

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS 2010
PLAN DE ESTUDIO 1993**



**“LA VIOLACION AL DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACION
DE LOS TRABAJADORES O EMPLEADOS PUBLICOS
EXCLUIDOS EN LA NORMATIVA CONSTITUCIONAL A
PARTIR DE LA RATIFICACION DE LOS CONVENIOS 87, 98 Y
151 DE LA OIT”**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE:

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS

PRESENTAN:

MONICA ALEJANDRA PACHECO DE REYES

CINDY ESMERALDA QUIJADA VILLANUEVA

LIC MARCO ANTONIO ALDANA

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO

CIUDAD UNIVERSITARIA SAN SALVADOR, JUNIO DE 2011

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

INGENIERO RUFINO ANTONIO QUEZADA SÁNCHEZ
RECTOR

ARQUITECTO MIGUEL ÁNGEL PÉREZ RAMOS
VICERRECTOR ACADÉMICO

LICENCIADO OSCAR NOÉ NAVARRETE ROMERO
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

LICENCIADO DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHAVEZ
SECRETARÍA GENERAL

DOCTOR RENÉ MADECADEL PERLA JIMÉNEZ
FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DOCTOR JOSÉ HUMBERTO MORALES
DECANO

MSC. OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS
VICEDECANO

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS
SECRETARIO

DOCTOR JULIO ALFREDO OLIVO GRANADINO
DIRECTOR ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS

LICENCIADO MARCO ANTONIO ALDANA
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO

AGRADECIMIENTOS

A DIOS Y A LA VIRGEN MARIA: Por ser el equilibrio de mi vida, por su inmenso amor, por ser quienes me dieron la fuerza y el coraje para conseguir este logro. Por cuidarme y protegerme y hacer este sueño palpable.

A MIS PADRES: Por ser simplemente mi ejemplo de vida, por su abnegación e inmenso amor. Me han enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, principios, mi perseverancia y mi empeño y todo ello con una gran dosis de amor y sin pedir nunca nada a cambio. Padres, después de Dios, a ustedes les debo todo lo que soy. Gracias por ser parte de mi inspiración.

A MIS HERMANOS porque desde la infancia hemos compartido la vida y porque a pesar de la distancia han estado a lo largo de este proceso conmigo. Gracias por todo el apoyo, por tantas palabras de aliento, por las sonrisas que me alegran la vida. A ustedes me debo eternamente.

A MI ESPOSO: Por su paciencia, por su comprensión, por su empeño, por su fuerza, por su amor, por ser tal como es...porque lo amo. Es la persona que más directamente ha sufrido las consecuencias de este trabajo realizado. Realmente el me llena por dentro para conseguir un equilibrio que me permita dar el máximo de mi. Nunca le podre estar lo suficientemente agradecida.

A MI HIJA: Ella es lo mejor que nunca me ha pasado y ha venido a este mundo para llenar mis días de luz. Es sin duda mi referencia para el presente y para el futuro, mi mayor inspiración. Por ti y para ti mi niña.

A MI FAMILIA Y AMIGOS: Que directa o indirectamente estuvieron conmigo en todo el camino.

A todos ellos!

MONICA ALEJANDRA PACHECO DE REYES

AGRADECIMIENTOS

A Dios todo poderoso y a mamita María, quienes siempre me dieron la luz, la fuerza y la sabiduría para seguir adelante, quienes siempre están a mi lado para guiarme a lo largo de los pasos que doy en mi vida.

A mis padres, por sus esfuerzo, sacrificio y dedicación durante mis años de vida y estudio, por darme la fuerza y la motivación para finalizar todo proyecto que inicio en mi vida, por poner su mayor empeño en los cimientos para mi educación y en los valores que día a día me forman como persona.

A mi hermana, por ser esa persona que siempre está a mi lado dándome su apoyo, su compañía y sus sonrisas...

A mi queridísima amiga YEIMY MARILYN RAMOS MORAN (QEPD), por esos recuerdos y esa sonrisa que me animaba día a día, por esas ilusiones que un día prometimos alcanzar y por el sueño de lograr terminar nuestra carrera para llegar a ser colegas.

A toda mi familia y amigos que de una u otra manera me brindaron su apoyo incondicional siempre.

CINDY ESMERALDA QUIJADA VILLANUEVA

INDICE

INTRODUCCION	i
CAPITULO I	1
ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN HISTORICA DEL DERECHO DE SINDICALIZACION	1
1 NIVEL INTERNACIONAL:.....	1
1.1 ETAPAS:.....	1
1.1.1 ETAPA DE PROHIBICION:	1
1.1.2 ETAPA DE TOLERANCIA:	2
1.1.3 ETAPA DE RECONOCIMIENTO:.....	2
1.1.4 LAS INTERNACIONALES OBRERAS:.....	2
1.1.4.1 I INTERNACIONAL:	3
1.1.4.2 II INTERNACIONAL:.....	3
1.1.4.3 III INTERNACIONAL:	3
1.1.5 ANTECEDENTES EN LOS ESTADOS UNIDOS	4
1.2 ORIGEN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO	5
1.3 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICALISMO EN EL SALVADOR	11
1.3.1 RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE SINDICACION EN LAS CONSTITUCIONES DE EL SALVADOR	11
1.3.2 MOVIMIENTO SINDICAL EN EL SALVADOR	19
1.3.2.1 ETAPAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN EL SALVADOR.....	56
1.3.2.1.1 ETAPA DE PROHIBICION:.....	56
1.3.2.1.2 ETAPA DE TOLERANCIA.....	57
1.3.2.1.3 ETAPA DE RECONOCIMIENTO	58

CAPITULO II	63
ASPECTOS TEORICOS DEL DERECHO DE SINDICALIZACION	63
2.1 EL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN.....	63
2.1.2 AUTONOMIA DEL DERECHO DE SINDICALIZACION:	68
2.1.3 DEFINICIÓN DE SINDICALISMO	70
2.1.4 PRINCIPIOS DEL SINDICALISMO	73
2.1.4.1 PRINCIPIO DE LIBERTAD	73
2.1.4.2 PRINCIPIO DE DEMOCRACIA SINDICAL:	74
2.1.4.3 PRINCIPIO DE INDEPENDENCIA:	76
2.1.4.4 PRINCIPIO DE AUTONOMIA SINDICAL:	76
2.1.5 CARACTERIZACION DEL SINDICALISMO:.....	78
2.2 LOS SINDICATOS:.....	81
2.2.1 DEFINICIONES DE SINDICATO:.....	82
2.2.2 NATURALEZA JURIDICA DEL SINDICATO:	83
2.2.3 FINALIDADES DE LOS SINDICATOS:	84
2.2.4 DERECHOS DE LOS SINDICATOS:	87
2.2.5 CLASES DE SINDICATOS:.....	87
2.2.6 FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS:	90
2.3 LA LIBERTAD SINDICAL:.....	94
2.3.1 DEFINICIÓN DE LIBERTAD SINDICAL:	95
2.3.2 CARACTERISTICAS DE LA LIBERTAD SINDICAL:.....	98
2.4 LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN:.....	99
2.4.1 DEFINICIONES DE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN:	100
2.4.2 RELACIÓN ENTRE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL:	101

4.3 DISTINCIÓN ENTRE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL:	102
CAPITULO III	104
MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL QUE CONTEMPLA EL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN	104
3.1 INSTRUMENTOS INTERNACIONALES QUE RECONOCEN EL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN:	104
3.1.1 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS	104
3.1.2 DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE	105
3.1.3 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS	106
3.1.4 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES:.....	107
3.1.5 CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS	109
3.1.6 PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. “PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”:	110
3.1.7 CONVENCIÓN DE VIENA SOBRE EL DERECHO DE LOS TRATADOS:.....	111
3.1.8 CONVENIO NO. 87. RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN:	111
3.1.9 CONVENIO NO. 98. RELATIVO A LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA:.....	115

3.1.10 CONVENIO N° 151 SOBRE LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION Y LOS PROCEDIMIENTOS PARA DETERMINAR LAS CONDICIONES DE EMPLEO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA	118
3.1.11 CONVENIO N° 154 SOBRE EL FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:.....	120
3.1.12 CONVENIO N° 135 CONVENIO RELATIVO A LA PROTECCION Y FACILIDADES QUE DEBEN OTORGARSE A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA	121
3.2 LEGISLACION NACIONAL.....	122
3.2.1 CONSTITUCION DE LA REPUBLICA.....	122
3.2.2 LEGISLACION SECUNDARIA	127
3.2.2.1 CODIGO DE TRABAJO.....	127
3.2.2.2 LEY DEL SERVICIO CIVIL	132
3.2.2.3 LEY REGULADORA DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS NO COMPRENDIDOS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA:	133
3.2.2.4 LEY DE ASOCIACIONES Y FUNDACIONES SIN FINES DE LUCRO:.....	134
3.2.2.5 REGLAMENTO DE LA LEY DE ASOCIACIONES Y FUNDACIONES SIN FINES DE LUCRO:	134
CAPITULO IV.....	135
ANÁLISIS DOCTRINARIO JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO CONSTITUCIONAL DE SINDICALIZACIÓN EN EL SALVADOR.....	135
4.2 SITUACION DEL DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACION DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	143
4.3.1 PRINCIPIO PERSONALISTA DEL ESTADO	147

4.3.2 PRINCIPIO FAVOR LIBERTATIS O IN DUBIO PRO LIBERTATE	149
4.3.3 PRINCIPIO DEL PRECEDENTE O STARE DECISIS	149
4.3.4 PRINCIPIO DE IGUALDAD JURÍDICA.....	153
4.4 DE LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROCESO DE INCONSTITUCIONALIDAD	155
4.4.1 PRINCIPIO DE EVIDENCIA	155
4.4.2 PRINCIPIO DE ESTRICTO DERECHO	155
4.5 SOBRE LA ESENCIABILIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS EN LAS NUEVAS TENDENCIAS	157
4.6 CUESTIONES DE DERECHO INTERNACIONAL.....	158
4.6.1 CONSTITUCIÓN Y DERECHOS HUMANOS	158
4.6.2 DERECHO INTERNO Y DERECHO INTERNACIONAL	161
4.6.2.1 MECANISMOS DE INCORPORACIÓN ENTRE LA NORMA INTERNACIONAL Y L CONSTITUCIÓN.....	163
4.6.3 DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO	165
CAPITULO V.....	169
PRESENTACION DE RESULTADOS OBTENIDOS EN EL TRABAJO DE CAMPO	169
5.1 PRESENTACION DE RESULTADOS: ANEXO Nº 1	169
5.2 PRESENTACION DE RESULTADOS: ANEXO Nº 2	171
5.3 PRESENTACION DE RESULTADOS: ANEXO Nº 3	173
CAPITULO VI.....	177
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	177
6.1 CONCLUSIONES	177
6.2 RECOMENDACIONES.....	179

BIBLIOGRAFIA..... 182

ANEXOS..... 190

 ANEXO N° 1..... 191

 ANEXO N° 2..... 193

 ANEXO N° 3..... 194

INTRODUCCION

A lo largo del devenir histórico, el Derecho de Asociación profesional ha sido alcanzado por las diversas acciones y sacrificios de sus protagonistas. “LA VIOLACION AL DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACION DE LOS TRABAJADORES O EMPLEADOS PUBLICOS EXCLUIDOS EN LA NORMATIVA CONSTITUCIONAL A PARTIR DE LA RATIFICACION DE LOS CONVENIOS 87, 98 Y 151 DE LA OIT” constituye otro esfuerzo, meta y anhelo de construir un conocimiento en los trabajadores para la defensa y lucha de sus derechos.

Es de trascendencia saber, que el no reconocimiento en algunos trabajadores Públicos del Derecho de Asociación Profesional, les afecta en gran manera a sus derechos laborales, los cuales son considerados como Derechos Fundamentales, reconocidos de manera expresa en nuestra Constitución y que en El salvador desde tiempos pasados ha habido una prohibición a las organizaciones de sindicalizarse lo cual ha sido una lucha ineludible para su reconocimiento. Esto, a pesar de que tanto en la legislación nacional como en la internacional es reconocido el derecho de Asociación Profesional "sin ninguna distinción". Es importante advertir, que los empleados del sector público quedan al margen de los intereses estatales, dejando de lado que, aunque actúen en calidad de Empleados Públicos, son personas humanas y como tal poseen derechos fundamentales como el de la libre sindicalización.

Es así como el Estudio de la Violación de los empleados y/o Trabajadores públicos Excluidos en la normativa Constitucional, se encuentra enmarcado en seis capítulos, los cuales han sido elaborados en base a aspectos históricos, doctrinarios, jurídicos y de la realidad que hoy en día enfrentan en nuestra Sociedad.

El Capitulo uno es denominado: " Antecedentes y Evolución Histórica del Derecho de Sindicación", el Capitulo dos se denomina "Aspectos Teóricos del Derecho de Sindicación", el Capitulo tres es denominado " Marco Normativo Nacional e Internacional que contempla el Derecho de Sindicación", el Capitulo cuatro se denomina "Análisis Doctrinario Jurisprudencial del Derecho Constitucional de Sindicación en El Salvador", el Capitulo cinco se denomina "Presentación de Resultados obtenidos en el Trabajo de Campo" y finalmente el capitulo seis se denomina "Conclusiones y Recomendaciones"

CAPITULO I

ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN HISTORICA DEL DERECHO DE SINDICALIZACION

1 NIVEL INTERNACIONAL:

1.1 ETAPAS:

El derecho de conformar sindicatos por parte de los trabajadores tiene su origen a partir de la Revolución Francesa, donde se propugna la lucha por la reducción de las largas jornadas de trabajo, mejoras salariales, así como la creación de nuevas fuentes de trabajo, puesto que el proletariado concentrado en enormes fabricas eran sometidos a un régimen laboral en lugares insalubres y peligrosos, el empeoramiento progresivo de la condición de los trabajadores sujetos a jornadas agotadoras y pagadas con míseros salarios, la explotación de las mujeres y los niños quienes percibían un salario menor al de los hombres, y la falta de leyes que les dieran protección y seguridad laboral estimulo el instinto de defensa profesional a través de la solidaridad interna en cada lugar de trabajo; ante tales circunstancias surgieron los movimientos sindicales o asociaciones profesionales desarrollándose en diferentes etapas:

1.1.1 ETAPA DE PROHIBICION:

Esta etapa tuvo su auge entre 1776-1810 en la que la transformación industrial que opero primero en los países europeos prohibió el derecho de asociación de los trabajadores, desarrollándose una serie de leyes en las

cuales se prohibía la conformación de sindicatos por considerárseles delito. Se consideraba que permitir la conformación de sindicatos era darles a los trabajadores una ventaja sobre el patrono que era uno solo.

1.1.2 ETAPA DE TOLERANCIA:

En la cual debido a la existente lucha de los trabajadores y a la insistencia de estos de conformarse en sindicatos aun cuando era tipificado como delito llego el momento en que sin existir reconocimiento alguno del derecho sindical se admitían los sindicatos de hecho, aun sin establecer nada en las leyes dictadas por el Estado.

En esta etapa el 21 de marzo de 1884 surge la Ley de Waldeck la cual fue de absoluta importancia porque reconocía la Libertad de Asociación y la Libre Sindicalización sin previa autorización administrativa.

1.1.3 ETAPA DE RECONOCIMIENTO:

A finales del siglo XIX los sindicatos lograron que el Estado cambiara su criterio al respecto y dictara leyes que reconocían a los trabajadores de manera abierta el derecho a integrarse a los sindicatos.

1.1.4 LAS INTERNACIONALES OBRERAS:

Eran convocatorias de organizaciones sindicales que pedían la solidaridad internacional y constituyen una organización que agrupa movimientos obreros de los distintos países.

1.1.4.1 I INTERNACIONAL:

Se pacto la solidaridad entre los sindicalistas para buscar una unificación formal que les permitiera adquirir una gran fuerza.

La visión de esta era “la emancipación económica del trabajador debe ser el objetivo de toda política, puesto que no es un problema local ni nacional, se trata de un problema social”.

1.1.4.2 II INTERNACIONAL:

Surge en 1889.

Entre sus aspectos importantes se destaca el hecho que desde el principio pidieron asesoría política a partidos socialistas y esta asesoría fue tan importante que dómimo más la fase política del socialismo que los intereses de los afiliados al gremio. No obstante el estallido de la Primera Guerra Mundial sometió a prueba a la organización obrera, porque a pesar de sus sentimientos unionistas se dividieron con sentimientos nacionalistas y se dispusieron a apoyar a sus respectivos países provocando la desintegración de esta internacional.

1.1.4.3 III INTERNACIONAL:

Al instaurarse la paz luego de la Primera Guerra Mundial se puso en marcha un notable intento de los sindicalistas para integrar de nuevo la internacional, lográndose hasta 1919 en Moscú donde tuvo un corte comunista.

Se consiguió la afiliación de sindicalistas de veintitrés países.

Su característica principal fue una tendencia abiertamente revolucionaria.

Como acción principal de esta destaca el fomentar el descontento popular y la violencia, con el propósito de transformar según la teoría de la lucha de clases,¹ al conflicto armado que había terminado.

1.1.5 ANTECEDENTES EN LOS ESTADOS UNIDOS

El 1 de mayo de 1886 el Presidente de los Estados Unidos Andrew Johnson promulgó la Ley Ingersoll, la cual establecía una jornada de trabajo de ocho horas diarias. Al poco tiempo diecinueve estados sancionaron leyes que permitían trabajar jornadas máximas de ocho a diez horas, siempre con cláusulas que permitían hacerlos trabajar entre catorce y dieciocho horas; a pesar de esto no entró en vigor dicha ley, y en todo el país las condiciones de trabajo que vivían eran de esclavitud, lo que provocó la resistencia y lucha de la Federación de Organizaciones de Sindicatos y Trade Unions, a raíz de esto la federación resolvió imponer esa ley mediante una huelga general. Miles de trabajadores salieron a la calle en diversas ciudades de Estados Unidos, encabezados con un batallón de obreros armados con cuatrocientos

¹ Según Karl Marx la lucha de clases es un cambio social o progreso: La historia (escrita) de todas las sociedades existentes hasta ahora es la historia de la lucha de clases (esto es generalmente conocido como "la teoría de la lucha de clases como motor de la historia"). En otras palabras, el conflicto entre clases sociales ha sido la base sobre la que se produjeron los hechos que dan forma a las sociedades. Esta lucha se da principalmente entre las dos clases sociales antagónicas que caracterizan cada modo de producción.

Sin embargo, esta lucha de clases se define no solo por las características inherentes a cada sector social sino también a las relaciones que tales sectores tengan o establezcan entre sí: por ejemplo: las características del sistema político o de gobierno que exista en un momento histórico dado, las características de las clases dominantes y las dominadas, junto a las de otros sectores sociales, el tipo de desarrollo económico social, etc.

De acuerdo a Marx, nuestra época no ha eliminado el antagonismo de las clases; lo ha vuelto más simple ya que la sociedad se va dividiendo cada vez más en dos grandes campos enemigos: la burguesía y el proletariado.

La burguesía es la clase de los modernos capitalistas, son los propietarios de los medios de producción y los patrones de los asalariados. El proletariado es la clase moderna de los asalariados, no son propietarios de medios de producción, se ven obligados a vender su fuerza laboral para subsistir.

rifles ejercieron presión durante dos días, ante tal situación empresas como Mc Cormick recurrieron a contratar Esquirols.²

El 3 de mayo de 1886 una parte de los huelguistas junto a sus familiares se congregaron frente a la planta Mc Cormick para recriminar a los esquirols su forma de actuar, apareciendo las fuerzas del orden que dispararon brutalmente a los manifestantes dando como resultado varios muertos y gran número de heridos.

El 2 de julio de 1890 el Congreso aprobó la Ley de Sherman, que fue la primera medida del Gobierno Federal Estadounidense para limitar los monopolios y además prohibía la existencia de organizaciones que restringieran el libre intercambio comercial nacional o internacional incluyendo de forma equivocada a los sindicatos de trabajadores, comparándolos con grupos monopólicos.

En 1914 el Congreso promulgó la Ley de Clayton, la cual separó los organismos obreros de los grupos monopólicos, permitiéndoles su existencia para prestar ayuda mutua y luchar lícitamente por intereses comunes.

1.2 ORIGEN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO:

Al término de la Primera Guerra Mundial se realizó lo que fue la Conferencia de Paz en París en 1919 donde se contemplaban las ideas de paz y de justicia social. La paz universal se veía como la base de la justicia social pero

² Según el Diccionario de la Real Academia Española se denomina esquirol a aquella persona que recibe una remuneración a cambio de romper una huelga; es decir, que acepta trabajar en una empresa cuyos trabajadores llevan a cabo un movimiento de huelga. También se llama esquirol al trabajador que no acata la decisión de la mayoría de empezar una huelga laboral y continúa con sus labores; también se los llama rompehuelgas.

extendida sobre todos los pueblos, dicho pensamiento se concreto en la creación de la Sociedad de Naciones, cuya misión sería la preservación de la paz universal y bajo la presión de las clases trabajadoras el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo fue fundada en 1919 en el marco de las negociaciones que se abrieron en la Conferencia de la Paz realizada primero en París y luego en Versalles al finalizar la Primera Guerra Mundial.³

Las negociaciones tuvieron la particularidad de ser realizadas entre los gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de empleadores, quienes tomaron como base la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores que había sido fundada en Basilea en 1901 para establecer la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia de Paz de París e incluida en la sección XIII del Tratado de Versalles

Su fundación respondía, en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable. Esta preocupación queda claramente reflejada en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, en la cual se afirma que «existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos».

También se basó en motivaciones de carácter político. De no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa

³ http://es.wikipedia.org/wiki/Tratado_de_Versalles_%281919%29

del proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución. El Preámbulo señala que el descontento causado por la injusticia «constituye una amenaza para la paz y armonía universales».

La tercera motivación fue de tipo económico. Cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción. El Preámbulo señala que «si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países».

Los participantes en la Conferencia de la Paz aportaron un motivo adicional para la creación de la Organización Internacional del Trabajo, motivo relacionado con el final de la guerra, a la que tanto habían contribuido los trabajadores en el campo de batalla y en la industria. Esta idea queda reflejada en la propia frase inicial de la Constitución: «la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social».

La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, instituida por la Conferencia de la Paz, redactó la Constitución de la OIT entre los meses de enero y abril de 1919. Integraban esta Comisión los representantes de nueve países (Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido) bajo la presidencia de Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL). Como resultado de todo ello, se creaba una organización tripartita, única en su género, que reúne en sus órganos ejecutivos a los representantes de los

gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. La Constitución de la OIT se convirtió en la Parte XIII del Tratado de Versalles.

La primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que en adelante tendría una periodicidad anual, se celebró a partir del 29 de octubre de 1919 en Washington, y cada uno de los Estados Miembros envió dos representantes gubernamentales, uno de las organizaciones de empleadores y otro de las organizaciones de trabajadores. Se aprobaron durante dicha reunión los seis primeros convenios internacionales del trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, al desempleo, a la protección de la maternidad, al trabajo nocturno de las mujeres; a la edad mínima y al trabajo nocturno de los menores en la industria.

El Consejo de Administración, órgano ejecutivo de la OIT elegido por la Conferencia la mitad de cuyos miembros son representantes gubernamentales, una cuarta parte representantes de los trabajadores y la cuarta parte restante representantes de los empleadores eligió a Albert Thomas como primer Director de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de la Organización. Albert Thomas era un político francés que demostraba un profundo interés por los problemas sociales, y que fue miembro del Gobierno durante la guerra como responsable en materia de municiones. Dio un fuerte impulso a la Organización desde el primer momento ya que, en menos de dos años, se aprobaron 16 convenios internacionales del trabajo y 18 recomendaciones.

La OIT se estableció en Ginebra en el verano de 1920. Pronto, el celo que guió a la Organización en sus primeros años fue atenuándose. Algunos gobiernos opinaban que el número de convenios era excesivo, que las publicaciones eran demasiado críticas y que el presupuesto era muy elevado.

En consecuencia, era necesario proceder a una reducción global. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia declaró, a instancias del Gobierno de Francia, que la reglamentación internacional de las condiciones de trabajo del sector agrícola se encontraba asimismo dentro del ámbito de acción de la OIT.

En 1926 se introdujo una innovación importante: la Conferencia Internacional del Trabajo creó un mecanismo para supervisar la aplicación de sus normas, mecanismo que aún existe en nuestros días que consiste en presentar anualmente una memoria informando sobre el estado de aplicación de las normas internacionales. La Conferencia creó una Comisión de Expertos, compuesta por juristas independientes y cuya misión consistía en examinar las memorias sometidas por los gobiernos y presentar cada año su propio informe a la Conferencia⁴

En 1934, bajo el gobierno de Franklin D. Roosevelt, los Estados Unidos solicitaron su ingreso en calidad de miembro de la OIT. Durante la Segunda Guerra Mundial la OIT se instaló temporalmente en Montreal.

En 1944, cuando aún la guerra no había terminado, la Conferencia Internacional del Trabajo en Filadelfia aprobó la Declaración de Filadelfia del 10 de mayo de 1944 que se integró como anexo a la Constitución, fijando los principios, fines y objetivos de la OIT.

“El trabajo no es mercancía”

“La libertad de expresión y de asociación es esencial”

“La pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad en todas partes”

⁴ <http://www.ilo.org/public/spanish/about/history.htm>

“La guerra contra las carencias se debe desatar con vigor implacable”

También adoptó la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, la cual en su artículo veintitrés párrafo número cuatro establece “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”

En 1948 se adoptó el Convenio sobre Libertad Sindical N° 87.

Esta organización se convirtió en la primera agencia especializada de la ONU en 1946

Entre 1948 y 1970, durante la dirección del estadounidense David Morse, debido al proceso de descolonización se duplicó el número de estados miembros de la OIT, quedando en minoría los países industrializados. La OIT amplió sus actividades quintuplicando el presupuesto y cuadruplicando el número de sus empleados.

En 1960, se creó el Instituto Internacional de Estudios Laborales.

En 1965, el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico, con sede en Turín. En 1969, al cumplirse cincuenta años de su creación, le fue otorgado el Premio Nobel de la Paz.

En 1977 Estados Unidos se retiró de la OIT causando una crisis presupuestaria debido a la disminución automática del presupuesto en un 25% que ello significó, pero que logró ser controlada hasta su reingreso en 1980.

En los años 80 la OIT desempeñó un papel decisivo en el desarrollo del Sindicato Solidaridad dirigido por Lech Wałęsa, aplicando el Convenio sobre la Libertad Sindical (1948).

Finalizada la Guerra Fría y frente al proceso de globalización y deterioro de los derechos laborales en todo el mundo, la OIT ha señalado la necesidad de dar prioridad al cumplimiento de las Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo garantizados por los ocho convenios fundamentales (libertad sindical, negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación), destacando los conceptos de empleo decente y democratización de la globalización.

1.3 ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICALISMO EN EL SALVADOR

1.3.1 RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE SINDICACION EN LAS CONSTITUCIONES DE EL SALVADOR

A través de los tiempos El Salvador ha sufrido constantes y diferentes transformaciones económicas, sociales y culturales adoptando una serie de normas que en ese momento se adecuaban a esas transformaciones, encontrándose entre estas la Constitución.

- 1) Es así como la primera Constitución en regir a la Republica de El Salvador fue la Constitución Federal de Centro América de 1824.
- 2) En la Constitución de 1864 aparece por primera vez una mención acerca del derecho al trabajo en el artículo 76: “El Salvador reconoce derechos y deberes anteriores y superiores a las leyes positivas. Tiene por principios

la libertad, la igualdad, la fraternidad y por base la familia, el trabajo, la propiedad, el orden público” Igual redacción contienen las Constituciones de 1871 en su artículo 98 y la Constitución de 1872 en su artículo 17.

3) La Constitución de 1880 que reforma la Constitución de 1872, mantiene la misma redacción en su artículo 14 y el artículo 41 establece que el trabajo es obligatorio.

4) La Constitución de diciembre de 1883 en su artículo 10 y la Constitución de agosto de 1886 en su artículo 8 respectivamente, no contienen el reconocimiento de derechos laborales, más bien mantiene iguales disposiciones que las anteriores.

5) Un avance significativo es dado por la Constitución de 1939 en sus artículos 62, 63 y 64 respectivamente pues hacen referencia por primera vez a la protección de los derechos laborales, dichos artículos establecían:

Artículo 62 El trabajo gozará de protección del Estado por medio de leyes que garanticen la equidad y la justicia en las relaciones entre los patronos y empleados u obreros.

El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años deberá ser especialmente reglamentado.

También el ejercicio de las profesiones será reglamentado por la ley.

Artículo 63 Los conflictos que surgieren entre el capital y el trabajo o entre patronos y empleados u obreros, serán resueltos por el tribunal de arbitraje o de conciliación que una ley especial determinará.

Artículo 64 El nombramiento de los empleados de la Administración Pública, deberá hacerse siempre sobre la base del mérito, dando

preferencia a los salvadoreños por nacimiento y en su defecto, a los salvadoreños naturalizados o a los centroamericanos por nacimiento. Igual preferencia se observará para otorgar concesiones o comisiones del Gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano.

- 6) La Constitución de 1944 que reformo la anterior no menciona ningún precepto en relación al derecho del trabajo.
- 7) La Constitución de 1945 retoma los principios de la Constitución de 1886 reconociendo derechos sociales, incorpora enmiendas emitidas por la Asamblea Nacional Constituyente en los artículos 155 al 160 de vital importancia para el derecho laboral, artículos que literalmente decían:

Artículo 155 El trabajo es un deber y un derecho, ambos de carácter social. El Estado empleará los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación a todo el que carezca de ella y el trabajador gozará de su protección para asegurarle una existencia digna.⁵

Artículo 156.- El Código del Trabajo que al efecto se promulgue, respetando el derecho de los empresarios o patronos y procurando la armonía entre el capital y el trabajo, estará basado principalmente en los siguientes principios generales:

1. Protección del salario mediante el establecimiento de un sistema equitativo y obligatorio para la fijación de un salario mínimo, determinado periódicamente para cada zona, tomando en cuenta la naturaleza del trabajo y las diversas zonas del país. La regulación se

⁵ <http://www.bibliojuridica.org/libros/4/1575/19.pdf>

hará mediante comisiones compuestas de igual número de patronos y asalariados y un representante del Estado quien presidirá. De lo resuelto por las comisiones se admitirá los recursos que la ley indique.

2. A igual trabajo deberá corresponder salario igual a base justa de calidad y responsabilidad.
3. Establecimiento de la jornada máxima de trabajo según el sexo y la edad.

El trabajo extraordinario será regulado.

4. El derecho a un día de descanso después de seis días de trabajo, sin perjuicio de los días de fiesta nacional establecidos por la ley siendo estos últimos pagados.

Las vacaciones serán pagadas después de un año de trabajo.

5. Protección especial del trabajo de las mujeres y los menores.
6. Indemnización adecuada en los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y despidos injustificados.
7. Irrenunciabilidad de los derechos que la ley concede a los trabajadores; pero los contratos de trabajos individuales o colectivos podrán establecer a su favor prestaciones mayores.
8. Derecho del trabajador para que se señalen las condiciones que deben reunir los locales de trabajo y las seguridades que deben adoptarse para garantizar su vida y su salud.

Artículo 157.- Una ley establecerá el Seguro Social obligatorio con el concurso del Estado, de los patronos y de los trabajadores.

Artículo 158.- El Estado fomentará las instituciones de auxilio social, los establecimientos de crédito y ahorro y favorecerá la formación de toda clase de cooperativas.

Artículo 159.- El Poder Ejecutivo creará los organismos que considere indispensables para mantener el necesario equilibrio entre los factores de la producción.

Artículo 160.- El derecho de huelga de los trabajadores y el de paro de los patronos serán reglamentados por la Ley.”

- 8) La Constitución de 1950 considera al trabajo como una función social dejando de lado el individualismo

Artículo 110.- Se prohíbe la huelga de los funcionarios y empleados públicos, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos

Artículo 191.- La ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones colectivos de trabajo. Las estipulaciones que éstos contengan serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones. La ley establecerá el procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, con base en las disposiciones que contenga la mayoría de los contratos y convenciones colectivos de trabajo vigentes en cada clase de actividad.

Artículo 192.- Los patronos, empleados privados y obreros, sin distinción nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos.

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

Las condiciones de fondo y de forma que se exijan para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales, no deben coartar la libertad de asociación.

Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento; y durante el período de su elección y mandato no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.

Artículo 193.- Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio.

Artículo 194.- Se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados en forma que permita la rápida solución de los conflictos.

El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

Artículo 195.- La ley reglamentará las condiciones que deban reunir los talleres, fábricas y locales de trabajo.

El Estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia,

previsión y seguridad social, de comprobar sus resultados y de sugerir las reformas pertinentes.

Artículo 196.- Los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables, y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio.

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.

9) La Constitución de 1962, mantiene los mismos preceptos que la constitución anterior.

10) La Constitución de 1983 en su articulado establece:

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo, se reconoce a los trabajadores y empleados mencionados en la parte final del inciso primero de este Artículo, el derecho a la contratación colectiva, con arreglo a la ley. Los contratos colectivos comenzarán a surtir efecto el primer día del ejercicio fiscal siguiente al de su celebración. Una ley especial regulará lo concerniente a esta materia.

Art. 48.- Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos esenciales determinados por la ley. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecidas por la ley. 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.

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

1.3.2 MOVIMIENTO SINDICAL EN EL SALVADOR

En El Salvador, en comparación con otros países, el movimiento sindical, presentó varios años de retraso en el reconocimiento de instituciones fundamentales del derecho laboral, para lo que fue necesario un proceso histórico de lucha del proletariado que permitió el reconocimiento y legalización de las organizaciones sindicales.

Las relaciones de trabajo en El Salvador no se regulaban por normas laborales sino por el código civil de 1860 a través de los Contratos de Arrendamiento, de Servicios y Contratos de Construcción de Obras.⁶

⁶ Aquino, Jacqueline Ibett y otros. “La Exclusión de los Empleados del Estado del Derecho de Libertad Sindical en El Salvador”. Tesis, Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, San Salvador, 2008 Pág. 27 y 28

Fue en el año de 1860 cuando la artesanía de El Salvador comenzó a organizarse; esto se debió principalmente a que el Capitán General Gerardo Barrios, en ese entonces Presidente de la República, en un bando municipal el 24 de noviembre de 1859 en el cual hizo saber que era obligación de los artesanos y obreros matricularse en un registro especial que para tal efecto se llevaría; lo que dio como resultado que en 1860 habían 420 obreros y artesanos debidamente registrados.⁷

De inmediato se formaron sociedades mutualistas, sociedades de artesanos y mixtas, que posteriormente se fusionaron.

Una de las más antiguas fundada el 22 de enero de 1860 recibió el nombre de “Sociedad de Artesanos de El Salvador”, la cual juntamente con otras de menor envergadura dedicadas a la misma clase de actividades decidieron unirse, el 20 de octubre de 1872 integraron la Sociedad de Artesanos de El Salvador “La Concordia” la cual recibió su personalidad jurídica hasta el 18 de noviembre de 1907.

Otra de las sociedades más antiguas fue la “Sociedad de Obreros de El Salvador Federada” la cual a iniciativa del Dr. Rafael Severo López surgió el 20 de marzo de 1904 debido a la unión de las sociedades La Concordia, Excelsior, Unión de Obreros y Fraternidad de Sastres formando una federación, dicha sociedad tuvo una constante lucha en los terrenos sociales, económicos y culturales, lucha ardua pero fructífera, ya que propició la celebración del Primer Congreso Centroamericano de Obreros en 1911 y en 1912 luchó por la consecución efectiva de la jornada laboral de 8 horas.⁸

⁷ Zamora, Cesar Augusto. “La Evolución Histórica del Movimiento Obrero Salvadoreño” Instituto de Estudios Sindicales de C.A y Panamá, Programa Nacional de El Salvador. 1966. Pág. 1

⁸ Ibídem Pág. 2y 3

Otras sociedades de artesanos y obreros tuvieron existencia legal entre 1907 y 1918, esta clase de organizaciones no tuvieron una gran preponderancia en el desarrollo social de los trabajadores ya que en su mayoría estaban formadas por pequeños propietarios, oficiales de taller y por elementos que le daban más importancia al aspecto mutualista y a la protección y desarrollo de la empresa privada que como un anuncio de la industrialización comenzaba a situarse.

Ese mismo año se inicia el gobierno del Dr. Manuel Enrique Araujo del 1 de marzo de 1911 al 9 de febrero de 1913, quien fue asesinado después de solo dos años en la presidencia, en el año de 1913, durante este gobierno en Mayo de 1911 se tiene como reforma social importante la creación de la Ley sobre Accidentes de Trabajo, por primera vez en la historia se obligaba al Estado y a los patronos a compartir la responsabilidad de indemnizar a los trabajadores que debido a accidentes de trabajo quedasen incapacitados en caso de que estos muriesen, sus familiares serian los beneficiarios. Fue la primera ley en materia laboral que se dio en El Salvador, pero en esa época todavía no existían tribunales de trabajo, por lo que la mencionada ley fue más bien de carácter civil y no contribuyó en nada a resolver los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores.⁹

Después de la trágica muerte de Araujo en 1913, hasta 1927, la familia Quiñones -Meléndez gobernó el país, comenzando con el ascenso al poder de Carlos Meléndez, quien asumió como presidente provisorio por ser vicepresidente de Araujo del 9 de febrero de 1913 al 29 de agosto de 1914 y luego en 1915 fue nombrado Presidente de la República.

⁹ Melgar Argueta, Douglas Ernesto y otros. "El Derecho de Asociación Profesional de los Trabajadores del Sector Público en el Ordenamiento Jurídico Salvadoreño". Tesis, Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, San Salvador 2008 Pág. 61

Este periodo fue de mucha actividad para las organizaciones de trabajadores que eran presentadas como medio de superación y redención de las clases populares en las notas periodísticas de la época, al impulso de tal apogeo, las centrales de trabajadores abrieron centros de educación básica y de capacitación técnica. Los dirigentes obreros, aprovechando la buena atmósfera para sus actividades, llevaron a cabo importantes congresos con la participación de dirigentes de otros países. Por otra parte, la relación favorable con el Estado les permitía hacer lo que en otras condiciones nunca hubieran estado al alcance de gentes de su condición económica: viajar y entrar en contacto con nuevas ideologías y con nuevas realidades sociales. En este periodo el gobierno llevo a cabo un proyecto global de reformas sociales, su apoyo a las asociaciones de trabajadores abrió espacios de discusión sobre las condiciones sociales imperantes y también permitió que los trabajadores empezaran a actuar en defensa de sus intereses.

Para los trabajadores salvadoreños de entonces, existían dos maneras de luchar para mejorar sus condiciones de vida. Una de estas, que todavía se conoce hoy en día, era la organización de sindicatos que buscarían sacarle concesiones al empresario mediante la negociación y la huelga. En cambio, la otra manera buscaba crear lazos de solidaridad entre los trabajadores, quienes mediante sus propios esfuerzos intentarían aliviar las condiciones de miseria de la clase trabajadora. Este tipo de asociación mutualista o simplemente "mutual", se preocupa mucho por crear fondos que permitan socorrer a los trabajadores en caso de adversidad: enfermedad, accidentes, desempleo y muerte. Es decir, se encargan de tareas que, en las sociedades contemporáneas son responsabilidad del Estado.

El señor Carlos Meléndez le dio injerencia y preponderancia a los problemas políticos, al proletariado, especialmente a los trabajadores agrícolas,

integrados casi en su totalidad por indígenas. La principal injerencia la demostraron en el Departamento de Sonsonate, donde un gran número de indígenas seguidores de los caciques tradicionales formaron sociedades que tenían gran influencia en las decisiones de sus sectores. Una de las sociedades más relevantes fue la “Sociedad El Espíritu Santo” con sede en Izalco, esta situación y la presión ejercida por los comisionados militares llevó a la presidencia de la República al señor Carlos Meléndez.

En 1914 se decretó la Ley sobre Aprendizaje de Oficios, Artes Mecánicas e Industriales. En el periodo comprendido entre el año de 1917 y 1918, existieron otras sociedades artesanales, entre las que se destacaron la Liga de Ferrocarrilera y de Zapateros, la Sociedad de Periodistas y la Sociedad de Empleados de Comercio.

Durante la administración presidencial del señor Meléndez exactamente en 1918, se organizó en el país una de las agrupaciones de mayor potencia que sitúa la historia del Movimiento Obrero Nacional: “La Liga Roja”.¹⁰ Esta sociedad contó con la aprobación del gobierno, tenía como principal objetivo la obtención de un mejor nivel de vida para la clase trabajadora.

La lucha constante de la Liga Roja dio como resultado un ansia de engrandecimiento y superación de los trabajadores.

El modelo de organización que tenían en mente los Meléndez-Quiñones fue precisamente el de las asociaciones mutuales, no el de los sindicatos. Sin embargo, ya en la década de 1920 se empezaron a formar sindicatos que luchaban no sólo por reivindicaciones inmediatas, sino también por llevar a

¹⁰La Liga Roja se creó con el objetivo de que actuase como mediador entre el gobierno y los trabajadores, incluidos los campesinos, con lo cual se trataba de suplir la falta de sindicatos y partidos políticos.

cabo un proceso revolucionario que cambiaría por completo a la sociedad. En esta década, algunas de las asociaciones que se originaron como mutuales se transformaron en sindicatos socialistas. De esta forma, los grupos subordinados organizados por el Estado empezaban a cuestionar no solo el poder de quienes fuesen sus patrocinadores, sino también el orden social y económico del mundo en el que vivían.

Las agrupaciones de trabajadores empezaron a aglutinarse alrededor de centrales y confederaciones. En la década de 1920 éstas extendieron su presencia a buena parte del territorio nacional. Así, pequeños gremios y sindicatos adquirían fuerza a través de la unión. En aquel entonces, la Federación Regional de Trabajadores, creada en 1923, se constituyó en la más importante de estas ligas, a finales de la década de 1920, en la Regional predominaba la ideología socialista sobre aquellas que abogaban por la colaboración con el estado y los capitalistas.¹¹

En 1920, 1921 se dieron algunos gremios como panificadores, zapateros, sastres, quienes realizaron movimientos de huelga; además se da el surgimiento de los sindicatos de hecho de empresas que ocupan grandes cantidades de trabajadores como la Compañía CAESS, la Internacional Railway of Central América, líneas de Transvías y Talleres Artesanales que contribuyeron al desarrollo de las primeras huelgas en El Salvador que lucharon por obtener reconocimiento legal además de que se les concediera el derecho de sindicalizarse.

Las primeras organizaciones nacen de hecho puesto que no existían leyes que les reconocieran sindicalizarse.

¹¹ Alvarenga Patricia, Amaroli Paul, Knutt Walter y otros. Historia de El Salvador. Ministerio de Educación. El Salvador 1994, Págs. 68-70

El 19 de febrero de 1921 el Gremio de Zapateros representado por “La Gran Liga de Zapateros”, la “Cooperativa de Zapateros” y una sociedad de hecho denominada “Sociedad Previsora de Zapateros” amenazó y llevo a cabo un paro de trabajo en todos los talleres. En un oficio dirigido al Presidente de la República explicaban que sus directivos y representantes invitado a todos los maestros de taller, patronos en general, para hacerles una exposición relativa a los adelantos y exigencias de la industria, el bajo jornal que percibía el operario respecto a la calidad del trabajo que les obligaban a efectuar y el número de horas que se empleaban para el desempeño de la obra; que tantas exigencias no estaban relacionadas con los salarios que percibían, explicaban que la medida tomada era en defensa de sus intereses ya que los maestros de taller no habían querido atender sus reclamos planteados.

El 25 de diciembre de 1922 durante la administración de don Jorge Meléndez, la Liga Roja se lanzó a las calles en una gran manifestación política que fue disuelta por medio del ejército y en la cual se masacraron simultáneamente muchas mujeres y niños.¹²

En ese mismo año de 1922 apareció en nuestro país la tendencia de organización sindical, esto se debió esencialmente a que un grupo de activistas mexicanos bajo la dirección del líder Jesús Flores Majon, llegó a Guatemala y El Salvador con el propósito de interesar y adoctrinar a los trabajadores de Centroamérica en la organización de entidades sindicales para una mejor defensa de sus derechos. Esta visita fue un elemento de vital importancia para que se integrara una comisión guatemalteco-salvadoreña, que recorrió el resto de los países centroamericanos integrando Federaciones Regionales de Trabajadores en cada país del istmo. Como consecuencia de lo anterior se organizó en forma definitiva la “Confederación

¹² Zamora, Cesar Augusto. Ob cit. Pág. 5

Obrera Centroamericana C.O.C.A". Esta confederación tendría un Consejo Superior Directivo, electo para un año de función administrativa y con asiento por el mismo lapso en cada uno de los países centroamericanos designados previamente por los Consejos Directivos Regionales de cada federación. Dicho consejo constituía la máxima autoridad de la C.O.C.A. ejerciendo un dominio absoluto.

