, se encuentra la singular categoría de los conflictos inter-patronales, que tienen por sujetos procesales a dos patronos diferentes, que se encuentran inmersos en litigio por motivo de diversa índole y por cualquier causa.

La legislación procesal del trabajo hace una clasificación de los Conflictos de Trabajo, según la Legislación de nuestro país vigente, acepta de forma

general algunas de las distintas clasificaciones contempladas de forma acertada en la doctrina jurídica que es aplicada y que han quedado expuestas, abiertas o expeditas, sobre todo en los párrafos anteriores. Algunas de estas clasificaciones antes mencionadas son expresas y otras tácitas.

La legislación vigente en El Salvador, reconoce en primer lugar las controversias de trabajo calificadas como obrero-patronales, las cuales pueden ser individuales y, éstas a su vez, pueden ser jurídicas o económicas.

La importancia que en la legislación positiva salvadoreña tiene la naturaleza de los conflictos, es con relación al órgano jurisdiccional que tiene competencia para conocer de los mismos por que la controversias obrero patronales individuales se solucionan de conformidad a la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Tratamiento Nacional de Trabajo, y las controversias colectivas jurídicas o económicas, se tramitan de conformidad a la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo. Como puede apreciarse, hay trámite diverso y distinto organismo, que conoce de una u otra clase de controversias.

La Legislación procesal no reconoce los conflictos inter-sindicales, ni los inter-obreros ni los inter- patronales y en caso de presentarse esta clase de controversias, tendrían que solucionarse con base en un simple procedimiento administrativo, con la intervención de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o de conformidad al procedimiento común. La legislación positiva reconoce por razón de trámite especial, varias categorías o clases de conflictos.

Los conflictos obrero-patronal individuales pueden ser dos clases, los que tienen su origen en las leyes sustantivas de trabajo y que se tramitan de conformidad a la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo y sus adiciones o a los procesos de carácter instrumental; y en segundo lugar todas las controversias no colectivas, que pueden surgir entre el capital y el trabajo y que no se encuentren reguladas en las leyes sustantivas de trabajo, tramitándose de conformidad al trámite especial de la ley de Creación del Departamento Nacional de Trabajo, por ejemplo los casos de controversias entre trabajadores agrícolas y sus patronos, sirvientes domésticos y sus patronos, aprendiz y maestro, etc. además dentro de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, se reconoce el conflicto ordinario de trabajo conocido con esta denominación, porque es la forma común de tramitación de todos los expedientes que no tengan trámite especial, conflictos individuales de suspensión de contrato; conflicto sumario, para reclamar indemnización por accidente de trabajo.

Estas cuatro clases de conflictos individuales, se diferencian por la mayor o menor amplitud de los trámites, la supresión de algunos de ellos y los recursos que admiten. Esta clasificación ha sido reconocida por diferentes tribunales de trabajo en el país, como puede verse en un fallo de tercera instancia, que fue pronunciado en un recurso extraordinario que pretendía la nulidad, el cual dice de la forma siguiente: “puede decirse con toda propiedad que juicios ordinarios de trabajo son aquellos que se observan en toda su plenitud las solemnidades y trámites que establece la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, en contraposición a aquellos otros en que se procede con más brevedad y con trámites más sencillos y que serían los juicios promovidos por despido de hecho, por reclamo de horas extras, etc. y entre los segundos los promovimos en caso

de suspensión de contrato colectivo de trabajo, de reclamos de indemnización por accidente de contrato de trabajo, etc.” (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo N° 2 pág. 7)

La misma ley distingue que es el contrato ordinario de trabajo, el conflicto de hecho y el conflicto de derecho siendo el segundo el que versa de forma única sobre la aplicación de la ley al caso incierto o controvertido, justificados que sean los hechos por instrumentos públicos o por auténticos o contratos individuales de trabajo no contradichos o por expreso consentimiento de las partes y siendo primero el que versa sobre la aplicación de la ley al caso cuestionado, debiendo también justificarse los hechos que sirven de supuestos para la aplicación de la ley. Por razón de la cuantía los conflictos ordinarios de trabajo se pueden clasificar, en el valor indeterminado y de valor determinado. Estos últimos (valor determinado), pueden verse clasificados cuando el valor de lo reclamado no excede de cien colones.

La diferencia de los conflictos en mención la encontramos en los recursos que admiten. Los conflictos colectivos pueden ser, según la legislación positiva, pueden ser económicos y jurídicos y cada una de estas dos categorías de conflictos diversidad de trámite.

Solución de Conflictos de Trabajo: La norma de solución de los conflictos colectivos de trabajo ha sido una cuestión que ha interesado a los juristas y políticos. En un principio cuando no existían organismos especiales para la solución de las controversias o conflictos laborales, los tribunales comunes trataron de resolver algunas de ellas, aplicando procedimientos anticuados que de cierta forma mantuvieron al trabajador en un plano de inseguridad total y no permitieron la solución eficaz de las controversias colectivas de trabajo.

Los conflictos suscitados entre el capital y el trabajo no eran desconocidos de los juristas ni de los hombres de Estado. En un principio el Estado intervino como un conciliador, tratando de lograr, para un mejor control de las situaciones controvertidas, un avenimiento entre las partes luego trata de intervenir como árbitro voluntario y para finalizar, promovió y estableció el arbitraje obligatorio. Sin embargo, con posterioridad se estableció, por considerarse imperfecto el arbitraje obligatorio que antes se había implementado, la jurisdicción especial del trabajo independiente de todas las demás, para la solución jurídica de las controversias de trabajo.

La evolución, está en cambio, todavía en la primera etapa en el campo de los conflictos internacionales en los que los estados se encuentran aún en la situación del arbitraje facultativo y las tentativas hechas para limitar el recurrir a la guerra y para considerarla como un delito internacional al ejercicio arbitrario de los propios derechos en las relaciones individuales, han fracasado hasta ahora, debido a la falta de una fuerza superior a la de los estados particulares, capaz de hacer eficaz también en el campo internacional, la prohibición de la ante defensa.

2.1.1 Empleado Público:

Agente que presta servicios de carácter permanente, mediante remuneración en la administración nacional, provisional o municipal. Se encuentra de forma jerárquica dirigido por el funcionario público, provincial o municipal que tiene la representación del órgano o institución al frente del cual se encuentra, con facultades de voluntad y de *imperium*, con el ejército de la potestad pública.²

² Cabanellas De las Cuevas, Guillermo, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, 28° Edición

2.1.2 La Libertad de Sindicalización o Libertad Sindical:

El análisis doctrinal de la Libertad de Sindicación pasa por el estudio de las diferentes teorías que lo consideran sobretodo un derecho humano fundamental; por esta fundamental razón es que este estudio se desarrolla en algunas corrientes propias de las premisas de los derechos humanos de la Segunda Generación y a continuación las concepciones del Derecho Laboral.

Según Guillermo Cabanellas en su diccionario define Libertad Sindical como: El derecho reconocido por algunas constituciones o por algunas leyes para que los trabajadores puedan asociarse en libertad en gremios o sindicato que sea más conforme a sus ideas o que le parezca más beneficioso. La libertad se extiende también al derecho del trabajador a no afiliarse a ningún sindicato. A la libertad de asociación se oponen aquellas leyes o regímenes que imponen el sindicato único, y también, según algunos autores, los que, sin negarla de forma clara, establecen ciertos privilegios a favor de una asociación determinada.³

2.1.3 Los Derechos de Segunda Generación:

Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Los derechos de Segunda Generación o Derechos Económicos, Sociales y Culturales tienen como objetivo fundamental garantizar el bienestar económico, el acceso al trabajo, la educación y a la cultura, de tal forma que asegure el desarrollo de los seres humanos y de los pueblos. Su

³ Cabanellas De las Cuevas, Guillermo, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, pag. 577 28° Edición

reconocimiento en la historia de los Derechos Humanos fue posterior a la de los derechos civiles y políticos, de allí que también sean denominados *“Derechos Humanos de la Segunda Generación.”*

La razón de ser de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales se basa en el hecho de que el pleno respeto a la dignidad del ser humano, a su libertad como derecho fundamental y a la vigencia de la democracia como tal, solo es posible si existen las condiciones económicas, sociales y culturales que garanticen y permitan el desarrollo integral de esos hombres y esos pueblos.

La vigencia de estos derechos se encuentra condicionada a las posibilidades reales de cada país, de allí que la capacidad para lograr la realización de los mismos varía de país a país.

Estos derechos económicos, sociales y culturales, pueden exigirse al Estado en la medida de los recursos con los que se cuenta y que de forma efectiva él tenga, pero esto no significa que el Estado en sí, puede utilizar como excusa para el cumplimiento de sus obligaciones, el no poseer recursos cuando en realidad dispone de ellos; en este aspecto, deben verificarse de forma efectiva los indicadores de desarrollo integral en relación con la distribución que hace el Poder Público de sus ingresos en razón de la justicia social.

Definición de los Derechos Humanos de Segunda Generación

Los derechos económicos, sociales y culturales son aquel conjunto de derechos-prestación, que consisten en especificar aquellas pretensiones de las personas y de los pueblos consistentes en la obtención de prestaciones

de cosas o de actividades, dentro del ámbito económico-social, frente a las personas y grupos que detentan el poder del Estado y frente a los grupos sociales dominantes. Los caracteres fundamentales de este conjunto de derechos son los siguientes:

- a) Ambigüedad en la expresión "Derechos económicos, sociales y culturales". Su significado no es uniforme, siendo recogidos como tales derechos, tanto por los ordenamientos jurídicos como por la doctrina, derechos de naturaleza muy heterogénea.
- b) Por otra parte no existe tampoco acuerdo en la doctrina acerca del problema de cómo delimitar qué clase de derechos son económicos y cuales otros son sociales; así el derecho al trabajo o el derecho a la seguridad social pueden ser tanto económicos como sociales.
También existe afinidad entre los derechos sociales y culturales, como el derecho a la educación, al tiempo libre, al recreo, etc.
- c) La Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, de corte muy liberal y expresión máxima de la concepción individualista de los derechos humanos, no hacía referencia a los derechos económicos, sociales y culturales. No obstante, a partir del año 1790 la Asamblea Nacional francesa empezó a adoptar una serie de medidas tendentes a crear hospitales públicos, un sistema estatal de pensiones, un plan de obras públicas para emplear parados, una red de asistencia a niños abandonados.
- d) En los primeros textos ingleses y angloamericanos no se encuentra referencia a los derechos económicos, sociales y culturales. Declaraciones como la Declaración de Habeas Corpus de 1679, la

Declaración de Derechos del Pueblo Inglés de 1689 o la Declaración de Derechos del Buen Pueblo de Virginia, de 12 de junio de 1776, se limitaban a establecer garantías individuales.

- e) Uno de los primeros textos en el que se reconocen estos derechos es la Constitución francesa de 1791, Título I, que proclama un sistema general de beneficencia pública y la educación pública gratuita.
- f) La Constitución francesa de 1793, artículos 21 y 22 hace referencia a la beneficencia pública y a la instrucción.
- g) La Constitución francesa de 1848 en el artículo IV del Preámbulo señala como principios: "la libertad, la igualdad y la fraternidad" y como fundamento "la familia, el trabajo, la propiedad y el orden público". Algunos de sus artículos hacen referencia a ciertos derechos relativos al trabajo, la asistencia y la educación pero los resultados prácticos más efectivos tuvieron lugar en Inglaterra y Alemania.
- h) Es en el siglo XIX que se pueden situar las primeras reivindicaciones de los derechos económicos y sociales, con la aparición del proletariado como protagonista histórico y debido al creciente proceso de industrialización. Las primeras consecuencias de la Revolución Industrial habían dado lugar a condiciones de trabajo durísimas y muchas veces inhumanas que ponen de manifiesto la insuficiencia de los derechos individuales si la democracia política no se convertía además en democracia social.
- i) Un móvil importante en la evolución de los derechos económicos, sociales y culturales lo constituye la Constitución de México de 1917, que es

reconocido como el primer intento constitucional de conciliar los derechos civiles y políticos con la nueva y revolucionaria concepción de los derechos sociales. Esta constitución ha ejercido notable influencia en las constituciones posteriores, ya que a partir de ese momento, en los diferentes países, se empieza a tomar conciencia de éstos derechos y se inicia un movimiento constitucionalizador similar en el mundo entero.

En ésta Constitución se reconoce la obligación del Estado de impartir educación gratuita, pero además, de facilitar protección a la niñez, se establecen normas jurídicas relativas al trabajo y a la previsión social y se encuentra reconocido el derecho a la huelga.

- j) Otro documento importante que consagra los derechos sociales es la Declaración de los Derechos del Pueblo Trabajador y Explotado de Rusia de 1918, esta declaración proclama solo derechos sociales. Otras constituciones que seguirán la inspiración de esta Declaración son la Constitución de 1925 y la Constitución de la Unión de las Repúblicas Socialistas Soviéticas de 1936.
- k) En 1919, con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que aparece como una necesidad sentida la concreción de los derechos económicos y sociales en las normas internacionales.
- l) Tiene también especial valor la Constitución de la República de Weimar de 1919; en ella junto a derechos individuales se proclaman derechos sociales como el de la protección a la familia, la educación, sistema de seguros y el derecho al trabajo. De todos los artículos de esta Constitución tiene especial valor el artículo 153, según el cual: *“La vida económica debe ser organizada conforme a los principios de la justicia y*

de modo que asegure a todos una existencia digna del hombre; y en el caso de que no pueda ser dada al hombre una ocupación conveniente, se le asegúrelos medios necesarios para su subsistencia.”

El artículo 156 de la Constitución de Weimar establecía una serie de normas generales para el establecimiento de toda clase de seguros y para que obreros y empleados colaborasen en la determinación de las condiciones de trabajo y salario y el artículo 157 supone poner el derecho al trabajo bajo la protección del Estado; y

- m) En la actualidad los derechos económicos, sociales y culturales tienen una doble dimensión: objetiva y subjetiva. En sentido objetivo pueden entenderse como el conjunto de normas a través de las cuales el Estado lleva a cabo su función equilibradora de las desigualdades sociales. En su sentido subjetivo, podrían entenderse como las facultades de los individuos y de los grupos a participar de los beneficios de la vida social, lo que se traduce en determinados derechos y prestaciones, directas o indirectas, por parte de los poderes públicos. Si la persona a la que hacían referencia los derechos individuales era la persona abstracta encerrada en un esquema racionalista (el propio del individualismo iluminista) según el cual el ser humano se reducía a ser un hombre abstracto -el hombre genérico-, en los derechos sociales.

Definición de la Libertad Sindical

Se define la naturaleza jurídica de la Libertad Sindical, considerándola una *“libertad fundamental, constituida por dos planos o niveles simultáneos; un plano individual en el cual los trabajadores individualmente considerados tienen el derecho de organizarse entre sí para la defensa de sus intereses*

comunes en la sociedad y, junto a éste, un plano colectivo en el que se garantiza que las organizaciones constituidas en el ejercicio de esa libertad, tendrán también el derecho, y consecuentemente la garantía, de existir, funcionar y cumplir libremente con los fines para los cuales fueron constituidas.”⁴

En primer lugar, se señala la existencia de un plano individual, entendiendo por ello aquél aspecto de la libertad que se aplica a los trabajadores como personas, sujetos o ciudadanos, y que por ello se señala de forma estricta de carácter individual. Por otra parte, un segundo plano, que se denomina como colectivo y como tal se refiere a la libertad sindical, incluyendo todos los derechos accesorios que la componen, en cuanto a derecho de los sujetos colectivos, es decir, las organizaciones sindicales.

Para una mayor comprensión de la temática que se desarrolla, hay que explicar una serie de conceptos que están relacionados a la misma y por lo cual no se pueden obviar, los conceptos son los siguientes:

Asociación Profesional:

Una de las ramas más importantes del Derecho Laboral, es el Derecho Colectivo del trabajo, que se refiere a las asociaciones profesionales, formadas por los trabajadores en su más amplia acepción a asociarse, porque existen divergencias fundamentales, vinculadas con conceptos políticos ⁵

⁴BLANCO VADO: Mario Alberto: “LA LIBERTAD SINDICAL EN CENTROAMERICA. SU REGULACIÓN Y VIGENCIA EFECTIVA” Pág. 7

⁵ Ibíd. Pág. 7

El primero que se define es el concepto de funcionario público que son aquellos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.⁶

Derecho de Asociación Laboral y Sindical:

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

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

Sindicato:

En términos sencillos, es un agrupamiento o una colectividad permanente de trabajadoras y trabajadores organizados para la representación y defensa de sus propios intereses. No obstante, es importante destacar que el sindicato no es la única forma posible de organización de las trabajadoras y trabajadores para la defensa de sus intereses. Se dice, por tanto que el concepto de “sindicato” como sustantivo no coincide con el concepto de “sindical” como adjetivo, ya que este último es un concepto más amplio que

⁶ Ibíd.

⁷ Ibíd.

lo que a menudo se denomina como sindicato. Esto significa que “ni la actividad sindical se resuelve de forma exclusiva en la actividad del sindicato como sujeto (es posible una actividad sindical extraña al sindicato) ni el sindicato, como forma organizadora específica, constituye el único sujeto posible sindical⁸

La Negociación y Contratación Colectiva:

Desde finales de los años cuarenta, la contratación individual fue reconocida de forma jurídica en toda la región americana como uno de los mecanismos legales de la garantía de los derechos de las trabajadoras y trabajadores⁹, al que se sumó de forma simultánea la contratación y la convención colectiva pues sus alcances benefician no sólo a los afiliados y afiliadas de la organización sindical que los suscriben y le dan validéz en la vida jurídica con la empresa sino a quienes formen o lleguen a formar, en un futuro próximo, parte de ésta¹⁰

Una precisión obligada es establecer las diferencias entre los contratos colectivos y las convenciones colectivas. Los contratos colectivos de trabajo, son instrumentos de carácter jurídico que se suscriben entre uno o varios sindicatos y la parte patronal, mientras que las convenciones colectivas se realizan entre los trabajadores y trabajadoras, por una parte y de empleadores por otro. La contratación colectiva, por tanto, implica un esfuerzo por lograr articular los intereses que sean favorables para los trabajadores.

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

⁹ Artículo 6 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales

¹⁰ Artículo 7 de la Carta Referida

2.2 MARCO DOCTRINARIO

2.2.1 Perspectiva Histórica del Sindicalismo

Desde las primeras formas de organización social, el hombre ha vivido en una constante evolución de su forma de vida, pasando por una serie de contradicciones entre los grupos sociales existentes; hasta llegar a la formación de grupos antagónicos entre sí, por la defensa de sus propios intereses y es así como surgen los primeros intentos de formación de gremios entre trabajadores de los distintos oficios practicados en la época. Los gremios formados por los trabajadores, se fueron fortaleciendo hasta lograr tener una representación notable al grado que llegaron a ser reconocidos de manera formal por las autoridades del momento, hasta que se les reconociera y se legalizara el Derecho a la Organización Sindical.

En el contexto de evolución de las Asociaciones Profesionales, ha sido marcado en etapas diferenciadas, las cuales son las siguientes:

Etapas de la prohibición absoluta, etapa de la tolerancia y etapa de la institucionalización o del reconocimiento; en el que en la primera la constitución y funcionamiento del movimiento sindical estaba prohibido por leyes penales, en la segunda, se derogaron tales disposiciones prohibitivas, pero no se había institucionalizado, mientras que en la etapa de la institucionalización, es la que extiende a la actualidad en la que se dicta legislación necesaria que le da reconocimiento tanto a nivel constitucional como legislativo¹¹.

¹¹ ETALA, CARLOS ALBERTO. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Astrea, Buenos Aires, 2002, pagina 25.

2.2.1.1 Diferentes formas de Asociación en La Antigüedad

El Clan.

Según hipótesis sociológicas, la primera organización ha sido la familia, como un embrión del asociacionismo laboral “el proceso demográfico engendra la que podría denominarse “familia de familias” o Clan. RENARD expresa que está compuesto por seres que reconocen un antepasado común, por constituir una familia agrandada; ya que supone una pareja inicial y sus hijos casados y los descendientes. El Clan llega a tener dos o tres generaciones unidas por la comunidad de sangre, además, miembros adoptivos que pueden ser clientes en busca de protección o esclavos, en un principio prisioneros de guerra”¹²

Y es que la multiplicación del ser humano desbordó la primera de las sociedades, la familia de familias, como se denominó con anterioridad “El Clan”, donde por la conciencia de agrupación de sus integrantes se produce un tipo de conciencia laboral, o sea con dedicación a una misma actividad de trabajo, fuese en caza, pesca o agricultura, razón por la cual se conoce como el embrión del asociacionismo laboral.¹³

Primitivas Corporaciones.

Algunos historiadores señalan que en la antigua India había ya asociaciones (sreni) de agricultores, pastores, banqueros y artesanos regidos por un concejo. Se asegura también que en el pueblo Judío desde el reinado de

¹² Cabanellas de Torres, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Edit. Heliasta S.R.L. Argentina. 1992. Pág. 38.

¹³ Ídem.

Salomón, conoció los organismos corporativos, de igual manera se le atribuye a la antigua civilización Egipcia corporaciones de guerreros, mercaderes, agricultores, entre otros. En general era más que todo, afinidades entre compañeros o colegas.

Es en Roma, Italia, que aparecen las primeras corporaciones consideradas como gremios o asociaciones de hecho, llegando a convertirse en una fuerza laboral por el número de personas que las integraban, así como por privilegios y atribuciones que les confirieron, al inicio se conformó solo por la clase trabajadora, luego se incorporaron personas libres y esclavos, reconociéndoles con posterioridad como asociaciones de pequeños productores y artesanos, siendo un importante aporte en la historia de la organización laboral pero no de forma directa al sindicalismo dicho¹⁴

2.2.1.2 Época de Transición.

Con el crecimiento de los artículos manufactureros y con el desenvolvimiento de las comunicaciones, el núcleo de la clase ciudadana de los artesanos fue afirmando su autonomía social y profesional, por una conciencia de la comunidad laboral.

Las Gildas¹⁵, puede decirse que su existencia data desde el Siglo VII, las que fueron de carácter siempre GODO¹⁶ y se remontaron a una costumbre Germánica, la del “COMVITE”. Dicha costumbre consistía en tratar sobre la

¹⁴ Berrios Vásquez, Patricia Yaneth. “La flexibilidad Laboral frente al principio de estabilidad en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social”. Tesis. UES. 2004. Pág. 28

¹⁵ Las Gildas, según Guillermo Cabanellas en su obra, Compendio de derecho laboral, son instituciones Germánicas y Anglosajonas, que tenían semejanzas y antecedentes de los colegios romanos.

¹⁶ Los Godos eran una de las muchas tribus del otro lado de la frontera oriental romana a las que los mismos romanos llamaban o reconocían como bárbaras o germánicas.

mesa entre libaciones, los negocios más importantes, quedando cada uno de los invitados comprometidos en la paz como en la guerra, a defender con su espada o con su prestigio a aquel con quien había compartido los placeres de la mesa. Sus características eran la mutualidad y la beneficencia. Las Guildas pueden agruparse en tres categorías como las siguientes:

Religiosas o Sociales

De Artesanos; y

De Mercaderes.

Tanto las Religiosas como las de Artesanos constituyeron agrupaciones de creyentes o asociaciones de defensa mutua; las de Mercaderes tenían por objeto principal asegurar a sus miembros la protección de sus personas y bienes. Las Guildas de Mercaderes como las de Artesanos su principal misión en el campo laboral era la forma de ejecutar el trabajo, así: Primero, se prohibía, mezclar materias primas de buena calidad con las de tipo inferior; Segundo, se prohibía vender como nuevos, objetos ya utilizados: y Tercero, se prohibía además, trabajar después del toque de queda o antes del amanecer. Es importante aclarar que las Guildas no tenían un carácter profesional.