El Dr. Alfonso Quiñones Molina, sucesor presidencial de Jorge Meléndez, viendo la naciente inquietud social de los trabajadores, en un afán de apaciguar los ánimos exaltados por la masacre, envió a México a una comisión integrada por obreros salvadoreños a efecto de que llevaran a cabo estudios sobre organización sindical.

El 21 de septiembre de 1924, se funda la Federación Regional de Trabajadores de El Salvador (F.R.T.S.) con funciones de central sindical única. Con "la regional", como abreviadamente fue bautizada por el pueblo desde su fundación, la clase obrera conquistaba también en la práctica y de hecho, su derecho a organizarse en forma federativa y confederativa. El nombre de "Federación" que se le dio a "la regional" obedeció a la circunstancia de que nacía formando parte de la "Confederación Obrera Centro Americana" (COCA) La Federación Regional de Trabajadores El Salvador, cumplió un papel de primer orden en la organización del movimiento sindical, tanto en la ciudad como en el campo. De 1924 a 1927, organizó y dirigió a los sindicatos gremiales de la capital, planteó el reparto de tierras del Estado entre los campesinos; creó la Universidad Popular y luchó por el establecimiento de la jornada de ocho horas. "La Regional" impulsó, asimismo, durante estos años, la organización sindical en todo el país, penetró en el campo y organizó sindicatos agrícolas y ligas campesinas. "La Regional" se vinculó al movimiento obrero internacional

En 1924, la Confederación Regional de Trabajadores organizó un Congreso Obrero Centroamericano en San Salvador, donde estuvieron representadas, entre otras, dos organizaciones campesinas: "La Sociedad de Campesinos El Porvenir de Ilopango" y "La Sociedad de Campesinos de Jayaque". No obstante, durante el periodo de los Meléndez-Quiñón las asociaciones de trabajadores rurales fueron excepcionales si se les compara con la multiplicidad de asociaciones artesanales que para entonces surgieron en los centros urbanos.

Al finalizar la época de los Meléndez-Quiñones, los grupos populares ya contaban con una importante experiencia organizativa, especialmente en el occidente del país. La importancia que esta región adquiriría en la vida política se aprecia en la organización de los movimientos antiimperialistas, que se oponían a la intervención de Estados Unidos a Nicaragua entre 1926-1927

El primer Consejo Superior Directivo de la C.O.C.A. se constituyó en 1924 en San José Costa Rica.

En 1925 el Consejo Directivo de la C.O.C.A. tuvo su asiento en Managua Nicaragua, las labores desarrolladas por este Consejo fueron poco conocidas y sus actividades no demostraron mayor progreso sindical.

En 1926 la sede del Consejo Superior Directivo fue Tegucigalpa Honduras, se dice que hubo un apaciguamiento de lucha social en Centroamérica y solamente en El Salvador la Federación Regional se dedicó intensamente a la formación de sindicatos de hecho, ya que el Estado no reconocía su existencia de forma legal.

En el año de 1927 no se sabe con exactitud en que lugar se asentó el Consejo Superior pero se dice que se trasladó a El Salvador.

La C.O.C.A. consiguió aprobar sus estatutos y contrato instructores sindicales internacionales.

El Movimiento Sindical en El Salvador se encontraba en plena efervescencia. La agitación obrera era de carácter general y abundaban las declaratorias de huelga, a tal extremo que la directiva de la Regional se veía imposibilitada de coordinar.¹³

La C.O.C.A. recibió invitación de la Federación Panamericana de Trabajadores con sede en Washington para que participaran en el quinto congreso que se celebraría en esa misma ciudad, pero esta no envió delegados ante esta federación, por lo cual la delegación salvadoreña de la Regional asistió a la reunión de Montevideo en mayo de 1929, el punto principal de esta reunión era constituir la “Confederación Sindical Latinoamericana C.S.L.A.”, bajo los auspicios de la Tercera Internacional. Después de lograr tal propósito se eligió al Comité Ejecutivo de Acción Latinoamericana, la Federación Regional de Trabajadores Salvadoreños sistematizó una táctica ideológica entre las clases trabajadoras orientando las simpatías del proletariado hacia la Acción Latinoamericana, destruyendo el impulso y los triunfos hasta esa fecha obtenidos por los simpatizantes del Panamericanismo;¹⁴ triunfos que se habían logrado gracias a la penetración ideológica de la Política de Buena Vecindad.¹⁵

¹³ Zamora, Cesar Augusto. Ob Cit. Pág. 8

¹⁴ Se entiende por Panamericanismo el movimiento diplomático, político, económico y social que busca crear, fomentar y ordenar las relaciones, la asociación y cooperación entre los estados de América en diversos ámbitos de interés común.

¹⁵ Fue una iniciativa política creada y presentada por la administración del gobierno estadounidense presidido por Franklin D. Roosevelt en el marco de la conferencia panamericana de Montevideo en diciembre de 1933, en lo referente a sus relaciones América Latina durante los años 1933-45, cuando la intervención de Estados Unidos en los asuntos internos de los países latinoamericanos fue moderándose (Estados Unidos había invadido abiertamente varios países de la región en los primeros

Entre 1927 y 1928 período Presidencial de Pío Romero Bosque (1927 - 1931), y como resultado de las luchas de "La Regional", se dictan leyes de carácter social: "Ley de Protección a los empleados de comercio" (31 de Mayo de 1927), la que si tuvo bastante aplicación; en ella se establecían ciertas prestaciones en beneficio de dichos empleados, por ejemplo, prestaciones por enfermedad, descansos, asuetos y derecho a quince días de vacaciones remuneradas al año; además, establecía un preaviso para dar por terminado el contrato de trabajo, regulando también la jornada de siete horas de trabajo para las mujeres empleadas de comercio.; "Ley de Registro de Agrupaciones Obreras y Gremiales" y "Decreto de Creación de Juntas de Conciliación" (para dirimir conflictos obrero-patronales) (15 de Junio de 1927); y el "Reglamento de las Horas de Trabajo" (13 de Junio de 1928). En virtud de esta última ley, que entró en vigencia hasta el año siguiente, se decretó la jornada de ocho horas, Desgraciadamente y como era de esperarse, la ley no abarcó a los trabajadores del campo.

Durante el gobierno del doctor Romero Bosque el movimiento sindical llega a abarcar a los trabajadores de la ciudad y a los obreros agrícolas. Se crean sindicatos en las ciudades, pueblos, fincas, etc, Además, a los campesinos pobres y acomodados se les organiza en ligas campesinas y cooperativas. Esto constituyó una conquista muy importante. El movimiento campesino adquirió proporciones no igualadas hasta el momento. La consigna central de "La Regional" fue la lucha por la reforma agraria democrática, considerando

años del siglo XX, como Haití, República Dominicana o Nicaragua). Buscaba particularmente la solidaridad hemisférica contra amenazas exteriores, en especial de las potencias del eje durante la Segunda Guerra Mundial, por lo tanto esta política influyó en que casi todas las naciones latinoamericanas apoyaran a Estados Unidos en dicho conflicto bélico

Visión de Roosevelt en la que el Estado debe respetarse a sí mismo y respetar los derechos de los demás, sus obligaciones y la santidad de sus convenios. La política del buen vecino fue, así, un rechazo a la interpretación imperialista de la Doctrina Monroe por parte del presidente Theodore Roosevelt. Franklin Roosevelt rechazó la acción unilateral y la intervención en los asuntos de los Estados nacionales soberanos del Hemisferio Occidental. En cambio, puso un acento en la seguridad mutua contra los agresores y el fomento del desarrollo económico para elevar los niveles de vida

como tal el reparto de tierras a los campesinos, la destrucción de los latifundios y la erradicación de las formas feudales de explotación; el desarrollo del crédito agrícola, la proporción de ayuda técnica y de abonos, de semillas e instrumentos de labor. Tales eran las reivindicaciones más sentidas y cuya realización se anhelaba a fin de elevar el nivel de vida de los campesinos y abrir el camino de la industrialización nacional.

En los primeros tiempos, el gobierno del doctor Romero Bosque respetó los derechos democráticos. Los obreros se organizaron sin dificultades.

Es dentro de este formidable ascenso de la lucha de masas que en el mes de marzo de 1930 se funda el Partido Comunista de El Salvador.

A mediados de julio de 1929 se celebró en nuestro país el Cuarto Congreso Anual de la Federación Regional de Trabajadores de El Salvador, coincidiendo con la agitación internacional y siguiendo las técnicas del Congreso de Montevideo. La convocatoria fue firmada por los secretarios de la Regional Salvadoreña, en la misma convocatoria se hacía un llamado para integrar el “Congreso Regional Obrero y Campesino”; una vez establecido dicho Congreso, decidieron luchar por la supresión del Estado de Sitio y porque se eliminaran las prácticas militares en el Instituto Nacional, emitieron también una recomendación en el sentido de que los obreros que fueran apresados se declararan en huelga de hambre, con el objeto de obtener su libertad y poner en evidencia la fortaleza del movimiento de los trabajadores.

En este mismo año la Federación Regional de Trabajadores de El Salvador dio a conocer un acuerdo en que establecían:

Artículo 1 Se reconoce como un derecho anterior y superior a las leyes positivas por tener por principio la libertad, la igualdad y la fraternidad, y por base de la familia EL TRABAJO, la propiedad y el orden público, que las clases trabajadoras velen por su propio bienestar y mejoramiento.

Artículo 2 Se justifica como base de ese bienestar y mejoramiento de las clases trabajadoras la determinación siguiente:

1. Se establece la jornada de 8 horas diarias diurnas para el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y demás personas que devengan salario diario.
2. La jornada máxima de trabajo nocturno para las mismas clases será de 7 horas para los hombres y de 6 para las mujeres, con pago de doble salario al que se devenga en el día.
3. Se establece un día de descanso semanal.

Art. 3 Para cumplir este decreto hágase saber a todas las organizaciones sindicales de la República y a los trabajadores en general, a fin de presentar el debido apoyo a las decisiones de este Congreso.

Elevase la sustanciación en forma de proyecto de Ley ante la Honorable Asamblea Legislativa, para que si lo tiene a bien declare como Ley de la República.¹⁶

Siempre en 1929 hubo decretos legislativos reformando las Leyes de Protección a los Empleados de Comercio, de Creación de las Juntas de Conciliación y Registro de Agrupaciones Obreras y Gremiales, que habían sido emitidas durante los dos regímenes anteriores, así también se publicó la Ley de Horas de Trabajo y la Ley de Barberos y Peluqueros.

El 1 de agosto de 1930, la Federación Regional de Trabajadores de El Salvador trató de celebrarlo con una manifestación, cumpliendo con la consigna de las organizaciones clasistas revolucionarias internacionales de lucha contra la guerra, tanto entre los países imperialistas como contra la

¹⁶ Zamora, Cesar Augusto. Ob Cit. Pág. 10

guerra de agresión que los países capitalistas pretendían declarar contra la URSS. La demostración de solidaridad fue impedida por el gobierno del doctor Romero Bosque, usando medidas extraordinarias de fuerza. Más de cien trabajadores fueron encarcelados y veinte de ellos sometidos a procesos penales arbitrarios.

Las acciones callejeras no se hicieron esperar. El Partido Comunista¹⁷ y la Regional, encabezaron manifestaciones de protesta a las que el gobierno respondió con detenciones masivas y nuevos procesos penales. En un lapso de dos años y tres meses el gobierno del doctor Romero Bosque, llamado impropriamente "El padre de la democracia salvadoreña ", encarceló a más de 1,200 trabajadores, cuya libertad fue ganada por la actividad incansable de la Sección en El Salvador del Socorro Rojo Internacional.

El 12 de agosto y el 30 de octubre de 1930, fueron emitidos sendos decretos con el propósito de prohibir reuniones de los trabajadores, la agitación y propaganda comunista, así como la impresión y circulación de prensa obrera, autorizando al Director de Correos para decomisar impresos y correspondencia sindical, nacional y extranjera. Al mismo tiempo, se reformaba el Código Penal, estableciendo nuevas figuras supuestamente delictivas y las correspondientes penas, de prisión y multa, para los agitadores y propagandistas comunistas. También, en forma expresa, se prescribía que las organizaciones obreras y campesinas que quisieran hacer manifestaciones contra empresas, individuos particulares o contra actos de

¹⁷ El Partido Comunista de El Salvador (P.C.S.) se funda en marzo de 1930, como una Sección de la Internacional Comunista.

El P.C.S. nace dentro de los marcos de una aguda crisis económica que, como secuela de la crisis mundial que azotaba a nuestro país y frente a la cual las masas trabajadoras se agitaban airadamente.

Desde su nacimiento, el P.C.S. se traza como objetivos encabezar las fuerzas motrices de la revolución salvadoreña y constituirse en vanguardia política de los explotados.

Uno de sus miembros más destacados fue Agustín Farabundo Martí

autoridad, solicitaran permiso a la policía. En base a estos decretos, que no quisieron ser observados por el pueblo, se procedió a no pocas masacres de reuniones y manifestaciones.

Ese mismo año de 1930 la Federación Regional Salvadoreña tuvo la dirección del “Socorro Rojo Internacional”.¹⁸ Este era administrado directamente por la Dirección Política del Partido Comunista y sus agentes, orientaron sus actividades para transformar la actividad pasiva de la Federación, en una actitud activa dentro de las líneas del partido. Paralelamente se constituyó una organización llamada “Liga Pro-Luchadores Perseguidos”. En diciembre de ese mismo año se efectuó el Sexto Congreso de la Federación Regional de Trabajadores Salvadoreños, aprobándose un plan de organización de una huelga general.

De julio a diciembre del año de 1930 la agitación del Socorro Rojo Internacional fue bien organizada, el Partido Comunista se manifestó a raíz de la detención de sus líderes: Farabundo Martí, Ismael Hernández y Raúl Ríos, por medio de decretos del Comité Ejecutivo del Partido, ordenando la ofensiva del proletariado salvadoreño.

Llegando al poder el Ing. Arturo Araujo en marzo de 1931, se da por parte del Gobierno una actitud de tolerancia, a pesar de esto el Ing. Araujo no supo manejar la situación en el área política e impone el Estado de Sitio reprimiendo por la fuerza diversas manifestaciones sin apegarse a las leyes; el campesinado realizó sus primeras demostraciones hostiles en medio de verdaderas alteraciones al orden público, apoyando sus reivindicaciones en

¹⁸ El Socorro Rojo Internacional (SRI) fue un servicio social internacional organizado por la Internacional Comunista en 1922. Creada para que funcionara como una Cruz Roja política internacional. El SRI condujo campañas de apoyo a los prisioneros comunistas y reunió apoyo material y humanitario en situaciones específicas. Disuelto en 1942

demandas de mejores condiciones de trabajo y una mejor distribución de los fondos rurales.

Tras el golpe militar del 2 de diciembre de 1931 en el que es derrocado Araujo. Dicho Golpe de Estado fue encabezado por Maximiliano Hernández Martínez, para esa época Vicepresidente de la República y Ministro de Guerra, acá es transmitido el poder a Maximiliano Hernández Martínez, esta fecha marco el final transitorio en todas las organizaciones obreras, ya que Martínez suprimió el movimiento sindical, negando toda la libertad y los derechos, adoptando una conducta de represión sistemática en contra de los grupos trabajadores.

En enero de 1932 se da el estallido del Movimiento Sindical Obrero a gran escala, un levantamiento popular adquiere el aspecto de una sublevación agraria con caracteres de guerra civil e indígena, capturando a los líderes del movimiento sindical: Agustín Farabundo Martí, Mario Zapata y Alfonso Luna, quienes fueron fusilados el 26 de enero del mismo año.

Cuando los otros líderes comunistas supieron la noticia hicieron un intento de último minuto para cancelar la rebelión pero no pudieron comunicarse con muchos de los pueblos en donde tendría lugar. Por lo tanto inicio en casi todos los lugares tal como se había planeado al principio, el fracaso en establecer comunicación pudo deberse a que algunos individuos prefirieron salvar su propio pellejo escondiéndose en la capital, en lugar de regresar al oeste para difundir la noticia de que la rebelión había sido cancelada.

La rebelión tomó forma de ataques concertados de campesinos armados casi solo de machetes durante la noche del 22 al 23 de Enero de 1932, setenta y dos horas después del inicio de la revuelta, casi todos los pueblos pequeños habían sido re-capturados por el ejército y la masacre tomo la forma de ejecuciones en masa de los sospechosos, lo cual con frecuencia significo

cualquiera que vistiera traje indígena. Las estimaciones sobre el número de muertos varían mucho, pero es probable que hayan muerto de 15,000 a 20,000.¹⁹

El año de 1932 es el más significativo en la historia social del país, marca en primer lugar el principio de una dictadura nefasta y contraria a los derechos individuales y colectivos consagrados internacionalmente; en segundo lugar constituye el año sangriento que enluto millares de familias campesinas y trabajadoras de la ciudad y del campo, con el pretexto de que en nuestra patria existía una fuerte injerencia ideológica de carácter comunista. Quedando así en este período presidencial abolidos los derechos de asociación y reunión prohibiendo los sindicatos, la sola mención del nombre sindicato constituía delito; en los trece años de gobierno se dieron persecuciones, torturas, encarcelamientos a obreros campesinos y pueblo en general, situación de la cual se aprovecharon los patronos suprimiendo la jornada de trabajo de ocho horas, vacaciones, día de descanso semanal, pago de horas extras.

Con estos acontecimientos sangrientos el Gral. Martínez pone fin a la organización obrero y campesina, esfumándose las conquistas logradas y poniendo en retroceso al movimiento sindical.

En Marzo de 1944, con una nueva reelección del General Maximiliano Hernández Martínez, el descontento se generalizó por completo, estallando en una revuelta en la capital el Domingo de Resurrección, el 2 de Abril de 1944. La revuelta tomó la forma de un golpe militar que fracasó, pero la ciudad se convirtió en un campo de batalla durante dos días. Cuando

¹⁹ White Alastair, "La Historia de El Salvador" UCA EDITORES, San Salvador, El Salvador 1983

Martínez reafirmo su control, cometió el error de continuar reprimiendo y ejecutando a los líderes rebeldes capturados. Esto provoco una fuerte reacción, una huelga iniciada por los estudiantes se extendió al resto de la población de la ciudad. El 19 de abril de 1944 se da el estallido de la huelga general denominada Huelga de Brazos Caídos, paralizando totalmente a los sectores de la industria, el comercio, los transportes, las actividades docentes y la administración pública, por ser organizada y puesta en ejecución por personas civiles, es derrocado el General Martínez el 8 de mayo de 1944 refugiándose en la ciudad de Guatemala²⁰.

El régimen de Martínez cayó definitivamente, las entidades sindicales obreras vivieron nuevamente.

Cabe señalar que durante la época del régimen del General Hernández Martínez, se decretaron algunas disposiciones legales, las cuales no tuvieron eficacia practica y en ella se establecía, por ejemplo, el uso de botiquines en las empresas para aquellos casos de emergencia; la restricción de empleos a los trabajadores extranjeros y el establecimiento de un organismo que tenia como función crear las juntas de conciliación, para dirimir los conflictos surgidos entre trabajadores y patronos.

En el año de 1939, en medio de la gestión presidencial de Maximiliano Hernández Martínez, se dictó un nueva Constitución, la que por primera vez en la historia de El Salvador, se estableció algo relativo al trabajo, ya que en el Art. 62, expresaba literalmente que "el trabajo gozará de la protección del Estado, por medio de leyes que garanticen la equidad y la justicia entre patronos, empleados y obreros..."

²⁰ Gallardo, Ricardo. "Las Constituciones de El Salvador" Tomo I, págs. 737-762

Es así que los obreros por tanto tiempo reprimidos se habían estado organizando clandestinamente, naciendo la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), que aglutinó a casi todos los grupos de trabajadores y varios partidos políticos.

Aprovechando la efervescencia política y con un gobierno provisional se organizaron grupos obreros en la Industria Textil, declarando varias huelgas con el fin de obtener mejores condiciones de vida y de trabajo. Destacándose entre los grupos de trabajadores huelguistas las Fábricas Hilados y Tejidos El León, Hilados y Tejidos La Estrella y Fabrica Minerva; solo los de la Fabrica El León y la Estrella lograron pactar mejores sistemas de trabajo y más amplias prestaciones sociales, mediante convenios o contratos colectivos de trabajo.

Como consecuencia de los derechos recientemente obtenidos, los trabajadores fundaron las primeras sociedades integradas estrictamente por obreros, las cuales tenían nuevamente las características esenciales del sindicalismo. Una de las principales organizaciones fue la “Unión de Trabajadores Ferrocarrileros” que nació el 26 de mayo de 1944, esta obtuvo su personalidad jurídica hasta el 23 de octubre de 1945.

El Gobierno Provisional instaurado a la caída de la tiranía estaba siendo minado por las fuerzas reaccionarias, que calificaban de peligrosa la libertad conquistada por el pueblo. Fue así como en octubre del mismo año el Gobierno Provisional del General Andrés Ignacio Menéndez fue derrocado por el Golpe de Estado que fue encabezado por el Coronel Osmín Aguirre y Salinas. Este desató la represión política, desintegró a los partidos recién fundados, a la UNT y al movimiento obrero en general, hundiendo al país nuevamente en una sangrienta tiranía.

En 1945 llega al poder el General Salvador Castaneda Castro (1945-1948), mediante una elección de candidato único, su gobierno se caracterizó por su inconsistencia desorientación e incapacidad, no obstante promulgó leyes como la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo del 12 de Enero de 1946, que reconoció el derecho de huelga a los grupos de trabajadores, sin la existencia de sindicatos.

En Enero de 1946 se creó el Departamento Nacional de Trabajo que incluye el Departamento de Inspección de Trabajo y el Ministerio de Trabajo.

En marzo de 1946 el Gobierno promulgó una ley que se refería a la contratación individual de trabajo.

En mayo de ese mismo año, 1946, la Unión de Empleados de Comercio, la Sociedad de Trabajadores de Empresas Eléctricas y la Unión de Trabajadores Ferrocarrileros decidieron formar la “Federación de Sociedades de Trabajadores Particulares” con el objeto de una mejor defensa de sus derechos.

No obstante lo anterior en mayo de 1945 se declararon en huelga los trabajadores de dos de los talleres de zapatería más grandes denominados “Calzado National” y “La Industrial”, más o menos sesenta trabajadores en demanda de aumento de salarios.

El 5 de junio de 1945, después de casi un mes de huelga se firmó un acta ante la Junta de Conciliación Departamental, en la que se establecieron los nuevos salarios pactados entre los propietarios de los talleres mencionados y los representantes de los trabajadores que pertenecían a la “Unidad Nacional de Operarios Zapateros UNOZ”. En este mismo mes se declararon en huelga 34 trabajadores del “Calzado Flores”, llegándose a un arreglo con el patrono, después de tres semanas de huelga. Con estos dos movimientos la UNOZ logró que se estandarizaran los salarios de la totalidad de los trabajadores de

los talleres de primera clase, de conformidad a los salarios establecidos ante la Junta de Conciliación Departamental, lográndose a la vez, un aumento sensible en los salarios de los trabajadores de segunda y tercera clase.

Para entonces funcionaban varias sociedades de trabajadores, las cuales si bien no contaban con un apoyo decidido del gobierno, por lo menos eran toleradas, sin sufrir persecuciones. Así el 5, 6 y 10 de julio de 1945 en el local de la Unión de Trabajadores Ferrocarrileros se celebró una convención en la que estuvieron representadas la mayor parte de las sociedades obreras, esta convención tenía como principal objetivo elaborar un anteproyecto del art. 154 de la Constitución Política que se iba a promulgar ese año, este proyecto estaba compuesto de diversas peticiones que solicitaban se establecieran, las cuales decían: a) Armonía en las relaciones obrero patronales; b) Derecho de Asociación Sindical; c) Salario Mínimo; d) Jornadas de trabajo diurnas y nocturnas; e) Derecho de huelga; f) Derecho de Contratación Colectiva; g) Vacaciones y aguinaldos; h) Establecimientos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; i) Reglamentación sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, establecimiento del seguro social; j) Jurisdicción laboral.

En 1947 el Poder Ejecutivo nombró una Comisión Oficial redactora del Primer Código de Trabajo de la República de El Salvador. Esta Comisión inició sus labores el primero de marzo de ese año.

En el mes de noviembre de 1947 la federación de Sociedades de Trabajadores Particulares había formado una Comisión Jurídica Obrera; esta comisión tenía por objeto hacer las observaciones pertinentes sobre el Código de Trabajo ante la Comisión Oficial. El proyecto del Código de Trabajo especificaba claramente el derecho de la Sindicalización y la Contratación Colectiva.

Cuando el Gral. Castaneda dio a conocer su intención de prolongar su periodo presidencial, provocó el descontento público que culminó con la caída del régimen, fue depuesto por un golpe de estado el 14 de Diciembre de 1948, llevado a cabo por los oficiales jóvenes²¹ contra la generación anterior, fecha en la cual se estableció un Consejo de Gobierno Revolucionario (14 de diciembre de 1948 al 14 de septiembre de 1950), integrado por civiles y militares.

En enero de 1949 se formó el "Comité de Reorganización Obrera Salvadoreña CROS", que perseguía la unidad y la reorganización de las uniones de trabajadores, este estaba constituido por ferrocarrileros, panificadores, zapateros, sastres, tipógrafos y otros de oficios varios y estaban penetrados por las fuerzas izquierdistas del obrerismo.

El 1 de junio de 1949, el Consejo de Gobierno Revolucionario promulgó la Ley de Contratación Individual en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, la cual tenía como propósito regular la institución básica en el derecho del trabajo, su campo de aplicación estuvo limitado únicamente a las empresas comerciales e industriales, la cual regulaba lo relacionado al Reglamento Interno del Trabajo, estableciendo la existencia, de pleno derecho, del mismo, aplicándose obligatoriamente cuando existieran más de diez personas en una empresa; el CROS hizo uso de sus fuerzas repudiando dicho decreto públicamente, organizando una manifestación, lanzando un manifiesto en el cual se aseguraba que la ley era de carácter patronal y no satisfacía los intereses de la clase trabajadora.

²¹ El golpe que derrocó a Castaneda ha sido llamado "el golpe de los mayores", debido a que fue organizado por oficiales de rango medio. Estos se identificaban a sí mismos como la "Juventud Militar".

En Septiembre de 1949, se dio la Ley del Seguro Social, misma que estuvo vigente hasta 1953, cuando fue reformada. En ese mismo mes y año, se promulgo la primera Ley de Conflictos Individuales de Trabajo, lo que significaba un progreso cualitativo en el derecho laboral salvadoreño; esta ley estuvo vigente hasta Septiembre de 1960.

Este Consejo Revolucionario de Gobierno promulgó los primeros decretos leyes que legalizaban la existencia de las organizaciones sindicales; así mismo convoco a la Asamblea Constituyente, la que dio la Constitución Política de 1950, donde se plasmaron por primera vez en la historia de El Salvador, los principios jurídicos laborales en el Capítulo relativo al trabajo, normando constitucionalmente la vida sindical y las conquistas sociales. El 14 de Septiembre de 1950, entró en vigencia la nueva Constitución, la que en el Capítulo II Título XI, presenta una posición más definida en materia laboral y en ella "se establecen los Derechos Sociales de los trabajadores: a formar sindicatos, igualdad de salario para igual trabajo, descanso semanal remunerado, vacaciones anuales pagadas, consideraciones especiales a la mujer y menores de edad, indemnizaciones por despido injustificado, prestaciones a la mujer por maternidad, indemnizaciones por accidentes de trabajo, seguro social, contrato de aprendizaje, protección al trabajador a domicilio, domestico y agrícola, contratos convenciones colectivas de trabajo, derecho de huelga, jurisdicción especial del trabajo".

Por otra parte la lucha obrera continuó una vez aprobadas a nivel constitucional las anteriores demandas, a fin de alcanzar su cumplimiento en la práctica y contra la interpretación de las mismas en las leyes específicas. Un punto central de tal batalla, en oposición al gobierno, fue la lucha por lograr la constitución de Federaciones y Confederaciones.

A partir de la entrada en vigencia de esta nueva Constitución, se dan una serie de leyes destinadas a desarrollar los principios contenidos en los

preceptos constitucionales, dándose la primera Ley Jornadas de Trabajo y Descanso Semanal, ley que si tuvo verdadera aplicación,

El 9 de agosto de 1950 se emitió la primera Ley de Sindicatos y las uniones obreras que formaban el CROS se organizaron por separado en sindicatos, mas tarde formaron una organización llamada “Comité Pro Defensa de Derecho Laboral” con características políticas. Esta primera ley solo permitía la constitución de los sindicatos de Gremio y Empresa, es así que se constituye el primer Sindicato de Gremio el 24 de Septiembre del mismo año, que fue el Sindicato de Trabajadores de Artes Graficas, y el primer Sindicato de Empresa se constituyo el primero de Octubre de 1950 que es el Sindicato de Trabajadores Martínez y Saprissa. Esta ley fue reformada en 1951 en donde se introdujo la modalidad de Sindicatos de Industria y es así como nace el Sindicato de Industria Eléctrica de El Salvador (SIES).²²

Al mismo tiempo, se dio la Ley de Contratación Colectiva de Trabajo, la cual tuvo vigencia hasta 1952, año en que se dio una nueva ley de sindicatos. En Septiembre de 1950, a las puertas de la nueva Constitución de ese año, se dieron dos leyes de suma importancia: la Ley de Inspección de Trabajo y la de Procuración de Trabajo.

El 14 de septiembre de 1950 asciende a la Presidencia el Teniente Coronel Oscar Osorio, gobierno que fue una mezcla de concesiones y represión, esta mezcla resulto apropiada a las circunstancias: a los revolucionarios declarados los reprimió pero dio oportunidad a aquellos que contemplaban solamente con abogar por reformas menos profundas a través de los partidos de oposición. Permitió la formación de sindicatos y dio a todas las organizaciones opositoras mayor libertad para operar, pero en contraste con la relativa y completa libertad en ese periodo cada organización debía actuar

²² Zamora, Cesar Augusto. Ob Cit. Pág. 30

con cuidado, pues el régimen ejerció un control flexible sobre las actividades de cada una.

Intentando o aparentando realizar una gran expansión o mejoramiento mediante el desarrollo industrial, tendieron sólo a expandir las oportunidades de empleo a una nueva clase media asalariada; e intentando o aparentando introducir disposiciones gubernamentales modernas para el desarrollo social, tendieron a crear un sector relativamente privilegiado dentro de la clase trabajadora, aquellos con acceso a innovaciones tales como el seguro social, la contratación colectiva mediante sindicatos legales etc.

A finales de febrero y a principios de marzo de 1951, el gobierno de Oscar Osorio desencadena una represión, declarando fuera de ley al Comité de Reconstrucción Obrera Sindical (CROS), encarcela y expulsa hacia Nicaragua a sus dirigentes, esta vez, la represión no fue encaminada a disolver a los sindicatos, sino a descabezar el movimiento obrero para tomar sus direcciones por medio de trabajadores incondicionalmente al servicio del oficialismo. Obreros, estudiantes y gentes del pueblo son vejados y encarcelados al amparo del anticomunismo

En Marzo de 1952 entró en vigencia la nueva Ley de Contratación Colectiva de Trabajo.

En 1953 se organiza la “Federación Central de Sindicatos” paralelamente el “Movimiento Sindical Democrático”, los remanentes del CROS y Pro Derechos Laborales, constituyeron el “Comité de Coordinación Sindical”. Ese mismo año se dieron otras leyes de gran importancia, como lo fueron la Ley de Contratación Individual de Trabajo, la Ley de Vacaciones y la nueva Ley del Seguro Social.

Del 8 al 13 de noviembre de 1954, el gobierno organizó el Primer Congreso Nacional de Trabajo, con participación de los trabajadores, patronos y

Estado. Aunque se trataron puntos importantes y se tomaron acuerdos no llegó a producir bases concretas para reformas sociales.

Para esta época el Gobierno había venido adiestrando cuadros con ayuda de la mayor central de trabajadores norteamericanos AFL-CIO, con sede en los Estados Unidos, la cual prácticamente se había convertido en su asesora en aspectos laborales junto con la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT).

El Coronel José María Lemus llegó a la presidencia en 1956; quien al inicio de su gobierno dictó medidas de carácter democrático y propició una política de tolerancia, pero después de dos años de gestión se transformó en una política represiva. El Estado por su parte, buscó una relación de colaboración con los sindicatos. Inicialmente era clara la intención de promover una legislación en apoyo al bienestar laboral. Aunque descartaba la posibilidad de una sindicalización campesina, se intentó crear una "relación especial" de los sindicatos con el estado y el partido gobernante. Esta relación contradecía los principios del sindicalismo independiente. Mientras duraron los años en que el gobierno tenía bastantes recursos como resultado de los altos precios de las exportaciones agrícolas, muchos sindicatos encontraron que la fórmula de asociarse al partido gobernante les era favorable. Sin embargo, su dirigencia fue frecuentemente acusada de perder de vista el interés de los asociados. Cuando se desplomaron los precios del café y el algodón a fines de la década de 1950, el gobierno entró en crisis. Los sindicatos asociados con el gobierno como los de la CGSS, no estaban en capacidad de apoyarlo eficazmente, mientras que los sindicatos de la CGTS, por su lado, contribuyeron a la caída de Lemus.

El 17 de Marzo de 1957 la Federación Central de Sindicatos convoca el Primer Congreso Sindical Nacional, que dio origen a la "Confederación General de Trabajadores Salvadoreños C.G.T.S.", opuesta al régimen, la

cual para el año siguiente patrocinó la formación de otra organización, la “Confederación General de Sindicatos de El Salvador C.G.S”.

Lemus recurrió más y más a la represión, el 2 de Septiembre de 1960 metió finalmente a la policía dentro del recinto universitario. En contraste con los malos tratos e incluso el asesinato de obreros y en especial de los agitadores rurales, este tipo de represión provocó una protesta inmediata y una condena generalizada entre las clases dominantes. Después de dos meses de tensión extrema -Septiembre y Octubre de 1960- Lemus cayó por un golpe.

El derrocamiento de Lemus fue producto de una serie de conspiraciones de militares y civiles. La Junta de Gobierno que se estableció el 26 de Octubre de 1960, compuesta por tres militares y tres civiles, declaró que su labor se limitaría a la de asegurar un proceso electoral rápido y limpio, en el que deberían participar todas las fuerzas políticas. Muchos partidarios de la Junta se declararon simpatizantes de Fidel Castro, por un lado, y por el otro la supuesta predominancia de Osorio dentro del ala militar de la misma, fueron los pretextos que al parecer impulsaron a un grupo de militares a dar el golpe de Estado del 25 de Enero de 1961 y en Septiembre del mismo año los militares fundaron el Partido de Conciliación Nacional²³.

La Junta de Gobierno, el 22 de diciembre de 1960, dictó las siguientes leyes laborales:

1. Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo,
2. Ley Procesal de Trabajo, y
3. Ley Orgánica del Departamento Nacional del Trabajo.

²³ Alvarenga Patricia, Amaroli Paul, Knutt Walter y otros. Historia de El Salvador. Ministerio de Educación. El Salvador 1994, Pág. 219.

Particular importancia tiene el hecho de estas leyes, de pasar los Tribunales Laborales de la competencia del Ministerio de Trabajo y ponerlos bajo la dirección del poder judicial, sustrayéndolos del control del Órgano Ejecutivo.

Comprendiendo la necesidad de dotar al país de un Código de Trabajo, la Asamblea Constituyente de 1962, dispuso en el Art. 224 de la Constitución: "El Código de Trabajo a que se refiere el Art. 82, de esta Constitución, deberá promulgarse dentro del plazo de un año a contar de la vigencia de esta Constitución. Mientras tanto, continuaran en vigencia de las leyes laborales que actualmente rigen y podrá regularse por leyes especiales las materias que contienen el Capítulo II, Título XI de esta Constitución".

En cumplimiento de la disposición transcrita, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, elaboró el Proyecto de Código de Trabajo, y presento a la Asamblea Legislativa el proyecto del Código de Trabajo, el 7 de diciembre de 1962.

El Código de Trabajo, el primero en nuestro país, se promulga el 22 de enero de 1963, en el cual quedan agrupadas sistemáticamente las leyes de la materia; siendo criticable el hecho de que la Asamblea Legislativa no permitió la participación obrera en las discusiones, cuando es el sector mas vivamente interesado en ello.

Para esta época hubo un descenso en la organización sindical que simultáneamente, fue casi en su totalidad absorbida por la confederación gubernista que copó las direcciones ante el vacío dejado por la izquierda. Para 1964 se tendría más o menos la siguiente situación: la CGSS dominando casi todo el movimiento sindical; algunos que se mantenían independientes (UTF, Refinería de Azúcar, Bebidas Gaseosas y Cervezas) y un mínimo de aproximadamente siete sindicatos, en su mayoría gremiales, en la CGTS.

Por su lado, la gobiernista CGSS, se reestructura, ya fortalecida con los sindicatos que incorpora ante el vacío dejado por las fuerzas democráticas en el trabajo sindical, integrándose en cuatro federaciones: la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Alimentos, Bebidas y Similares (FESINTRABS), la de Sindicatos de Trabajadores Textiles, Similares y Conexos (FESINTEXSIC) , la de Sindicatos de Trabajadores de la Industria y Servicios Varios (FESINTRISEVA) y la de Sindicatos de la Industria de la Construcción, Similares y Transporte (FESINCONSTRANS).

El intenso trabajo realizado por la FUSS a partir de su fundación permitió recobrar sindicatos que se habían incorporado a la CGS, la fundación de nuevos y el inicio de un periodo de huelgas muy intenso. El mismo impulso del movimiento determino igualmente la separación incluso de federaciones enteras, para constituirse en independientes, del seno de la CGSS, especialmente a partir de 1968. Tal el caso de la constitución en 1972 de FENASTRAS, integrada por 3 sindicatos de FESINTEXSIC y otros de FESINTRISEVA.

En el año de 1964, se organiza la Unión Nacional de Obreros Católicos (UNOC), grupo religioso que por influencia de la Confederación Latinoamericana de Sindicatos Cristianos se convierte en Unión Nacional de Obreros Cristianos y cuya labor más duradera fue la creación de Federación de Campesinos Cristianos de El Salvador (FECCAS). Este movimiento vinculase a la creación en 1960 del Partido Demócrata Cristiano (PDC), como una respuesta de los EE.UU. al peligro del expansionismo comunista, reflejado en el triunfo de la Revolución Castrista en 1959²⁴. En 1969, esta organización contaba con unas 20 ligas, de unos 500 miembros cada una, y

²⁴ Menjivar, Rafael. Formación y lucha del proletariado industrial salvadoreño, 3a. Edición UCA Editores. San Salvador, El Salvador, Centroamérica, 1986, Pág. 123.

entró cada vez más en una dinámica que la aproximaba a las luchas de otros sectores (obreros, maestros,...) de oposición al régimen.

El proceso de integración regional del Mercado Común Centroamericano facilitó el desarrollo numérico de la clase obrera en Guatemala y El Salvador. Se intentó aprovechar este proceso para crear formas organizativas unitarias. En octubre de 1965, se crea la Federación Unitaria Sindical Salvadoreña (FUSS), que adopta la iniciativa de crear una Central única para los trabajadores y se acelera el movimiento reivindicativo de los trabajadores. La huelga general de 1967 marca el momento de máxima influencia social del movimiento sindical de oposición. Entre 1957-58 y 1967, son los trabajadores urbanos quienes encabezan la protesta y la oposición social al sistema. A partir de ese momento, y sobre todo con la ruptura del Mercado Común Centroamericano (MCCA) en 1969, el movimiento sindical decae, al menos hasta 1975. En el periodo intermedio, la acción reivindicativa más importante fue la protagonizada por los maestros. Los maestros comienzan un periodo reivindicativo en junio de 1967, que da lugar al nacimiento de la Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños (ANDES 21 de junio) y convierte a este sector en el principal bastión de la oposición al régimen imperante. En los primeros meses de 1968 los maestros inician una huelga que dura 56 días²⁵.

Por estos años, la administración de EE.UU., a través del Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre (IADSL), comienza a organizar, en clara oposición a la actividad de la FECCAS, a grupos de campesinos, fundando en 1969 la Unión Comunal Salvadoreña (UCS).

²⁵ Ibidem.

En esta época aproximadamente comienza a transformarse la lucha laboral en lucha política, adoptando ya no una conciencia gremial sino política o de clase.

Dentro del marco económico y general y especialmente a partir del periodo de post-guerra con Honduras (iniciada en Julio de 1969), se inicia un flujo de la lucha de masas, determinado por dos factores que se cruzan; el mayor grado de explotación de los asalariados en general, tanto urbanos como rurales, en el seno de una crisis y una inflación que la clase dominante descarga sobre sus espaldas y el aceleramiento de la conciencia de clase en el marco de nuevas organizaciones revolucionarias que trascienden en sus perspectivas las luchas meramente parlamentarias, o que en el marco mismo de los sindicatos existentes, buscan trascender la mera conciencia sindical.

En este marco aparecen de hecho, ya que sigue prohibida de derecho la sindicalización campesina, las primeras organizaciones de carácter sindical en el campo desde el año de 1932, siendo las principales la Unión de Trabajadores del Campo (UTC) y la FECCAS, que en el seno del Bloque Popular Revolucionario (BPR) surgido en 1975, hace alianza con otras clases y capas asalariadas iniciando la lucha por reivindicaciones sobre la tierra, reducción de precios de arrendamiento, salarios mínimos, usando diferentes formas de lucha que llegan en el primer semestre de 1977 a la ocupación de tierras. Otros sectores de las capas medias y sectores obreros crean otra alianza, el Frente de Acción Popular Unificada (FAPU).

En el proletariado rural se fortalece la Unión Comunal Salvadoreña (UCS), integrándola a un organismo paramilitar la Organización Democrática Nacionalista (ORDEN)²⁶.

En 1973, a partir de una decisión de los sindicatos controlados por el gobierno, se organizó la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS), surgida por la contradicción entre los intereses de los trabajadores y el sindicalismo bajo control patronal, pronto pasa a constituirse en un referente fundamental del sindicalismo de izquierda, siendo desde 1975 una de las principales organizaciones fuera del control de la patronal y agrupando, durante los años de gobierno de Duarte, a alguno de los principales sindicatos de la oposición²⁷.

A finales de 1982, se proclamó la alianza entre el Comité de Unidad Sindical (CUS), el Comité de Sindicatos Independientes (CSI) y la Unión Popular Democrática (UPD), en torno a reivindicaciones mínimas de carácter económico y sindical-organizativo.

Para el 15 de Diciembre de ese año el CUS y el CSI suscribieron una plataforma reivindicativa común y condicionaron su participación en la elaboración de un nuevo Código de Trabajo, hecha por el gobierno, a la aprobación de dicha plataforma.

El 20 de Enero de 1983 el CUS presentó una petición al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de 11 puntos, entre los cuales se encontraban la derogatoria de los decretos que impedían la organización sindical, particularmente el decreto 296 que prohíbe la organización de los empleados

²⁶ ORDEN operaba como una eficiente maquinaria de control político en el campo manteniendo atemorizada a la población rural, existían otras organizaciones clandestinas como la FALANGE y la Unión Guerrera Blanca (UGB).

²⁷ <http://www.nodo50.org/arevolucionaria/masarticulos/febrero2005/salvador9.htm>

públicos bajo amenaza de su militarización, el aumento de los salarios congelados por el decreto 544, etc.²⁸.

En 1984, tras los años de la represión y el inicio de la guerra civil, se reactiva el movimiento reivindicativo de los trabajadores con diversas huelgas en los servicios públicos, banca y otras ramas. Diversos sectores, vinculados a la Democracia Cristiana, participan en un proceso reivindicativo y organizativo que va a recomponer el mapa sindical del país en poco tiempo. Los sectores más progresistas entran también en un proceso de desarrollo organizativo que constituye todo un entramado orgánico entre los trabajadores del campo y los urbanos. El IADSL sigue intentando dividir y cambiar la orientación del movimiento obrero salvadoreño, diversas organizaciones, campesinas, obreras, cooperativas, etc., son creadas y financiadas por el Instituto como refuerzo de masas al proyecto contrainsurgente que estaba intentando aplicar la Democracia Cristiana. La Unidad Popular Democrática (UDP), que en 1982, disueltos por la represión el FAPU y el BPR, era la organización sindical urbana y rural mayor del país y columna vertebral del apoyo social del PDC, a partir de 1984 comienza a distanciarse del gobierno ante las dificultades puestas por la oligarquía y su ejército a los elementos reformistas del plan contrainsurgente terminando, en 1986, para incorporarse a la fundación de la Unión Nacional de Trabajadores Salvadoreños (UNTS). La UNTS se organizó a partir de la Confederación de Organizaciones Cooperativas de El Salvador (COACES), constituida en Marzo del 84, del Sindicato del Ministerio de Hacienda (AGEMHA), que agrupan las principales centrales sindicales de izquierda y de la Central de Trabajadores Salvadoreños, de orientación socialcristiana y afiliada a la CLAT/CMT.

²⁸ Lungo U. Mario. La lucha de las masas en El Salvador, 1a ED.; UCA Editores, San Salvador, El Salvador, 1987. Pág. 72.