2.2.1.3 Formas Avanzadas de Organización Colectiva.

Las formas avanzadas de Organización Colectiva que se conocieron en la Edad Media aparecieron como producto del surgimiento de las nuevas corrientes políticas y filosóficas como lo fue el Socialismo utópico y el Materialismo dialectico. Dichas formas de organización tuvieron diferentes

denominaciones de acuerdo al lugar en que se creaban y se desarrollaban pero con símil objetivo por ejemplo en Francia se les llamo “MAESTRILLAS”, en Bélgica “CUERPOS”, en España “GREMIOS”, en Italia “CORPORACIONES” y en Inglaterra “TRADE UNIONS”, entre otras.

2.2.1.4 Las Trades Unions.

Estas son formas de organización que consisten en la unión de los hombres para luchar por condiciones más humanas para la prestación de los servicios las cuales trajeron como consecuencia la aparición y crecimiento del Movimiento Obrero.

Uno de los que contribuyó en cierta medida a la Organización de los Trabajadores fue el director industrial Robert Owen ya que él fue sin lugar a dudas la persona que impulsó el Movimiento Cooperativo y además es considerado como precursor del “Trade Unionismo”, primera organización sindical importante de Europa y América. Luego en el país europeo de Francia Charles Fourier creó lo que se conoció con el paso de los años como los Falansterios que era visto como otra forma, si se puede decir así, de organización colectiva.

2.2.1.5 Los Sindicatos en Europa.

En Roma, Italia, aparecen las primeras corporaciones, llegando a convertirse en una fuerza laboral muy importante e influyente en la época, por el número extenso de personas que las integraban, así como por privilegios y atribuciones que les confirieron, desde un inicio se conformó solo por la clase trabajadora, luego de un tiempo por personas libres y también por esclavos. Cuando en realidad las asociaciones laborales adquirieron tal grado de

organización, relevancia e importancia fue específicamente en la Edad Media en Europa, en donde la vida social cotidiana de los pueblos giraba entorno o alrededor de las mismas.

La opresión a los gremios medievales era tan aguda que se asimilaba la esclavitud, luego surgen las Guildas, asociaciones o ligas creadas con el fin de la defensa de sus integrantes, con posterioridad nacen las Cofradías formadas por religiosos con un mismo oficio, estas concentran grandes masas de trabajadores, convirtiéndose luego del paso del tiempo en cofradía-gremio, para después separarse y quedar los segundos como asociaciones profesionales¹⁷

Años después en Francia, La Asamblea Constituyente, dio en junio de 1791, un punto final a los regímenes corporativos existentes, con la aprobación de la Ley Le Chapelier, que consistía en la prohibición del restablecimiento de las corporaciones de oficios. Con igual orientación que el Edicto de Turgot del año 1778¹⁸.

Luego en 1824 los ingleses formaron las asociaciones de trabajadores o "Trade Union"¹⁹ y fue por eso en este mismo año que el parlamento inglés reconoció la Libertad de Asociación, Francia lo hizo hasta 1864 y se le reconoce a esta época como periodo de tolerancia, donde los trabajadores pudieron asociarse en libertad, sin temor a ser perseguidos y con libertad estatal. En 1862 se celebró el primer contrato colectivo inglés con los trabajadores de la industria del alumbre.

¹⁷ Berrios Vásquez, Patricia Yaneth, "La flexibilidad laboral frente al principio de estabilidad en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Tesis, UES, 2004, Pág. 29

¹⁸ Osorio, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Edit. Heliasta S.R.L. Argentina. Pág. 426.S/A.

¹⁹ Alberto Monge, José Luís. El Empleado Público y la Legislación salvadoreña. Tesis, UES, 1992, Pág. 8

Para muchos, 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 añadió la idea de la acción violenta. En 1890 se dictó legislación referente a la seguridad social²⁰ y en ese mismo año, dos organizaciones sindicalistas francesas, la Confédération Générale du Travail (Confederación General del Trabajo) y la Fédération des Bourses du Travail (Federación de Intercambios Laborales), fueron ganando apoyo y terminaron fusionándose en 1902.

La Iglesia Católica no estuvo ausente del movimiento obrero; en 1891 el Papa León XIII da a conocer la encíclica Rerum Novarum, que aprueba la organización obrera en tanto no estén en contra de la justicia y el bien del Estado.²¹ Además la Encíclica Rerum Novarum del Papa León XIII reclama un salario justo al trabajador y defiende su derecho a constituir organizaciones sindicales libres.

2.2.1.6 Los Sindicatos en América Latina.

Las organizaciones de los trabajadores y trabajadoras en los países de Latinoamérica surge mucho tiempo después que en Europa y Norteamérica. Los primeros movimientos sindicales organizados aparecieron en América Latina a mediados del siglo XX.

En México se dan las primeras ordenanzas que regulan determinados trabajos; y de forma común adquiere desarrollo el gremio de los plateros, que

²⁰ Gaete Berríos, Alfredo. Principios de Derecho de Trabajo, Colección de Estudios Jurídicos. Santiago de Chile. 1951. Pág. 30

²¹ Silva de Vaesken, Celia Carolina. celiavaesken@hotmail.com. Pág. 23

se extiende a Lima y otras ciudades de Latinoamérica. 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.²²

En el Rio de La Plata, como en otros lugares de América Latina, se llamaron gremios a las corporaciones y a las juntas de artesanos, aún sin estar constituidas y carentes de ordenanzas para regirse. En Buenos Aires fueron los sastres los Primeros en reglamentar su profesión, sin organizarse en gremio.

En 1847 surgieron en Chile las primeras sociedades de Socorro Mutuo que, entre 1850 y 1860 convocarían las primeras huelgas de trabajadores. Argentina inició sus relaciones con la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT) en 1870. En Uruguay se creó en 1876 la Federación Regional de Montevideo que dio lugar a la Federación Obrera Local uruguaya de 1885. En 1901 Surgió la Federación Obrera Argentina, antecedente de la socialista Unión General de Trabajadores (UGT) Argentina (1903) y Sociedades de Socorro Mutuo, similares aparecieron en Paraguay (1906), Bolivia (1908) y México (1912). A escala internacional funcionó la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL) fundada en México en 1938 a la cual se afiliaron la mayoría de las organizaciones sindicales de los países latinoamericanos y que en la década de 1950 daba a conocer la cifra precisa de ocho millones de afiliados, es el momento de mayor apoyo a las políticas sindicales de la órbita comunista en la época, razón de su constante decadencia en los siguientes años.

²² Melgar Argueta, Douglas Antonio, "El Derecho de Asociación Profesional de los Trabajadores del Sector Público en el Ordenamiento Jurídico Salvadoreño" Tesis, UES, 2008, Pág. 45

Más importancia tuvo, a partir de 1951, la conversión de la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLT) en la más amplia y democrática Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), rama latinoamericana de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), que se había creado en Londres en 1949 y cuya sede en México se estableció en 1952. Desde sus inicios mantuvo excelentes relaciones con los Sindicatos Democráticos del mundo occidental. Las constantes luchas de la clase Trabajadora es lo que permitió que en la historia de la humanidad se diera el reconocimiento de los derechos laborales. La influencia de los trabajadores españoles e italianos emigrados en Sudamérica resultó decisiva en el proceso de formación del sindicalismo. Nace bajo la forma de asociaciones mutualistas en un contexto de desarrollo industrial incipiente. En aquel entonces, la producción de bienes se daba por lo general en talleres de artesanos, los que formaron las primeras organizaciones industriales de trabajadores.

Esas asociaciones mutuales llamadas Sociedades de Artesanos ubicadas en las ciudades, se constituían a partir de un fondo económico común, que servía para solventar problemas inmediatos de los asociados, mientras tanto, en el campo vivía la mayoría de la población, que dependía de las labores agrícolas, por lo general eran personas analfabetas con una relación subordinada a los grandes latifundistas dueños de las tierras.

A principios del siglo XX el desarrollo industrial comienza a poco a poco a desplazar a los talleres artesanales y surgen las primeras empresas de capital europeo y norteamericano. Muchas personas artesanas pasan a ser empleadas por las fábricas y algunas sociedades mutualistas desaparecen o se transforman en sindicatos de carácter gremial, como sindicatos de panaderos o zapateros.

Es importante indicar que a finales del siglo XIX y principios del XX en Centroamérica se dieron las primeras luchas sociales de los trabajadores. Estas luchas las realizaron los emigrantes europeos traídos para la construcción de ferrocarriles, ellos reaccionaron ante las condiciones de semi-esclavitud a que eran sometidos.

También a principios del siglo XX llegaron a los países de América, las primeras ideas socialistas. Intelectuales formados en Europa y algunos inmigrantes de esos países comienzan a difundir las ideas y políticas sociales en favor de la clase trabajadora y en contra de la explotación. Los anarquistas, socialistas y comunistas, llaman a la organización sindical. Los obreros, agobiados por los regímenes militares y en general por la indiferencia y opresión de los poderosos, responden a la esperanza socialista.

El eco de las luchas que se daban en el continente de Europa y también en Estados Unidos de América, por reivindicaciones de la jornada de 8 horas y mejores condiciones de trabajo en general, llegan también a las tierras centroamericanas.

Acontecimientos internacionales como las huelgas mineras en Europa y la lucha reivindicativa de los mártires de Chicago, que todos los años al instituirse en su homenaje el 1 de Mayo como día internacional del Trabajo, tuvieron también un gran impacto en la naciente conciencia obrera de los trabajadores y trabajadoras de Centro América. El 8 de Marzo de 1903 mientras estaban en huelga, murieron cientos de mujeres en un incendio causado en forma intencional dentro de una fábrica textil en Nueva York. En recuerdo de ese episodio, se instituyó el 8 de Marzo como día internacional de la mujer.

Luchas como éstas advierten al mundo sobre la explotación y la necesidad que tienen los trabajadores y trabajadoras de unirse en sus propias organizaciones sindicales. Las revoluciones de México (1910-1917) y de Rusia (1917), son acontecimientos políticos que marcaron de forma importante también a grupos laborales centroamericanos sobretodo en su empeño de formar, ya no de forma exclusiva sindicatos, sino también organizaciones políticas.

En resumen, la extrema pobreza, las malas y deplorables condiciones de vida, el bajo nivel de vida registrado y la explotación capitalista del proletariado, del continente americano, hicieron que surgiesen multitud de organizaciones de trabajadores. La inestabilidad política y las dictaduras militares, en el entorno latinoamericano, han dificultado la supervivencia de estos movimientos. Algunos han logrado sobrevivir en la clandestinidad, otros han desaparecido y algunos han renacido con el establecimiento de una supuesta democracia.

En la descripción de los sindicatos en el mundo de habla hispana no solo aparecen sindicatos generales, a los que se pueden adscribir todos los trabajadores y trabajadoras, sino también sindicatos específicos para cada rama de actividad, industria o incluso a una empresa concreta.

2.2.1.7 El Movimiento Sindical en El Salvador.

En El Salvador la historia del sindicalismo debe remontarse desde antes de la colonización, donde existieron diversos grupos étnicos con gobierno fundamentado en tribus, propiedad común de las tierras que caracterizaba el modo de producción, no había relación de trabajo.

En la época de la conquista, para premiar a los conquistadores, España les dio privilegios como estímulo, creando una sociedad de dominadores demasiado poderosos, de ahí el carácter feudal de la época, cabe mencionar que si bien es cierto no existía una relación laboral como tal, los reyes de España consideraban al indígena como trabajador, con posterioridad se crearon los primeros grupos de talleres y pequeñas fábricas no artesanales que empleaban mano de obra, ahora si asalariada, pero sin indicios de ser proletarios.²³ Por el año de 1860, comenzaron a fundarse Asociaciones de trabajadores llamadas Sociedades Mutualistas; puede decirse que los núcleos más fuertes de trabajadores eran los artesanos y los campesinos.

El 22 de enero de 1860 se fundó la Sociedad de Artesanos de El Salvador; esta sociedad con otras sociedades de menor envergadura que se dedicaban a una misma actividad económica se fusionaron, creando el 20 de octubre de 1872 la Sociedad de Artesanos de El Salvador LA CONCORDIA, entre los socios fundadores participaron: tipógrafos, sastres, herreros, carpinteros, plomeros, mecánicos, entre otros. Esta sociedad sirvió de modelo para que se formaran otras asociaciones distintas como lo fueron La Excelsior y La Unión de Obreros y Fraternidad de Sastres.

2.2.1.8 Reconocimiento Constitucional del Derecho Sindical en El Salvador.

La legalidad y reconocimiento, como fuerza importante de la organización sindical, fue efectiva a partir de la Constitución Política de 1950, que en su Título IX, Capítulo II, Acápito: “TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL” Artículo 192, establecía que: “Los patronos, empleados privados y obreros, sin

²³ Berrios Vásquez, Patricia Yamileth, Ob. Cit. Pág. 46.

distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse de forma libre para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicales”. Elevándola a la categoría de principio constitucional dentro de los derechos sociales, se debe considerar que antes que entrara en vigencia la Constitución el 14 de septiembre de 1950 se emitió la “Ley de Sindicatos” el 9 de agosto del mismo año, que establecía dos clases de sindicatos: El Sindicato de Gremio y el de Empresa; no así el sindicato de Industria y se considera que se debió a cuestiones políticas.

En 1951 se reformo la ley de Sindicatos por presiones de los trabajadores ya que se prestaba a una injerencia estatal en contra de dichos organismos, cuya reforma consistía en admitir una nueva categoría sindical como era la de formar sindicatos de industria. Entre otras leyes en este periodo se dictaron las siguientes:

El Reglamento para la aplicación de la Ley de Horas de Trabajo y Descanso Semanal en Industrias Agrícolas de Temporada (Decreto Ejecutivo 31-05-1951); el cual fue inconstitucional ya que fue dictado por el Poder Ejecutivo no obstante corresponder esa facultad al Legislativo; sin embargo se considera un verdadero avance en la legislación para el campo;

Ley de Jornada de Trabajo y de Descanso Semanal (30-08-1951); lo importante de esta es que seguía habiendo avance en materia de legislación laboral;

Ley de Aguinaldo (06-12-1951);

Ley de Asuetos (Creada en Septiembre de 1951); Estas leyes retoman y desarrollan diversos principios constitucionales en beneficio de toda la clase trabajadora. Pero, también es importante señalar que en 1952 hubo otra pequeña represión en contra de la organización sindical por parte del Coronel Osorio que tuvo como consecuencia el estancamiento de la creación y promulgación de leyes que fortificaran al Movimiento Sindical.

El 3 de Diciembre de 1953 se creó la Ley del Seguro Social, estableciéndolo como obligatorio e institución de derecho público. En el año de 1956 el Presidente Manuel Osorio, preparo un congreso sindical que se llevó a cabo en el año de 1957 denominado “Primer Congreso Sindical Nacional”, en ese mismo año el 17 de Marzo se fundó la Confederación General de Trabajadores Salvadoreños (CGTS) y como central única de trabajadores la Confederación General de Sindicatos (CGS).²⁴

Luego en 1958 los líderes del gobierno y la Organización Internacional de Trabajadores (OIT) constituyeron la Confederación General de Sindicatos de El Salvador. En el mes de Diciembre del año de 1960 se dictaron las leyes siguientes:

Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo

Ley Procesal de Trabajo y Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo

En el año de 1961 se crean las siguientes leyes:

Ley de Protección del Salario, Ley Transitoria de Fijación de Salarios mínimos para Empleados de Comercio y;

Ley de Aprendizaje

²⁴ Berrios Vásquez, Patricia Yamileth, Ob. Cit. Pág. 52

Este periodo significó el mayor avance jurídico, ya que en 1962 se promulga una nueva Constitución Política que contiene las mismas disposiciones de la Constitución que se promulgó en 1950, solo con unas variantes con relación a lo referente al Capítulo sobre Trabajo y Seguridad Social; agregó a empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autónomas y Semi-autónomas, entre las personas que podrían formar sindicatos y el 22 de Enero de 1963 se promulga el Código de Trabajo²⁵, agrupando las leyes de la materia, regulando las Federaciones y Confederaciones, el Contrato Ley, entre otros.

El Código de Trabajo obliga a los sindicatos a adaptar sus estatutos a la nueva ley y legalizar su situación.

En 1967 se produjo una serie de huelgas a raíz del alto costo de la vida, los salarios bajos, el mal trato a los trabajadores en algunas fábricas, se incrementan los sindicatos, en especial en los años 70^{as} para defender intereses comunes como mejorar las condiciones de vida del trabajador y de su familia.

El 23 de Junio de 1972 es promulgado el actual Código de Trabajo en el que se mejoran las condiciones de los trabajadores como: incremento en el salario, vacaciones anuales, los días de asueto (Sábado de la Semana Santa y el 3 de Agosto) que se hace extensivo a todos los trabajadores, se incrementó la cuantía del aguinaldo, se modifica la edad para ser miembro de una Junta Directiva de un Sindicato (18 Años), se permitió la asociación de Trabajadores Profesionales Agropecuarios, se incrementó la ayuda en caso de muerte del trabajador, se incrementó el monto de indemnización en

²⁵ Arriola, Joaquín. Candray, José Antonio. Derechos Prohibidos. S/E. El Salvador. 1994. Pág. 5

caso de Riesgo Profesional y se somete al conocimiento de la calificación de la huelga a tribunales laborales o con competencia en lo laboral.

A mediados de 1977 asumió el Poder Ejecutivo el General Carlos Humberto Romero quien fue derrocado por Golpe de Estado el 15 de octubre de 1979 y se instala una Junta Revolucionaria de Gobierno, los sindicatos se aglutinan con el Bloque Popular Revolucionario (BPR), la Federación Nacional de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS) entre otros. Se producen Secuestros de familiares de trabajadores y trabajadoras organizados, desapariciones, persecuciones, encarcelamientos, y torturas a estos, anulando el movimiento sindical; en 1980 se inicia la guerra civil, la Junta Revolucionaria de Gobierno continuo reprimiendo y asesinando al pueblo, obteniendo como una respuesta la ofensiva del 10 de Enero de 1981, lo que llevo a El Salvador a una guerra que duró casi 12 años, durante este periodo se conforma la Unidad Nacional de Trabajadores Salvadoreños UNTS por el Movimiento de Unidad Sindical y Gremial de El Salvador y la Unidad Popular Democrática, así como organizaciones sindicales, gremiales, campesinas y cooperativas, el gobierno los ataca creando sindicatos paralelos como la Unión Nacional Obrero Campesina (UNOC).

En el año de 1983 se aprueba una nueva Constitución que tiene como finalidad la democratización de las Instituciones estatales, es decir, el cambio de políticas rígidas y retrogradas hacia otras que coadyuvaran a la construcción de una sociedad más justa, basándose en el Principio de Libertad y Progreso para la misma.

El 23 de Junio de 1972 es promulgado el actual Código de Trabajo en el que se mejoran las condiciones de los trabajadores como: incremento en el salario, vacaciones anuales, se incrementó el aguinaldo, se modifica la edad

para ser miembro de una Junta Directiva de un Sindicato (18 años), se permitió la Asociación de Trabajadores Profesionales Agropecuarios, se incrementó la ayuda en caso de muerte al trabajador, se incrementó el monto de la indemnización en caso de riesgo profesional, y se somete al conocimiento de la calificación de la Huelga a Tribunales Laborales o con competencia laboral.

En el año de 1983 se promulga una nueva Constitución que tiene como finalidad la democratización de las Instituciones estatales, es decir, el cambio de políticas rígidas y retrógradas hacia otras que ayudaran a la construcción de una sociedad más justa basándose en principio de libertad y progreso para la misma.

2.2.1.9 Importantes Acontecimientos del Sindicalismo en El Salvador

La década de los noventa se ve marcada por el proceso de privatización de ciertas Instituciones Públicas, los meses de Mayo y Agosto fueron los de mayor efervescencia laboral en protesta a tal proceso. En Abril y Mayo de 1991, la problemática de la privatización de las Empresas Públicas ocasionó una serie de acciones sindicales que fueron una muestra de considerables potencialidades como centro de conflicto socio laboral. Junio y Julio fueron escenarios de manifestaciones contra los proyectos privatizadores, sin embargo, las acciones se caracterizaron por ser actividades casi siempre aisladas y particulares; siendo hasta el mes de Agosto que las Centrales Sindicales Gremiales más importantes convergieron en acciones coordinadas contra los proyectos de privatización y eliminación de empresas públicas, con el objetivo de presionar al Gobierno a dialogar y concertar con los trabajadores.

Otro de los procesos que resaltaron en esta misma década fueron los programas de reducción del aparato estatal los que incluían como punto fundamental la eliminación o aniquilación definitiva de algunas Entidades Públicas importantes, ya sea por decisión Ejecutiva o Legislativa y como ejemplo se pueden mencionar los casos mas representativos como del INCAFE, el IVU y el IRA, los cuales fueron aniquilados e indemnizados de forma definitiva.

Es frente a estas medidas gubernamentales que las principales centrales obreras y en especial las organizaciones laborales del sector público respondieron acciones reivindicativas y de protesta que incluyeron marchas, concentraciones y paros laborales. En Agosto de 1991 las más relevantes fueron:

El paro laboral de 8 horas realizado el 19 de Agosto el cual fue efectivo en unas 20 Instituciones estatales y en unas 100 Alcaldías del país de acuerdo a fuentes sindicales, actividad en la que participaron entre 60 a 65 mil trabajadores estatales y;

El paro laboral general del Sector Público realizado el 29 de Agosto del mismo año, el objetivo fundamental de las actividades antes mencionadas era la protesta por la privatización y el cierre de algunas Instituciones estatales y ejercer presión al gobierno para negociar y concertar con los trabajadores.

Es importante señalar que dichas actividades fueron apoyadas en su caso por los diputados de diferentes partidos políticos entre los cuales es posible señalar los siguientes: Convergencia Democrática (CD), Partido Demócrata Cristiano (PDC) y Unión Democrática Nacional (UDN).

El 16 de enero del año de 1992 finaliza la Guerra civil que se había librado durante la pasada década, la cual dejó desaparecidos, capturados y asesinados y que por lo mismo había debilitado a los sindicatos. Surge la nueva vida política en 1994 y el 70% de los trabajadores sindicalizados se encontraban en la rama de la Construcción y al menos el 13% se encontraba en el Sector Industrial, pero en ese mismo año este sector disminuye en su número de miembros. Sin embargo ocurre algo importante en ese año y es el avance legal en materia sindical ya que mediante reforma del Art. 208 C.T.²⁶ son reconocidas dos nuevas formas de sindicatos y son las siguientes:

Sindicato de Empresas Varias y;
Sindicatos de Trabajadores Independientes.

El Salvador ha ratificado los convenios 87 y 98 de la OIT referente a la libertad sindical y negociación colectiva, a pesar de los obstáculos que ha tenido que pasar para su ratificación ya que la Constitución de 1983 en su Art. 47 y 48 contrariaban a lo establecido en los convenios en mención, en el sentido de que los convenios ponen de manifiesto que toda persona sin distinción alguna tiene derecho a la sindicalización, cuestión que contraría a lo establecía en el Art. 47 de la Constitución de 1983 ya que este prohíbe la sindicalización para los empleados públicos; sin embargo con los acuerdos de reforma a la Constitución del primero de septiembre de 2006 y ratificados este año con la novedad de la sindicalización para los empleados públicos, se pudo consumir la ratificación de los Convenios antes mencionados.

Con la Reforma Constitucional antes mencionada se logra dar un paso importante en el derecho sindical salvadoreño ya que los funcionarios,

²⁶ Decreto Legislativo No. 859 de 21 de Abril de 1994, Diario Oficial No. 87-Bis, Tomo No. 323, de 12 de Mayo de 1994.

empleados públicos y municipales que con anterioridad se les tenía prohibido el derecho de sindicalización hoy tienen pleno derecho de ejercerlo, considerando al derecho de asociación profesional como un derecho universal del hombre, que está reconocido en nuestra Constitución en su artículo siete.

“Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente”²⁷

“La libertad Sindical es la conquista más bella del movimiento obrero en el siglo pasado”.²⁸

²⁷ Constitución de la República de El Salvador, Decreto No. 38 del 15 de diciembre de 1983, del Diario Oficial No. 234, Tomo No. 281, de 16 de diciembre de 1983.

²⁸ De la Cueva, Mario, El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Cuarta Edición, 1983

CAPITULO III

LEGISLACION NACIONAL E INSTRUMENTOS NORMATIVOS INTERNACIONALES APLICABLES A LOS SINDICATOS EN EL SALVADOR.

De acuerdo a la doctrina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a la que el Estado Salvadoreño se ha comprometido seguir, no es de manera simple el derecho que tienen los trabajadores de afiliarse o no afiliarse a un sindicato.

La libertad sindical comprende, además, el derecho de los sindicatos a: 1) Que le sea reconocida su personalidad jurídica es otorgada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; 2) Que los directivos sindicales puedan presentar conforme a derecho al sindicato y a sus afiliados; 3) Redactar sus propios estatutos y reglamentos sin injerencias del empleador ni de agentes del Estado; 4) Elegir sus directivos en elecciones internas libres; 5) Establecer en libertad sus estrategias y tácticas, siempre que estén dentro del marco legal; 6) No ser disueltos de forma arbitraria, sino tan sólo por causas determinadas por la Ley; 7) Reunirse de forma pacífica en sus lugares determinados y en público; 8) Presentar al empleador y a las autoridades estatales sus peticiones y a que les que sean contestadas de forma adecuada; 9) Integrarse en federaciones y confederaciones, así como a organizaciones similares de carácter internacional.

Sin sindicatos no hay Democracia. Así de contundente hay que entender la naturaleza de una lucha, ya legendaria en Costa Rica, para garantizar que

una persona trabajadora asalariada, tanto del sector Público como del Privado, no pierda su trabajo por intentar sindicalizarse, afiliarse a un sindicato, ser activista, delegada, dirigente de uno.

En el caso de El Salvador, donde la palabra “sindicato” es sinónimo de despido, ipso facto, en no pocas empresas privadas, esta lucha es de profunda esencia democrática. Es más, es una lucha por la defensa de los Derechos Humanos.²⁹

3.1 EL DERECHO A SINDICACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR

La Constitución de la República, como principal ordenamiento jurídico de El Salvador, desarrolla los derechos que como habitantes y trabajadores tienen las personas, ya sea trabajadores privados o trabajadores públicos, de asociarse y sindicalizarse en favor del reconocimiento de sus derechos fundamentales.

La Constitución de la República, en su artículo siete reconoce todos *“los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente”*, tomando como parámetro general lo expresado por esta disposición, es necesario establecer la legislación que ampara a los funcionarios públicos y municipales.

Este artículo reconoce de manera general y amplía el derecho de asociación y el derecho de reunión. Existen formas de organización respecto de las cuales reconoce de manera especial estos derechos. Los partidos políticos,

²⁹ Artículo publicado en Amauta con permiso de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) Fuente: Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados.

las iglesias y los sindicatos de trabajadores y empleadores son ejemplos de esta situación.

El derecho de asociación lleva consigo los derechos de las agrupaciones a obtener personalidad jurídica a ser representadas de forma jurídica, a dictarse sus propios reglamentos, a tener elecciones internas libres, y a no ser disueltas por ningún motivo ni por entes ajenos a la organización, de forma arbitraria. Estas son, sin duda, las garantías mínimas que les permiten a los grupos organizados, entre ellos los sindicatos, existir y desarrollarse.

“La Libertad sindical es la conquista más bella del movimiento obrero en el siglo pasado”.³⁰ Es importante destacar este derecho a favor de los empleados públicos en la Carta Magna, porque es la Ley que impera ante la legislación interna y además es necesario recalcar que con anterioridad el derecho de sindicalización, sólo lo tenían reconocido los Empleados Privados y Empleados de las Instituciones Oficiales Autónomas, en el anterior art. 47 Cn., el cual establecía que: “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 en libertad para la defensa de respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.”

La ratificación del acuerdo por aprobar la reforma del artículo 47 está relacionada con la ratificación del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, también se relaciona con la ratificación del convenio 98.

³⁰De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo, Tomo II, Cuarta Edición, 1986.

Este artículo reconoce la libertad sindical o derecho a asociación sindical de acuerdo a la doctrina de la Organización Internacional del Trabajo a la que el estado salvadoreño se ha comprometido seguir, no es de manera simple el derecho que tienen los trabajadores o los empleadores de afiliarse o no afiliarse a un sindicato.

Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser protegidas en forma debida 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. Pero debido a la lucha de las Organizaciones Internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las reformas efectuadas a la Constitución de la República, el 26 de Agosto del año 2006 y ratificadas en Mayo del año 2009, el Derecho de Asociación Profesional ha sido reconocido en el sector público tal como lo estipula el art 47 Cn.³¹

“Los patronos y trabajadores privados sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen 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”.

³¹Constitución de la República de El Salvador, art 47 reformado, Decreto Legislativo No. 102, tomo 383 de fecha 04 de junio de 2009.

El artículo reformado señala que no tendrán derecho a sindicalización a los funcionarios comprendidos en los arts. 219 y 236, tales como Ministros, Delegados, Fiscal General de la República, Procurador General de la República.

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 poder decisorio o desempeñan cargos directivos o sean empleados cuyas obligaciones son de naturaleza 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 actúan como agentes auxiliares, procuradores auxiliares, procuradores de trabajo y delegados.

Dichas organizaciones tiene derecho a personalidad jurídica y a ser protegidas en forma debida en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinados 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 deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el periodo de su elección y mandato, y hasta después de

transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos como medida disciplinaria, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada de forma previa 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 de trabajo, 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.

El artículo 47, reformado plantea nuevas formas de ver el derecho de Asociación Profesional, ya que lo considera como un Derecho Universal y posee cuestiones novedosas, como reconocerles el derecho a los funcionarios y empleados públicos y empleados municipales a formar organizaciones para la defensa de sus intereses y en igualdad de condiciones que los trabajadores privados.

Y como se han agregado otros incisos al referido artículo, porque el segundo inciso es nuevo y se refiere a la no sindicalización de los funcionario comprendido en los artículos 219 y 236 Cn., quienes son los “funcionarios o empleados que desempeñan cargos políticos o de confianza, y en particular, los Ministros y Viceministros de Estado, el Fiscal General de la República, los secretarios de la presidencia de la República, los Embajadores, los Directores Generales, los Gobernadores Departamentales y los Secretarios Particulares de dichos funcionarios”, además se excluye a “el Presidente y Vicepresidente de la República, los Diputados, los Designados a la Presidencia, los Ministros y Viceministros de Estado, El Presidente y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia y las Cámaras de Segunda Instancia, el Presidente y Magistrados de la Corte de Cuentas de la

República, el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, el Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, el Presidente y Magistrados del Tribunal Supremo Electoral, los representantes Diplomáticos”. La Carta Magna es clara en señalar que 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 muy confidencial, no pueden formar sindicatos.

El tercer inciso es nuevo porque involucra a otros que no pueden formar sindicatos referidos al Ministerio Público compuesto por la Fiscalía General de la República, la Procuraduría General de la República y la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, es decir los titulares de las instituciones que lo integran, en conjunto con sus respectivos adjuntos, los agentes auxiliares, procuradores auxiliares, procuradores de trabajo y delegados.

El cuarto inciso ya se encontraba y este enmarca que los sindicatos tienen derecho a la personalidad jurídica, es decir a tener vida jurídica, a ser protegidos de forma debida en el ejercicio de sus funciones. Y que su disolución solo podrá decretarse en los casos con las formalidades que estipula la ley.

El quinto inciso, ya estaba regulado con anterioridad y establece que para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, ninguna norma secundaria que regule el Derecho a formar sindicatos (Código de Trabajo y Ley de Servicio Civil) debe coartar la libertad de asociación, así como también se prohíbe toda cláusula de exclusión.

El sexto inciso ya se encontraba regulado y se refiere a que los miembros de las Juntas Directivas deben ser salvadoreños por nacimiento ya que gozan de Fuero Sindical.

El séptimo inciso es novedoso y muy importante, ya que solo reconoce a trabajadores, empleados públicos y empleados municipales el derecho a la contratación colectiva, con arreglo a la ley, además establece que los contratos colectivos comenzaran a surtir efecto, a partir del 1° de enero del año siguiente al de su celebración (Ejercicio Fiscal). La parte final de éste inciso es desventaja para los sindicalizados, porque lo expuesto en el contrato colectivo dependerá del Presupuesto General de la Nación, y esto es una limitante al derecho de la Negociación Colectiva.

El art. 48 Cn, también fue reformado por establecer lo siguiente: “los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro”. Para el ejercicio de éstos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto mediante las etapas de solución pacífica establecidas por la ley. La reforma fue necesaria, porque al reconocerse el derecho a la sindicación de los funcionarios, empleados públicos y empleados municipales, se establece que sólo tienen derecho a la huelga los empleados privados no así los empleados públicos, ya que el Art. 221 Cn, estipula que: “Se prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos”, por lo tanto el derecho de huelga, es reconocido solo al sector privado.

El Art. 48 Cn. establece lo siguiente: “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”.

Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento en que éstos se inicien. La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio.³²

3.2 REGULACIÓN DEL DERECHO A SINDICACIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO³³

El derecho de asociarse de forma libre para defender los intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o en su caso sindicatos, haciendo énfasis en la no discriminación y sobretodo sin hacer diferencia de ningún tipo, es decir, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza credo o ideas políticas de los trabajadores, se desarrolla de forma clara y expresa en el Código de Trabajo (Ley secundaria), a partir del LIBRO SEGUNDO, TITULO PRIMERO DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES, CAPITULO I, Del Derecho de Asociación Profesional y su Protección, del Art. 204 al 207 del Código de Trabajo, referido a la sindicación, como un derecho accesorio al derecho de Libertad, para los patronos y trabajadores privados, trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, así también establece prohibiciones, como pertenecer o ser miembro de más de un sindicato, la prohibición a cualquier persona de coaccionar a otra persona para que ingrese o se retire de un sindicatos mixtos. Además se regula que no se podrá conceder privilegios ni ventajas a para favorecer a ninguno de los miembros del sindicato, asimismo se establece de forma clara, como opera la representación y delegación en un sindicato.

³²Constitución de la República del El Salvador, art. 48, Decreto Legislativo N° 34 de fecha 27 de mayo de 2009, publicado en el Diario Oficial N° 102, Tomo 383 de fecha 04 de Junio de 2009.

³³Código de Trabajo de El Salvador, Decreto Legislativo N° 15, del 23 de junio de 1972, publicado en el D. O. N° 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1972.

3.3 REGULACIÓN DEL DERECHO A LA SINDICACIÓN EN LA LEY DE SERVICIO CIVIL³⁴

Al analizar la ley del Servicio Civil, podrá notarse que el legislador la ha armonizado a su TITULO PRIMERO DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES, DEL LIBRO SEGUNDO.

La ley de Servicio Civil ampara solo a funcionarios, empleados públicos y empleados municipales, y determina las limitantes para ampararse a la misma. La Ley ha sido redactada de una manera apresurada por el legislador, ya que se contradice con la Constitución de la República, y es que la Carta Magna es más genérica al establecer que funcionarios Públicos, Empleados Públicos y Empleados Municipales pueden gozar del derecho a la sindicación, mencionando en su Art. 47 inciso segundo quienes no dispondrán de este derecho, mientras que la Ley de Servicio Civil en su art. 4 enumera a los empleados públicos que no pueden formar sindicatos.

Asimismo, existe contradicción al expresar la Ley de Servicio Civil en su art. 104, que en la Contratación Colectiva, quien representará al Estado es el titular de la institución pública donde se celebrará el contrato colectivo de trabajo, en el cual el legislador, no se percató que tal precepto no está armonizado a lo establecido en el art. 193 de la Constitución de la República en el numeral 1°, en el que se encuentran las facultades que la ley le confiere al Fiscal General de la República, la cual es Defender los intereses del Estado, atendándose que le compete velar y representar al Estado en General, sin excepción alguna.

³⁴ Ley del Servicio Civil, artículos del 73 al 160, Decreto Legislativo N° 78 de fecha 24 de agosto de 2006, publicado en el Diario Oficial N° 187, Tomo 373 de fecha 09 de Octubre de 2006.

Pero sí podrá notarse que todo el capitulado que contiene el Código de Trabajo es amplio o armonioso con la Ley Primaria en reconocer los derechos de los trabajadores, donde solo se reconoce a los trabajadores privados y empleados públicos de las instituciones autónomas a formar sindicatos, sirviéndole éste como parámetro a la ley de Servicio Civil, para el desarrollo y funcionamiento en lo concerniente a materia sindical. Y es que el Art. 71 de la Ley de Servicio Civil expresa “En los casos no previstos en esta ley, en su reglamento o en las leyes especiales sobre la materia se estará, en lo que fuere aplicable, en lo que determinen otras leyes en relación a principios que informan al servicio civil, la doctrina y las razones de equidad y buen sentido”, dando la pauta que lo que no aparece de una forma expresa en las leyes especiales, deberá regirse por supletoriedad por la Ley Común.

Es necesario aclarar que los avances en materia sindical, se han logrado gracias a las presiones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la Unión Europea y de Organizaciones no Gubernamentales, quienes en su debido momento, impusieron condiciones y obligaciones al Estado Salvadoreño, siendo por los intereses y beneficios que dejaría de percibir que se han visto obligado a reformar la Ley del Servicio Civil, no obstante las presiones de sectores poderosos que se han opuesto a la aprobación de dichas reformas y con posterioridad a las reformas hechas en los art. 47 y 48 de la Constitución de la República.

La ley del Servicio Civil, contempla el Derecho a formar sindicatos, a los funcionarios, empleados públicos y empleados municipales a partir de la reforma del día 24 del mes de Agosto del año 2006, creándose un nuevo apartado, empezando del Art. 73 al 158 de la misma Ley. La Ley del Servicio Civil que está vigente, amplía la gama de restricciones al derecho de sindicalización en el sector público. Se excluyen de los beneficios de los

Convenios, y por lo tanto del derecho a sindicalizarse, no sólo a funcionarios de alto nivel en el sector público, sino también a aquellos en diversas funciones como bodegueros, colectores, tesoreros, pagadores, etc. Esta Ley además no regula otros derechos fundamentales para el ejercicio de la libertad sindical en el sector público, como por ejemplo la formación de federaciones y confederaciones, la protección del fuero sindical, el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, la implementación de prácticas antidiscriminatorias y la no injerencia de titulares de las instituciones en asuntos sindicales. Los empleados públicos tienen, no obstante, derecho a organizarse en asociaciones para defender sus intereses según la Constitución de la República de El Salvador.

EL CAPITULO XI, DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, SECCIÓN I, DE LOS SINDICATOS, reconoce en su Art. 73 el Derecho de asociarse en libertad para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, de conformidad con las facultades y limitantes concedidas en la Constitución de la República, Convenios Internacionales y ésta ley, a los funcionarios, empleados públicos y empleados municipales. Éste apartado se regula del Art. 73 al 100 de la Ley del Servicio Civil.

Hay que destacar en la Ley del Servicio Civil algunas restricciones que han resaltado y por lo tanto no dan suficiente libertad a los sindicalistas para ejercer los derechos que les corresponden según la ley.

Restricciones a la libertad sindical: Para estar registrados conforme a derecho, los sindicatos deben cumplir con complejos procedimientos que incluyen la necesidad de obtener una autorización previa del gobierno. Además, si se niega la personería jurídica de un sindicato, se prohíbe

cualquier intento de promoción de la organización durante los 6 meses siguientes. Los sindicatos deben contar con un mínimo de 35 miembros en el lugar de trabajo, y los integrantes de los órganos directivos del sindicato deben ser salvadoreños de nacimiento. Los sindicatos no pueden participar en actividades políticas.

Restricciones al derecho a negociación colectiva: El Estado limita el derecho a negociar contratos colectivos de trabajo, al establecer en el Código de Trabajo que para su primera celebración, el sindicato debe tener en afiliación no menos del 51% de las personas que trabajan en la empresa o establecimiento.

Restricciones al derecho de huelga: Existen restricciones al derecho de huelga, incluyendo el requisito de que un 51% de los trabajadores/as, sean o no miembros del sindicato, debe aceptar una huelga en una empresa. Sólo se puede convocar una huelga si tiene que ver con un cambio o la renovación de un convenio colectivo o con la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores/as. En El Salvador, según el Ministerio de Trabajo, todas las huelgas han sido ilegales. De forma legal, se consolida esta tendencia, pues está prohibido en su totalidad para brindar seguridad jurídica, presentar algún recurso para impugnar una resolución judicial de ilegalidad de una huelga.

Defensa inadecuada contra el despido injusto: El Código Laboral no contempla la reincorporación de trabajadores/as despedidos aunque el derecho existe en virtud del Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos sobre derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador) firmado por El Salvador. Hace ya algún tiempo una recomendación de la OIT indicaba que la reintegración de los

trabajadores y trabajadoras despedidos es un elemento necesario de defensa contra el despido injusto.

Limitaciones del Fuero Sindical: El fuero sindical se limita a los 35 constituyentes, con lo cual se excluye al resto de personas fundadoras, además finaliza en el momento en que se notifica la inscripción o negación de la personería jurídica de la organización, dejando en desprotección ante el despido a todos los trabajadores/as que ejercieron el derecho de formar un sindicato.

Derechos sindicales en la práctica

Protección inadecuada y tácticas antisindicales: Existe una fuerte discriminación contra los trabajadores y trabajadoras a causa de la membresía sindical o de sus actividades sindicales, a pesar de que la discriminación sindical o el anti sindicalismo está prohibido por ley, incluso durante el período previo al registro legal del sindicato, y los trabajadores y trabajadoras, en teoría, no pueden ser despedidos porque sus nombres figuran en la solicitud de registro del sindicato.

Inspectores de trabajo – no cumplen con su deber: Otro obstáculo que a menudo enfrentan los trabajadores y trabajadoras para el respeto de los derechos sindicales es que los inspectores de trabajo no siguen los procedimientos de inspección establecidos de forma legal, ignoran las conductas antisindicales y prefieren no imponer multas a las grandes empresas.

Los sindicatos se quejan de que no se les permite participar en las inspecciones y muchas veces no se les informa cuándo las inspecciones han

de llevarse a cabo, mientras que los trabajadores y trabajadoras han indicado que los inspectores de trabajo ni siquiera hablan con ellos. Así mismo, se les niega las actas de inspección o son entregadas de forma tardía resultando así de forma visible perjudicados.

El Ministerio de Trabajo no respeta los convenios colectivos: En varias ocasiones el Ministerio de Trabajo (MINTRAB) le ha dado curso legal a solicitudes con pretensiones patronales para eliminar de forma definitiva las cláusulas de los contratos colectivos, pues se ven perjudicados con éstas. De esta forma, es que el Ministerio de Trabajo irrespete la legalidad de estos acuerdos, y el hecho que los mismos hayan sido negociados de forma colectiva.

Denegación arbitraria de la personería jurídica: Con mucha frecuencia el Ministerio de Trabajo deniega de manera arbitraria la personería jurídica a los sindicatos, éste es el caso del SITEVMAIES, quien, luego de una queja internacional, obtuvo su personería jurídica. La imposibilidad de hacer un reclamo ante la vía administrativa, abre un margen de "acción impugne" a las autoridades correspondientes, ya que la vía judicial puede durar hasta 18 meses, período en el cual por generalidad la empresa aprovecha para dismantelar el sindicato, despidiendo a sus fundadores. De esta manera, aunque amparándose en la ley se gane el caso, en la práctica casi siempre se pierde pues la organización formal no tendría los trabajadores y trabajadoras que la sustentan.

Los despidos masivos socavan sindicatos: de trabajadores y trabajadoras y de directivos sindicales sin cancelar sus salarios son muy frecuentes en El Salvador. La aceptación de facto de esta práctica ha facilitado el uso de tales tácticas para socavar los sindicatos de parte de los empleadores.

Las prácticas laborales "flexibles" abonan contra libertad sindical: como la subcontratación de trabajadores y trabajadoras, a través de una empresa intermediaria, se convierte en un obstáculo para la organización sindical y la negociación colectiva.

En los casos anteriores, la responsabilidad patronal queda en su totalidad diluida e invisibilizada, ya que la empresa y los superiores con quienes se tiene relación directa no son la patronal legal. Por lo tanto, la empresa nunca reconocerá al sindicato, y mucho menos entrará en un proceso de contratación colectiva.

Violación del derecho al empleo por ser sindicalistas: Las listas discriminatorias, llamadas "listas negras", es uno de los instrumentos patronales antisindicales más utilizado por las empresas, sobretodo en las zonas francas industriales. Negando el derecho al empleo a personas que han tenido alguna historia en relación con organizaciones sindicales, las empresas van garantizando la casi extinción de sindicalistas en estas zonas, y por lo tanto, mucho más difícil la creación de nuevos sindicatos. Existe total complicidad entre las distintas empresas al hacer circular entre ellas estas listas. Así mismo, a pesar de ser esto una denuncia permanente, las instituciones estatales no ejercen ninguna acción al respecto.

Zonas Francas Industriales: facilidades para su política antisindical; aunque el derecho de negociación colectiva está reconocido por la ley, no se aplica en las zonas francas industriales a causa de la extrema discriminación antisindical de los empleadores y a la abdicación por parte del gobierno de su responsabilidad de defender el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores/as de las zonas francas. Todo intento de organización es reprimido y los trabajadores y trabajadoras son amenazados con el despido

si intentan formar un sindicato o afiliarse o con la salida de la empresa dejando a todas las personas sin trabajo.

3.4 LEGISLACIÓN QUE AMPARA A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS A NIVEL INTERNACIONAL

Con la abundancia del marco normativo internacional de las libertades sindicales, incluidos los mismos instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la materia, es indudable que los órganos de control de la constitucionalidad no deben remitirse con exclusividad al derecho interno, sino ampliar su referente normativo –derecho externo-, aplicando la normativa contenida en el derecho internacional de los derechos humanos, para la interpretación coherente y sistemática de una disposición constitucional.

En la actualidad, sobre todo en el ámbito jurídico que se encarga de dar sustento a los derechos humanos, tanto la doctrina que es aplicada de forma común como la jurisprudencia producida, permiten orientar la interpretación normativa conexas con la ética universal de valores y principios que la fundamentan.

Existe una tendencia cada vez más marcada, que incluso se manifiesta en normas positivas en el derecho constitucional comparado, de interpretar la norma constitucional conforme a los parámetros internacionales. Para el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de Naciones Unidas (ONU), es ineludible que la ley nacional sea interpretada en la mayor medida posible, en correlación con las obligaciones internacionales asumidas por el Estado.

3.5 PRINCIPIOS DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LA CONSTITUCIÓN DE LA OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) sustenta, de forma efectiva, ciertos principios o preceptos constitucionales y convencionales que deben ser motivo de consideración, reflexión y profundo análisis. En el preámbulo de la Constitución se encuentra la frase *libertad sindical*, y en el apartado B) del numeral 1 de la *Declaración de Filadelfia* queda manifestado que "*la libertad de opinión y de asociación es esencial para el progreso constante*".

Es evidente que no existe una definición expresa y sustancial de los términos *libertad de asociación* o *libertad sindical* en el texto constitucional, porque para interpretar estos principios, la OIT ha expedido diversos convenios al respecto. Así encontramos los convenios vigentes sobre *libertad sindical* a partir de 1921. 1. El Convenio número 11, sobre el derecho de asociación. 2. El Convenio número 84, sobre el derecho de asociación en los territorios no metropolitanos (1947). 3. El Convenio número 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948). 4. El Convenio número 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).