El 21 de febrero de 1986 la UNTS organizó la mayor manifestación callejera desde enero de 1980, con casi 80.000 manifestantes. Fuera del marco unitario de la UNTS solo quedaba la Unión Nacional Obrera y Campesina (UNOC), apoyo sindical de las reformas de Duarte, constituida por la UCS, las cooperativas de la reforma agraria y la otra central afiliada a la CLAT, la Confederación General de Trabajadores (CGT). Las presiones sobre el grupo sindical de orientación social-cristiana fueron muy fuertes para que rompiera el marco unitario de la UNTS. La CTS y la UPD abandonan la UNTS, entrando en un proceso de decadencia de su influencia social.

La recuperación del control del gobierno por parte de la oligarquía en 1989, impuso una orientación neoliberal y antiobrera a la política oficial y de regresión sobre las reformas parciales implementadas por la Democracia Cristiana. Esta situación facilitó el acercamiento entre las dos grandes agrupaciones de organizaciones sindicales y cooperativas, la UNTS y la UNOC, que comenzaron en estos años a plantear de forma unitaria la necesidad de enfrentarse a las contrarreformas de ARENA, instaurando un marco de negociación global. De esta forma ambas organizaciones recogían las demandas de democracia y de justicia social de la mayor parte de la población y establecían las condiciones unitarias que llevaron a la constitución en 1991 de la Intergremial de Trabajadores Salvadoreños.

La constitución de la Intergremial representó un importantísimo avance hacia la consolidación del movimiento sindical salvadoreño como interlocutor cualificado, tanto del gobierno como de la empresa privada. En los años 90 la Intergremial estaba constituida por cinco grandes organizaciones: La Unión Nacional Obrero Campesina (UNOC), la Unidad de Trabajadores Salvadoreños (UNTS), la Central de Trabajadores Salvadoreños (CTS), además, la Alianza Democrática Campesina (ADC) está vinculada a la

Intergremial a través de sus organizaciones campesinas afiliadas a la vez a la UNTS o a la UNOC.

Un breve perfil dentro de estas organizaciones nos muestra un panorama diverso dentro del movimiento popular.

La UNOC es una organización de sindicatos de orientación social-cristiana formada en 1986 para apoyar el proceso de reformas contenidas dentro de la estrategia contrainsurgente de USA en El Salvador, la cual fue implementada a través del gobierno de José Napoleón Duarte. La UNOC está integrada por las siguientes organizaciones que se dividen ideológicamente por estar orientadas hacia la ORIT o hacia el IADSL:

- Unión Comunal Salvadoreña (UCS), creada en 1969 bajo los auspicios norteamericanos como alternativa a las organizaciones campesinas de izquierda.
- La Central de Trabajadores Democráticos (CTD) afiliada a la CIOSL/ORIT.
- El Sindicato Unido de Trabajadores de la Construcción (SUTC), mayoritario en el sector.
- La Organización de Sindicatos Independientes y Libres Salvadoreños (OSILS), estrechamente vinculado al Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre (IADSL/AFL-CIO).
- La Asociación de Cooperativas de Producción Agropecuaria (ACOPAI) vinculada al IADSL.

La UNTS fue constituida en 1986 en el momento de mayor impacto social de la política económica de estabilización del gobierno de la Democracia Cristiana. La aplicación de un programa de emergencia económica en enero de 1986 desató una fuerte movilización popular que desembocó en la decisión de unificar bajo un mismo organismo (la UNTS) a un conjunto

heterogéneo de agrupaciones populares. Un proceso posterior de decantación dejó bajo la UNTS únicamente a las organizaciones más progresistas, muchas de ellas con fuertes vínculos con la estructura de la izquierda salvadoreña. La UNTS llegó a estar compuesta por unas 276 organizaciones que, en su conjunto, movilizan a casi 300.000 personas. Entre las principales organizaciones que conforman la UNTS se encuentran las siguientes:

- La Asociación Nacional Campesina (ANC).
- La Asociación Nacional de Trabajadores Agropecuarios (ANTA).
- La Confederación de Asociaciones Cooperativas de El Salvador (COADES). Sin duda la organización con mayor base social de la UNTS a la cual se afilió también la Federación de Cooperativas de la Reforma Agraria (FESACORA) anteriormente vinculada a la UNOC.
- El Comité Coordinador de Trabajadores Estatales y Municipales (CCTEM), que incluye entre otras a la Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños (ANDES 21 de junio) y al Sindicato de Trabajadores del Instituto salvadoreño del Seguro Social (STISSS).
- La Federación Unitaria Sindical Salvadoreña (FUSS).
- La Federación de Sindicatos de Trabajadores Salvadoreños (FESTRAS).
- Algunos de los sindicatos de la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES).
- La Federación de Sindicatos de la Industria de la Construcción, similares, transportes y otras actividades (FESTIAVTCES).
- La Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS), la más importante organización de trabajadores industriales del sector privado afiliada recientemente a la CIOSL/ORIT.
- El Comité de Despedidos y Desempleados de El Salvador (CODIDES).

- La Asociación Nacional de Indígenas Salvadoreños (ANIS).
- El Comité Cristiano Pro-desplazados (CRIPDES).
- La Unidad Nacional de Desplazados de El Salvador /UNADES).
- El Comité de Madres y familiares presos, asesinados y desaparecidos políticos (FECMAFAN).
- La Unidad Universitaria, agrupaba a las organizaciones de docentes, trabajadores y estudiantes de la Universidad Nacional de El Salvador.

La CTS es una central sindical formada principalmente por asociaciones sindicales de trabajadores del sector público e instituciones autónomas. Estaba afiliada a la CLAT y fue una de las organizaciones laborales que fundaron la UNTS en 1986, lo cual le valió la expulsión de la regional de la CMT. Posteriormente, debido a presiones de EE.UU. y de la Democracia Cristiana salvadoreña, abandona la UNTS y se adscribe formalmente a la UNOC, aunque mantiene posiciones independientes.

La AGEPYM aglutina a la mayor parte de empleados que trabajan dentro de los ministerios del sector público y de las alcaldías municipales del país. Tiene una orientación gremialista y reivindicativa.

La CGT, afiliada a la CLAT, mantuvo durante toda la guerra posiciones favorables al gobierno y a las Fuerzas Armadas. Es la organización tradicionalmente asignada por el gobierno para "representar" a los trabajadores en eventos internacionales como la Asamblea General de la OIT y otros. Formó parte de la Intergremial, lo cual refuerza el carácter unitario de ésta.

La ADC es una convergencia de las principales organizaciones campesinas cuyo factor aglutinante es la defensa del proyecto original de Reforma Agraria. Surge en octubre de 1989 en respuesta a los intentos del gobierno

de ARENA de revertir el proceso de reforma agraria mediante el desmantelamiento de cooperativas y la parcelación de las grandes haciendas expropiadas. Desde el punto de vista de las distintas corrientes de pensamiento que confluyen en la ADC, se aprecia que esta alianza cubre un amplio espectro de las tendencias socio-políticas:

- Unión Comunal Salvadoreña (UCS) y la Asociación de Cooperativas de Producción Agropecuaria Integradas (ACOPAI), miembros de la UNOC.
- La Unión Nacional Campesina (UNC) y la Confederación de Asociaciones Cooperativas de El Salvador (COACES), miembro de la UNTS.

1.3.2.1 ETAPAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN EL SALVADOR

Al igual que en los países europeos en El Salvador se desarrollan las diferentes etapas por las que atraviesa el derecho de asociación sindical.

1.3.2.1.1 ETAPA DE PROHIBICION:

Lo más destacado de esta etapa fue el contenido del artículo 502 del Código Penal Salvadoreño, el cual tuvo vigencia desde 1904 hasta 1973, el cual decía: “Los que coligaren con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo o regular sus condiciones serán castigados siempre que la coligación hubiere empezado a ejecutarse, con seis meses de prisión menor y multa de cien colones

Si la coligación se formare en una población de menos de cinco mil almas se disminuirán en una tercera parte las penas señaladas en el inciso anterior. Las penas se impondrán en ambos casos aumentadas en una tercera parte a los jefes y promovedores de la coligación y a los que para asegurar su éxito emplearan violencias o amenazas, a no ser que ellas merecieran mayor pena”

Artículo considerado inconstitucional puesto que la constitución de 1950 en su artículo 192 garantizaba el derecho de asociación profesional.²⁹

1.3.2.1.2 ETAPA DE TOLERANCIA

Se permite a las sociedades de los trabajadores plantear conflictos colectivos de trabajo y celebrar convenios con los empresarios, regulando el monto de los salarios, las condiciones de trabajo y condiciones ocasionadas por el mismo.

Estos derechos fueron reglamentados en la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo decretada el 15 de enero de 1946, la que tuvo vigencia hasta 1954.

En esta etapa se permitía el derecho de huelga y no así el derecho de formar sindicatos.

Se permitió la celebración de convenios sobre salarios y condiciones de trabajo con base al artículo 1320 del Código Civil.

²⁹ Hinds, Juan Wilfredo. “La Libertad de Asociación Profesional en El Salvador”. Tesis, Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, San Salvador. Pág. 33

1.3.2.1.3 ETAPA DE RECONOCIMIENTO

El reconocimiento del Derecho de Asociación tiene lugar a través de la Ley de Sindicatos y Contratación Colectiva de 1950, derecho que fue reconocido en la Constitución del mismo año, así mismo con el objeto de ampliar las clases sindicales y armonizar la constitución con las leyes sindicales se promulgo la Ley de Sindicatos de Trabajadores de 1951 la ley respectiva anterior.³⁰

De 1945 a 1957 se da primera manifestación organizada de importancia por parte del Comité de Reorganización Obrero Sindical (CROS) cuyo objeto principal es la reorganización de las asociaciones obreras, e impulso a las luchas populares en el país; emitiendo el Gobierno la Ley General de Conflictos Colectivos de Trabajo en 1946, en la cual se reconoció el Derecho de Huelga a los grupos de trabajo sin la existencia de sindicatos, definiendo la huelga en el artículo 1.³¹

El 12 de enero de 1946 fue creado el Departamento Nacional del Trabajo.

En septiembre de 1946 se dicta la Ley de Sanciones en casos de Infracciones a las Leyes, Fallos y Contratos de Trabajo.³²

La represión existente en 1951 logro ilegalizar al movimiento sindical CROSS, promulgó el Gobierno una nueva Ley de Sindicatos, estableciendo únicamente Sindicatos de Gremio y de Empresa.

³⁰ Hinds, Juan Wilfredo. Ob Cit. Pag. 35

³¹ <http://www.ecumenico.org/leer.php/1752>

³² Larin, Aristides Augusto. "Historia del Movimiento Sindical de El Salvador" Pags. 5-6

En 1952 se aprueba la Ley de Defensa del Orden Democrático y Constitucional conocida como Ley Anticomunista que legalizaba el aplastamiento de todo movimiento progresista.³³

Con ocasión del Primer Congreso Sindical se fundó la Confederación General de Trabajadores de El Salvador el 24 y 25 de agosto de 1957.

El Ministerio de Trabajo funda la Confederación General de Sindicatos en 1958, sumisa a los intereses de los dominantes.

Con la promulgación de la Constitución dada en la gestión de la Junta de Gobierno de 1960 a 1962 se da entre sus reformas la concesión de los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva para los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.³⁴

El 22 de enero de 1963 se promulgo el Código de Trabajo, el cual reconoció las federaciones y confederaciones y permitió la legalización de la Confederación Sindical llamada Confederación General de Sindicatos CGS, orientando a que la Confederación General de Trabajadores de El Salvador CGTS forme una central única y se impulsa la creación de un Comité Unitario Sindical Salvadoreño CUSS, cuyo objetivo era unir a las dos confederaciones, para formar juntamente con los sindicatos neutralistas la central única de trabajadores, objetivo que no fue alcanzado pero que sirvió de base para la formación de la Federación Unitaria Sindical Salvadoreña FUSS que se constituyó legalmente con catorce sindicatos.³⁵

En octubre de 1966 se consigue la jornada de ocho horas.

³³ Lungo, Mario. "El Salvador 1981-1984: La Dimensión Política de la Guerra" 3ª Edición. UCA Editores, 1989 Pág. 45

³⁴ *Ibidem.* Pág. 41

³⁵ *Ibidem.* Pág. 51-52

En junio de 1967 nace la Asociación Nacional de Educadores ANDES 21 DE JUNIO, convirtiéndose este sector en el principal opositor del régimen imperante. En 1968 los maestros inician una huelga que dura 56 días obteniendo casi todos sus objetivos.

El 30 de junio de 1972 se decreta el segundo Código de Trabajo, actualmente vigente.

En 1973 a partir de la separación de los sindicatos controlados por el gobierno se organizó la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños FENASTRAS, la cual surgió por las contradicciones entre los intereses de los trabajadores y el sindicalismo bajo el control patronal, convirtiéndose en un referente del sindicalismo de izquierda, siendo desde 1975 una de las principales organizaciones fuera del control patronal.

El 12 de marzo de 1985 el Presidente Napoleón Duarte vetó el proyecto de Ley General de Cooperativas presentado por COACES, la cual contaba con el apoyo de la Federación Salvadoreña de Cooperativas FESACORA.

Con la idea de desarticular el movimiento reivindicativo en el sector público y ante el fracaso de los sindicatos paralelos pro gobiernista, es aprobado el decreto 162, en el cual se permitía trasladar personal de una dependencia estatal a otra por razones presupuestarias, por periodos hasta de 12 meses prorrogables y aún sin el consentimiento del trabajador, siempre que fuera dentro de la misma localidad.³⁶

El 24 de noviembre de 1985 el Presidente de la República José Napoleón Duarte hizo un llamado a los empleados públicos para que pusieran fin a la huelga que sostenían desde tiempo atrás, amenazándolos con aplicar las leyes de seguridad nacional de no hacerlo. Anuncio el aumento en el

³⁶ Lungo, Mario. Ob Cit. Pág. 81

aguinaldo de ese año para los aproximadamente 150000 empleados estatales.

El 28 del mismo mes terminó el paro en el sector público comprometiéndose el gobierno a conceder 21 de los 49 puntos demandados por los trabajadores, pero amenazando con la privatización de los servicios de ser necesario.

El 16 de marzo de 1989 se lleva a cabo la detención del dirigente de FENASTRAS, Juan José Huevo iniciando proceso judicial contra este.

En septiembre de 1989 durante una manifestación pacífica son detenidos 64 sindicalistas de FENASTRAS, quienes fueron torturados. El 2 de noviembre del mismo año se da un ataque a la sede de FENASTRAS, dejando nueve personas muertas, numerosos heridos y desapariciones de dirigentes sindicalistas.

En 1990 se encontraba instaurado un estado de excepción en donde se legaliza la práctica de allanamientos y detenciones sin orden judicial durante períodos de tiempo de hasta quince días, aumenta el número de personas asesinadas por sospecha de pertenecer, apoyar o simpatizar con cualquier actividad opositora.

En agosto de 2002 representantes del Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil STIT denunciaron el despido de más de seiscientos trabajadores de la empresa INSINCA que recurrió a ello para establecer nuevas contrataciones en perjuicio de los trabajadores respecto de sus salarios y prestaciones.³⁷

³⁷ Gómez, Susana Carolina y otros. “El Derecho de Sindicación de los Empleados Públicos a partir de la Ratificación de los Convenios de la OIT números 87, 98, 135 y 151 y la Declaración de

El 19 de septiembre de 2002 el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social STISSS lleva a cabo una huelga por el proceso de privatización del Seguro Social, sumándose a ellos el Sindicato de Médicos del Seguro Social SIMETRIS por el despido de más de 10 activistas sindicales y un descuento salarial aplicado a más de 300 trabajadores por haber participado en el paro laboral en contra de la privatización del Seguro Social.³⁸

El 10 de junio de 2005 integrantes de diversas organizaciones sociales bloquean las calles del centro de San Salvador para demandar al Gobierno la resolución del conflicto por el que un grupo de 8 ex trabajadores del Ministerio de Gobernación realiza huelga de hambre en reclamo de la recontractación de 114 empleados despedidos. El 30 de junio de este mismo año los 8 ex trabajadores levantan la huelga de hambre luego de una reunión sostenida con la Dra. Beatrice de Carrillo, titular de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, no obstante los ex empleados deciden permanecer dentro de la Catedral Metropolitana hasta obtener una respuesta favorable a sus demandas.

Inconstitucionalidad del Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT” Tesis, Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, San Salvador Pág. 38

³⁸ <http://www.inforpressca.com/inforpress/infor2003/1517-11.htm>

CAPITULO II

ASPECTOS TEORICOS DEL DERECHO DE SINDICALIZACION

El Derecho de Sindicalización en todo su devenir histórico ha tenido diferentes acepciones hasta llegar en nuestros días en el que el Derecho de Asociación Profesional, se ha constituido como el Género o Tronco Común y el Sindicato o Sindicalización una especie de ésta, entre otras acepciones.

2.1 EL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN

Toda definición tiene el grave defecto de tratar de comprimir conceptos de orden general, expresando en pocas palabras el contenido total de la figura que comprende. Es así como algunos autores han tratado de definir la parte del Derecho de Trabajo que se encarga de estudiar el movimiento Sindical como "Derecho Colectivo"³⁹, pero esta denominación no resulta conveniente para designar el Derecho Sindical, ya que todo Derecho es Colectivo por provenir y encontrarse destinado a los intereses de la Colectividad, es por esto que se encuentra conveniente denominarlo "Derecho Sindical" puesto que del complejo de estas relaciones colectivas es que se ocupa el mismo.

En tal sentido, cabe considerar el fenómeno jurídico en relación al sujeto, a la institución o a los factores que en el mismo se dan. En esa forma, tomando por base "el sujeto", El Derecho Sindical puede definirse como aquel que considera la primordial facultad de todo individuo integrante de la producción, sea como trabajador o como patrono, para unir sus esfuerzos, intereses y

³⁹ Napoli, Rodolfo, A. "Manual de Derecho Sindical", Editorial Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina, 1961, Pág. 11.

responsabilidad con otros pertenecientes a su mismo grupo profesional o conexo, para defender sus derechos profesionales y hacerlos efectivos⁴⁰.

Basándose en la *Institución Jurídica*, cabe definir el Derecho Sindical, como la parte del Derecho de Trabajo que comprende el conjunto de normas jurídicas que reconocen la facultad de todo patrono u obrero para asociarse en defensa de sus intereses profesionales.

El Derecho Sindical es otorgado a los trabajadores como un medio para hacer valer sus intereses y necesidades de una forma lícita, lo que contribuye al desarrollo de la Legislación Nacional y del reconocimiento de ésta frente al Derecho Internacional. La regulación del derecho de sindicalización debe contener la formación, finalidad, gobierno, existencia, capacidad y disolución de los sindicatos, contemplando las relaciones jurídicas originadas de los pactos colectivos de condiciones de trabajo y su reglamentación; también, el derecho de huelga y los sistemas de conciliación, arbitraje y control obrero, teniendo en cuenta las medidas represivas en la comisión de delitos en contra de la libertad de asociación sindical

2.1.1 ETIMOLOGIA Y CONCEPTO DEL DERECHO DE SINDICALIZACION

Del latín *syndicus*, y este del griego *syndicos*, vocablo compuesto de otros dos: "*syn*" que significa "con" y "*dike*" que significa "justicia", que significaba "con justicia".

Se designaba con tal palabra *Syndicus*, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo

⁴⁰ Cabanellas, Guillermo, "Tratado de Derecho Laboral" Tomo 3: Derecho Colectivo laboral", Ediciones el Grafico Impresores, Buenos Aires Argentina, 1949, pag. 44

de individuos; la voz síndico retuvo, en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante a los representados, surgió el *sindicat frances*, del cual es traducción aceptada sindicato. Entonces síndico, significa el que representa intereses de un grupo de personas que tienen una misma profesión.⁴¹

Mazzoni ⁴² Precisa que el Vocablo Sindicato es de origen Francés. Los *syndics* son los dirigentes de las Asociaciones; *syndiquées* alude a los miembros asociados sujetos a la disciplina de los *syndics*, y *syndicats* se refiere a la entera organización profesional operaria y por analogía también a la organización patronal.

Según dicho autor, las asociaciones tienen una base natural constituida por las personas físicas que se han unido para la tutela de un interés colectivo. Siendo el trabajo uno de los intereses fundamentales del hombre, la asociación persigue su auto tutela.

Cada vez que el fin común de una asociación sea de tutela de los intereses de trabajo profesionales, económicos y morales de sus asociados y que ella posea una organización permanente, estamos en presencia de un sindicato. El sindicato se identifica en los hechos y en los actos de auto tutela de los intereses colectivos de los trabajadores, determinados por su condición de sujetos socialmente sub protegidos.⁴³

⁴¹ Jorge Machicado, "Sindicalismo y Sindicato", Ediciones New Life, 2010, Universidad de San Francisco Javier. Pag.8

⁴² Giuliano Mazzoni, "I rapporti collettivi di lavoro" 3 Edición, Milano, Giuffre ed., 1967, Pág. 1 y siguientes.

⁴³ Macchiavello Contreras, Guido, "Derecho Colectivo de Trabajo, Teoría y análisis de sus normas" Editorial Jurídica de Chile, Pág. 61

El Derecho de Sindicalización Es el derecho que tienen los trabajadores y empleadores del sector privado y los trabajadores o servidores del sector público de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a sus estatutos.

“El Derecho de Sindicación es aquel que tiene por objeto, como disciplina jurídica, el Estudio de las cuestiones Referentes a las organizaciones profesionales de trabajadores y de patronos, con el fin de propender el mejoramiento de la categoría laboral y a la defensa de sus intereses, concebidos los sujetos del mismo como participantes en la producción.”⁴⁴

De acuerdo con esta definición, cabe señalar que los sujetos del Derecho Sindical y del Derecho del Trabajo son los mismos. Pero en el Derecho del Trabajo, el sujeto puede ser tanto una persona física como una persona jurídica, mientras en el Derecho Sindical, el sujeto es siempre un ente ideal, una persona de existencia no visible. En la institución jurídica, cabe definir el derecho sindical como la parte del Derecho de Trabajo que comprende el conjunto de normas jurídicas que reconocen la facultad de todo patrono o trabajador para asociarse para la defensa de sus intereses profesionales.