La *libertad sindical* está referida en el párrafo segundo del preámbulo de la Constitución con la calificación de *principio*. Sin el respeto a esta libertad, sin la existencia de una auténtica *libertad sindical* no es posible "concebir la consagración de los derechos económicos y sociales". Este principio es fundamental para alcanzar los objetivos declarados en el preámbulo. La no observancia de ellos -declara la Constitución- constituye "una amenaza para la paz y armonías universales".

Cabe agregar que el artículo 427 (sección II, de la parte XIII), del Tratado de Paz de Versalles, titulado *Principios generales*, afirma la existencia de métodos para la reglamentación de las condiciones de trabajo que todas las comunidades industriales deberían esforzarse en aplicar de forma permanente. Entre ellos se individualiza "*el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, tanto para los obreros como para los patrones*".

La referencia en el preámbulo al principio de la *libertad sindical* proviene de una propuesta de la Delegación Belga en la Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, de la Conferencia de la Paz, dirigida a cambiar la expresión *libertad de asociación* que se encontraba en el proyecto británico que sirvió de base a la discusión.

En los años siguientes a su creación y luego de la adopción del Convenio número 11, en 1921, que se limita a reconocer la igualdad de tratamiento en materia de *libertad sindical* de los trabajadores de la agricultura, la OIT trató de llegar a una reglamentación convencional de la *libertad* en cuanto al fondo. Realizó una amplia encuesta sobre la situación de la *libertad sindical* en el mundo, y en 1927 intentó proceder a la redacción de un Convenio, pero la iniciativa fracasó.

El respeto del principio de la *libertad sindical*, tal como resulta del Preámbulo y de la Declaración de Filadelfia, ha sido considerado, con razón, como "una obligación más impuesta constitucionalmente a los Estados miembros", y no como un principio siempre dirigido a orientar la acción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Hay que considerar que la misma es una "*organización permanente*", por lo que los conceptos requieren de una interpretación evolutiva que permita adaptarlos a un mundo en

transformación, que asegure la permanencia de la organización y que sus principios puedan aplicarse en una interpretación evolutiva y flexible.

En suma, los principios de *libertad sindical* que se destacan en los diversos convenios internacionales que se han enunciado son:

- a) Derecho de constituir organizaciones sindicales. Ello significa: que los trabajadores y empleadores pueden crearlas sin distinción de ninguna clase, sin autorización previa, y ser organizaciones de su elección.
- b) Derecho de afiliarse a estas organizaciones.
- c) Garantías al derecho de libertad sindical:
 - 1) La abstención de las autoridades públicas.
 - 2) Facultad de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos.
 - 3) Elegir en libertad a sus representantes.
 - 4) Formular su programa de acción.
 - 5) No estar sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa.
 - 6) Constituir federaciones y confederaciones.
 - 7) Constituir organizaciones internacionales o afiliarse a ellas.
 - 8) Proteger a los miembros de un sindicato contra cualquier perjuicio en razón de su afiliación sindical o de sus actividades.
 - 9) Impedir toda injerencia de organizaciones extrañas y,
 - 10) La instauración de medidas para promover y desarrollar la negociación colectiva.

Es importante citar, además de los instrumentos de legislación nacional, los instrumentos de legislación internacional tanto de la OIT que contemplan la

Libertad Sindical enfocada a los empleados públicos; todos estos instrumentos ratificados por El Salvador, con su respectivo articulado.

Como principales instrumentos ONU cabe mencionar uno de los más importantes, el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, además, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, los cuales han tenido gran relevancia para la dignificación, reconocimiento y aplicación de los derechos de los trabajadores, de los cuales se extrae el articulado pertinente al tema de la sindicalización, no solo de los empleados privados, sino de los empleados públicos y así la ubicación internacional del Derecho del Trabajo.

La reglamentación internacional del trabajo ha sido considerada como una condición indispensable para la existencia misma del mantenimiento y el desarrollo de las legislaciones laborales nacionales.³⁵

3.6 INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES DE LA ONU³⁶

3.6.1 Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Al igual que los Tratados Internacionales, de la Organización Internacional de Trabajo, que son fundamentales para el desarrollo de la actividad sindical en el mundo y con primordialidad en el país, se señalan los artículos en los cuales está desarrollado lo referente a los sindicatos en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Artículo 8

³⁵Ignacio Albiol Montesinos y otros, Compendio del Derecho del Trabajo, Tomo I, Fuentes y Relaciones Colectivas, Segunda Edición, 2007.

³⁶Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Diario Oficial 218, Publicado el 23 de Noviembre de 1979.

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:
 - a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
 - b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y fundar organizaciones sindicales internacionales;
 - c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
 - d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.
2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.
3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en

dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

Lo importante es que el convenio tenga real aplicación y que las medidas o las formas utilizadas sean eficaces.

3.6.2 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos³⁷

Artículo 22

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.
2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.

³⁷ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Diario Oficial N° 218, Tomo 265, Publicado el 23 de Noviembre de 1979.

3.6.3 Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) ³⁸

Se reafirma su propósito de consolidar en este continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre; Reconoce que éstos no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos; considera que estos principios han sido consagrados en la Carta de la OEA, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que han sido reafirmados y desarrollados en otros instrumentos internacionales, tanto de ámbito universal como regional;

Reitera que, con arreglo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos.

Artículo 16. Libertad de Asociación

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

³⁸Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), Diario Oficial 82, Publicado el 05 de Mayo de 1995.

2. El efectivo ejercicio o aplicación de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas o estipuladas por la ley, que sean necesarias en una sociedad considerada como democrática, en interés de la seguridad nacional, del orden público necesario para la sociedad o para proteger la moral pública o los derechos y libertades de los demás.
3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3.7 INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES DE LA OIT

En la OIT hay instrumentos que son necesarios de citar ya que amparan a los empleados públicos a defender sus intereses de los cuales se desprenden el Convenio 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de Sindicación y el Convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. La ratificación de estos dos instrumentos internacionales trajo consigo las reformas a la Ley del Servicio Civil y luego a la Constitución de la República, para que el derecho de Sindicación en la Administración Pública fuera reconocido.

3.7.1 Convenio N° 87 Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización³⁹

En el sentido que como “fórmula expansiva del derecho de libertad sindical, es contraria a la Constitución puesto que la Ley Fundamental sí distingue

³⁹ Convenio N° 87 Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización; Diario Oficial 159, tomo 372, Publicado el 29 de Agosto de 2006.

entre los titulares de tal derecho, al reconocerlo de forma expresa en forma particularizada y limitada a ciertas categorías subjetivas, dentro de las cuales no se encuentran los empleados públicos, por cuanto la Constitución establece para estos servidores un régimen de derecho público administrativo que es incompatible con la titularidad y el ejercicio del derecho a la libertad sindical, en los términos regulados en los Convenios de la OIT impugnados en este proceso. (...), el resto del contenido de las disposiciones impugnadas admite una interpretación conforme a la Constitución, en el sentido que la regulación a que se refieren, así como cualquier otra incorporada al ordenamiento jurídico vigente para regular el ejercicio del derecho de libertad sindical, es aplicable solo a los sujetos identificados de forma expresa por el Art. 47 inc. 1° Cn.”.

En el convenio, se especifica que en los artículos que a continuación se citan se había regulado lo referente a la libertad sindical enfocado a al derecho de igualdad para todos los trabajadores incluidos los empleados públicos, con la única exclusión de los miembros de la fuerza armada y de la Policía.

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, 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 OIT, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba 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 (OIT), para el cual tenga aplicación el Convenio 87, se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar y brindar seguridad jurídica a los trabajadores y a los empleadores en el libre ejercicio del derecho de sindicación.

El Convenio 87 constituye una garantía de los derechos fundamentales de las organizaciones profesionales y en tal sentido va más allá de los formalismos, extendiendo sus alcances a los problemas reales y las situaciones concretas.

En el art. 11 según la interpretación dada por la comisión respectiva en la conferencia al discutirse el Convenio n° 98 constituye un eslabón entre el convenio 87 y 98, y es la base legal de las disposiciones más detalladas de éste último. Protege a los trabajadores y empleadores contra todo tipo de injerencias, de cualquier naturaleza que fueran a imponer al Estado que ratifique el convenio n° 87 la obligación de adoptar medidas eficaces para evitar injerencias de los individuos, las organizaciones y de los poderes públicos.

Las implicaciones que resulten pueden llegar a ser importantes y se extenderían tanto a los aspectos laborales y de relaciones profesionales, como a los generales que condicionan el desarrollo de los derechos sindicales: que en resumen es considerado como el respeto de los derechos humanos

3.7.2 Convenio N°. 98 Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva⁴⁰

Este convenio sigue la línea del, con antelación citado, Convenio N° 87 y en este al igual que el anterior convenio quedan solo excluidos tanto los funcionarios a nivel alto y funcionarios a nivel mediano como los subalternos de éstos, que actúan como auxiliares que pertenezcan a ministerios y organismos gubernamentales comparables. En cambio, están cubiertos por el convenio los funcionarios y empleados en organismos tales como agua y energía, comunicaciones y los docentes en las empresas públicas.

La temática sustantiva se refiere, de forma específica, a la protección contra los actos de discriminación antisindical en toda su extensión y de injerencia en las organizaciones de trabajadores y a la promoción de la negociación colectiva de trabajo.

En relación a la temática anterior se desarrollarán otros como el de la libertad negativa de asociación (que también aparece como Convenio N° 87), así como las diversas cuestiones que se plantean en torno a la negociación colectiva voluntaria, que constituye el principio básico.

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.

⁴⁰Convenio N°. 98 Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva, Diario Oficial 159, Publicado el 29 de Agosto de 2006.

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 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.

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, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocarlas bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3

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

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

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.
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 estado 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 en este 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.

Como podrá notarse, la Constitución de la República de El Salvador, en conjunto con Leyes Secundarias y Leyes Internacionales; reconocen el Derecho de Asociación Profesional como un Derecho Universal. Es por tal razón que es necesario para que los trabajadores conozcan sus derechos, se asocien en libertad, exijan y defiendan sus intereses, de acuerdo a lo estipulado en la Ley de Servicio Civil, comparada con el Código de Trabajo, señalando diferencias, ventajas y desventajas entre las dos leyes en el capítulo que precede.

Los órganos de control se ha referido no sólo a la determinación de la titularidad del derecho de negociación, sino también al reconocimiento de las organizaciones sindicales a dicho efecto por parte de los empleadores.

El principio general es que los empleadores, incluso las autoridades gubernamentales en su carácter de empleadores deben reconocer en las negociaciones colectivas a las organizaciones representativas de los trabajadores que emplean.

La falta de reconocimiento de un sindicato por el empleador puede dar lugar a la intervención de las autoridades, conforme a lo que establezca la legislación.

CAPITULO IV

CONFORMACION DE LOS SINDICATOS EN LAS INSTITUCIONES CENTRALIZADAS DEL ESTADO DE EL SALVADOR

El Derecho de Asociación profesional, para la consecución de sus objetivos de prosperidad y superación, es el que tiene toda persona de distinto gremio para fomentar y defender sus intereses laborales, reconocidos en la Carta Magna, como establece el artículo 7, que expresa: *“Los habitantes de El Salvador tienen derecho de asociarse libremente (...)”*

Este reconoce la asociación de todos los habitantes de la República a asociarse y no hace ninguna división en cuanto a este derecho, solo lo otorga sin distinción; pero a los empleados públicos no se les permitía sindicalizarse, por no estar plasmado en forma expresa para estos, esto está regulado en el artículo 47 de la Constitución de 1983.

Es a raíz de la advertencia de la Unión Europea, que amenazaba con interrumpir la continuidad del llamado Sistema General de Preferencias (SGP Plus), que permite a El Salvador exportar al mercado europeo y para que el mismo continuase, El Salvador debía ratificar los convenios referentes a la libertad sindical y negociación colectiva.

En agosto de 2006, El Salvador ratificó los convenios 87, 98, 135 y 151 de la OIT; sin embargo el primero es el más importante para el movimiento sindical, ya que les permite la libertad sindical y la protección del derecho de

sindicalización, pero la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, sostuvo que una parte del convenio 87 era Inconstitucional, porque extendía el derecho a la libertad sindical a los empleados públicos y que estos no están comprendidos entre quienes poseían ese derecho, según artículo 47 de la Constitución de 1983.

Según la interpretación hecha el artículo 47 de la Constitución de 1983, no se refería en forma expresa a trabajadores públicos, ya que no les reconocía el derecho de organizarse, es decir, los trabajadores públicos se encontraban bajo un régimen diferente que los privados, pues no les era permitida la libertad sindical. Algunos tratadistas sostienen que esta interpretación era muy restrictiva y no correcta, ya que con ese argumento sería absurdo pensar que en otros artículos de la Constitución en donde no se menciona en forma expresa un sector, por ello quede excluido.

Una interpretación neutral se basa en el principio de libertad (artículo 8 de la Constitución de la República) que señala que lo que no está prohibido por la ley, está permitido y en el principio básico de interpretación en derechos humanos *pro homine* para entender que la Constitución no prohibía expresamente que los trabajadores públicos se sindicalizaran.

Y sin embargo se le pudo dar al anterior artículo 47 de la Constitución de 1983 cualquiera de estas interpretaciones, pero solo se les otorgaba a los trabajadores públicos el Derecho de Asociación Profesional, otorgando el derecho de sindicalización con exclusividad para trabajadores privados y empleados públicos de las Instituciones Oficiales Autónomas.

La reforma al artículo 47 de la Constitución de la República, (por Decreto Legislativo No. 36 de fecha 27 de Mayo de 2009, publicado en el Diario

Oficial No. 102, Tomo 383 de fecha 4 de junio de 2009), en la que se reconoce el derecho a los empleados públicos a la sindicalización, y por eso vuelve el Derecho de Asociación Profesional un derecho constitucional y otorga el derecho como tal a nuevos personajes, los cuales son: los Funcionarios y Empleados Públicos, así como Empleados Municipales.

El Derecho de Asociación Profesional, tuvo su origen en la Constitución de 1950, sin embargo, éste se reguló para trabajadores y patronos privados. En el año de 1950, existían sindicatos que no tenían asidero legal, es entonces que se crea la primera ley de Sindicatos de 1950, la cual le dio el reconocimiento al Sindicato de Gremio y Empresa, dejando al olvido otros que existían en ese momento. Esto produjo una huelga que paralizó la economía nacional, fue el Sindicato de Industria que no estaba reconocido.

En 1951 se creó la segunda Ley de Sindicatos, que reconoció al Sindicato de Gremio, Sindicato de Empresa y Sindicato de Industria, se mantuvo en la Constitución de 1962, y se vuelve a reconocer el Derecho de Asociación Profesional a trabajadores y patronos privados e involucra a las Industrias Oficiales Autónomas y Semiautónomas, se tienen los mismos sindicatos.

En 1963 aparece el primer Código de Trabajo, se mantuvo hasta el año de 1982, es entonces que se crea la Constitución de 1982 que entra en vigencia en diciembre del siguiente año y en el artículo 47 de dicha Carta Magna, se regula el Derecho de Asociación Profesional, reconociendo trabajadores y patronos privados, Instituciones Oficiales Autónomas y Campesinos.

En el año de 1972 se reformó el Código de Trabajo, en razón de buscarle aplicación al Convenio llamado Carta de Bogotá de 1948, así como darle aplicación al artículo 26 de la carta en mención.

En 1994, se vuelve a reformar el Código de Trabajo, en la parte del Derecho de Asociación Profesional, se reconoce otros sindicatos que ya existían pero que no contaban con respaldo legal. La doctrina les llamaba Sindicato de Empresas Varias y Sindicato de Trabajadores Independientes.

El concepto de Asociación Profesional ha evolucionado y dejó de ser un Derecho de Clase para ser un Derecho Universal, esto llevó en el 2006 a El Salvador a reformar el artículo 47 y también el artículo 48 de la Constitución de la República y ratificar los Convenios 87 y 98 de la OIT. En ese momento existieron dos criterios constitucionales, reformar la Constitución o no hacerlo.

El 17 de octubre de 2007, la Sala de lo Constitucional declara inconstitucional una parte del convenio 87 de la OIT, relativo a la Libertad Sindical y a la protección del Derecho de Sindicalización, en razón de que el artículo 47 de la Constitución de la República, seguía siendo el mismo y que éste no regulaba la sindicalización para los empleados públicos.

En el año de 2006, de forma específica en el mes de octubre, la Asamblea Legislativa reforma el artículo 47 de la Constitución y creó un nuevo apartado capitular en la Ley de Servicio Civil, referido a la formación de Sindicatos en el Sector Público, facultando a los Funcionarios, Empleados Públicos y Empleados Municipales para poder formar dichos Sindicatos; es entonces que se ratifican los Convenios 87 y 98 de la OIT, constituyendo a partir de ese entonces Leyes de la República de conformidad a lo estipulado en el artículo 144 de la Constitución.

En 2009, se desarrollan elecciones para Alcaldes y Diputados en El Salvador, la nueva Asamblea Legislativa ratifica las reformas del año 2006 al

artículo 47 y 48 de la Constitución; ya estaban vigentes las reformas de la Ley de Servicio Civil, el artículo 47 de la Carta Magna, reformado, plantea nuevas formas de ver el Derecho de Asociación Profesional, considerando un Derecho Universal, ya que posee cuestiones novedosas.

Lo novedoso del artículo en mención es que en su inciso primero reconoce el Derecho de Sindicalización a los Funcionarios, Empleados Públicos, que es el caso de mérito en ésta investigación, a demás de Empleados Municipales.

En el segundo inciso se establece quienes no pueden formar sindicatos por parte del Estado, establecidos en el artículo 219 de la Constitución de la República, Inciso tercero el cual expresa: *“No estarán comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios o empleados que desempeñen cargos políticos o de confianza, y en particular, los Ministros y Viceministros de Estado, el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, los Secretarios de la Presidencia de la República, los Embajadores, los Directores Generales, los Gobernadores Departamentales y los Secretarios Particulares de dichos funcionarios”*. Así como también los mencionados en el artículo 236 de la misma Ley Suprema, Inciso primero, los cuales son: *“El Presidente y Vicepresidente de la República, los Diputados, los Designados a la Presidencia, los Ministros y Viceministros de Estado, el Presidente y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia y de las Cámaras de Segunda Instancia, el Presidente y Magistrados de la Corte de Cuentas de la República, el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, el Procurador para la Defensa de los derechos Humanos, el Presidente y Magistrados del Tribunal Supremo Electoral, y los Representantes Diplomáticos”*.⁴¹

⁴¹Constitución de la República de El Salvador de 1983.

El inciso tercero involucra a otras personas que no pueden formar sindicatos, y estos son los siguientes: *“El Ministerio Público que comprende la Fiscalía General de la República, Procuraduría General de la República, la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, además de los titulares de las Instituciones que lo integran, no gozarán del derecho a la sindicalización sus respectivos adjuntos, ni quienes actúan como agentes auxiliares, procuradores de trabajo y delegados”*.

El cuarto inciso, quinto inciso, y sexto inciso ya existían, el séptimo inciso es nuevo ya que reconoce que los Empleados Públicos y Empleados Municipales tienen derecho a la Contratación Colectiva con arreglo a la Ley y que el contrato colectivo entrará en vigencia el primer día del Ejercicio Fiscal, posterior al de su celebración, es decir el primero de enero del año siguiente, esto con el objetivo de garantizar tal derecho a los trabajadores y brindar así seguridad jurídica a los mismos.

4.1 PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ACTIVIDAD SINDICAL

Los Principios son las reglas fundamentales que orientan el comportamiento de las organizaciones. Si se rompen o no se cumplen, la organización pierde su identidad y se debilita, entonces, cada vez le es más difícil lograr sus objetivos. De esa forma, pierde credibilidad ante los trabajadores y trabajadoras y ante la misma sociedad.

Los principios en que se basan los sindicatos son: Principio de Libertad Sindical, Principio de Autonomía Sindical, Principio Democrático, Principio de Exclusividad, Principio de Unicidad, Principio de Unificación bajo entidades superiores sin perder su personalidad jurídica, Principio de Unión de Varias

Agrupaciones Sindicales de segundo y tercer grado, Principio de Sindicatos Únicos por rama de la profesión.

Principio de Libertad Sindical: es el que permite a los trabajadores integrarse a un sindicato, además este principio puede interpretarse como el derecho individual de todo trabajador de pertenecer o no a la organización sindical. Regulado en los artículos 47 de la Constitución, artículos 204, 205 del Código de Trabajo, artículo 73 inciso 1º de la Ley de Servicio Civil, en este último artículo destaca la redacción que el legislador le dio al mismo en el sentido que no hay distinción alguna para formar sindicatos en el sector público.

El Principio de Autonomía Sindical significa que los sindicatos son independientes en cuanto a su formación, funcionamiento, y aspectos administrativos, esto no implica que haya ente controlador de las actividades financieras. Artículos 217 del Código de Trabajo, 256 también del Código de Trabajo, artículos 75 de la Ley de Servicio Civil, así como el artículo 79 también de la Ley de Servicio Civil, artículo 3 numeral 2 del Convenio No 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización.

Principio Democrático, establece que todos los trabajadores dentro del sindicato tienen iguales derechos. Artículos 207, 222 del Código de Trabajo, artículos 74, 86, 87 y 88 de la Ley de Servicio Civil.

En cuanto al *Principio de Exclusividad,* este estipula que solo pueden crearse sindicatos de trabajadores. Esto quiere decir que no se permiten los sindicatos mixtos, tal como lo establece el artículo 206 del Código de Trabajo. Este principio no se establece en la Ley de Servicio Civil.

Principio de Unicidad, comprende la existencia de sindicatos únicos por categoría profesional y clases de sindicatos. Por lo que podemos deducir que la clase de sindicatos que se constituirán de acuerdo a la Ley de Servicio Civil, aunque ésta no lo diga, será el sindicato de trabajadores públicos y la clase atenderá al trabajador miembro del sindicato, es decir, que si son funcionarios públicos los miembros, éste será un sindicato de funcionarios públicos, si son constituidos por empleados públicos, será un sindicato de empleados públicos. Lo que nos dice que el concepto de sindicato de trabajadores públicos es un concepto genérico.

Principio de Unión de Varias Agrupaciones Sindicales de segundo y tercer grado, este principio nos indica que las agrupaciones sindicales se regirán siempre de acuerdo a su formación, esto quiere decir que el sindicato esta en primer grado, Federaciones en segundo y las Confederaciones en tercero.

Principio de Sindicatos Únicos por rama de la profesión, de forma estrecha relacionado con el Principio de Unicidad, este se rige por la clase de trabajador que lo forma, ya que como lo expresa el artículo 47 inciso 1º de la Constitución de la República, puede ser un funcionario público o empleado público.

4.1.2 Clases de Sindicatos.

El Código de Trabajo, reconoce las siguientes clases de sindicatos:

- a) Sindicato de Gremio;
- b) Sindicato de Empresa;
- c) Sindicato de Industria;
- ch) Sindicato de Empresas varias; y
- d) Sindicato de Trabajadores Independientes.

El Sindicato de Gremio, a manera de explicación breve, diferentes autores lo definen como el formado por trabajadores y trabajadoras que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad.

El Sindicato de Empresa, es el formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o Institución Oficial Autónoma.

El Sindicato de Industria, es el que está formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, a manera de ejemplo pueden mencionarse: comercial, de servicios social y demás equiparables.

El Sindicato de Empresas varias, es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco y que éstos no pudieren formar parte de un sindicato de gremio o de industria; y

El Sindicato de Trabajadores Independientes, es el que esta constituido por trabajadores empleados por cuenta propia o negocio propio y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto claro que sea de manera ocasional.