También, el Derecho de Sindicación puede considerarse como: "La Facultad que tienen los trabajadores de poder organizar en sindicatos para la defensa de sus intereses comunes y procurar la mejoría constante de su nivel de vida presente y futura"⁴⁵

⁴⁴ Macchiavello Contreras, Guido, ob cit. Pág. 62

⁴⁵ Solórzano Rojas, Gabriel Rafael y otros, “Derecho de Sindicalización y Huelga de los Empleados Públicos y Municipales en el Derecho Constitucional Salvadoreño” Tesis, Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales 1994, pag.13

Por lo que desde el punto de vista subjetivo, el Derecho Sindical puede definirse también como: "Aquel que contempla la primordial facultad de todo individuo integrante de la producción, sea como trabajador o como patrono, para unir sus esfuerzos, intereses y responsabilidad con otros pertenecientes a su grupo profesional o conexo, para defender sus derechos profesionales y hacerlos efectivos"⁴⁶

En base a lo expuesto anteriormente, el Derecho Sindical se encuentra limitado por los sujetos que integran el mismo, comprendidos dentro de las organizaciones profesionales de clase o de categoría profesional independizadas la una de la otra y cuyas facultades normativas y reglamentarias, proveen las necesidades de la vida organizada de este sector.

Para tener la calidad de Sujeto del Derecho Sindical es necesario considerar que la concepción contemplada por este derecho es diferente a la concepción contemplada por el Derecho Civil y al Derecho de Trabajo. Por lo tanto, pueden considerarse sujetos del Derecho de Asociación Sindical, los Obreros y Patronos, sin ninguna restricción siempre con la condición de pertenencia de alguna categoría profesional que los diferencie y cumpliendo con los estatutos de la institución que representan. La Calidad de Asociado está determinada por la capacidad establecida en los Estatutos de Asociación Sindical de cada Institución. La capacidad Sindical es comprendida, como el conjunto de condiciones exigidas por el derecho objetivo que deben ser reunidas por el individuo para poder formar parte de un sindicato.

⁴⁶ Cabanellas, Guillermo, "Derecho Sindical y Corporativo", Editorial Atalaya, Buenos Aires, Argentina, 1946, Pág. 139.

“Del complejo de las relaciones colectivas se ocupa el Derecho Sindical, el cual reconoce dos acepciones: una amplia, en orden a la cual el Derecho Sindical sería el conjunto de principios y normas que regulan la formación, el funcionamiento y las relaciones colectivas de las asociaciones profesionales con los empleadores y empleados, así como las relaciones entre ellas con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo; y otra restringida, según la cual el Derecho Sindical sería el derecho subjetivo de los trabajadores a gozar de los beneficios derivados de aquél”⁴⁷

2.1.2 AUTONOMIA DEL DERECHO DE SINDICALIZACION:

El Derecho Colectivo Laboral o de Trabajo, es parte integrante del Derecho Laboral y siendo este armónico, tiene una cierta variedad en sus instituciones, ofreciendo “facetas” peculiares en cada una de sus partes. A su vez el Derecho Sindical forma parte del Derecho Colectivo de Trabajo, con autonomía relativa y dependencia acusadas.

Esa autonomía, se refleja, en la variedad de sus instituciones y en la peculiaridad de su estructura; y la dependencia se revela en que la finalidad esencial parte de sujetos que lo son del Derecho de Trabajo, y que, a través de una estructura jurídica superior, participan en la formación de este, en su desenvolvimiento y aplicación.

La Autonomía se refiere a la libertad de una reglamentación, puesto que corresponde a los sindicatos y organizaciones afines, crear su propia normativa institucional y estatutos. La libertad de representación, la cual se hace manifiesto en la elección de manera libre que poseen estas

⁴⁷ Napoli, Rodolfo A. Ob. Cit. pág. 11

organizaciones de elegir a sus representantes sin restricción alguna por parte del Estado. La libertad de administración, la cual se hace posible en cuanto a que estas organizaciones deben de decidir la forma en que se administrará dichas organizaciones. La suspensión y disolución de las mismas, ya que estas organizaciones solo pueden ser disueltas únicamente por vía judicial y no de forma administrativa, garantizando así mismo los procedimientos respectivos, respetando el debido proceso lo que garantice su libertad de defensa. La libertad de federación que garantiza que las organizaciones sindicales pueden constituir federaciones y confederaciones y pueden afiliarse a las mismas y estas a su vez, tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores.

En ese sentido, el Derecho sindical presenta dos posturas diversas que refieren el hecho de su autonomía frente a otros Derechos: La autonomía colectiva y la postura individual. La autonomía colectiva se forma por la totalidad de actuaciones de las organizaciones laborales dentro de los parámetros establecidos en la legislación, permitiendo a su vez que el Derecho sindical funcione de forma libre ante la sociedad, al no existir ningún tipo de injerencia por parte de los empleadores y el Estado en el funcionamiento y actuación de las mismas, debido a la facultad decisoria que éstas presentan y es en la libertad sindical en la que radica el núcleo de esa autonomía, permitiendo equilibrar la libertad de empresa y los derechos de los trabajadores, con el fin de beneficiar a los titulares de los derechos laborales.

De este modo, la autonomía del derecho sindical se ve reflejada en la esfera individual, fortaleciendo la posición de los trabajadores frente al poder de los patronos y generándoles ventajas en sus condiciones laborales y de vida, las cuales se obtienen por medio de las acciones sindicales. A pesar de ello, es

bastante cuestionable el hecho de que en muchas de las ocasiones esta esfera individual es sobrepasada por la voluntad preferente del sindicato, la cual basada en el “principio de mayoría” obliga a la minoría a actuar en contra de su voluntad; situación que se ve reflejada preponderantemente, en las actuaciones de los sindicatos al exigir condiciones laborales u otro tipo de reivindicaciones; es observable que en las huelgas alguna porción de los trabajadores preferiría el seguir trabajando y negociar por otros medios con los patronos, o el hecho de que en una negociación de un contrato colectivo de trabajo, algunas cláusulas terminen afectando a empleados de alto rango o que una minoría considere que dichas cláusulas podrían ser mejoradas.

Por excepción a la regla, la voluntad individual prevalece sobre la autonomía colectiva, afectando en algunas fases de las relaciones laborales, tales como: la admisión al trabajo, modificaciones del contrato, pérdida del empleo, etc. En dichos supuestos, la autonomía colectiva está subordinada en razón de la decisión del interesado.

2.1.3 DEFINICIÓN DE SINDICALISMO

Según Gallart Folch “ Es el movimiento desarrollado en los últimos cien años en el ámbito industrial caracterizado por la tendencia de los trabajadores a agruparse en asociaciones estables distribuidas profesionalmente y dirigidas a defender los intereses, reivindicar los derechos y luchar por las aspiraciones colectivas de las mismas.”⁴⁸

⁴⁸ Alejandro Gallart Folch, “El Sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico” Buenos Aires, 1957, pág. 15

Si el Sindicato representa una organización profesional, y como tal sancionada en su realización práctica por la ley, el sindicalismo es una doctrina, y como tal puede ofrecer una serie de objeciones, siendo un movimiento de amplia envergadura, cuyo desarrollo tiene por base a los sindicatos, organización primaria que señala el fundamento de la organización laboral. El sindicalismo es así un sistema doctrinal, político e ideológico, cuyo desarrollo se inicia a finales del siglo XIX, y cuyos postulados difieren conforme a la distinta táctica que se emplee, la que tiene matices diversos, desde los moderados a los revolucionarios.

El sindicalismo Revela en su “sentido amplio, la formación de una más clara y profunda conciencia de la naturaleza social del hombre, y un más agudo conocimiento de los estímulos sociales y de la suprema satisfacción que el ser humano alcanza, a consecuencia de una mejor y más adecuada aceptación, comprensión y realización práctica de las exigencias contenidas en aquellos estímulos.”⁴⁹

También el sindicalismo es definido como: “la organización amorfa de individuos, es la constitución en la sociedad de grupos fuertes y coherentes, de estructura jurídica definida y compuestos de hombres ya unidos por la comunidad de ocupación, de tarea social y de interés profesional”⁵⁰. El sindicalismo tiene como base para su desarrollo a los sindicatos que son la organización primaria y fundamental de la organización laboral. El sindicalismo se considera como un sistema doctrinal, político e ideológico y su doctrina difiere dependiendo del enfoque y la aplicación de esta doctrina a la realidad de cada Estado. El sindicalismo permite revelar la formación de

⁴⁹ Cabanellas, Guillermo, "Derecho Sindical y Corporativo" ,Editorial Atalaya, Buenos Aires Argentina, 1946, pág. 98

⁵⁰ Cabanellas, Guillermo, Ob. Cit. Pág. 99

una conciencia clara y profunda de la naturaleza social del hombre, creando conexiones íntimas entre los individuos que realizan tareas u ocupaciones similares por medio de la semejanza de intereses, aptitudes y de similares condiciones habituales, de vida y de aspiraciones de los mismos.

Existen diversas corrientes ideológicas del sindicalismo y las principales pueden ser distinguidas de la siguiente manera:

1. **Sindicalismo Revolucionario:** Este fue originado principalmente por anarquistas y comunistas de libre pensamiento, el fin primordial de este pensamiento consiste en la terminación del régimen capitalista con la implementación de huelgas generales y acciones directas en contra del modo de producción, alejándose de la actividad política por ser considerada como improcedente ante su finalidad.
2. **Sindicalismo Reformista:** Esta corriente ideológica establece un método distinto al del sindicalismo revolucionario; a pesar de ello concuerda en la consideración de los sindicatos como medio de lucha, para la obtención de sus reivindicaciones, dejando fuera la idea de implementar una sociedad nueva por medio de la destrucción del Estado.
3. **Sindicalismo Cristiano:** Se fundamenta ideológicamente en la encíclica Rerum Novarum del papa León XIII y se considera como un tipo de cooperativismo fuera del sindicalismo de Estado, estructurándose en base a convicciones propias de la conciencia humana, basada en el amor y hermandad entre los hombres.

4. El Sindicalismo Comunista: Se diferencia del sindicalismo anárquico al no tener una postura contraria al Estado, sino al Estado monopolizado por la clase predominante económicamente.
5. El Sindicalismo de Estado o Nacionalista Pretende aparentemente apartarse de toda orientación política, manteniéndose en el campo puramente sindical y tiene su ejemplo en Portugal, en España e Italia durante el gobierno fascista, entre otros países.”⁵¹

2.1.4 PRINCIPIOS DEL SINDICALISMO

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 sociedad. Los principios en que se basan los sindicatos son:

- Libertad.
- Democracia Sindical.
- Independencia.
- Autonomía sindical.

2.1.4.1 PRINCIPIO DE LIBERTAD

El principio de libertad, se refiere a la libertad que tienen los trabajadores para integrarse en sindicatos (Art. 47 de la Constitución de la República y el

⁵¹ Napoli, Rodolfo. A. Ob. Cit. Pag. 20-22

Art. 204 del Código de trabajo), este principio también puede interpretarse como el fundamental derecho individual de todo trabajador de pertenecer o no a la organización sindical, este principio se encuentra en el Art.205 del Código de Trabajo: “Se prohíbe a toda persona:

a) Coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos;

b) Impedir al interesado que concurra a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo haga;

c) Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;

d) Ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal;
y

e) Atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional”

2.1.4.2 PRINCIPIO DE DEMOCRACIA SINDICAL:

El principio de democracia sindical, trata acerca del poder soberano de las mayorías, porque el sindicato surge de la mayoría expresada en una asamblea; en el seno sindical, la asamblea es el órgano máximo del sindicato. Este principio de democracia sindical se encuentra en el artículo

207 del Código de Trabajo, el que dice: “Los sindicatos no podrán conceder privilegios ni ventajas a ninguno de sus miembros. Se regirán invariablemente por los principios democráticos del predominio de las mayorías y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud de la cuantía de los aportes de sus integrantes.

Así también en artículo 220 del Código de Trabajo se instala que el gobierno de los sindicatos por las asambleas y las juntas directiva, no obstante la máxima autoridad del sindicato es la asamblea general.

Las asambleas se dividen en generales y seccionales, pudiendo ser ordinarias y extraordinarias; y sus atribuciones, además de las que les señalen la Ley y los estatutos respectivos, son las siguientes:

Las juntas directivas serán de dos clases: generales y seccionales. Las generales tendrán a su cargo la dirección y la administración de todo el sindicato y tendrán jurisdicción en toda la República; y las otras sólo en lo atinente a la respectiva seccional por empresa.

El número de miembros de la junta directiva general no podrá ser menor de tres ni mayor de once. Si se trata de un sindicato de industria o de gremio, los miembros de la junta directiva general serán distribuidos en las empresas en que el sindicato tenga afiliados; Por consiguiente, en una empresa no podrá haber más de seis miembros pertenecientes a la junta directiva general.

El número de miembros de la junta directiva seccional por empresa no podrá ser menor de tres ni mayor de siete.

El número de miembros de la junta directiva del sindicato de empresas varias no podrá ser menor de tres ni mayor de siete, distribuidos en las empresas de que se trate

2.1.4.3 PRINCIPIO DE INDEPENDENCIA:

El Principio de Independencia versa acerca del acto formal de no conexión que debe tener el sindicato con respecto a los partidos políticos, lo anterior se encuentra dictaminado en el artículo 229 del Código de Trabajo.

2.1.4.4 PRINCIPIO DE AUTONOMIA SINDICAL:

Este principio trata sobre la facultad que tiene el sindicato de dictar sus propias normas y cuyo imperio nace de la misma condición de autonomía de que el sindicato disfruta como grupo. Dicho principio se halla en el artículo 217, del código de trabajo, aquí se hace énfasis en que los sindicatos tienen el derecho de redactar libremente sus estatutos sindicales, siempre y cuando se exprese lo siguiente:

- a) Clase, denominación, objeto y domicilio del sindicato;
- b) Condiciones que deben reunir sus miembros;
- c) Obligaciones y derechos de sus miembros;
- d) Sanciones disciplinarias y motivos y procedimientos para la aplicación de las mismas, debiéndose respetar en todo caso el derecho a la defensa del inculpado;

- e) La cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago;
- f) El procedimiento para aprobar y cobrar cuotas extraordinarias;
- g) Épocas y procedimientos para la celebración de las asambleas ordinarias y extraordinarias, reglamentos de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

Las asambleas ordinarias deben celebrarse con una periodicidad no menor de un 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;

- h) Modos de elección y de renovación de los órganos directivos, duración de su mandato, atribuciones, facultades, obligaciones y responsabilidades, causales y procedimientos para su remoción;

- i) Las reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales, para la expedición y ejecución de los presupuestos, presentación de balance y expedición de finiquitos. La presentación y aprobación de las cuentas deberá efectuarse por lo menos una vez por año, en ocasión de una asamblea ordinaria;

- j) La época y forma de presentación y justificación de las cuentas sindicales;

k) Normas para la disolución y liquidación del sindicato y procedimientos para la revisión y modificación de los estatutos; y

l) La asamblea podrá adoptar otras prescripciones que se estimen convenientes para el mejor funcionamiento del sindicato.

2.1.5 CARACTERIZACION DEL SINDICALISMO:

El sindicalismo obrero presenta una conexión estructural con la libre economía, siendo el resultado de una serie de correcciones que contribuyeron a la humanización del capitalismo privado, permitiendo la representación colectiva de la mano de obra; por ello, el sindicalismo ha sido caracterizado de la manera siguiente:

1. El movimiento sindical tiene como característica primaria su espontaneidad inicial, ya que surgió como reacción, dentro del proletariado industrial; el sentido de ésta, resultó contrario al que fundamentaba las instituciones sociales de esa época; las manifestaciones del movimiento sindical naciente fueron duramente reprimidas por el poder público, tal represión no afectó su desarrollo.
2. El sindicalismo se caracteriza además, por ser no sólo un movimiento de clases, sino también un movimiento típicamente clasista; esto se refiere principalmente a que los intereses y aspiraciones concretados por las organizaciones sindicales, se encuentran en determinados sectores sociales, partiendo principalmente de la lucha de clases; sin embargo, con el transcurso del tiempo, la ideología y principios del movimiento fueron extendiéndose hacia los diferentes sectores laborales, incluyendo dentro de ellos a empleados del Estado, a

quienes no se les ha enmarcado dentro del contexto de lucha de clases, por no encontrarse supeditados a un patrono dueño del capital, sino que al Estado.

3. Además, el fenómeno sindical, se caracterizó por concretizarse y diversificarse en atención a los oficios o especialidades productivas desempeñadas, lo que permitió una estructuración del movimiento sindical distribuida en fracciones específicas dentro de las empresas o plantas industriales. Esta característica constituye una modalidad obligatoria y genérica para el trabajo internacional desempeñado por el sindicalismo libre mundial.
4. El movimiento obrero se caracteriza por mostrar una pluralidad y matización ideológica; en gran parte de países industrializados, debido a la co-existencia de propósitos de transformación económico-social, se da una subdivisión en asociaciones sindicales que representan a una misma rama productora, pero que adoptan distintas ideologías.
5. El sindicalismo es un fenómeno industrial, ya que fue desarrollado dentro del proletariado fabril y manufacturero y que fue una consecuencia inevitable de la Revolución Industrial. Su origen se debe exclusivamente a condiciones específicas vividas en las fábricas, principalmente a la concentración en lugares de trabajo y de vida de los obreros industriales; posteriormente, el sindicalismo se extendió a los asalariados del comercio, pero el sindicalismo mercantil se distingue por su mantenimiento lejos de las posiciones revolucionarias y su desinterés de lograr los objetivos de transformación social radical propuestos por el movimiento sindical industrial.

Por otra parte, la sindicalización de los trabajadores del campo ha resultado tardía y de menor extensión que los movimientos anteriormente expuestos, debido a que en los trabajos agrícolas no existe la masificación de mano de obra, motivo por el cual el movimiento sindical en este sector productivo presentó un menor dinamismo en comparación con el movimiento sindical industrial.

6. Para caracterizar al sindicalismo es necesario tomar en consideración la minoría del factor activo de los movimientos obreros, ya que éste se ve reflejado en un leve porcentaje de miembros afiliados en relación a la colectividad de trabajadores; así mismo, dentro del movimiento sindical existe una tendencia de un sector de afiliados que mantienen un desinterés en el desarrollo y toma de decisiones, que son tomadas por un reducido número de afiliados en comparación con los afectados por las mismas.

7. También el sindicalismo puede caracterizarse por la burocratización de sus estructuras, por presentar una especialización directiva en cuanto al desarrollo pleno del movimiento, lo que resulta ser inevitable y que desvía la actuación de éste, dentro de las principales desviaciones es identificable el hecho de que los cargos claves de las organizaciones sean desempeñados por personas que no hayan demostrado dedicación y capacidad técnica en el trabajo, lo que conlleva al desprestigio de la dirección sindical.

Otra de estas desviaciones se da cuando los representantes sindicales directivos se apartan de las condiciones y necesidades generadas por el trabajo desempeñado, razón por la que tienden a ser menos solidarios con los miembros del sindicato y por ello intentan

mantenerse dentro de la directiva sindical, por conferir este cargo cierto grado de poder, creando con ello una oligarquía sindical que desvirtúa totalmente las funciones que éstos desempeñan, situación que incluso puede llegar a generar corrupción económica dentro de la administración del sindicato.

8. El movimiento sindical se ha caracterizado, como factor económico en la colectividad productiva en los países, por desarrollar un papel de grupo de presión en la vida económica, ejerciendo un papel de presión en la economía por medio de la adopción de diversos mecanismos que logran alcanzar los fines propuestos.

Las características anteriores son una muestra del papel primordial que juega el movimiento sindical en la mayor parte de Estados, por medio de éstas se refleja el desarrollo del movimiento y como consecuencia el crecimiento ideológico de la clase proletaria. Las características del movimiento sindical permiten diferenciarlo de cualquier otro tipo de movimiento, por ser puntos distintivos de su actuar y de su estructura organizativa.

2.2 LOS SINDICATOS:

Hemos visto que uno de los elementos fundamentales de la relación de trabajo es la "Dependencia", de un hombre a otro, la cual, aunque en teoría tiene una configuración de "técnica", en realidad compromete la personalidad de los trabajadores, afectándolos tanto física, psicológica como moralmente.

Para superar tal dependencia aunque sea técnica, no bastan los comunes principios del derecho privado, basados en el concepto de la igualdad de las partes, que aquí no tiene lugar en la realidad económico-social y se requieren

institutos peculiares, sin aplicación ni existencia para ninguna otra vinculación patrimonial, y se necesitan también principios de Derecho Público. Uno de los Institutos Peculiares es precisamente el Sindicato.

Los Sindicatos se originan por la necesidad colectiva de los trabajadores de agruparse para la defensa de sus intereses, buscando de esta manera la abolición de la desigualdad en las condiciones de trabajo, para lograr así una mejora común en el ambiente laboral. El termino Sindicato es utilizado hoy en día por un sin número de Legislaciones. El Sindicato es un Sujeto de Derecho del trabajo, ya que al considerar a los sujetos de este derecho se deben de considerar a las organizaciones sindicales y no simplemente al patrono y al trabajador.

2.2.1 DEFINICIONES DE SINDICATO:

La voz *sindicato* sirve para designar muy diversas clases de asociaciones, con distintas finalidades; y así existen sindicatos agrícolas, financieros, de producción, crédito, venta, etc. Pero conviene reservar esta palabra para designar a aquellas asociaciones cuyos integrantes persiguen como fin la defensa de los intereses de la profesión a la que pertenecen sus miembros. El fin del sindicato es lo que caracteriza al mismo, y dicho fin, en los profesionales, no es otro que el robustecimiento de los intereses de la categoría frente a los intereses que le son impuestos.

El Sindicato es una organización colectiva laboral basada en principios de solidaridad y de justicia, que nace bajo el nuevo sistema de producción industrial con el objeto de defender los intereses colectivos que conforman las agrupaciones de trabajadores, por medio de acuerdos y acciones comunes que tienen el propósito de promover el desarrollo individual, familiar

y colectivo de ellos con la parte empresarial, sus organizaciones y el Estado mismo.

El sindicato profesional “es una Asociación de personas que ejercen la misma profesión y que tiene por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos, comerciales, industriales y agrícolas”⁵²

Podemos puntualizar nuestra concepción diciendo que es la asociación formada por individuos que se agrupan con una finalidad gremial y que persiguen el mejoramiento social y económico concertándose con el propósito de defender sus intereses laborales.

2.2.2 NATURALEZA JURIDICA DEL SINDICATO:

La Naturaleza Jurídica de los Sindicatos presenta tres tendencias a saber:

- 1-. *Estimarlo como sociedad de derecho privado*, posición inicial de derecho civil, con todas las consecuencias inherentes a ello que actualmente se encuentra rechazada, toda vez que falta en el sindicato la existencia del ánimo de reparto de un beneficio, unido a la falta de responsabilidad sindical, frente a la que indudablemente existe en las sociedades civiles y mercantiles como sustancial de las mismas.
- 2-. *Reputarlo como asociación, aunque también privada*, opinión intermedia, que sirve de transito al mantenimiento de su perfil laboral y autónomo, que aun sustentada en el marco puramente privado, supone una evolución desde la simple sociedad a la

⁵² Cabanellas, Guillermo, Ob. Cit. Pag.258

asociación, que mantiene indudables características institucionales.