Este apartado no se regula en la Ley de Servicio Civil, por lo que la lógica indica que el término genérico para los sindicatos de gobierno será Sindicatos de Trabajadores Públicos y la clase atenderá, como antes se dijo, a los trabajadores que conformen los sindicatos, por ejemplo, Sindicatos de Funcionarios Públicos o Sindicatos de Empleados Públicos, según sea el caso.

4.2 FORMACIÓN DE SINDICATOS PARA LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DESPUES DE LA REFORMA DEL AÑO 2006

Tal como lo establece la Constitución de la República en su artículo 47 inciso primero parte final, tienen el derecho de asociarse de forma libre para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, los funcionarios y empleados públicos, además de empleados municipales, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o naturaleza del trabajo que realicen. La Constitución reconoce al Derecho de Asociación Profesional de manera universal, abarcando a los funcionarios y empleados públicos, así como a los municipales.

También se encuentra reconocido en el artículo 73 de la Ley de Servicio Civil, cuando se expresa que *“los servidores públicos tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, de conformidad con las facultades y limitantes concedidas en la Constitución de la República, Convenios Internacionales y ésta ley”*.

Hay que entender cuando la Ley de Servicio Civil utiliza el término de servidores públicos se refiere a ambos, es decir, al funcionario o empleado público, tal como lo estipula el artículo 2, inciso segundo, parte final de la mencionada Ley de Servicio Civil.

Pero es necesario definir los conceptos de Funcionario Público y Empleado Público, de acuerdo a la Sala de lo Civil el término Empleado Público se refiere a la persona que participa y desempeña funciones públicas, es decir,

que colabora o contribuye a que se lleven a cabo las funciones del Estado; a partir de dicho concepto, hay que advertir los siguientes elementos:

- a) Que su nombramiento sea realizado por autoridad competente;
- b) Que la actividad que desempeñe tenga como fin la participación o colaboración para la realización de sus funciones estatales y;
- c) Que debe realizar esa actividad como parte integrada de un órgano del Estado.⁴²

Para la Ley de Ética Gubernamental, estipulado en su artículo 3 Funcionario Público se refiere a la persona natural que presta servicios retribuidos o ad-honorem, permanentes o temporales en la administración del Estado, de los municipios y de las entidades oficiales autónomas sin excepción, por elección o por nombramiento, con facultad para tomar decisiones dentro de las atribuciones de su cargo.

Empleado Público es la Persona natural que presta servicios, retribuidos o ad-honorem, permanentes o temporales en la administración pública y que actúan por orden o delegación del funcionario o superior jerárquico, dentro de las facultades establecidas en su cargo y Servidor Público es la persona natural que presta ocasional o de forma permanente, servicios dentro de la administración del Estado, de los municipios y de las entidades oficiales autónomas sin excepción. Comprende a los funcionarios y empleados públicos y agentes de autoridad en todos sus niveles jerárquicos.⁴³

⁴² Sala de lo Civil, Sentencia de Amparo ref.1223 – 2002 de fecha 18/11/2002.

⁴³ Ley de Ética Gubernamental, Decreto No. 1038, publicado en DO. No. 90, Tomo No. 371 de 18 de mayo de 2006.

El Código Penal en su artículo 39 establece que Funcionario Público son todas las personas que presten servicios, retribuidos o gratuitos, permanentes o transitorios, civiles o militares en la administración pública del Estado, del municipio o de cualquier institución oficial autónoma, que se hallen investidos de la potestad legal de considerar y decidir todo lo relativo a la organización y realización de los servicios públicos, Empleados Públicos son todos los servidores del Estado o de sus organismos descentralizados que carecen del poder de decisión y actúan por orden o Delegación del funcionario o superior jerárquico.⁴⁴

4.3 REQUISITOS DE FORMACIÓN DE LOS SINDICATOS

Por la misma naturaleza de la asociación profesional, y todavía más por imperativos legales, las corrientes asociativas que pretenden constituirse en sindicatos reconocidos han de llenar distintas condiciones.

Al aspecto formal corresponde la adopción de un nombre, la designación del carácter representativo de un sector laboral o de varios de ellos (esto, es por ejemplo, en los sindicatos de oficios varios, cual caso mas peculiar), la redacción de los estatutos y el cumplimiento de los trámites administrativos en vigor.

Entre los requerimientos de fondo hay que señalar la calidad profesional de dirigentes y asociados, la reunión de un número con suficiencia expresivo. Esa cantidad de afiliados suele estar determinada de forma legal por un mínimo, de pluralidad más amplia cuando se refiere a los sindicatos de trabajadores, que representan o pretenden representar a la clase obrera,

⁴⁴ Código Penal, Decreto No. 904, publicado en DO. No. 11, Tomo No. 334 del 20 de enero de 1997.

caracterizada por su desproporción numérica con respecto a los patronos. En este aspecto y en cuanto a los empresarios, las exigencias legales son casi siempre menores, por tenerse en cuenta la acumulación de medios económicos en pocas manos, originada por la unidad de la empresa. Claro está que dos de ellas pueden resultar suficientes para integrar una asociación patronal; porque nada obsta a que, a más de los dueños o titulares de las mismas, se asocien con carácter patronal los miembros de sus Consejos de administración, los gerentes y otros altos funcionarios de gestión, que aseguren de tal forma cierta masa social.

A título indicativo, cabe citar el Código de Trabajo de Chile que, para los sindicatos de empresa, requiere la asociación de un 55%, la menos, del personal de la fábrica o industria; y que para los sindicatos profesionales en general impone un mínimo de 25 personas. La Ley Federal del Trabajo de México fija en veinte el número de trabajadores para constituir un sindicato; y en 3, el de patronos de una misma rama, para los sindicatos de empresarios. La Ley española del 8 de abril de 1932 determinaba un mínimo de 15 socios para constituir asociaciones profesionales obreras, que no podían subsistir de reducirse a menos de 10. Para las patronales, la exigencia numérica mínima era de tres miembros⁴⁵. En la legislación salvadoreña, el Código de Trabajo se establece que “Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse y funcionar un mínimo de treinta y cinco miembros y siete miembros por lo menos para constituir sindicatos de patronos⁴⁶.”

Se otorga el nombre de requisitos sindicales a los elementos humanos, sociales y jurídicos que les dan existencia como personas jurídicas. En el

⁴⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo, “Compendio de Derecho Laboral” Tomo II, Tercera Edición, 1992, Pág. 171.

⁴⁶ Código de Trabajo, Decreto Legislativo No. 15, Publicado en el Diario Oficial No. 142, Tomo 236, 1972.

derecho comparado se encuentran dos sistemas generales a propósito de los requisitos sindicales: el de la constitución libre de los sindicatos, que no los conduce a la personalidad jurídica, lo que no les impide actuar como asociaciones de hecho y realizar todas las actividades sindicales, así a ejemplo, el sistema italiano y; el de su reconocimiento legal como personas jurídicas, previo el cumplimiento de los requisitos señalados en las leyes, facultados para intervenir ante todo género de autoridades en defensa de la comunidad obrera que los origina, para la creación, vigilancia y cumplimiento del derecho del trabajo y en representación de sus miembros para la defensa de sus intereses y derechos individuales ⁴⁷. En la Ley del Servicio Civil como en El Código de Trabajo, para tener existencia legal, deberán obtener personería jurídica, artículos 219 inc. 1º del Código de Trabajo y 82 de la Ley de Servicio Civil.

La Doctrina tradicional clasificó estos requisitos en dos grupos, requisitos de fondo y de forma: los primeros se subdividían en dos, elementos o substanciales que deben concurrir con la constitución del sindicato, entre ellos, las calidades de las personas que concurrirán en su organización y funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores. Los segundos son los requisitos formales que señala la ley para el reconocimiento de la personalidad jurídica de la asociación⁴⁸.

4.3.1 Requisitos de Fondo

Un sindicato es una asociación de personas, pero no todas pueden constituir sindicatos, ya que éstas asociaciones son solo las formadas por trabajadores

⁴⁷ Mario de la Cueva, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, Cuarta Edición, 1986, Pág. 331.

⁴⁸ *Ibidem*.

o por patronos⁴⁹, cabe aclarar que en los sindicatos de gobierno, no se dan los sindicatos de patronos, pues el patrono como todos sabemos es un ente ficticio, es decir, el Estado. En consecuencia, una asociación de personas que no posea una de las características ya mencionadas, podrá ser una asociación civil o mercantil, pero no un sindicato.

En la Ley de Servicio Civil, se encuentran los requisitos de fondo en el artículo 73 inciso 1º, es decir a la finalidad que deben proponerse los trabajadores al sindicalizarse, que es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses económicos y sociales comunes, así mismo en el Código de Trabajo lo refleja en el artículo 204. A la vez, esto aunado con la Constitución de la República en el artículo 47 inciso 1º.

4.3.1.1 Requisitos en cuanto a las Personas

La libertad sindical posee un sentido de universalidad que corresponde a las mejores esencias del derecho de trabajo, por lo que es indispensable establecer las bases para ser miembro de un sindicato y para ello debe cumplir con los requisitos necesarios.

4.3.1.2 Número de personas que la Ley establece para la constitución de un sindicato

El legislador establece que Sindicato es una asociación permanente, constituida con al menos treinta y cinco servidores públicos que laboren en una misma Institución u Organismo de la Administración Pública, esto está establecido en la Ley de Servicio Civil en su artículo 76.

⁴⁹Op. Cit. Pág. 332.

4.3.1.3 Edad necesaria para ser miembro de un sindicato

Un punto importante como uno de los requisitos esenciales con precisión para la Ley de Servicio Civil, partiendo del hecho que según artículo 18 de la misma, para ingresar al Servicio Civil y pertenecer por ende a la Carrera Administrativa es necesario e indispensable tener dieciocho años, así también para ser miembro de la Junta Directiva Sindical. Puede decirse que dieciocho años es la edad establecida por el legislador para ser miembro del sindicato en el sector público, con base en la Ley de Servicio Civil.

4.3.1.4 Nacionalidad para formar un sindicato en el sector público

La Libertad Sindical es amplia en la Ley de Servicio Civil, ya que el legislador ha establecido que no interesa la nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas. Pero partimos del punto que en éste caso operan los artículos 2, 8 y 47 inciso 1º de la Constitución de la República. Por lo tanto cualquier extranjero que esté laborando en la Administración Pública puede formar sindicatos, ya que un extranjero puede ingresar al servicio civil, según artículo 18 literal a), pero no podrá formar parte de la Junta Directiva pues el artículo 90 del mismo cuerpo legal, establece que para ser miembro de la Junta Directiva de un sindicato, se requiere ser salvadoreño por nacimiento, esto a la vez nos remite al artículo 90 de la Constitución de la República que regula lo concerniente a los requisitos para ser salvadoreño por nacimiento.

4.3.2 Requisitos Formales

El acto constitutivo del sindicato, la adopción de sus estatutos y la designación de su primera mesa directiva, son decisiones libres de los

trabajadores. Esto muestra que no son formalidades, sino actos materiales, decisiones humanas de voluntad. Al hablar de requisitos formales, como su nombre lo indica, hace referencia a las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos⁵⁰.

4.3.2.1 Personalidad Jurídica

Para que los sindicatos constituidos en las Instituciones Centralizadas del Estado, de acuerdo a la Ley de Servicio Civil tengan existencia legal, deberán solicitar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social su inscripción, debiendo acompañar a su petición: el acta de asamblea de fundación del sindicato y dos ejemplares de los estatutos sindicales, con la certificación del acta de la sesión en que estos hubieran sido aprobados. Artículo 82 de la LSC, con precisión la Ley ha estipulado el plazo de diez días hábiles para demostrar la calidad de asalariados de los miembros fundadores destacando que para dicha Ley, el silencio es equivalente al reconocimiento de la calidad de trabajador, esto regulado en el artículo 83 de la Ley en mención.

Asimismo el artículo 83 LSC, que prueba la calidad de asalariados de los miembros fundadores, establece que con el propósito de que el proceso de inscripción sea expedito, los servidores públicos acompañarán a su solicitud de personería jurídica, la prueba de la calidad de asalariados de los miembros fundadores del sindicato; en caso contrario el Ministerio de Trabajo y Previsión Social verificará dicha calidad por los medios que estime conveniente, dentro de diez días hábiles posteriores a la presentación de la solicitud y si este no lo verificare en el plazo estipulado, ésta se tendrá por reconocida.

⁵⁰ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op., cit. Pág. 336

El artículo 83 en su inciso 2º de la Ley de Servicio Civil, establece el plazo de la presentación de los estatutos para el análisis correspondiente; establece que en el plazo estipulado de diez días hábiles contados a partir de su presentación, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social examinará los estatutos con el objeto de determinar si los mismos se ajustan a la Ley y si se detectare deficiencias formales o contravenciones a las leyes, las puntualizará por escrito a los interesados, quienes deberán subsanarlas dentro de los quince días hábiles siguientes. Si no lo hicieren por cualquier motivo, se tendrá por desistida su pretensión.

El mismo artículo 83 de la Ley de Servicio Civil en su inciso 3º regula lo relacionado a la personalidad jurídica y expresa que si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no encuentra observaciones, o si ya se hayan subsanado, inscribirá de forma inmediata al sindicato en el registro respectivo, adquiriendo con ello su personalidad jurídica, debiendo entregar los estatutos inscritos en debida forma.

El artículo 84 de la Ley de Servicio Civil, regula el registro del sindicato; si en treinta días hábiles después de la presentación de la solicitud (personería jurídica), sin que la misma haya sido observada o después del escrito mediante el cual se pretende subsanar las prevenciones, sin que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social haya inscrito al sindicato, este se tendrá por registrado, con todos los efectos de ley, debiendo entregar los estatutos inscritos en debida forma.

Es de aclarar que no menciona que se vaya a publicar de forma gratuita en el Diario Oficial, a diferencia de los sindicatos regulados por el Código de Trabajo donde el artículo 219 inciso 7º en conjunto con los incisos 8º y 9º mencionan sobre la potestad que tiene el sindicato de poder publicar la

resolución o constancia del silencio administrativo en un diario de mayor circulación nacional. Y a la manera de cómo se podrá probar la existencia del sindicato, cuando se aplique el silencio administrativo.

El inciso último del artículo 84 Ley de Servicio Civil, establece la prueba para la existencia del sindicato, el artículo en mención estipula que los estatutos inscritos en debida forma o la certificación de la inscripción extendida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social servirán de prueba de la existencia del sindicato.

4.3.2.2 Estatutos de los sindicatos

Concretada la voluntad de sindicación y formuladas las bases de un sindicato, deben éstas expresarse en la norma estatutaria, uno de los requisitos fundamentales para la vida sindical; por que las dos fuentes principales de la misma son: la ley, que autoriza la agremiación, y los estatutos, que la articulan. FERRARA ha definido el estatuto como “el ordenamiento constitucional de la asociación; esto es, el conjunto de normas que regulan, de modo abstracto y para el futuro, la estructura interna de la asociación, el funcionamiento y su actividad externa⁵¹

Los estatutos formulan las normas fundamentales que sirven para el desenvolvimiento de una entidad ya concretada, con vida propia: son la ley mayor del sindicato, la que orienta su desarrollo, marca sus fines y limita la capacidad; fundamentan su existencia y, al mismo tiempo, la legitiman. Son el cuerpo legal que la entidad se da a sí misma como conjunto de reglas donde se establecen los derechos y deberes de los asociados y el régimen

⁵¹Teoriedelle persone giuridiche (Turin, 1923), Pag. 725.

de la asociación. Sin dicha carta orgánica, el sindicato equivaldría a un grupo amorfo, sin finalidad, sin orientación, sin posibilidades, llamado a naufragar en un mar de rencillas, criterios dispares, tendencias opuestas, sin gobierno y sin voluntad colectiva, obligado a la improvisación permanente y expuesto a la dictadura de sus dirigentes.

Cuando el Estado, por medio de sus organismos competentes, aprueba las reglas estatutarias, las eleva a la categoría de normas jurídicas y pasan de preceptos contractuales a normas legales.

El intervencionismo estatal aparece aquí de manifiesto para comprobar que los estatutos, base de la asociación, y dados por los propios afiliados, no infringen los principios legales que autorizan, en virtud del reconocimiento, el derecho de asociación.

Además de sus estatutos, los sindicatos pueden contar con *reglamentos internos*, que regulan el procedimiento y sirven para dotar a aquéllos mayor elasticidad en la aparición práctica. La diferencia se advierte, por ejemplo, en el supuesto de que los estatutos sindicales prevean la creación de un economato o de una biblioteca, cuya organización y servicios se concretan a posteriori en un reglamento peculiar⁵²

La Ley de Servicio Civil en su artículo 79 establece que los interesados en constituir un sindicato, tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir en libertad a sus representantes, organizar su administración, sus actividades y el de formular su programa de acción, debiendo expresar lo siguiente:

⁵² Cabanellas de Torres, Guillermo, "Compendio de Derecho Laboral" Tomo II, Tercera Edición, 1992, Pág. 174.

- a) El nombre, objeto, y domicilio del sindicato, así como las actividades a las que se dedican los trabajadores en la institución de que se trate;
- b) Condiciones que deben reunir sus miembros;
- c) Obligaciones y derechos de sus miembros;
- d) Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos para la aplicación de las mismas, debiéndose respetar en todo caso el derecho a la defensa;
- e) Épocas y procedimientos para la celebración de las asambleas ordinarias y extraordinarias, reglamentos de las sesiones, quórum, debates y votaciones. Las asambleas ordinarias deberán celebrarse por lo menos una vez al año, previa convocatoria con una antelación que no podrá ser de menos de quince días. Las extraordinarias se celebrarán en las condiciones que dispongan sus estatutos, los que deberán prever su convocatoria obligatoria cada vez que lo solicite por lo menos el veinticinco por ciento de los miembros;
- f) Modos de elección, composición y de renovación de los órganos directivos, duración de su mandato, atribuciones, facultades, obligaciones y responsabilidades, causales y procedimientos para su remoción; y
- g) Cualquier otro aspecto que los interesados juzguen conveniente.

El artículo 79 de la Ley de Servicio Civil, regula sobre la redacción de los estatutos y reglamento administrativo y lo novedoso de lo estipulado en la ley

en mención a comparación de lo establecido en el Código de Trabajo, es que en su literal a) pide especificar además las actividades a las que los trabajadores se dediquen en la Institución interesada.

En el artículo 80 de la Ley de Servicio Civil, se regula todo lo concerniente a solicitar la presencia o comparecencia de un notario o de uno o más delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quienes tendrán como función certificar el acta de fundación en el mismo momento, esto para dar fe de la autenticidad del acta de fundación y de los procedimientos que ahí sean realizados.

El artículo 81 de la Ley de Servicio Civil, hace referencia en especial sobre los modelos de los estatutos y expresa que: Con el objeto de facilitar la constitución de sindicatos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social podrá aprobar modelos de estatutos que pondrá a la disposición de los sindicatos en formación que los soliciten, sin que exista obligación de aceptarlos por parte de éstos. Cabe destacar que el legislador no hizo uso del término de federaciones y confederaciones sindicales, ya que estas organizaciones no se regulan en la Ley de Servicio Civil.

4.3.2.3 Constitución de un sindicato

En sus etapas preliminares, la actividad sindical como tal, en el aspecto interno, suele consistir en una reunión sindical constitutiva, convocada por los miembros activos que han asumido la iniciativa de organizar la entidad. En esa sesión, tales dirigentes informan acerca de la labor cumplida y demás asuntos que aún estén pendientes y con posterioridad proponen el nombramiento inmediato de una directiva provisional, que la mayoría de veces conducen a ratificar los poderes de los respectivos promotores. En

algún caso se aprueban también los estatutos que se les proponen a los concurrentes y afiliados a la par. De lo tratado y de convenido se levanta la denominada *acta de fundación*.

La comisión directiva provisional, aparte la gestión organizadora y profesional que pueda cumplir, debe llevar a término los trámites precisos para el reconocimiento oficial o inscripción administrativa de la respectiva asociación profesional.

Con el acta fundacional, el sindicato tiene la vida propia; lo mismo del ser humano por el hecho del nacimiento. Ahora bien, ni aquél ni éste penetran sin más en el campo jurídico: y de igual forma que para las personas físicas se expone que se extienda una partida de nacimiento, para las personas jurídicas abstractas se exige algo similar: la inscripción en un registro de asociaciones o la firma de un decreto u otra disposición administrativa que da fe la existencia del sindicato y que le permite su desenvolvimiento. Desde luego, la intervención de las autoridades, sin desconocer su trascendencia posee más bien carácter formal, puesto que, con su autorización o sin ella, con inscripción o con tal anotación, la asociación o sindicato existe desde el momento en que se combinan los dos elementos necesarios para la vida de las personas: el corporal, representando aquí por los afiliados, y el espíritu asociativo, patentizado con la asamblea fundacional positiva. El reconocimiento de la autoridad influye en forma decisiva en la posibilidad de obrar con eficacia, con arreglo a normas jurídicas.

Es entonces que el origen de una asociación sindical va más allá de las formalidades legales y de cualquier interpretación que de estas se hagan, existen diferentes factores, incluyendo el motivacional por parte de los fundadores, para dar vida y sostenimiento a la nueva persona jurídica que es

independiente de cada uno de los miembros que la conformarán, cuyo fin será la mejora y defensa de los trabajadores en general, sin distinciones de ningún tipo, por consiguiente, en la etapa que da carácter formal a la existencia de un sindicato como tal, el artículo 78 de la Ley de Servicio Civil, expresa que para formalizar la constitución de un sindicato será necesario levantar un acta, la cual deberá contener, al menos los requisitos siguientes:

- a) La fecha y el lugar de reunión, los nombres y apellidos de todos los constituyentes, nacionalidad, documento de identidad, domicilio, actividad que ejerzan y que los vincule;
- b) El nombre, objeto, y domicilio del sindicato, así como las actividades a las que se dedican los trabajadores en la institución de que se trate;
- c) La designación de una junta directiva provisional, que deberá incluir como mínimo un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario, pudiéndose designar también provisionalmente un Tesorero.

Asimismo ésta disposición establece con claridad que el acta de fundación debe de ser firmada por los fundadores y por los firmantes a ruego en caso de que uno o varios de aquéllos no pudieren hacerlo, dejando estampada la huella de su pulgar derecho, haciéndose constar tal circunstancia.

La certificación de la misma extendida por el secretario de la junta directiva provisional, deberá presentarse para los efectos de reconocimiento de la personalidad jurídica.

Además el artículo 80 de la Ley de Servicio Civil, regula que los interesados podrán solicitar la presencia de un notario, o de uno o más delegados del

Ministerio de Trabajo, quienes certificarán el acta de fundación en el mismo momento. En el acta de fundación del sindicato se tendrá que identificar a las partes, presentar la convocatoria que se hizo a los trabajadores, la agenda a tratar, además se establecerá con cuantos votos se elige a la Junta Directiva Provisional y la Junta Directiva General del Sindicato.

La elección de Junta Directiva se hace con votación secreta. Artículo 88 inciso 1º de la Ley de Servicio Civil.

4.4 ASAMBLEAS GENERALES DE LOS SINDICATOS

El artículo 87 de la Ley de Servicio Civil, menciona que la Asamblea puede ser ordinaria y extraordinaria, sus atribuciones, además de las que señalan sus estatutos respectivos, son las siguientes:

- 1º) Elegir anualmente a los miembros que integran la Junta Directiva;
- 2º) Aprobar las reformas de los estatutos;
- 3º) Aprobar el presupuesto anual de ingresos y egresos de todo el sindicato, pudiendo hacer modificaciones a los proyectos de presupuestos presentados por la asamblea, para mantener la estabilidad económica del sindicato;
- 4º) Acordar la expulsión de uno o más miembros del sindicato de acuerdo con los estatutos;
- 5º) Aprobar los contratos colectivos de trabajo que regulen las obligaciones y derechos de todos los miembros del sindicato;

- 6º) Aprobar las cuentas semestrales y la memoria anual de sus actividades que debe rendir la Junta Directiva;
- 7º) Acordar la disolución del sindicato de acuerdo con la ley y los estatutos respectivos;
- 8º) Acordar el monto de las cuotas ordinarias, el número de veces que en el año se puedan exigir las cuotas extraordinarias, así como la cantidad máxima que se pueda cobrar en concepto de tales y la forma de cobrar unas y otras; y
- 9º) Decidir sobre todos aquellos asuntos que no hayan sido encomendados a otro órgano.

En este artículo solo se regulan las Asambleas Generales, el Código de Trabajo, sin embargo, regula las Asambleas Seccionales en su artículo 221 del Código de Trabajo, cabe la aclaración que el legislador no estableció las asambleas seccionales por que consideró que afectarían la estructura de gobierno de la Asamblea Pública, además en el artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, no se mencionan las convenciones colectivas de trabajo ni los empleados de confianza, es decir, los funcionarios con poder de decisorio del artículo 47 Cn.

Además el artículo 87 de la Ley de Servicio Civil, regula lo relacionado a la concurrencia de quorum de los miembros del sindicato; inciso 2º de la misma ley, regula que la Asamblea no podrá constituirse sino concurren a ella, o están representados por lo menos, la mitad mas uno de los miembros del sindicato.

También expresa el inciso final del artículo antes citado, que cuando no concurren o no estuviese representado el número de miembros exigidos, se podrá convocar en el acto para otra asamblea, pudiendo esta celebrarse de forma inmediata después de aquella para la cual no hubo quórum, observándose lo dispuesto en los estatutos. Esta segunda asamblea se celebrará con el número de miembros presentes y sus decisiones serán de acatamiento forzoso.

El artículo 88 de la Ley de Servicio Civil, regula lo concerniente al voto secreto y establece que el voto será secreto en los casos de elecciones, aprobación de memorias o cuentas que deba rendir la junta directiva. En todos los demás casos el voto será público.

Mientras que en el segundo inciso del mismo artículo de la Ley de Servicio Civil 88, hace exposición sobre Los acuerdos que tome la asamblea, y estos acuerdos deberán ser tomados por mayoría simple de votos, excepto en aquellos casos que los estatutos exijan una mayoría especial. Asimismo la Ley de Servicio Civil en su artículo 89 hace énfasis en la dirección y administración del sindicato y señala que La Junta Directiva tendrá la dirección y la administración del sindicato, además que el número de miembros de la Junta Directiva no podrá ser menor de tres ni mayor de once.

Así es como la Ley de Servicio Civil, hace una serie de regulaciones a la dirigencia de las asociaciones sindicales de aquellas Instituciones estatales centralizadas, también regula todo lo relacionado a su conformación, estructura, y establece conforme a derecho, límites o prohibiciones para éstas, las cuales se regulan en el artículo 92 de dicho cuerpo normativo, del mismo modo, crea obligaciones a las Juntas Directivas de las asociaciones sindicales y regula los requisitos para formar parte de ellas

4.4.1 De la Junta Directiva

El artículo 90 de la Ley de Servicio Civil (LSC), establece que para ser miembro de la Junta Directiva de un sindicato o asociación sindical pública, uno de los requisitos es que se requiere ser salvadoreño o salvadoreña, por nacimiento, otro requisito es ser mayor de dieciocho años de edad, ser miembro del sindicato y empleado o funcionario de la institución, de honradez notoria y todas las demás que señalen sus estatutos.

Este artículo guarda relación con el artículo 90 de la Constitución de la República y el artículo 18 de la misma Ley de Servicio Civil, regulando la Nacionalidad y los requisitos para ingresar al Servicio Civil en forma respectiva.

Asimismo el artículo 91 de la Ley de Servicio Civil, establece cuales son las obligaciones de una Junta Directiva, y además de las propias de administrar el sindicato están:

Art. 91.- Son obligaciones de la Junta Directiva, además de las propias de administrar el sindicato, las siguientes:

- a) Llevar un libro para el registro de los miembros del sindicato, uno de actas y acuerdos y los de contabilidad y otros que estimen necesarios, los cuales serán autorizados y sellados por la oficina competente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;
- b) Informar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los nombres de los miembros de las Juntas Directivas, dentro de los diez días siguientes a los que hubieren tomado posesión del cargo;

- c) Comunicar una vez por año al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la nómina actualizada de los miembros del sindicato;
- d) Rendir cuentas a la Asamblea, por lo menos una vez al año;
- e) Poner a disposición de las autoridades públicas, si éstas lo solicitan, la misma información y documentación que según los estatutos deben suministrar a sus miembros en ocasión de las asambleas ordinarias;
- f) Negociar los contratos colectivos de trabajo de conformidad con la ley;
- g) Colectar las cuotas sindicales, debiendo extender los recibos correspondientes;
- h) Depositar los fondos y valores del sindicato en uno o más bancos de la República; y
- i) Las demás que determinen sus estatutos.

Cabe señalar que la LSC hace recopilación de una serie de Prohibiciones, no para las Juntas, sino para la asociación sindical en su complemento, como ente responsable de la procura de los intereses de todos los empleados y de la misma Institución estatal. En términos amplios, Asamblea significa una reunión numerosa de personas citadas para un fin específico o determinado.

Es de esta manera que trasladando ese concepto antes señalado a los sindicatos, puede decirse entonces que se constituye la reunión de todos los miembros afiliados que por convocatoria expresa o por concurrencia más o menos espontánea deliberan sobre asuntos de la asociación profesional.

Hay quienes apuntan que la asamblea no constituye un órgano del sindicato, sino la representación genuina de la entidad; pero esta representación tiene una voluntad colectiva que se manifiesta, y es la que en sí integra el principal órgano de la asociación. La asamblea, es la representación colectiva y verdadera del organismo; aunque se encuentra sometida a ciertas normas legales y estatutarias, de las cuales no puede salirse. Fuera de tales limitaciones, la asamblea es soberana; sus acuerdos revelan la existencia de un órgano supremo, al cual están supeditados los restantes.

Esta situación deriva de una evidencia de potestades: los directivos han sido elegidos por la asamblea; por consiguiente, han de estar a su servicio y no aquélla a las órdenes de estos, pero el panorama varía por completo en los regímenes corporativos y totalitarios, donde los dirigentes ejercen, por delegación, una dictadura sindical y los afiliados se reducen a coro o claqué.

4.5 PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS

El artículo 92 de la Ley de Servicio Civil, manifiesta que los sindicatos deben mantener su independencia con respecto a los partidos políticos y además, les está prohibido:

- a) Realizar cualquier actividad que no se limite al fomento de los intereses económicos, sociales y profesionales comunes;
- b) Fomentar el proselitismo religioso;
- c) Utilizar los fondos obtenidos por actividades que realicen, en fines distintos a los establecidos en los estatutos;

- d) Repartir beneficios económicos o hacer distribuciones del patrimonio sindical;
- e) Limitar los derechos de los no afiliados;
- f) Usar violencia física o psicológica o coaccionar para que los no afiliados ingresen al sindicato, a los afiliados para que no se retiren del mismo o a unos u otros para impedirles el libre ejercicio de su trabajo;
- g) Fomentar o consentir actos delictivos; y,
- h) Suministrar maliciosamente datos falsos a las autoridades de trabajo, ocultar los datos pertinentes que les pidan dichas autoridades o estorbarlas investigaciones que deban realizar las mismas de conformidad con la ley.

Las disposiciones antes descritas tendrán que ser acatadas de forma responsable y consiente de que de no hacerlo, el artículo 93 y artículo 94 de la Ley de Servicio Civil establece, cuando no se cumpla con las obligaciones que correspondan, consecuencias como la multa, suspensión o disolución según sea el caso.

La activa intervención en política, el desenvolvimiento de actividades lucrativas y el coartar la libertad de trabajo de los no asociados figuran entre las prohibiciones que, de forma directa o indirecta, pesan de manera principal sobre los sindicatos. El Código de Trabajo de Colombia traza un cuadro de prohibiciones que se adaptan al criterio positivo predominante.

La legislación argentina prohíbe de forma expresa diversas conductas, verbigracia: establecer diferencias por razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad, raza o sexo, debiendo abstenerse de dar un trato discriminatorio a los afiliados; recibir ayuda económica de empleadores, ni de organismos políticos nacionales o extranjeros; adherirse a asociaciones nacionales o extranjeros cuyos estatutos les permitan participar en la dirección, entre otras.

Pero, si existen prohibiciones sindicales, también se habla de aquellas Obligaciones que son atribuibles a los mismos y en contrapartida de sus poderes y derechos son las obligaciones y deberes que sobre los sindicatos pesan como personas jurídicas. El deber fundamental consiste en cumplir con la lealtad y constancia los fines para los cuales se han constituido. Se les señala también el deber de colaborar con los Poderes públicos, facilitándoles las informaciones que las autoridades recaben y que se refieran a la esfera de actuación de la entidad gremial.

CAPITULO V

LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADO

En los capítulos precedentes se fundamentaron los resultados a base de información teórica, utilizando la bibliografía pertinente. El presente capítulo tiene por objetivo presentar los resultados de la investigación de campo realizada con base en una muestra selectiva de informantes claves, integrada por personas conocedoras del problema bajo estudio, compuesta por los directivos sindicales y algunos miembros afiliados a los mismos.

Los datos se presentan organizados, tal como lo fueron presentados en el instrumento de la entrevista que se les aplicó. Los cuales se ordenaron en cuadros para facilitar su análisis, a continuación los resultados.

Cuadro N° 1

¿Conoce usted la legislación que regula la creación de los sindicatos del Estado?

Pregunta 1	Cantidad	%
Si	33	82.5
No	7	17.5
Total	40	100.0

Como se observa en el cuadro número 1 del total de los entrevistados que contestaron que si conocían la legislación que regula la creación de los Sindicatos mencionaron que entre ella están: La Constitución de la República de forma especial los artículos 47 y 48, El Código de Trabajo, La ley del Servicio Civil, Convenios Internacionales de la OIT, Estatutos del Sindicato.

Por su parte los que contestaron de forma negativa, no expresaron ninguna opinión.

Cuadro N° 2

¿Considera usted que existe una intervención del Estado en la Construcción y Organización del Sindicato?

Pregunta 2	Cantidad	%
Si	24	60.0
No	16	40.0
Total	40	100.0

Tal como se observa en el cuadro número 2 el 60 por ciento de los entrevistados dijo que consideran que si hay intervención del Estado en su mayoría mencionan que interviene por medio del Ministerio de Trabajo, en cuanto a lo que se refiere a la constitución, lo cual quiere decir que es una intervención legal ya que para la obtención de su personería jurídica es necesario presentar sus estatutos para su aprobación e inscripción en el Ministerio de Trabajo, pero señalan que para su Organización el Estado no tiene mayor intervención ya que ese derecho es de los trabajadores y no tiene por qué intervenir el Estado.

En cuanto a los que contestaron que no, manifestaron que los sindicatos deben tener autonomía como lo señala en el artículo 92 la ley del Servicio Civil, es por eso que consideran que el Estado no interviene en su organización.

Cuadro N° 3

¿En el proceso de obtención de personalidad jurídica del Sindicato se le hizo observación a los Estatutos presentados?

Pregunta 3	Cantidad	%
Si	24	60.0
No	14	35.0
No Contesto	2	5.0
Total	40	100.0

De los que han señalado que si hubo observaciones mencionan que éstas fueron de forma nada mas, pero sin mayor trascendencia ni retraso para su aprobación, ya que así como fueron señaladas fueron corregidas y solventadas por el sindicato respectivo.

A los que señalaron que no, dicen que desconocen que hubo observación de éstos la mayoría son afiliados nada mas, es de destacar que los directivos son los únicos que conocen esta información.

Cuadro N° 4

¿Considera usted que las autoridades de la Institución a la que usted pertenece han limitado su trabajo o participación dentro del Sindicato?

Pregunta 4	Cantidad	%
Si	16	40.0
No	24	60.0
Total	40	100.0

Los que consideran que sí se han limitado las acciones, trabajo o participación en el sindicato al que pertenece señalan en su mayoría que ha sido por parte de jefes o mandos medios de la Institución, no así de la Jefatura Central o Principal, es decir el/la titular de la Institución y ha sido en cuanto al tiempo en el que se ausentan de las labores para atender los asuntos sindicales.

Los que señalan que no han sido limitados en su actuar sindical, mencionan que tienen bastante apoyo y apertura de parte de la Institución o el/la titular de la misma, que en algunos casos facilitan al sindicato tiempo, espacio para reuniones, transporte en algunos casos para trasladar a los afiliados cuando lo solicitan, para la participación a alguna actividad programada por el Sindicato.

¿Cuáles han sido los beneficios laborales que ha obtenido a la formación del Sindicato y como considera usted el sindicato al que usted pertenece?

- Un local para las reuniones de los Directivos Sindicales
- Aumentos Salariales
- Bonos o vales de Supermercado
- Negociación de un contrato colectivo
- Estabilidad laboral para los empleados en general

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Después de haber realizado el estudio sobre el tema: Los Sindicatos en las Instituciones del Estado en la ciudad de San Salvador 2010-2011, se ha llegado a una serie de conclusiones y recomendaciones que ha continuación se puntualizan:

6.1 Conclusiones

El ser humano es social por naturaleza, por lo que se une con otros para enfrentar los problemas, por tanto, al negar el derecho de sindicalización del empleado público, se negaba esa naturaleza inherente a todo individuo de velar junto con sus semejantes por intereses tanto personales como de la colectividad.

En la actualidad los empleados de las Instituciones del Estado pueden organizar, pertenecer y fundar un sindicato, esto ha sido gracias a Ratificación y Aplicación de los Convenios y Tratados Internacionales reconocidos por El Salvador, ya que con esto hay un reconocimiento del Derecho de la Libertad Sindical para los empleados de las Instituciones del Estado. La Reforma a la Constitución de la República de El Salvador y además de la ratificación de los convenios de la OIT, les otorga y reconoce el derecho a los empleados de las Instituciones del Estado y por lo tanto es un avance en el reconocimiento de los derechos laborales, así como también un precedente en el que se incrementa la igualdad para todos los trabajadores

en el país, salvo algunas exclusiones que se hacen de forma expresa en la Constitución.

Los empleados públicos están regidos por la Ley del Servicio Civil, aunque en realidad no les garantiza sus derechos debido a que para su creación y reforma no se contó con la participación del sector laboral que regula, dejando fuera expectativas de los mismos y es por eso que observamos en la misma algunas incongruencias que deberían ser solventadas en un futuro.

En la actualidad el protagonismo de los Sindicatos de los empleados públicos o del Estado juega un papel importante en la defensa de los derechos de los trabajadores salvadoreños, así como también en el análisis de las nuevas políticas gubernamentales que traen consigo problemas políticos, económicos y sociales a los empleados públicos, pero aún con todo esto no se les ha dado el espacio necesario para que se expandan y puedan de forma verdadera llevar a cabo sus propuestas. La igualdad y reconocimiento de los derechos laborales para los empleados de las Instituciones del Estado en nuestro país ha tenido un avance significativo a partir de la ratificación y aplicación de los Convenios de la OIT, las reformas constitucionales y de la Ley del Servicio Civil y los hemos podido comprobar a lo largo de la investigación, en especial el trabajo de campo.

6.2 Recomendaciones

A las instituciones que están involucradas dentro de una investigación, deben de brindar todo el apoyo a los estudiantes, proporcionándoles lo necesario para poder realizar la investigación de la mejor manera. Que se creen los medios necesarios por parte de la Universidad para acceder a las diversas instituciones gubernamentales y no gubernamentales, así como también

facilitar un respaldo bibliográfico suficiente en las bibliotecas de la misma para la realización de los proyectos creativos dentro del proceso de investigación si es necesario.

Al Estado Salvadoreño se le exhorta a través de su función legislativa, a fin de garantizar de mejor manera el ejercicio de las Libertades Sindicales, para continuar el reconocimiento de los derechos laborales de los empleados de las instituciones del Estado para viabilizar la ratificación y vigencia de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

A las organizaciones Sociales Sindicales de El Salvador, iniciar una campaña de difusión del derecho laboral en referencia entre los trabajadores, y ejecutar acciones sindicales orientadas a influir en los funcionarios administrativos y legislativos para que discutan y realicen posteriores reformas o ratificaciones referentes a la actividad sindical de los empleados de las Instituciones del Estado.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

BLANCO VADO, Mario Alberto: “LA LIBERTAD SINDICAL EN CENTROAMERICA. SU REGULACIÓN Y VIGENCIA EFECTIVA” San José, Costa Rica. Publicación de OIT. 1999.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Primera Edición, Editorial Heliasta. Argentina 1992.

DE LA CUEVA, Mario. “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Tomo II, Cuarta Edición, 1986.

DUARTE, Salvador. “Sindicalismo Libre”, Impresos El Salvador, C.A. El Salvador.

VON POTOBSKY, Geraldo. BARTOLOMEI DE LA CRUZ, HECTOR. “La Organización Internacional del Trabajo”, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma S.R.L. Buenos Aires, 1990.

Tesis

ARGUETA DOMINGUEZ, Iván Johalmo y otros. “El Derecho de Sindicalización en el Sector Público a raíz del Decreto No. 78 del año 2006 en la Ley del Servicio Civil”, Tesis presentada para optar al grado de Doctor en Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, 2009.

Legislación

Constitución de la República de El Salvador. (1983), Diario Oficial 234, Tomo 281, Publicado el 16/12/83. El Salvador.

Ley de Ética Gubernamental, Decreto No. 1038, Publicado en Diario Oficial No. 90, Tomo No. 371 del 18 de Mayo de 2006.

Ley de la Carrera Administrativa Municipal, Decreto No. 1039, Publicado en Diario Oficial No. 103, Tomo 371 del 6 de Junio de 2006.

Convenio 87 (OIT), Acuerdo 578; Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho a la Sindicación, Diario Oficial 159, Tomo 372, Publicado el 29/08/2006, El Salvador.

Convenio 98 (OIT), Diario Oficial 159, Publicado el 29 de Agosto de 2006, El Salvador.

Institucional

Oficina Internacional del Trabajo, “Libertad Sindical”, Manual de Educación Obrera, Segunda Edición, Ginebra 1988.

Coordinadora Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador (CSTS), “Movimiento Sindical”, Primera Edición, 2003. El Salvador.

Mesa Permanente Sobre la Situación Laboral en El Salvador, de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), San Salvador, El Salvador 2004.

Diccionarios

OSORIO, MANUEL. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Argentina 1991.

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

ANEXOS

ANEXO 1

ESTATUTO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE HACIENDA (SITRAMHA)

TÍTULO I DE LA NATURALEZA DEL SINDICATO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Denominación, clase y domicilio

Art. 1.- De conformidad al acto de constitución celebrado en la ciudad de San Salvador, a las nueve horas del día dieciocho julio de dos mil nueve, se constituyó el Sindicato de Servidores Públicos que prestan sus servicios para el Ministerio de Hacienda, que se denomina: **Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda**, que podrá abreviarse “SITRAMHA” y su domicilio será la ciudad y departamento de San Salvador.

Emblema, lema y bandera

Art. 2.- El emblema del Sindicato será un escudo en forma de óvalo formado en el centro por **un edificio con Tres Torres**, del cual brota una mano empuñada, en la parte superior una estrella y en la inferior el lema del Sindicato, más abajo las siglas “**SITRAMHA**”.

Su lema será: “**Trabajo, Lucha y Superación Integral**”. La bandera será rectangular de tres franjas horizontales iguales, la primera de color rojo, en el centro el emblema del Sindicato y en la parte inferior el color amarillo.

Objetivos y fines del Sindicato

Art. 3.- Son objetivos y fines del Sindicato:

- a) Defender los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores del Ministerio de Hacienda, independientemente de la Dirección General en la cual presten sus servicios;
- b) Luchar por la conquista de salarios justos para las trabajadoras y los trabajadores;
- c) Estudiar, mejorar y proteger los intereses económicos, sociales y profesionales comunes de las afiliadas y los afiliados del Sindicato;
- d) Fomentar y superar los sentimientos de solidaridad sindical y mutua ayuda entre sus miembros;

- e) Fomentar la superación técnica, moral y cultural de sus afiliadas y afiliados, creando, administrando o subvencionando escuelas y bibliotecas; auspiciando ciclos de conferencias y publicaciones de divulgación social, científica y artística;
- f) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común para sus afiliadas y afiliados, tales como cooperativas, entidades deportivas, culturales, educacionales, de asistencia y de previsión;
- g) Celebrar contratos colectivos de trabajo;
- h) Procurar la recreación sana de sus miembros por medio de la práctica de los deportes y las artes;
- i) Estrechar los vínculos de amistad y solidaridad con las demás organizaciones democráticas del país;
- j) Propiciar o participar en la celebración de congresos nacionales o **centroamericanos internacionales**, para la solución de los problemas inherentes al Ministerio de Hacienda;
- k) Representar a sus miembros a requerimiento escrito de éstos, en el ejercicio de los derechos que emanen de los contratos individual y colectivo de trabajo, Ley de Servicio Civil y de la Ley de Salarios;
- l) Velar por el estricto cumplimiento de las leyes, del contrato colectivo que celebre y denunciar las irregularidades que en su aplicación ocurran;
- m) Promover y defender la libertad sindical;
- n) Luchar por la unidad de sus afiliados y afiliadas, y estrechar vínculos de fraternidad y solidaridad con los Sindicatos de trabajadoras y trabajadores;
- o) Adquirir los bienes que requiere para el ejercicio de sus actividades;
- p) Fomentar el acercamiento de los funcionarios o funcionarias del Ministerio de Hacienda con las trabajadoras y trabajadores de la misma sobre bases de justicia, mutuo respeto y subordinación a la ley y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo y en el incremento de la producción institucional y nacional; y
- q) Formar parte de Federaciones previa aprobación de la Asamblea del Sindicato.

De los principios del Sindicato

Art. 4.- Los principios rectores del Sindicato son:

- a) La defensa de los derechos laborales y sindicales de las trabajadoras y trabajadores;
- b) La solidaridad con todas aquellas iniciativas que procuren los legítimos intereses de la clase trabajadora;
- c) El compromiso de trabajar por la unidad de la clase trabajadora;
- d) La promoción de la mujer;

- e) La defensa y promoción de la libertad sindical;
- f) El desarrollar las tareas sindicales bajo la filosofía del servicio a la clase trabajadora; y
- g) El compromiso con la honradez, transparencia y disciplina en el trabajo.

CAPÍTULO II DE LA PERTENENCIA AL SINDICATO

Requisitos para ser miembro del Sindicato

Art. 5.- Para ser admitido como miembro del Sindicato, se requiere:

- a) Ser trabajadora o trabajador del Ministerio de Hacienda;
- b) Ser mayor de dieciocho años de edad;
- c) Presentar solicitud por escrito a la Junta Directiva correspondiente;
- d) Pagar la cuota de ingreso, la cual será establecida por la Asamblea;
- e) No pertenecer a otro Sindicato.

De los miembros del Sindicato

Art. 6.- Todas las y los miembros del Sindicato son iguales en el goce y ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus obligaciones; en consecuencia, a nadie podrá reconocérsele ni atribuírsele por ningún concepto privilegios en el gobierno, administración y funcionamiento del Sindicato.

De los derechos de las afiliadas y afiliados del Sindicato

Art. 7.- Son derechos de las afiliadas y afiliados al Sindicato:

- a) Participar con voz y voto en los debates de las Asambleas, así como presentar proposiciones e iniciativas;
- b) Elegir y ser electos para los cargos de gobierno y dirección del Sindicato y para formar parte de las comisiones nombradas por elección;
- c) Solicitar y obtener la asesoría y acompañamiento del Sindicato en todos aquellos conflictos ya sean individuales o colectivos así como cuando ocurran violaciones a las leyes laborales y afecten sus derechos e intereses;
- d) Gozar de los derechos que se establezcan en las leyes laborales, estatuto del Sindicato, contrato individual, contrato colectivo o resoluciones de Asamblea;

Sin embargo, en todos los casos será menester que el miembro se encuentre gozando plenamente de sus derechos sindicales.