- 3-. Personalidad laboral propia, tomando las dos características expuestas de modificar la clásica responsabilidad civil y dar un carácter objetivo a la voluntad, una personalidad autónoma y privativa del derecho del trabajo, de las que derivan una capacidad y atribuciones ajenas a las sociedades y asociaciones puramente privadas. Con base a la concepción del sindicato como sujeto del derecho laboral y debido a las características y finalidades perseguidas por el mismo, es conveniente determinar su naturaleza jurídica como una institución *sui generis* que no puede ser considerada como otras instituciones ya existentes en el derecho común.

Luego del análisis de las tres posturas anteriormente expuestas se puede concluir que la naturaleza jurídica de los sindicatos se encuentra determinada por su conexión con una clase social específica, condiciones de surgimiento propias, y fines y objetivos característicos e inherentes a los sindicatos como instituciones del derecho laboral, razón por la que es necesario considerar a las asociaciones profesionales o sindicatos como personas jurídicas, permanentes y se encuentran enfocadas a la obtención de beneficios totales para los integrantes de las mismas.

2.2.3 FINALIDADES DE LOS SINDICATOS:

Algunas de las finalidades a enumerar de los Sindicatos son las siguientes:

- * Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que

corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de que ellos nazcan.

* Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados.

* Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar las la aplicación de multas u otras sanciones.

* Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales, en general asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección establecidas en de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos.

* Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación.

* Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados.

* Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo.

* Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante estos y exigir su pronunciamiento.

* Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores.

* En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

No obstante que la finalidad fundamental de los sindicatos es la de representación de sus afiliados y de protección y resguardo de los trabajadores, pueden desarrollar actividades que les reportan ingresos, siempre que estas se encuentren contemplados en los estatutos, que no estén prohibidas por ley, y que el producto de dichas actividades sea destinado a fines sindicales o incremento de su patrimonio.

En el aspecto de relaciones humanas, al sindicato también le corresponde un rol que cumplir. Al margen de prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, las organizaciones sindicales deben estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación. Asimismo, están facultados para promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados. Además tiene atribuciones para canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y sus trabajadores.

2.2.4 DERECHOS DE LOS SINDICATOS:

Como Entes de Derecho Privado, los sindicatos tienen ciertos Derechos que les son conferidos por las leyes. Estos son:

- a) .Derecho a actuar como tal persona jurídica, el cual es sumamente amplio y es de la esencia del sindicato;
- b) . Derecho al nombre;
- c) .Derecho al Label.

En Cuanto al nombre, todo sindicato registrado tiene el derecho a utilizar aquella designación que ha elegido, reservándose su empleo, lo cual constituye un derecho del que no puede ser privado. Adoptada una denominación, no pueden constituirse otros sindicatos con el mismo nombre, que pueda dar origen a confusión. Pero es evidente que la voz sindicato no puede constituir el patrimonio de una determinada asociación profesional; y así todas las que tienen otra naturaleza pueden utilizarla agregando a la misma cualquiera otra denominación que la distinga de las similares.

2.2.5 CLASES DE SINDICATOS:

La legislación laboral de El Salvador, en el artículo 208 del Código de Trabajo, hace una clasificación de los sindicatos en: sindicato de gremio, sindicato de empresa, sindicato de industria, sindicato de empresas varias y sindicato de trabajadores independientes.

El Artículo 209 del mismo cuerpo normativo describe a cada una de las clases de sindicatos permitidos en El Salvador.

- 1 Sindicato de gremio: Es el formado por trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad;

- 2 Sindicato de empresa: Es el formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución oficial autónoma;
- 3 Sindicato de industria: Es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables;
- 4 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 puedan formar parte de un sindicato de gremio o de industria;
- 5 Sindicato de Trabajadores Independientes: Es el constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional.

También las asociaciones sindicales presentan diversas formas de clasificación, entre las que se pueden mencionar: dependiendo del reconocimiento legal las asociaciones sindicales pueden ser lícitas o ilícitas; son lícitas cuando han sido legalmente autorizadas y aquellas asociaciones de hecho que debido a su finalidad no están fuera de la ley. Pueden clasificarse como ilícitas aquellas asociaciones sindicales de hecho cuyos fines son contrarios al ordenamiento jurídico y por lo tanto se encuentran fuera de la ley; también, pueden clasificarse como ilícitas, aquellas asociaciones sindicales que en su actuar contradigan las finalidades del movimiento sindical.

Otra clasificación de las asociaciones sindicales se ve reflejada de acuerdo al territorio en el que estén establecidas y desarrollen su accionar; pueden ser locales, que son las que agrupan a los trabajadores o patronos de un pueblo o ciudad; municipales son las asociaciones que aglutinan a los trabajadores o patronos de un municipio determinado; regionales que pueden ser las representativas de varios sindicatos de varios municipios, incluidos en una región territorial determinada; y nacionales son las asociaciones sindicales cuyo alcance comprende el territorio de un Estado; esta última también puede verse reflejada en la existencia de un sindicato correspondiente a los trabajadores de una misma empresa que mantenga varios establecimientos a nivel nacional y por su magnitud económica puede enmarcarse en la clasificación de asociación sindical nacional, sin que sea necesaria la existencia de una federación. Las asociaciones sindicales también pueden ser clasificadas por la actividad desarrollada por sus miembros, las cuales pueden ser de trabajadores u obreros, patronales, de profesión, de industria, de obreros artesanales y de trabajadores intelectuales.

También las asociaciones sindicales pueden clasificarse dependiendo de las diversas modalidades de asociación en: a) libre o voluntaria, la primera es la que se produce por la voluntad de sus integrantes y no es impuesta, y la segunda es la que se deriva de una decisión del poder público; b) particular y oficial, la primera se origina por la voluntad simple de los particulares y la segunda considera al sindicato como un organismo de derecho público involucrado en la organización estatal; c) simple y mixta, la asociación simple agrupa a un solo tipo de elemento profesional sean estos de trabajadores o de patronos, en cambio, la asociación mixta agrupa a ambas categorías profesionales; y d) simples y complejas, las asociaciones simples son las que se integran primariamente por individuos, mientras que las complejas se integran por varias asociaciones sindicales.

La última clasificación de asociaciones sindicales es la que los divide en: gremiales o profesionales, de empresa, de oficios varios y mixtos; esta clasificación permite diferenciar sociológicamente a los integrantes de los sindicatos, al igual que la afinidad existente entre los grupos y la necesidad de incluir miembros que participen en un nivel administrativo de la industria o empresa, los cuales, por la división del trabajo no pueden organizarse por la limitación de labores de esa índole en la empresa; esta clasificación es la más aceptada y ha sido particularizada doctrinariamente.

Algunas legislaciones contemplan la posibilidad de existencia de sindicatos mixtos que agrupen a patronos y obreros, lo cual constituye un ideal de la colaboración de clases; a pesar de ello, esta posibilidad plantea una dificultad insuperable para su realización, por que los sindicatos tienen como fin la defensa y mejoramiento de los intereses profesionales, situación que generalmente entra en contradicción con los intereses patronales.

2.2.6 FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS:

El funcionamiento de los Sindicatos se basa por medio de un grupo de trabajadores que se encuentran afiliados al mismo, quienes a su vez conforman diversos organismos internos otorgándoles poder ejecutivo, de administración y de dirección, para lograr con esto sus fines pretendidos.

Junto a éstas existen otras actividades denominadas parasindicales, dentro de las cuales están comprendidas, la instrucción profesional, recreativas, cooperativas y culturales; éstas pueden ser enmarcadas dentro de la denominada actuación asistencial, la cual consiste en ocuparse del crecimiento profesional de sus afiliados y la cooperación en crear oportunidades de empleo a personas desocupadas, la implementación de

estos servicios se ha desarrollado en algunos Estados más que en otros, implementando labores informales de orientación sobre los empleos existentes para sus afiliados.

En consecuencia, algunas de las funciones principales de las organizaciones sindicales, son las siguientes:

1. Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajadores y cuando se reclame por las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados;
2. Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva a nivel de la empresa, y, asimismo, cuando previo acuerdo de las partes, la negociación involucre a más de una empresa. Suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;
3. Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo y de seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;
4. Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales.

En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente, de los servicios estatales respectivos;

5. Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación.
6. Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;
7. Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;
8. Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento;
9. Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos o servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio-económicas y otras; constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas;
10. Propender al mejoramiento del nivel del empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores;

11. En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

Las actividades anteriormente desarrolladas son encomendadas, en parte a los dirigentes sindicales, ya que ellos, son los encargados del crecimiento de las asociaciones de las que forman parte; también éstos tienen la responsabilidad de dar cumplimiento a las exigencias del sindicato, algunas de las principales son: la toma de iniciativas, el mantenimiento del equilibrio ante la existencia de subgrupos dentro del sindicato, dirigir las acciones combativas de sus miembros hacia la consecución de fines de la organización, etc.; por lo que es necesaria la adaptación de técnicas de estructuración para su adaptación a las necesidades primordiales de los sindicatos.

A parte de las funciones anteriormente mencionadas, los sindicatos, también presentan una incidencia dentro de las labores gubernamentales relacionándose con el poder público y los partidos políticos, razón por la que ha sido posible identificar el poder social que tienen los sindicatos. Esta relación entre el Estado, los partidos políticos y los sindicatos, tiene tres posturas diferentes en las cuales se enmarca la actuación de los sindicatos. La primera de ellas se presenta en los sindicatos apolíticos que son contrarios a las políticas estatales y al capitalismo como modo de producción adoptado por éstos.

También los sindicatos pueden ser apolíticos de acuerdo a su aceptación de las políticas estatales las cuales no cuestionan, dedicándose a la mejora de la posición contractual de sus afiliados, negando la política en general. Así mismo, los sindicatos pueden adoptar una postura de soporte conectándose

con partidos políticos de izquierda o derecha, en algunas ocasiones estos partidos son creados por los sindicatos los cuales apoyan financiera y masivamente a los partidos políticos, En El Salvador, los sindicatos no deben relacionarse con los partidos políticos, por disposición del Código de Trabajo, regulada en el artículo 229 inciso segundo del mismo.

2.3 LA LIBERTAD SINDICAL:

¿Qué se entiende por ella? ¿Tiene una significación especial como “libertad”?; tiene alcances individuales o colectivos o ambos a la vez?.

Anticipémonos que es un concepto difícil de definir, que requiere de un desarrollo previo.

Tal libertad está comprendida dentro del derecho General de asociación, pero la entidad sociológica y jurídica de ella ha llevado a desglosarla, sobre todo para ampararla frente a los hechos históricos protagonizados por los Estados, los empresarios y aun los mismos sindicatos, que de una manera u otra han pretendido “controlarla” o “limitarla” desde sus respectivos puntos de vista.

La Libertad de organización Sindical⁵³ aunque está comprendida en el derecho general de asociación, tiene perfiles propios derivados de sus fines peculiares de defensa y de lucha hasta con la huelga, ya que esto es completamente diverso a la libertad general (civil) de las asociaciones.

Juristas como Scognamiglio⁵⁴ desarrolla la tesis de ser la libertad el fundamento jurídico de la acción del sindicato al cual el sistema

⁵³ Macchiavello Contreras, Guido, ob. Cit. Pág. 116

⁵⁴ Macchiavello Contreras, Guido, ob. Cit. Pág. 116

constitucional (italiano) le confía funciones tan importantes como la tutela de los intereses profesionales y el desarrollo humano de los trabajadores.

La Libertad Sindical, materializando la “descentralización normativa” permite que los intereses colectivos profesionales, realicen su regulación normativa por ellos reclamada para su plena satisfacción, independientemente de la normativa estatal, que permanece en la esfera propia de los intereses generales”

Jurídicamente estamos en presencia de un Derecho Subjetivo Público, de los cuales son titulares el ciudadano y también las respectivas asociaciones profesionales.

Es un Derecho Público Subjetivo porque constituye una vinculación con el Estado, el cual a su respecto puede tener una actitud activa o pasiva. El Derecho de Libertad Sindical necesita por un aparte, el Reconocimiento del Estado, y por otra, la abstención de actos ejecutados por la autoridad que la Restrinjan.

2.3.1 DEFINICIÓN DE LIBERTAD SINDICAL:

Es El derecho que tiene todo trabajador de crear y organizar sindicatos de manera libre así como afiliarse y desafiliarse a los mismos sin ninguna injerencia por parte del Estado o de los mismos empleadores.

“La Libertad Sindical admite dos acepciones. Una genérica y política que expresa el medio con el cual los trabajadores esperan obtener la igualdad de la que en el hecho carecen con los patronos o, según los más extremistas, conseguir la eventual supremacía y hasta la existencia absoluta de la clase trabajadora en la sociedad del futuro. Otra específicamente profesional y

jurídica, que equivale a un conjunto de esenciales derechos profesionales de los trabajadores y sus asociaciones del trabajo, frente al Estado y a los empleadores”⁵⁵

Desde el punto de vista jurídico, la libertad sindical se entiende como la facultad que poseen los trabajadores de organizarse en sindicatos para así defender intereses comunes y gremiales, sin injerencia de particulares o administrativas, y cuyo contenido en los convenios 87, 98 y 151 de la OIT son principalmente:

1. Libertad de asociación, constitución y de organización sindical: La libertad de asociación sindical ofrece dos aspectos fundamentales; uno lo constituye el ejercicio positivo de la misma, el cual se refiere a la facultad del trabajador de asociarse uniendo su voluntad a la de otros sujetos para la unificación de sus actividades con medios inherentes a la reivindicación o defensa de intereses y derechos comunes de la clase profesional que representan; el segundo a retomar es el ejercicio negativo de la libertad sindical, el cual implica el derecho de negarse a celebrar un acuerdo de voluntades para la asociación a un sindicato; en consecuencia de todo lo anterior, contrario a la libertad de asociación sindical, existe la libertad de no asociación sindical. Posterior a la asociación sindical, se da la constitución de las organizaciones sindicales, con la que se crean y legitiman las mismas. Respecto de la organización sindical, ésta se considera como la facultad de estructuración interna de las organizaciones sindicales.

⁵⁵ Napoli, Rodolfo, A, Ob. Cit. Pag. 65

2. Autarquía sindical: Implica algunas facultades básicas ejecutadas por las organizaciones sindicales: a) la facultad constituyente que es el derecho de regirse por medio de estatutos creados por las mismas organizaciones sindicales; b) la facultad de autonomía interna reflejada en el derecho de designación de sus dirigentes, la libre deliberación, la auto administración de las organizaciones y la creación de servicios que se consideren necesarios para sus miembros; c) la facultad de acción sindical, es el derecho de ejercer actividades específicas, para lograr la reivindicación de objetivos laborales propios de las organizaciones; y, d) la facultad federativa con la que se logra una relación entre los diversos organismos sindicales, pudiendo conformarse en uniones horizontales, en las cuales todas las organizaciones integrantes se encuentran en un mismo nivel jerárquico; o bien en federaciones y confederaciones con organización vertical en la que existen organismos superiores e inferiores de acuerdo al desempeño laboral análogo realizado por los miembros de estas organizaciones.

3. La unidad y pluralidad sindical: en el mismo ámbito profesional pueden existir varios sindicatos, a los cuales les está reconocida la posibilidad social de conformación y la legitimidad jurídica; estas organizaciones sindicales están diferenciadas entre sí por diversos motivos, los cuales pueden ser: a) los medios utilizados para la disolución de conflictos de interés obrero-patronales; b) por las orientaciones ideológicas; y c) por los límites establecidos entre las especialidades del trabajo. La unidad y pluralidad sindical no siempre se ve reflejada en la libertad sindical y no debe ser impulsada malintencionadamente por el Estado; sin embargo, puede darse espontáneamente y, si se da el caso, es inevitable su reconocimiento jurídico ya que el hecho de prohibir por

medio de leyes esta pluralidad directa o indirectamente sería contradictorio a la libertad sindical.

2.3.2 CARACTERÍSTICAS DE LA LIBERTAD SINDICAL:

Por general, distintos se atiende a este aspecto distinguiendo entre la esfera individual y la colectiva así como también al sentido positivo y negativo. Se precisa como características esenciales o formas de manifestación de la libertad sindical –en cuanto al aspecto individual y positivo- los siguientes:

- a) El derecho de los trabajadores de constituir las asociaciones sindicales que estimen convenientes;
- b) la potestad de afiliación a las organizaciones sindicales ya constituidas;
- c) la permanencia en una asociación sindical;
- d) la reunión y desarrollo de las actividades sindicales (ejercicio de la actividad sindical);
- e) el peticionamiento ante las autoridades y los empleadores; y
- f) la participación en la vida interna de las asociaciones sindicales eligiendo libremente a sus representantes, ser electos y postular candidatos.

En cuanto al aspecto individual y negativo, que se refiere con ello a la consideración de la potestad de un individuo a no afiliarse a ninguna organización sindical (siendo que allí se agote la clasificación de las

características esenciales y merezca por ello la crítica de algunos doctrinarios).

Por otra parte, con relación al aspecto colectivo de la libertad sindical, que frente al Estado están planteados los tópicos sobre la exigencia de una autorización previa, así como también:

- a) . el derecho a constituir las organizaciones que se estime convenientes;
- b) . el derecho a redactar los estatutos y reglamentos;
- c) . el derecho de elegir libremente a sus representantes;
- d) . el derecho a organizar su administración; y
- e) . el derecho de no ser disueltas o suspendidas por vía administrativa.

Dentro, del aspecto colectivo de la libertad sindical, sus características o formas de manifestación frente al empleador; pueden ser las siguientes:

- a) . la no injerencia patronal; y
- b) . las subvenciones económicas

2.4 LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN:

Se pretende reconocer la más completa libertad de asociación, la cual tiende a que las personas sociales no encuentren traba alguna en su formación, siendo esta condición indispensable para la existencia del derecho sindical,

derecho que, al ser libre tiene la condición de ser usado por el individuo sin coacción alguna. Nadie puede ser impedido a formar parte, contra su voluntad, de un sindicato, pues nos encontraríamos con que lo que es un derecho se convierte en un deber. Lo mismo que nadie puede ser obligado a ingresar a una asociación, el individuo es libre para separarse de los sindicatos.

“La Libertad de no asociarse, es parte integrante de la libertad de asociación. No es posible, en su nombre, crear obligaciones coercitivas. Ella presupone en los individuos un derecho subjetivo, pero no es un deber, ya que si así fuera, se pervertiría su concepto... El asociacionismo compulsivo es la negación de la libertad, así como el derecho de asociación significa la consagración universal de la libertad individual.”⁵⁶

2.4.1 DEFINICIONES DE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN:

La libertad de asociación es un derecho humano que consiste en la facultad de unirse y formar grupos, asociaciones u organizaciones con objetivos lícitos, así como retirarse de las mismas. La libertad de asociación supone la libre disponibilidad de los individuos para constituir formalmente agrupaciones permanentes o personas jurídicas encaminadas a la consecución de fines específicos.

Otro concepto de derecho de asociación es determinado por su origen y finalidad como un derecho político, que representa una unión permanente de personas con un fin distinto al de reparto de utilidades, ya que, no persiguen ningún lucro para sí mismas.

⁵⁶ Cabanellas, Guillermo, Ob. Cit. Pag. 86

Como asociación profesional puede entenderse: “una asociación permanente de los trabajadores o dadores de trabajo que realizan una determinada actividad en una zona más o menos extensa, con el propósito principal de defender los intereses profesionales”

Existen dos clasificaciones de las asociaciones profesionales; una en atención a las profesiones desempeñadas por sus integrantes y la otra por el territorio en el cual desempeñan sus actividades; las organizaciones por territorio agrupan a las asociaciones de primer grado que realizan la misma actividad en una ciudad determinada, aglutinándolas en sectores regionales y nacionales, diferenciándose por el ámbito territorial en el que se encuentran y no por la actividad que desempeñan, ya que se dedican a la misma actividad.

La clasificación referida al carácter profesional se ve reflejada cuando las asociaciones de primer grado que representan la misma actividad se conglomeran en una federación, la cual representa a todos los sectores que se encargan de la misma profesión u oficio; dichas asociaciones pueden reunirse de igual forma en una agrupación más amplia, en la que estén comprendidos todos los trabajadores o empleadores de la actividad que representan las asociaciones profesionales, inclusive llegando a conformar una asociación tan amplia que podría abarcar a todos los trabajadores o empleadores de una nación.

2.4.2 RELACIÓN ENTRE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL:

La libertad de asociación pretende el reconocimiento más completo de la tendencia individual asociativa sin el establecimiento de límites para su

formación; doctrinariamente se concibe como condición indispensable para la existencia del derecho sindical y puede ser ejercido por los individuos sin coacción alguna. Lo anterior conlleva a la imposibilidad de afiliación obligatoria, debido a que se considera a los individuos como sujetos facultados para el ejercicio de la libertad de no asociación.

4.3 DISTINCIÓN ENTRE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL:

Es de considerar que el Derecho de Asociación dentro de su apreciación evolutiva e histórica, es un derecho de Primera Generación, que tiene una fuente material en la Constitución Francesa, por el contrario, el Derecho de Libertad Sindical es considerado un derecho de segunda generación puesto que es contemplado hasta finales del siglo XIX.

El Derecho de Asociación y el Derecho de Libertad Sindical muchas veces suelen ser confundidos, tomando a uno como sinónimo del otro y viceversa, sin embargo son dos instituciones distintas y las que a su vez presentan finalidades completamente distintas. en primer lugar, el derecho de asociación otorga la posibilidad de constituir grupos u organizaciones para desarrollar cualquier actividad lícita, referido a todos los seres humanos sin distinción, en cambio, la Libertad sindical, es reconocida de manera única a los patronos y empleados, teniendo un objeto determinado, por ser exclusivo para permitir la creación y organización de sindicatos, velando por una libertad concreta para el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, buscando la igualdad de fuerzas laborales con el capital, para lograr una mejor condición de vida.

El Derecho de Asociación es considerado el género, y el derecho de libertad sindical la especie. el primero genera un derecho común para todas las personas individuales o jurídicas y el segundo crea un derecho de excepción (Derecho Sindical) que solo puede ejercerse por los que pertenecen a una categoría profesional; por esta razón el derecho de libertad sindical, debe estar reglamentado en forma distinta por el Estado, al que se relaciona con el de las sociedades y asociaciones.

Otra distinción que genera ambos derechos, es que el Derecho de Asociación no puede ser considerado como derecho de libertad Sindical y es por el hecho de que el primero es otorgado a todas las personas en general por el contrario a lo que sucede con el derecho de libertad sindical, puesto que en algunos Estados puede ser ejercido de forma restrictiva, por no ser concedidos a todas las personas sin ninguna distinción.