De los deberes de las afiliadas y afiliados del Sindicato

Art. 8.- Son deberes de las afiliadas y afiliados del Sindicato:

- a) Cumplir y velar por el cumplimiento del presente estatuto;
- b) Acatar y cumplir fielmente las resoluciones tomadas en Asamblea y de los organismos directivos;
- c) Pagar sus cuotas ordinarias y extraordinarias con la puntualidad debida;
- d) Observar buena conducta pública, ser leal y solidario con la causa del movimiento sindical;
- e) Asistir a las sesiones de Asambleas convocadas conforme a este estatuto;
- f) Excusarse y hacerse representar cuando estén impedidos para asistir a dichas sesiones; y
- g) Las demás obligaciones que determine el presente estatuto.

Derecho de renuncia

Art. 9.- Para que una afiliada o afiliado del Sindicato pueda renunciar, será necesaria que la renuncia sea presentada por escrito a la Junta Directiva. Quien ostente la secretaría de Organización en la Junta Directiva entregará al interesado, constancia del día y hora de la presentación. La renuncia de una afiliada o un afiliado surtirán efectos automáticamente a partir de la fecha de su presentación.

**TÍTULO II
DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL SINDICATO**

De los órganos de gobierno del Sindicato

Art. 10.- El Sindicato estará constituido por los siguientes órganos de gobierno:

- a) La Asamblea esta integrada por la totalidad de las afiliadas y afiliados del Sindicato, es la máxima autoridad de la organización y será competente para resolver todos aquellos asuntos concernientes al Sindicato, sin más limitaciones que las establecidas por la ley y el presente estatuto, en cuanto a facultades y tramitación;
- b) La Junta Directiva, será el organismo encargado de la buena marcha y conducción del Sindicato; y
- c) Las Comisiones de Honor y Justicia, y de Hacienda, serán los organismos vigilantes y fiscalizadores del buen funcionamiento del Sindicato.

**CAPÍTULO I
DE LA ASAMBLEA**

De la naturaleza de la Asamblea

Art. 11.- La Asamblea estará integrada por todas las afiliadas y afiliados del Sindicato, la cual constituye la máxima autoridad de la organización.

De las atribuciones de la Asamblea

Art. 12.- Las Asambleas pueden ser Ordinarias o Extraordinarias, y sus atribuciones, además de las que les señala la Ley de Servicio Civil son las siguientes:

- a) Elegir dentro de los quince días anteriores al dieciocho de julio de cada año, los miembros de la Junta Directiva y miembros de las comisiones sindicales, así como también si hay reelección total o parcial de la junta Directiva anterior, los cuales tomarán posesión de sus cargos el día dieciocho de julio de cada año, fecha de constitución del Sindicato. Cuando se necesite elegir a uno o varios sustitutos de la Junta Directiva, quienes resulten electos tomarán posesión la fecha de su elección;
- b) Aprobar o reprobar por medio de voto singular y secreto la memoria anual de labores de la Junta Directiva;
- c) Aprobar o reprobar por medio de voto singular y secreto el informe anual de las finanzas del Sindicato presentada por la Junta Directiva;
- d) Conocer, aprobar o desaprobar la propuesta de presupuesto anual, elaborado por la Junta Directiva, el cual expresará con detalle los gastos que se proyecten;
- e) Aprobar la celebración de contratos colectivos de trabajo;
- f) Aprobar o reprobar el aumento de las cuotas ordinarias y extraordinarias, así como autorizar toda clase de inversiones iguales o mayores de un mil doscientos dólares;
- g) Aprobar y reformar el estatuto del Sindicato en Asamblea Extraordinaria convocada exclusivamente para este fin;
- h) Acordar la afiliación o desafiliación del Sindicato a una Federación o Confederación de Sindicatos;
- i) Aceptar como miembros del Sindicato a las trabajadoras y trabajadores que ocupan cargos de confianza en la Institución;
- j) Acordar la expulsión de una, uno o más afiliados del Sindicato de acuerdo al estatuto;
- k) Acordar la suspensión de derechos, destitución o expulsión de cualquier afiliadas o afiliado del Sindicato, de la Junta Directiva o de las comisiones, de conformidad a lo expuesto en el presente estatuto;
- l) Acordar por lo menos con los dos tercios de votos de las afiliadas y afiliados, la disolución voluntaria del Sindicato, de acuerdo con lo que dispone la ley y el presente estatuto; y
- m) Decidir sobre aquellos asuntos que no estén encomendados a otros órganos.

CAPÍTULO II DE LOS PROCEDIMIENTOS DE LAS ASAMBLEAS

De la convocatoria y el quórum

Art. 13.- La Asamblea se reunirá ordinariamente una vez al año en la ciudad de San Salvador, dentro de los quince días anteriores al día **dieciocho de julio de cada año** y extraordinariamente cuando hayan asuntos urgentes que tratar o lo soliciten por escrito por lo menos el veinticinco por ciento de las afiliadas y afiliados que estén en goce de sus derechos, quienes deberán firmar tal petición argumentando las razones.

Si la Junta Directiva se negare a convocar, las afiliadas o afiliados en el porcentaje ya establecido podrán hacer la convocatoria, explicando en la misma el porqué proceden en esa forma. Reunida válidamente la Asamblea, como acto previo, designará entre los presentes a tres miembros para que la presidan y asienten el acta respectiva.

Para que pueda celebrarse una Asamblea, ya sea Ordinaria o Extraordinaria, es necesario que la convocatoria se haga por la Junta Directiva, enumerando en dicha convocatoria los puntos a abordar, señalando el lugar, día y hora para su realización.

Si la Asamblea fuere Ordinaria, la convocatoria se hará por escrito por lo menos con quince días de anticipación, y si fuere Extraordinaria, con dos días por lo menos. Producirá nulidad si no se llenan los anteriores requisitos.

El quórum legal se integrará con la asistencia o representación de la mitad más uno del total de las afiliadas y los afiliados que estén en pleno uso de sus derechos sindicales. Para este efecto quien ostente la Secretaría de Organización y Estadística, tendrá a la vista el listado de las afiliadas y afiliados la cual le servirá de base, para la confirmación de la existencia de quórum legal.

Sobre la segunda convocatoria

Art. 14.- Si no existiere quórum a la hora señalada para iniciar la Asamblea, conforme lo señala el artículo precedente, se podrá hacer una segunda convocatoria en el acto para otra Asamblea, pudiendo ésta celebrarse una hora inmediatamente después de aquella para la cual no hubo quórum. Esta segunda Asamblea se celebrará con el número de afiliadas y afiliados presentes, sus decisiones se tomarán por mayoría de votos y serán de acatamiento forzoso.

Del procedimiento en las Asambleas

Art. 15.- Las Asambleas, ya sean Ordinarias o Extraordinarias, deberán sujetarse en sus sesiones al siguiente procedimiento:

- a) Quien ostente la Secretaría General o la persona que en su defecto presidiere la sesión estará en la obligación de observar previamente lo dispuesto por los artículos trece y catorce del presente estatuto; si todo está en forma, procederá a declarar inaugurada la Asamblea;
- b) Llenado el requisito anterior, se someterá a discusión y aprobación la agenda, la cual contendrá los puntos que haya motivado la convocatoria;
- c) Puesto a discusión un punto, la persona que preside la sesión concederá el uso de la palabra tomando en cuenta el orden de solicitudes. En las discusiones se permitirán hasta tres oradores en favor y tres en contra; se consultará a la Asamblea si considera suficientemente discutido el punto, en caso contrario se procederá en la misma forma hasta agotar el debate;
- d) Se interrumpirá la lista de solicitantes sólo para mociones de orden.

Del voto y de las formas de elección

Art. 16.- La forma de elección de las y los miembros de la Junta Directiva puede ser por planilla o separadamente por cada una de las secretarías. Será la Asamblea quien decidirá cual de estas dos modalidades será la operativa el día de la elección.

Los acuerdos en las Asambleas se tomarán por mayoría de votos. El voto será singular y secreto en los casos de elección de Junta Directa, aprobación de memorias, cuentas que deban rendir la Junta Directiva y en la disolución del Sindicato. En todos los demás casos el voto podrá ser público.

Del Procedimiento

Art. 17.- Cuando el voto sea público, se emitirá en la forma que la Asamblea lo determine, y su recuento será efectuado por la Junta Directiva.

Cuando el voto sea secreto, se procederá de la siguiente forma:

- a) El voto será emitido en papeletas que a cada uno de los votantes les proporcionará la Junta Directiva;
- b) Luego de que se hayan realizado las proposiciones pertinentes, se llenarán las respectivas papeletas y una vez verificado lo anterior, el recuento de los votos será realizado por la Junta Directiva o por la comisión de escrutinio nombrada para tal efecto y el resultado obtenido se comunicará inmediatamente a la Asamblea;

- c) En el caso de que no se pudiera verificarse el escrutinio inmediatamente, se depositarán los votos recogidos en una urna sellada, se determinará el número de votos que ésta contenga y el resultado se hará saber por cualquier medio publicitario escrito que garantice su conocimiento a todas las afiliadas y afiliados. De todo lo anterior se levantará acta, la cual será firmada por la Junta Directiva o por la comisión de escrutinio, estando obligada ésta a poner en conocimiento de la próxima Asamblea dicho documento, el cual se transcribirá en forma íntegra en el acta que de esa Asamblea se levante.

De las irregularidades en el proceso de votación y elección

Art. 18.- La Asamblea, previo establecimiento de oficio o por denuncia de terceros, de anomalías o irregularidades que hayan ocurrido en el proceso electoral, declarará total o parcialmente nulas las elecciones y remitirá el caso a la comisión de honor y justicia, la cual impondrá a los infractores las sanciones correspondientes. La Asamblea deberá ordenar la realización de nuevas elecciones.

De la representación de otra afiliada o afiliado

Art. 19.- La calidad de miembro del Sindicato y el ejercicio de los derechos inherentes a tal calidad, son estrictamente personales, por lo que queda terminantemente prohibido la representación de otra afiliada o afiliado por cualquier medio o circunstancia.

CAPÍTULO III DE LA JUNTA DIRECTIVA

Requisitos para ser miembro de la Junta Directiva

Art. 20.- Para ser miembro de la Junta Directiva del sindicato se requiere:

- a) Ser salvadoreña o salvadoreño por nacimiento;
- b) Ser mayor de dieciocho años de edad;
- c) Ser afiliada o afiliado del sindicato;
- d) De honradez notoria;
- e) Ser empleado del Ministerio de Hacienda;
- f) Estar al día con el pago de las cuotas sindicales;
- g) Estar en pleno goce de sus derechos como afiliada y afiliado; y
- h) No formar parte de otro organismo del Sindicato.

De las secretarías de la Junta Directiva

Art. 21.- La Junta Directiva estará integrada con once miembros, quienes serán electos conforme a la Ley de Servicio Civil y el presente estatuto para el período de un año.

La Junta Directiva estará conformada por las siguientes secretarías:

- a) Secretaría General;
- b) Secretaría de Organización y Estadística;
- c) Secretaría Primera de Conflictos;
- d) Secretaría Segunda de Conflictos;
- e) Secretaría Tercera de Conflictos;
- f) Secretaría de Educación, Cultura y Propaganda;
- g) Secretaría de la Mujer;
- h) Secretaría de Asistencia Social;
- i) Secretaría de Finanzas;
- j) Secretaría de Actas y Acuerdos;
- k) Secretaría de Relaciones Nacionales e Internacionales.

De la toma de posesión

Art. 22.- La Junta Directiva entrará en funciones el día dieciocho de julio de cada año, fecha de aniversario de la constitución del Sindicato; rendirán protesta ante la Asamblea. La Junta Directiva saliente, deberá entregar en el lapso de ocho días después de la toma de posesión de la nueva Junta Directiva las cuentas detalladas y completas a la entrante, ello implica: inventario de muebles, documentos, cuentas bancarias, así como poner al tanto de aquellos asuntos que hayan bajo su responsabilidad. La entrega se hará constar en acta que firmarán ambas directivas, entrantes y salientes.

De las atribuciones de la Junta Directiva

Art. 23.- Son atribuciones de la Junta Directiva, además de administrar y dirigir el Sindicato y de las que les impongan las leyes las siguientes:

- a) Dirigir, administrar y resolver todos aquellos asuntos relacionados con el Sindicato que sean de su competencia;
- b) Nombrar las comisiones de trabajo que estimen necesarias y convenientes para el mejor cumplimiento de sus funciones;
- c) Estudiar las necesidades económicas y sociales de las afiliadas y los afiliados del Sindicato y proponer a la Asamblea los medios o maneras de resolverlas;
- d) Negociar y celebrar contratos colectivos de trabajo, procurando la superación de las condiciones de trabajo y la armonía en las relaciones de trabajadores con el Estado, a través de la o el Titular de Hacienda respectivo;

- e) Admitir y sancionar a los miembros del Sindicato de conformidad con la ley y el presente estatuto;
- f) Velar por el estricto cumplimiento del presente estatuto, contratos colectivos de trabajo, acuerdos y resoluciones de la Asamblea;
- g) Elaborar anualmente el presupuesto del Sindicato y someterlo al conocimiento de la Asamblea para su aprobación;
- h) Cuidar celosamente el patrimonio sindical, controlando las cuentas de la Secretaría de Finanzas;
- i) Presidir las sesiones de la Junta Directiva y de la Asamblea, convocar a la Asamblea a sesiones Ordinarias y Extraordinarias conforme el procedimiento establecido en el presente estatuto, elaborar la agenda para las sesiones de Junta Directiva y Asamblea;
- j) Autorizar las erogaciones menores de un mil doscientos dólares;
- k) Atender y resolver todas las solicitudes y reclamos de las afiliadas y los afiliados, defendiendo los intereses económicos y sociales de las y los mismos;
- l) Adquirir los bienes muebles e inmuebles que el Sindicato requiera para su funcionamiento;
- m) Atender, tramitar y resolver solicitudes de afiliación o desafiliación al Sindicato;
- n) Autorizar al representante legal para otorgar poderes judiciales y extrajudiciales en los casos que así lo requiera el Sindicato;
- o) Llevar un libro para el registro de las afiliadas y afiliados del Sindicato, un libro para asentar las actas de las sesiones de Junta Directiva, un libro para asentar las Actas de Asamblea, un libro para registrar el movimiento de las finanzas del Sindicato y los demás que fueren necesarios; tales libros serán autorizados y sellados por el departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;
- p) Comunicar al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales los nombres de los miembros electos de la Junta Directiva, dentro de los diez días siguientes al de la elección;
- q) Comunicar una vez por año al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales la nómina actualizada de los miembros del Sindicato, la que deberá contener los nombres y apellidos completos, fecha de ingreso al Sindicato;
- r) Colectar las cuotas sindicales, sean estas ordinarias o extraordinarias, debiendo extender los recibos correspondientes;
- s) Depositar los fondos del Sindicato en una o más instituciones bancarias de la República, sin perjuicio del mantenimiento de un fondo circulante o caja chica de cien dólares en la Secretaría de Finanzas, para atender gastos imprevistos o de pequeña cuantía;
- t) Rendir cuentas a la Asamblea por lo menos una vez por año;

- u) Poner a disposición de las autoridades judiciales y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, si éstas lo solicitan, las mismas informaciones y documentación que según el presente Estatuto deben suministrar a sus miembros, en ocasión de sus Asambleas;
- v) Someter anualmente la memoria de labores y el rendimiento de cuentas ante la Asamblea para su aprobación;
- w) Vigilar las votaciones en las Asambleas, especialmente en lo relativo a la singularidad y secreto del voto; y
- x) Comunicar a la oficina respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social los casos de destitución de sus cargos y expulsión de los miembros del Sindicato, en un plazo no mayor de diez días contados a partir de aquel en que se haya dado el acuerdo respectivo, explicando detalladamente los motivos que se tuvieron para ello.

De la representación judicial y extrajudicial

Art. 24.- Quienes ostenten las Secretarías: General, Primera de Conflictos y Segunda de Conflictos, tendrán la representación judicial y extrajudicial del Sindicato, los cuales podrán actuar conjunta o separadamente, según convenga a los intereses del Sindicato, y lo haya autorizado la Junta Directiva del mismo.

De las reuniones de la Junta Directiva

Art. 25.- La Junta Directiva se reunirá ordinariamente una vez por semana, los días acordados al inicio de su período de funciones; y extraordinariamente las veces que sean necesarias, cuando lo convoque quien ostente la Secretaría General o cuatro miembros de la Junta Directiva.

Es obligación de todas y todos los miembros de la Junta Directiva participar en las reuniones de ésta.

Del período de funciones de los directivos sindicales

Art. 26.- Las y los miembros de la Junta Directiva durarán en sus funciones un año, contado a partir de la fecha de toma de posesión, teniendo como responsabilidades las establecidas en el presente estatuto. Los directivos podrán ser reelegidos total o parcialmente.

Del quórum para las reuniones de Junta Directiva

Art. 27.- El quórum necesario para la realización de una reunión de Junta Directiva será de seis de sus miembros y los acuerdos se tomarán por mayoría de votos de los presentes.

Cuando a la hora oficial de inicio de la reunión no se alcance el quórum referido, se hará una nueva convocatoria con un intervalo de una hora, y

sesionarán legalmente si están presentes cinco miembros, y los acuerdos se tomarán con los votos de cuatro de los presentes.

De la forma de proceder en casos de ausencia, impedimento o fallecimiento

Art. 28.- En caso de ausencia o impedimento de cualquiera de las y los miembros de la Junta Directiva por más de quince días, las funciones respectivas serán asumidas por el resto de los directivos.

Si falleciera cualquier directivo, u ocurriese que su ausencia o impedimento duraren más de sesenta días, la Junta Directiva deberá poner en conocimiento de la Asamblea tal circunstancia a fin de que esta elija la persona que ocupe la vacante por el tiempo de la ausencia. Para que operen las sustituciones, será necesario que se haga constar en acta el hecho de la ausencia o impedimento y se establezca la fecha de iniciación y finalización de las funciones del sustituto.

**CAPÍTULO IV
DE LAS FUNCIONES DE LAS SECRETARÍAS DE LA JUNTA DIRECTIVA**

De las atribuciones de quien ostente la Secretaría General

Art. 29.- Son atribuciones de quien ostente la Secretaría General:

- a) Convocar a las afiliadas y afiliados a las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias, así como a las sesiones de la Junta Directiva;
- b) Presidir las sesiones de la Junta Directiva y la Asamblea;
- c) Firmar documentos relacionados el desempeño sindical tales como: contrato colectivo de trabajo, poderes, recibos, bonos, credenciales de los representantes de las trabajadoras y trabajadores;
- d) Representar judicial y extrajudicialmente al Sindicato conjunta o separadamente con las personas que ostenten las secretarías Primera de Conflictos y Segunda de Conflictos;
- e) Juramentar a los miembros que ingresen al Sindicato;
- f) Informar a la Comisión de Honor y Justicia de las faltas cometidas por las afiliadas y afiliados, a fin de adoptar las medidas disciplinarias correspondientes;
- g) Elaborar y presentar la propuesta de la agenda de las sesiones de la Junta Directiva y de la Asamblea;

- h) Rendir informe por escrito a la Asamblea y a la Junta Directiva cada tres meses. A su vez responder y dar toda clase de explicación a la Asamblea sobre los puntos contenidos en su informe;
- i) Vigilar el estricto cumplimiento del presente estatuto, convenios, contratos colectivos de trabajo, acuerdos y resoluciones de la Asamblea;
- j) Adoptar las medidas para cumplir los acuerdos y resoluciones que tome la Asamblea;
- k) Gestionar proyectos para el beneficio del Sindicato;
- l) Generar al interior de la Junta Directiva un ambiente armónico y disciplinado;
- m) Certificar actas o puntos de acta, conjunta o separadamente de la persona que ostente la Secretaría de Actas y Acuerdos; y
- n) Las demás atribuciones que le confieren el presente estatuto.

De las atribuciones de quien ostente la Secretaría de Organización y Estadística

Art. 30.- Son atribuciones de quien ostente la Secretaría de Organización y Estadística:

- a) Asumir la dirección del Sindicato, de la Junta Directiva y de la Asamblea, en ausencia de la persona que ostente la Secretaría General;
- b) Mantener activa la labor de organización a fin de que pertenezcan al Sindicato todas las trabajadoras y trabajadores del Ministerio de Hacienda;
- c) Firmar los carnés de identificación sindical que extiendan a las afiliadas y afiliados del Sindicato;
- d) Llevar un libro para el registro de las afiliadas y afiliados, autorizado por el departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el que anotarán los nombres y apellidos de cada una y cada uno, su fecha de nacimiento, nacionalidad, fecha de ingreso al Sindicato, deberá firmarse cada registro por el respectivo inscrito y por quien ostente la Secretaría de Organización, quien tendrá a su cargo el archivo del Sindicato;
- e) Mantener al día la estadística de afiliadas y afiliados al Sindicato, a fin de que sirvan de guía a la Junta Directiva y a la Asamblea, en los casos de quórum, elección y votación;
- f) Levantar la estadística de las trabajadoras y trabajadores del Ministerio de Hacienda;
- g) Llevar el archivo del Sindicato, a fin de obtener en el momento oportuno, la información necesaria;
- h) Las atribuciones que determina el presente estatuto.

De las atribuciones de quienes ostenten las tres Secretarías de Conflictos

Art.31.- Son atribuciones de quienes ostenten las tres Secretarías de Conflictos:

- a) Asistir y defender a requerimiento escrito, a todas las afiliadas y afiliados del Sindicato, en los conflictos que ellos tuvieren con la autoridad competente;
- b) Estudiar las leyes laborales comunes vigentes y proponer los proyectos de reformas que juzgue necesarias a la Asamblea, para que ésta en su caso autorice a la Junta Directiva para que los eleve a conocimiento de la autoridad competente;
- c) Velar porque se cumplan fielmente las estipulaciones contenidas en el contrato colectivo de trabajo y reportar sin tardanza a la Junta Directiva cualquier violación a los mismos;
- d) Velar porque se respeten los derechos de las trabajadoras y trabajadores e informar debidamente a la Junta Directiva y Asamblea, sobre los incidentes que a éstos les ocurren en el desempeño de su trabajo;
- e) Las personas que ostenten las secretarías primera y segunda de conflictos tienen la facultad de representar judicial y extrajudicialmente al Sindicato, conjunta o separadamente con la persona que ostente la Secretaría General; y
- f) Las demás atribuciones que le confiere el presente estatuto.

De las atribuciones de quien ostente la Secretaría de Educación, Cultura y Propaganda

Art. 32.- Son atribuciones de quien ostente la Secretaría de Educación, Cultura y Propaganda:

- a) Planificar y operativizar la escuela sindical;
- b) Difundir por todos los medios posibles las ventajas que logren las trabajadoras y trabajadores afiliados al Sindicato;
- c) Mantener activa la propaganda del Sindicato en general y en los sectores que se tenga planeado organizar actividades;
- d) Darle publicidad a los acontecimientos trascendentales del Sindicato; formular la réplica sobre las noticias que lastimen sus intereses y los agradecimientos por las noticias beneficiosas;
- e) Fomentar constantemente la biblioteca del Sindicato, así como colaborar con las autoridades respectivas en la compañía de educación obrera;
- f) Cuidar del archivo de propaganda impresa del Sindicato;
- g) Planificar y distribuir el reparto de convocatorias, volantes y toda clase de propaganda, en coordinación con las y los miembros de la Junta Directiva; y

- h) Las demás atribuciones que le confiere el presente estatuto.

De las atribuciones de quien ostente la Secretaría de la Mujer

Art. 33.- Son atribuciones de la Secretaría de la Mujer:

- a) En coordinación con la Secretaría de Organización y Estadística diseñar y promover estrategias específicas que permitan la organización de todas las mujeres que laboran en el Ministerio de Hacienda;
- b) Promover espacios de debate sobre los problemas de las trabajadoras del Ministerio de Hacienda;
- c) Procurar la adopción de una política de promoción de la mujer al interior del Sindicato;
- d) Proponer reivindicaciones favorables para la mujer; y
- e) Las demás atribuciones que le confiere el presente estatuto.

De las atribuciones de quien ostente la Secretaría de Asistencia Social

Art. 34.- Son atribuciones de quien ostente la Secretaría de Asistencia Social:

- a) Estar pendiente del estado de salud de las afiliadas y afiliados del Sindicato y llevarles en nombre de éste, la ayuda que haya menester en los casos y en la cuantía que haya acordado la Asamblea o la Junta Directiva;
- b) Exigir al Ministro de Hacienda una eficiente atención en la Clínica Empresarial del ISSS;
- c) Estudiar con esmero las indicaciones que sobre seguridad social divulgue el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y otros organismos técnicos, a fin de que sean aplicados en beneficio de las trabajadoras y los trabajadores;
- d) Colaborar con el Secretario de Educación, Cultura y Propaganda en la capacitación de trabajadoras y trabajadores en el aspecto de seguridad social y previsión de accidentes de trabajo; y
- e) Las demás que le determinen el presente estatuto.

De las atribuciones de quien ostente la Secretaría de Actas y Acuerdos

Art. 35.- Son atribuciones de quien ostente la Secretaría de Actas y Acuerdos:

- a) Asistir con puntualidad a las sesiones de la Junta Directiva y de la Asamblea y darles la información que hubiere menester sobre los acuerdos tomados en sesiones anteriores;
- b) Asentar por su orden cronológico, en libros separados, debidamente autorizados por la autoridad competente, las actas de todas las sesiones de la Junta Directiva y de la Asamblea, ya sean Ordinarias o Extraordinarias;

- c) Certificar de los libros los acuerdos y disposiciones de los órganos mencionados;
- d) Asistir en sus funciones al que ostente el cargo en la Secretaría General y autorizar con su firma los acuerdos y disposiciones del mismo, siempre que actúe en uso de sus facultades legales;
- e) Recibir y contestar la correspondencia que se dirija al Sindicato;
- f) Certificar actas o puntos de actas, conjunta o separadamente de la persona que ostente la Secretaría General; y
- g) Las demás que le determinen el presente estatuto.

De las atribuciones de quien ostente la Secretaría de Finanzas

Art. 36.- Son atribuciones de quien ostente la Secretaría de Finanzas:

- a) Elaborar el proyecto de presupuesto anual del Sindicato, en forma detallada y con las necesarias prescripciones para su ejecución;
- b) Ejecutar el presupuesto de conformidad con las disposiciones del mismo, y del presente estatuto;
- c) Encomendar o llevar al día la contabilidad del Sindicato en los libros que el sistema adoptado exija, los cuales deben ser legalizados por la autoridad administrativa competente;
- d) Firmar todos los documentos que tengan relación con su secretaría;
- e) Recolectar las cuotas sindicales de admisión, ordinarias y extraordinarias;
- f) Depositar los fondos y valores del Sindicato en cualquier institución bancaria del país, a la orden del mismo y registrar su firma y la de quien ostente la Secretaría General para el retiro de los fondos;
- g) Responder del estado de caja de la Secretaría a su cargo, y custodiar los bienes del Sindicato;
- h) Hacer las erogaciones necesarias requiriendo para ello, la autorización de la Junta Directiva, o de la Asamblea, según sea el caso;
- i) Autorizar, supervisar, liquidar y mantener una caja chica con la disponibilidad de cien dólares, para gastos menores;
- j) Rendir informes trimestralmente a la Junta Directiva, del estado económico del Sindicato; y
- k) Las demás que le atribuyen el presente estatuto.

El Secretario de Finanzas, como custodio del patrimonio, fondos y valores del Sindicato, responderá legalmente del correcto manejo de los mismos.

De las atribuciones de quien ostente la Secretaría de Relaciones Nacionales e Internacionales

Art. 37.- Son atribuciones de quien ostente la Secretaría de Relaciones Nacionales e Internacionales:

- a) Estrechar los vínculos de amistad y solidaridad con otras organizaciones sindicales;
- b) Representar al Sindicato ante invitaciones a Asambleas y otras actividades de otros Sindicatos;
- c) Mantener una relación constante con todas las organizaciones sindicales democráticas de otros países, enviándose publicaciones e informaciones del Sindicato y que haya canje especialmente en periódicos, revistas y cualquier material de importancia;
- d) Recopilar todas las publicaciones internacionales, relativas a la economía, sociología, tratados internacionales, conferencias;
- e) Atender las delegaciones extranjeras que visiten la sede del Sindicato;
- y
- f) Los demás atribuciones que le determine el presente estatuto.

CAPÍTULO V DE LAS COMISIONES DE VIGILANCIA

De la naturaleza de las Comisiones

Art. 38.- Se conformarán dos comisiones especiales y permanentes, a saber: Comisión de Honor y Justicia, y Comisión de Hacienda, las cuales tendrán como finalidad ejercer una labor de vigilancia del desempeño ordinario del Sindicato en el ámbito disciplinario y patrimonial. Estas comisiones serán autónomas en su funcionamiento y estarán sometidas exclusivamente en lo atinente a sus funciones a la Asamblea. Los miembros de estas comisiones deberán ser afiliadas y afiliados de reconocida capacidad, honestidad y disciplina.

De la elección de las Comisiones de Honor y Justicia y de Hacienda

Art. 39.- Se crea una Comisión de Honor y Justicia, y una de Hacienda las cuales estarán conformadas por tres afiliadas o afiliados cada una, electos a propuesta de la Asamblea el mismo día de la elección de la Junta Directiva. La duración de sus funciones será por un año, y podrán sus miembros ser reelectas o reelectos total o parcialmente. El desempeño de los cargos de dichas comisiones es incompatible con cualquier otro dentro del Sindicato.

De las atribuciones de la Comisión de Honor y Justicia

Art. 40.- Son atribuciones de los miembros de la Comisión de Honor y Justicia:

- a) Hacerse presente a las reuniones de la Junta Directiva cuando la misma les convoque;
- b) Velar por el cumplimiento del presente estatuto;
- c) Convocar a la Junta Directiva para tratar aspectos de interés del Sindicato, dentro de sus funciones;

- d) Vigilar el fiel cumplimiento de los procedimientos estatutarios, sobre todo lo atinente al debido proceso;
- e) Conocer de denuncias por haber cometido infracciones graves, seguir el procedimiento respectivo, imponer la sanción correspondiente y conocer de los recursos habilitados.

Las y los miembros de la Comisión de Honor y Justicia se reunirán ordinariamente al menos una vez al mes, y extraordinariamente cuando fuese necesario. Los días de reunión y demás procedimientos relativos a su desenvolvimiento se acordarán por los miembros que la conforman.

De las atribuciones de la Comisión de Hacienda

Art. 41.- Son atribuciones de los miembros de la Comisión de Hacienda:

- a) Controlar y certificar cada seis meses la correcta inversión de los fondos del Sindicato, de conformidad al presupuesto y a los acuerdos de egresos tomados por la Asamblea o la Junta Directiva;
- b) Revisar libros, facturas y demás documentos que le presente como respaldo de gastos la Secretaría de Finanzas;
- c) Hacer y presentar por escrito a la Junta Directiva, las observaciones de las revisiones y controles realizados, en un lapso de cinco días hábiles contados a partir de la fecha en que fueron convocados para su revisión;
- d) Firmar y sellar el informe financiero que se entregará a la Asamblea y al Ministerio de Trabajo y Previsión Social cada año, si este se encuentra en orden y legalmente respaldado;
- e) Informar a la Asamblea junto con la Secretaría de Finanzas de los ingresos y egresos anuales; y
- f) Llevar un control del patrimonio sindical.

Las y los miembros de la Comisión de Hacienda se reunirán ordinariamente al menos una vez al mes, y extraordinariamente cuando fuese necesario. Los días de reunión y demás procedimientos relativos a su desenvolvimiento se acordaran por sus miembros y miembros.

TÍTULO III DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

De la finalidad

Art. 42.- El presente régimen disciplinario está constituido por un conjunto de normas que tienen como objeto el garantizar la armonía y respeto entre las afiliadas y afiliados del Sindicato, así como el correcto alcance de sus objetivos. Para lo cual se establece la naturaleza e implicaciones de las infracciones en que las afiliadas y afiliados al Sindicato pueden incurrir, las

sanciones aplicables a cada caso, la competencia de los diferentes organismos y autoridades encargadas de su aplicación, el procedimiento a seguir y los recursos accesibles contra las resoluciones que se dicten.

Del principio de legalidad

Art. 43.- Queda expresamente prohibido aplicar una sanción, si no está específicamente tipificada la conducta como infracción y determinada la pena en el presente estatuto. El procedimiento existente debe garantizar el derecho de defensa, el cual podrá ejercerlo la interesada o interesado por sí mismo o por medio de otro a solicitud de la afectada o el afectado.

CAPÍTULO I DE LAS INFRACCIONES

De la clasificación de las infracciones

Art. 44.- Las transgresiones al régimen disciplinario del Sindicato serán clasificadas en infracciones graves, menos graves y leves, y en correspondencia a su gravedad se establece un sistema gradual de sanciones.

De las faltas leves

Art. 45.- Son infracciones leves:

- a) Mostrar negligencia en el cumplimiento de las funciones asignadas; y
- b) La impuntualidad en la asistencia a las reuniones de Asamblea o de la Junta Directiva.

De las faltas menos graves

Art. 46.- Son infracciones menos graves:

- a) La no cancelación de las cuotas sindicales sean ordinarias o extraordinarias acordadas en Asamblea;
- b) El incumplimiento de las funciones asignadas;
- c) Consentimiento de fraude en las elecciones de cualquier índole.

De las faltas graves

Art. 47.- Son infracciones graves:

- a) Negarse a cumplir las resoluciones del Sindicato acordadas en la Asamblea;
- b) Generar divisionismo, desinformación, obstaculización o cualquier otra actividad que atente contra el buen funcionamiento del Sindicato;
- c) Difamar, calumniar, insultar o agredir a las afiliadas, afiliados, directivos o al Sindicato mismo;
- d) Apropiarse indebidamente de los fondos económicos y recursos materiales del Sindicato;

- e) El aprovechamiento de la condición de afiliada, afiliado o directivo sindical para obtener beneficios personales;
- f) Todas aquellas causas que pongan en peligro la existencia del Sindicato;
- g) Prestarse a realizar maniobras patronales; y
- h) Incumplimiento de lo establecido en el presente estatuto.

CAPÍTULO II DE LAS SANCIONES

De las sanciones leves

Art. 48.- Se establecen como sanciones leves:

- a) La amonestación oral en forma privada;
- b) La amonestación escrita en forma privada.

De las sanciones menos graves

Art. 49.- Se establecen como sanciones menos graves:

- a) Exigir el pago de las cuotas atrasadas;
- b) Suspensión temporal de sus derechos de afiliada o afiliado por un período no mayor de tres meses; y
- c) La denegatoria a capacitarse.

De las sanciones graves

Art. 50.- Se establecen como sanciones graves:

- a) La suspensión temporal de sus derechos de afiliada o afiliado por un período no mayor de un año;
- b) La destitución del cargo, si se desempeña como directivo o miembro de una comisión de trabajo;
- c) La expulsión definitiva del Sindicato.

CAPÍTULO III DE LOS PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS

De la competencia para la calificación de las infracciones e imposición de las sanciones leves y menos graves

Art. 51.- La calificación de la existencia de una infracción leve o menos grave la hará la Junta Directiva en el espacio de sus reuniones Ordinarias, con el voto de seis de sus miembros. La resolución a la que lleguen será dada a conocer a la afiliada o afiliado afectado en un plazo no mayor de tres días hábiles. Si esta o este no está de acuerdo con la calificación de la infracción, tendrá un plazo perentorio de cinco días hábiles, contados a partir del día y hora de su notificación podrá solicitar por escrito a la Junta Directiva el espacio para presentar su alegato manifestando en que puntos está su

desacuerdo. La Junta Directiva no puede negar bajo ninguna circunstancia el derecho de audiencia de la afiliada o afiliado que conforme a lo prescrito lo solicite.

Si las argumentaciones que presente la afiliada o el afiliado afectado, la Junta Directiva las considera válidas revocará la calificación y la sanción respectiva con el voto de siete de sus miembros. Si por el contrario la Junta Directiva no le parecen válidas las argumentaciones hechas podrá confirmar la calificación de la infracción y la sanción con el voto de siete de sus miembros. La sanción, sea leve o menos grave, será aplicada en el lapso de quince días hábiles siguientes a su señalamiento o su ratificación si es que la afectada o afectado presento el recurso respectivo.

De la competencia para la calificación de la infracción e imposición de las sanciones graves

Art. 52.- Cuando cualquier afiliada, afiliado o directivo sindical considere que algún miembro del Sindicato ha incurrido en una infracción grave, lo dará a conocer por escrito a uno de los miembros de la Comisión de Honor y Justicia, el cual lo presentará en una reunión de trabajo al resto de sus compañeras o compañeros de comisión. Conocido por la Comisión de Honor y Justicia, se abrirá un expediente de investigación, procediendo a recabar las pruebas y datos necesarios a efecto de establecer, si fuere el caso, las responsabilidades legales y estatutarias respectivas. La Comisión de Honor y Justicia puede iniciar de oficio un proceso investigativo.

En este proceso los miembros de la Comisión de Honor y Justicia darán audiencia a la presunta o al presunto infractor para que si lo desea se presente en el plazo perentorio de tres días, contados a partir de la fecha de su notificación, para hacer efectiva su defensa. Si no se presenta se le considerará rebelde y el proceso continuará.

La calificación de la existencia de una infracción grave, así como la imposición de la sanción respectiva será una facultad exclusiva de la Comisión de Honor y Justicia, la cual será emitida en un plazo no mayor de quince días hábiles contados a partir de la fecha en que fue interpuesta la denuncia.

De los recursos

Art. 53.- La notificación del dictamen donde se recomienda aplicar o no la sanción disciplinaria respectiva, será entregada a la infractora o infractor, a la Junta Directiva y a la persona que puso la denuncia. A partir de la fecha de notificación aquella o aquel que como parte interesada en el proceso, no este de acuerdo con la naturaleza y alcances del dictamen tendrá tres días para

interponer el recurso de revisión ante la Comisión de Honor y Justicia, la cual tendrá a su vez tres días para responder el recurso, sustentando las razones de su cambio o confirmación de la resolución.

TÍTULO IV DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I DEL PATRIMONIO DEL SINDICATO

De la naturaleza del patrimonio del Sindicato

Art. 54.- El patrimonio del Sindicato, estará formado por las cuotas y contribuciones que aporten sus afiliadas y afiliados, los bienes muebles e inmuebles que obtengan por cualquier título, o de cualquier otro ingreso proveniente de actividades lícitas, adquiridos a través de la Junta Directiva o comisiones de trabajo. Las comisiones de trabajo no poseen ningún tipo de patrimonio.

De la cuota sindical

Art. 55.- Todo afiliado o afiliada aportará una cuota ordinaria mensual, cuyo monto será aprobado por la Asamblea. Los ingresos percibidos por el Sindicato serán distribuidos en los rubros que acuerde la Junta Directiva, procurando atender en el presupuesto gastos de funcionamiento administrativo, de reserva y actividades político sindicales como capacitaciones, seminarios y foros.

La cuota mensual acordada inicialmente en Asamblea es de un dólar, para todos los afiliados y afiliadas al Sindicato.

De la recolección de las cuotas sindicales

Art. 56.- Solamente la Junta Directiva a través del Secretario de Finanzas, está facultado para hacer efectivas las cuotas ordinarias y extraordinarias aportadas por sus miembros. En caso de ausencia del Secretario de Finanzas, las cuotas serán recolectadas por el Secretario General o por la persona que ostente la Secretaría Primera de Conflictos.

De los autorizados para el retiro de fondos

Art. 57.- Para el retiro parcial o total de los fondos se requiere en el respectivo cheque la firma del Secretario General, del Secretario de Finanzas

y la del Secretario de Actas, y por Acuerdos pudiendo en casos especiales retirar fondos con dos de las tres firmas de los tres Secretarios mencionados. Para el efecto de estas disposiciones las personas que ostenten las Secretarías referidas harán reconocer su firma en las Instituciones Bancarias respectivas, tal reconocimiento deberá hacerse dentro de los diez días siguientes al de la toma de posesión de sus cargos.

Del procedimiento de autorización de fondos

Art. 58.- La autorización de los gastos se hará de la siguiente manera: Todo gasto será acordado en sesión de Junta Directiva y el respectivo comprobante será legalizado con las firmas del Secretario General y el de Finanzas, de conformidad al Presupuesto anual aprobado por la Asamblea.

Los gastos cuyo monto no sobrepase la cantidad de un mil doscientos dólares que no estén incluidos en el presupuesto, serán autorizados por la Junta Directiva y los que superen dicha cantidad los autorizará la Asamblea.

Del fondo de reserva

Art. 59.- Para garantizar el cumplimiento de obligación del Sindicato, se destinará para constituir el fondo de reserva, el diez por ciento de todo ingreso que perciba el Sindicato, hasta que alcance la cantidad de setecientos dólares.

De la distribución de los fondos

Art.60.- Para las distintas actividades del Sindicato, la distribución de los fondos se hará así:

- a) El 10% para el Fondo de Reserva Sindical, y
- b) El 90% restante, se aplicará a los gastos generales del Sindicato, según lo disponga el Presupuesto Anual que prepare la Junta Directiva y apruebe la Asamblea.

CAPÍTULO II DEL PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACEFALIA

Del procedimiento para superar la acefalía

Art. 61.- En el caso que el Sindicato quedare en acefalía, se procederá de la manera siguiente:

- a) La Asamblea será convocada por veinte miembros activos y solventes, explicando en la convocatoria los motivos que la origina;
- b) Integrada la Asamblea y comprobado el quórum se elegirán tres miembros de base: Un Presidente, un Secretario y un Relator, quienes iniciarán las sesiones hasta que sea electa la nueva Junta Directiva;

- c) El relator informará a la Asamblea las causas de acefalía y la forma en que se elegirá la nueva Junta Directiva;
- d) El Presidente será quién presida la Asamblea y procederá a la elección de un comité de escrutinio y de la Junta Directiva;
- e) El Secretario llevará la secuencia de desarrollo de la sesión hasta que sea electa la nueva Junta Directiva.

De la funcionalidad de la Junta Directiva electa

Art. 62.- Después de ser electa la nueva Junta Directiva, ésta presidirá inmediatamente la Asamblea, hasta su finalización y todos los acuerdos tomados tendrán validez. Esta Junta Directiva terminará sus funciones el día diecisiete de julio próximo siguiente a la fecha de su elección.

CAPÍTULO III DE LA DISOLUCIÓN DEL SINDICATO

De los requisitos para la disolución voluntaria

Art. 63.- La disolución voluntaria del Sindicato, podrá acordarse con el voto secreto de las dos terceras partes de las afiliadas y afiliados en Asamblea Extraordinaria convocada para tal efecto.

Destino de los fondos del Sindicato

Art. 64.- Los fondos remanentes del Sindicato, una vez concluido el proceso respectivo, pasarán a disposición de la persona jurídica, institución o entidad sin fines de lucro o similares, legal y legítimamente constituida que designe la Asamblea correspondiente.

CAPÍTULO IV DISPOSICIONES FINALES

De la participación de las afiliadas y afiliados

Art. 65.- La organización y funcionamiento del Sindicato, será fundamentado con la participación democrática, pluralista y activa de las afiliadas y afiliados. Los acuerdos tomados por los organismos correspondientes en la forma establecida por el presente estatuto, serán de acatamiento forzoso.

Relaciones nacionales e internacionales

Art. 66.- La interrelación del Sindicato con las demás organizaciones laborales a nivel nacional e internacional deberá partir del respeto mutuo, conservando la autonomía propia para tomar las decisiones que se crean convenientes al mismo. Esto no excluye la integración del Sindicato a una Federación o Confederación consecuente con los intereses de la clase trabajadora.

Prohibición

Art. 67.- Está prohibido que una afiliada o afiliado del Sindicato, o persona ajena se adjudique atribuciones o representatividad que no le corresponde, conforme a lo dispuesto en el presente estatuto.

De la reforma del estatuto del Sindicato

Art. 68.- El presente estatuto podrá reformarse exclusivamente, con la aprobación de la mitad más uno de los votos de las afiliadas y afiliados asistentes a la Asamblea Extraordinaria, convocada exclusivamente con este fin.

De la vigencia

Art. 69.- El presente estatuto entrará en vigencia el día de su publicación en el Diario Oficial.

En la ciudad de San Salvador, a los dieciocho días del mes de julio del año dos mil nueve.

SITRAMHA:

CONSTANCIA DE ENTREVISTA REALIZADA

Por medio de la presente se hace constar que, fue realizada una entrevista a los miembros de la Junta Directiva y Afiliados del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda con el tema: "Los Sindicatos en las Instituciones del Estado en la Ciudad de San Salvador 2010-2011", con el propósito de aportar nuestros conocimientos y experiencia una investigación de campo realizada por estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador; y para efectos de validez de las mismas se firma y sella la presente constancia.

En la Ciudad de San Salvador, a los 23 días del mes de mayo del año 2012.



F L. Ay/martínez
Miembro de la Junta Directiva del SITRAMHA

Procuraduría General de la República (PGR):

CONSTANCIA DE ENTREVISTA REALIZADA

Por medio de la presente se hace constar que fue realizada una entrevista a los miembros de la Junta Directiva y Afiliados del Sindicato de la Procuraduría General de la República (PGR) , uno de los sindicatos mas representativos del país, con el tema: “Los Sindicatos en las Instituciones del Estado en la Ciudad de San Salvador 2010-2011”, con el propósito de aportar conocimientos y experiencia en ésta investigación de campo realizada por estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador; y para efectos de validez de las mismas se firma y sella la presente constancia.

En la Ciudad de San Salvador, a los 5 días del mes de Junio del año 2012.

F  
Miembro de la Junta Directiva del Sindicato de la Procuraduría General de la
República (PGR)

SITRACORREOS:

CONSTANCIA DE ENTREVISTA REALIZADA

Por medio de la presente se hace constar que fue realizada una entrevista a los miembros de la Junta Directiva y Afiliados de SITRACORREOS, uno de los sindicatos mas representativos del país, con el tema: "Los Sindicatos en las Instituciones del Estado en la Ciudad de San Salvador 2010-2011", con el propósito de aportar conocimientos y experiencia en ésta investigación de campo realizada por estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador; y para efectos de validez de las mismas se firma y sella la presente constancia.

En la Ciudad de San Salvador, a los 30 días del mes de mayo del año 2012.



[Handwritten signature]

F
Miembro de la Junta Directiva del SITRACORREOS

SEPRODEHES:

CONSTANCIA DE ENTREVISTA REALIZADA

Por medio de la presente se hace constar que fue realizada una entrevista a los miembros de la Junta Directiva y Afiliados de SEPRODEHES , uno de los sindicatos mas representativos del país, con el tema: "Los Sindicatos en las Instituciones del Estado en la Ciudad de San Salvador 2010-2011", con el propósito de aportar conocimientos y experiencia en ésta investigación de campo realizada por estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador; y para efectos de validez de las mismas se firma y sella la presente constancia.

En la Ciudad de San Salvador, a los 31 días del mes de mayo del año 2012.

F 
Miembro de la Junta Directiva del SEPRODEHES