CAPITULO III

MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL QUE CONTEMPLA EL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN

3.1 INSTRUMENTOS INTERNACIONALES QUE RECONOCEN EL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN:

En el marco del Derecho Internacional, existen diversos instrumentos que protegen el Derecho de libre sindicalización y de los derechos laborales en general. Todo ello ha sido producto de un esfuerzo unánime de la clase trabajadora a lo largo de la historia que hoy en día son reconocidos como principios y derechos de carácter Universal. Entre estos instrumentos podemos encontrar:

3.1.1 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS:

Este Instrumento de carácter Internacional, constituye una Declaración Multilateral en materia de Derechos Humanos, la que fue proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948.

Esta Declaración protege y reconoce de manera expresa el Derecho de Asociación Profesional o Sindicalización sin distinción alguna a toda clase de personas, con el único propósito de defender sus intereses.

“Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.⁵⁷

La Carta internacional de los Derechos Humanos es un gran avance dentro de la historia de los derechos humanos y representa una verdadera Carta Magna que marca la llegada de una humanidad en una etapa crucial, la adquisición consiente para los hombres de su dignidad y de su valor, De tal manera que el Derecho de Sindicación o Asociación Profesional, se constituye como el único derecho asociativo específico que mereció una consideración expresa en el texto de la Declaración de la Organización de las Naciones Unidas del 10 de Diciembre de 1948, reconociendo la libertad sindical en el proceso de desarrollo postguerra mundial el cual a su vez sirvió para una institucionalización de la Democracia.

3.1.2 DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE:

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre fue aprobada por la IX Conferencia Internacional Americana realizada en Bogotá en 1948, la misma que dispuso la creación de la Organización de Estados Americanos (OEA). Históricamente, fue el primer acuerdo internacional sobre derechos humanos, anticipando la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sancionada seis meses después

Dicha declaración establece o regula el derecho de toda persona natural de asociarse para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de diversa índole; procediendo a declararlo: “Toda persona tiene el derecho de

⁵⁷ Declaración Universal de los Derechos Humanos Artículo 23.4

asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden.”⁵⁸

3.1.3 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS:

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos es un tratado multilateral general que reconoce Derechos civiles y políticos y establece mecanismos para su protección y garantía. Fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, suscrito por El Salvador el 21 de Septiembre de 1967, Ratificado el 23 de Noviembre de 1979 y Publicado en el Diario Oficial número 218, Tomo 265, de fecha 23 de noviembre de 1979.

Dicho pacto lo manifiesta literalmente:⁵⁹

“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

⁵⁸ Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre artículo 22

⁵⁹ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 22

al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3. 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”.

Estableciendo el derecho que tiene toda persona natural de asociarse libremente con otras, formar sindicatos y afiliarse a los ya existentes.

3.1.4 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES:

Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, por resolución número 2,200 (XXI) de fecha 16 de diciembre de 1966; fue suscrito por El Salvador el 21 de septiembre de 1967, ratificado el 23 de noviembre de 1979 y publicado en el Diario Oficial número 218, Tomo 265, de fecha 23 de noviembre de 1979.

Es un instrumento jurídico internacional que busca como fin principal el reconocimiento entre los Estados suscriptores de todos los derechos económicos, sociales y culturales inherentes a toda persona humana.

Dicho pacto dispone literalmente: ⁶⁰

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

⁶⁰ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 8

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente 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 prescribe 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 el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;
- 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”.

Se establece de esta manera el derecho que toda persona posee de fundar sindicatos, afiliarse a los que ya existen, respetando como única obligación, los estatutos de los mismos.

3.1.5 CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS:

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (también llamada Pacto de San José de Costa Rica) fue suscrita, tras la Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos, el 22 de noviembre de 1969 en la ciudad de San José de Costa Rica, y fue suscrita en nuestro país según Decreto Legislativo número 319, del 30 de marzo de 1995, publicado en el Diario Oficial número 82, Tomo 327, del 5 de mayo de 1995.

Regulando el derecho de Asociación Profesional de manera literal: ⁶¹

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.
2. El ejercicio de tal derecho sólo puede 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 o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas 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”.

⁶¹ Convención Americana sobre Derechos Humanos artículo 16

3.1.6 PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. “PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”:

Este Protocolo Multilateral fue suscrito el 17 de noviembre de 1988, ratificado el 30 de marzo de 1995 y publicado en el Diario Oficial número 82, Tomo 327, de fecha 05 de mayo de 1995.

Este instrumento jurídico busca consolidar un régimen de libertad personal y de justicia social dentro del cuadro de las instituciones democráticas, fundado bajo el respeto de los derechos esenciales de todos los hombres.

Dicho Instrumento regula el Derecho de Asociación Profesional de manera literal “El derecho de los trabajadores a Organizar sindicatos y afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados Partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados Partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente.”⁶²

De esta manera se garantiza el Derecho de Asociación Profesional de toda persona, teniendo como novedad la posibilidad establecida de manera expresa, de formar federaciones y confederaciones, organizaciones de carácter internacional, etc. De ello cabe mencionar, que a pesar de haber sido ratificado y suscrito por nuestro País, este artículo se estableció como materia de reserva del mismo

⁶² Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. “Protocolo de San Salvador” , artículo 8

3.1.7 CONVENCIÓN DE VIENA SOBRE EL DERECHO DE LOS TRATADOS:

Dicha convención data del 23 de mayo de 1969, y en su artículo 27 literalmente dispone: “Ningún Estado podrá alegar disposiciones de derecho interno para justificar el incumplimiento de Tratados Internacionales”.

Esta disposición se constituye como la fuente principal de carácter normativo de la que se derivan obligaciones y responsabilidad Internacional para todos los Estados que no respeten e incumplan Tratados Internacionales que ya están ratificados anteponiendo disposiciones de carácter interno.

3.1.8 CONVENIO NO. 87. RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN:⁶³

El convenio 87 establece diversos principios en materia de Libertad sindical, considerando las necesidades de la época en materia laboral, aunado a la inexistencia en tal fecha de garantías laborales que fuesen acogida tanto por los trabajadores y empleadores. Presenta pues una innovación en materia sindical en la sociedad Venezolana, estableciendo algunos principios y garantías que, indudablemente, benefician a los sujetos de la relación laboral.

Presenta pues una innovación en materia sindical en la sociedad Salvadoreña, estableciendo algunos principios y garantías que,

⁶³Los convenios fueron ratificados por Medio de los Decretos Legislativos Números 74, 75, 76, 77 y 78 con fecha 24 de Agosto de 2006 y publicado en el Diario Oficial N° 159, Tomo 372 del 29 de Agosto del año 2006.

indudablemente, benefician a los sujetos de la relación laboral. Reconoce el Derecho de Sindicación de los trabajadores y empleadores, sin ningún tipo de distinción; tanto públicos como privados, sin limitaciones de sueldo, cargos laborales etc; sin la necesidad de autorización pública o por parte de los organismos gubernamentales, reafirmando el Derecho de huelga, a libre elección por parte de los trabajadores empleadores, a suscribirse a los sindicatos que crean convenientes, así como también la libertad de crear leyes y reglamentos sin necesidad de la aprobación de autoridades públicas, que obviamente no vayan en contra del orden público, y no violenten las disposiciones legales sobre la forma, objeto y medios para constituirse en sindicato.

Los principios esenciales considerados en este Convenio, que comprenden las distintas facetas de la vida sindical, son los siguientes:

Reconocimiento del derecho de sindicación: El derecho de sindicación corresponde a "los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción." Esta frase debe entenderse en un sentido muy amplio, ya que no abarca sólo al asalariado en relación subordinada, sino que también a los trabajadores a domicilio, del sector informal, a los empleados públicos, de zonas francas, etc. (Artículo 2 del C.87). Eventualmente pueden ser excluidos por la legislación nacional las fuerzas armadas y la policía (Artículo 9).

Creación de organizaciones: "Las organizaciones deben poder constituirse libremente sin autorización previa, por parte de la autoridad pública" (Artículo 2 C.87).

Libre elección del tipo de organizaciones: Se garantiza a los trabajadores y empleadores el derecho de constituir las organizaciones que estimen

convenientes, así como el afiliarse a las mismas, "con la sola condición de observar los estatutos de las mismas" (Artículo 2 C. 87).

Funcionamiento de las organizaciones: Las organizaciones estarán libres de la injerencia de las autoridades públicas al ejercer su derecho a "redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y al formular su programa de acción" (Artículo 3 C. 87).

Disolución o suspensión: "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa" (Artículo 4 C. 87). La única forma en la que procede la disolución o suspensión de un asociación sindical es por vía judicial acorde a lo expresado en las norma de cada legislación.

Creación de Federaciones y Confederaciones: "Las organizaciones... tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas" (Artículo 5 C. 87). Este artículo genera una protección para las asociaciones sindicales en relación a la conformación de federaciones y confederaciones por ellas mismas. Las garantías previstas en "los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones" (Artículo 6 C. 87). Debido a que las federaciones y confederaciones se constituyen por organismos sindicales, se regula el funcionamiento de las mismas como sujetos del derecho sindical.

Afiliación internacional: "Toda organización, federación o confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores" (Artículo 5 C. 87). Por ser éstas sujetos del

derecho sindical, el Convenio les otorga el derecho de creación, afiliación e integración de entes internacionales para la defensa de sus intereses colectivos.

Personalidad jurídica: "La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2,3 y 4 de este Convenio". (Artículo 7 C. 87). El reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos debe estar enfocado a la protección y al reconocimiento de los derechos sindicales, ya que esto es necesario para la creación de organizaciones sindicales, el establecimiento de una libre elección del tipo de organizaciones y garantizar el buen funcionamiento de las mismas, su disolución o suspensión deberá llevarse a cabo únicamente por vía judicial y no administrativa.

Las organizaciones y la legalidad: "Al ejercer los derechos que se les reconocen..., los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados,...a respetar la legalidad". "La legislación no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio". (Artículo 8 C. 87). Este artículo limita el actuar de las organizaciones sindicales a los preceptos legales establecidos en las legislaciones, relacionados con los derechos de la sociedad en general; sin embargo, tales regulaciones deben ser orientadas de tal forma que no contraríen las disposiciones establecidas en el Convenio número 87 de la OIT.

Derecho de Huelga: Aun cuando este derecho no se reconoce de forma expresa en este Convenio, ni en ningún otro Convenio de la OIT, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT siempre lo ha considerado como constitutivo de los derechos básicos de los trabajadores y sus organizaciones en la defensa de sus intereses laborales.

Derecho a la Negociación Colectiva: en base a la libertad que las organizaciones tienen para definir y desarrollar sus actividades y programas de acción, el convenio reconoce la libre negociación de condiciones de trabajo de los trabajadores afiliados a un sindicato, con el fin del establecimiento de garantías laborales y mejores condiciones en la prestación del trabajo (Artículo 3 C. 87).

3.1.9 CONVENIO NO. 98. RELATIVO A LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA:⁶⁴

El convenio número 98, por su parte, presenta el siguiente contenido: Protección frente a la discriminación anti sindical, prohibición de actos de injerencia por parte del empleador, fomento de la negociación colectiva y la adopción de medidas para reglamentar las condiciones de trabajo por medio de contratos colectivos frente a los empleadores. Los principios básicos contenidos en el Convenio son los siguientes:

⁶⁴ Ibidem

Discriminación anti sindical: "Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo". La protección debe existir tanto en el momento de la contratación como durante el desarrollo de la relación de empleo, y por lo tanto dicha protección debe ejercerse contra todo acto que tenga por objeto:

a." sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b. despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo." (Artículo 1 del C.98).

Este Convenio establece una protección generalizada para los trabajadores afiliados o no a un sindicato frente a los empleadores, limitando el actuar de éstos en cuanto al menoscabo de condiciones laborales o discriminación contractual en contradicción con la libertad de afiliación profesional, ya que ninguna persona puede ser excluida o discriminada por su pertenencia o pretensión de afiliación a un sindicato.

Actos de injerencia: "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.". "Se consideran actos de injerencia,..., principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de

trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores." (Artículo 2 C. 98). Este artículo regula la autonomía en el funcionamiento de las asociaciones sindicales, las que no pueden encontrarse condicionadas por otras organizaciones, ya sean de trabajadores, empleadores e incluso los patronos, directa o indirectamente, ya que ésto resulta contrario a los principios de las organizaciones sindicales.

Garantía institucional: Dada la importancia del aspecto procesal en la aplicación efectiva de estas normas, el Convenio prevé la obligación de crear, "organismos adecuados a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación" (Artículo 3 C. 98). Para la protección del buen funcionamiento de las asociaciones sindicales, es necesaria la creación de instituciones encaminadas a tutelar los derechos sindicales.

El Convenio 98, así como aborda la protección sindical, también constituye un instrumento de la OIT que contiene principios básicos en materia de negociación colectiva. Estos son:

Fomento de la negociación colectiva: "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 parte, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo". (Artículo 4 C. 98). De acuerdo al o anterior, es procedente la legitimación de la negociación colectiva de trabajo y por

consiguiente el uso de medidas de presión para lograr una mejora en las relaciones laborales.

3.1.10 CONVENIO N° 151 SOBRE LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION Y LOS PROCEDIMIENTOS PARA DETERMINAR LAS CONDICIONES DE EMPLEO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA:

Este convenio también es llamado Convenio sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, adoptado el 27 de junio de 1978 por la Conferencia General de la OIT.

El cual tiene como objetivo: “que los empleados públicos gocen de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo la cual se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;
- b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.⁶⁵

Este convenio consta de siete partes; puede resumirse en varios aspectos:

La primera se refiere al campo de aplicación a todas las personas empleadas por la Administración Pública, define las expresiones empleado público y

⁶⁵ Convenio 151 de la OIT artículo 4

organización de empleados públicos, realiza a su vez una distinción entre algunos tipos de empleos en la función pública

En relación al campo de aplicación establece que comprende a todas las personas empleadas por la administración pública, a medida que no les sean aplicables disposiciones más favorables que otros convenios internacionales de trabajo, dejando a la legislación nacional la facultad de determinar hasta qué punto lo será para ciertos empleados de alto nivel de confianza o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial, así como las fuerzas armadas y la policía.

La segunda parte se refiere a la protección del derecho de sindicación de los empleados públicos con disposiciones para proteger a los empleados públicos contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo y protege las organizaciones contra actos de injerencia, en su constitución funcionamiento y administración, de parte de las autoridades públicas.⁶⁶

La tercera parte, consigna disposiciones tendientes a conceder facilidades a los representantes de las organizaciones de empleados públicos para el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas, siempre que no se perjudique el funcionamiento eficaz de la administración o servicio que deben de prestar en su calidad de empleado.

El contenido de la cuarta parte prevé que si es necesario deben adoptarse medidas para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de

⁶⁶ Gómez, Susana Carolina. El Derecho de Sindicación de los Empleados Públicos a Partir de la Ratificación de los Convenios de la OIT 87, 98, 135, y 151 y la Declaración de Inconstitucionalidad del Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT” Tesis, Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, San Salvador, 2008 Pág. 76

procedimiento de negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos, respecto a la fijación de las condiciones de empleo o de cualquier otro método que permita a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

La quinta parte del convenio, se refiere a la solución de conflictos relacionados con la determinación de las condiciones de empleo, disponiendo que debe tratar de lograrse por medio de la negociación colectiva entre las partes mediante procedimientos independientes e imparciales como la mediación, la conciliación y el arbitraje.

El contenido de la sexta parte, establece que los empleados públicos al igual que los demás trabajadores, deberían gozar de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical a reserva solamente de las obligaciones inherentes a su condición y a la naturaleza de sus funciones.

Finalmente la séptima parte contiene las disposiciones finales que regulan lo relativo al procedimiento para la ratificación y denuncia del convenio.

3.1.11 CONVENIO N° 154 SOBRE EL FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

Es adoptado el 3 de junio de 1981. En un principio refiere su aplicación a todas las ramas de la actividad económica, limita su campo de aplicación: a) remitiéndolo a las legislaciones nacionales respecto de las fuerzas armadas y

de la policía y b) permitiendo una particular aplicación para los empleados públicos: “en lo que se refiere a la Administración Pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este convenio”.

Su artículo 9 destaca expresamente que “El presente Convenio no revisa ningún convenio ni ninguna recomendación internacional de trabajo existentes”. Puede concluirse entonces, como ya ha señalado tantas veces la doctrina, que a la luz de las normas internacionales y en cuanto se refiere a los funcionarios públicos, un Estado no debe necesariamente reconocer el derecho a la negociación colectiva, si bien, alternativamente, deberá en tal caso establecer otros métodos de participación de los funcionarios públicos en la determinación de las condiciones de trabajo.

3.1.12 CONVENIO N° 135 CONVENIO RELATIVO A LA PROTECCION Y FACILIDADES QUE DEBEN OTORGARSE A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA:

Adoptado en la 56 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en Ginebra el 23 de junio de 1971

Instrumento internacional que consta de un preámbulo y catorce artículos; al cual el Gobierno de El Salvador se adhirió por medio del Acuerdo Ejecutivo N° 576 de fecha 12 de agosto de 2006.

Este convenio tiene como objetivo: “que los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo

acto que puede perjudicarlos, incluidos el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de sus afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor”⁶⁷

El convenio define la expresión representantes de los trabajadores, señala la colaboración que debe existir entre representantes tanto de la empresa, como de los sindicatos, establece la protección que deben tener los representantes de los trabajadores ante un despido, señala las facilidades que se les deben conceder para permitirles un desempeño rápido y eficaz de sus funciones, esto en razón de su condición de representantes.

3.2 LEGISLACION NACIONAL:

3.2.1 CONSTITUCION DE LA REPUBLICA:

A nivel universal el Derecho como sistema normativo compuesto por una inmensa gama de ordenamientos jurídicos; reconoce una estructura jerárquica, que en esencia constituye un mecanismo para solventar los problemas de integración de las leyes, que se dan o que pueden darse en todas las ramas que lo conforman. Dentro de esta estructura o rango jerárquico se encuentra la Constitución de la República, la cual constituye la Ley Suprema para todos los estados incluyendo el nuestro, que orientan su sistema jurídico bajo este principio; ya que establece las bases sobre las cuales se edifica todo el ordenamiento jurídico, regulando principios

⁶⁷Decreto Legislativo N° 75 publicado en el Diario Oficial N° 159, Tomo 372 del 29 de agosto de 2006. Pág. 18

fundamentales que posteriormente deben ser desarrollados en leyes secundarias.

La Constitución de la Republica de El Salvador da pautas muy concretas en relación con la asociación de los trabajadores, tal es el caso, que en su artículo 7 se manifiesta: “Los habitantes de El Salvador tienen derecho de asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto licito. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”.

La libre asociación "constituye un ámbito de autonomía complejo que alcanza tanto al derecho para crear asociaciones, el derecho subjetivo individual a asociarse, como al establecimiento de unas condiciones de libre desenvolvimiento de aquéllas, el régimen de libertad para las asociaciones"⁶⁸

Sobre el fundamento e importancia del derecho a asociarse libremente ha sostenido la Sala de lo Constitucional que tal derecho, "al igual que muchos otros derechos, deriva de la necesidad social de solidaridad y asistencia mutua. De ahí que el ejercicio de dicho derecho se traduzca en la constitución de asociaciones de todo tipo que, con personalidad jurídica propia y una cierta continuidad y permanencia, habrán de servir al logro de los fines, a la realización de las actividades y a la defensa de los intereses coincidentes de los miembros de las mismas. Es así como, de esta forma, surgen los partidos políticos, sindicatos, asociaciones y colegios profesionales, sociedades mercantiles, fundaciones culturales, de beneficencia y de ayuda mutua, comités de lucha y de defensa, centros y clubes deportivos, etc. De la incidencia de los múltiples tipos de expresión del

⁶⁸ Sentencia de 23-III-2001, Inc. 8-97, Considerando VII

derecho de asociación en la vida política, económica, social y cultural del país, puede colegirse la importancia que reviste este derecho fundamental”⁶⁹

Dicha libertad de asociación es expresada de igual manera en el artículo 47 de la Constitución de la Republica, donde se sientan las bases generales del funcionamiento de un sindicato: “los patronos y trabajadores privados, sin distinción de su nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de su respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrá los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones.

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

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

⁶⁹ Sentencia de 8-X-1998, Amp. 23-R-96, Considerando III.

Como no hay una disposición expresa de libertad de asociación a los empleados públicos, éstos utilizan el derecho de asociación como derecho individual.

La Constitución de la Republica de El Salvador también trata acerca de acciones que utilizan los sindicatos para obtener sus fines determinados, tales como la huelga y el paro; lo anterior se encuentra estipulado de manera clara en su artículo 48: “Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecidas por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento en que éstos se inicien.

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

No obstante dichos derechos se les ven limitados con la prohibición expresa en el artículo 221 el cual hace una excepción: “Se prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos”. Por lo tanto los empleados públicos y municipales tienen prohibido este derecho, notándose una desigualdad social; no obstante que el artículo 3 de la misma Constitución expresa que todos somos iguales ante la ley, teniendo todos los mismo derechos y este artículo es una contradicción, pues limita el ejercicio de este derecho a un gran sector de la población laboral como lo es el público. Encontrando la definición legal de huelga en el artículo 527 del Código de Trabajo, que dice Huelga “Es la suspensión colectiva de trabajo, concertada por una pluralidad de trabajadores con el propósito de obtener una finalidad determinada”.

De acuerdo a las disposiciones de la Constitución en sus artículos 48 y 221 se entiende que los derechos de sindicalización y huelga se encuentran prohibidos para los empleados públicos y municipales no obstante que estos derechos deberían ser reconocidos de manera generalizada, pues de otra forma se está en contra de los mismos principios constitucionales expresados en la carta magna, así como en instrumentos internacionales, como en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En los artículos 1,2 y 3 de la Constitución, El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y fin de toda actividad del Estado, por lo que debe de hacerse una realidad la justicia, la seguridad jurídica y el bien común. Todos tienen el derecho a que se les respeten sus garantías enmarcadas en la Constitución, por ser iguales ante la ley y así poder gozar de todos los derechos que les asisten y lograr una justicia social en el país.

El Artículo 144. Regula lo referente a los Tratados y establece que "Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República..." , este artículo tiene injerencia en nuestro tema de investigación en cuanto que El Salvador ratificó el 24 de agosto de 2006 una serie de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo en los que se contemplan una serie de tratados que contemplan principios internacionales y que por lo tanto son leyes vigentes.

Es importante aclarar que no existe disposición legal que prohíba a los trabajadores públicos el derecho de constituir asociaciones profesionales o sindicato, la Constitución menciona derechos de los trabajadores en general. Por lo anterior debe de relacionarse el Art. 8 Cn., que dice: "Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni a privarse de lo que ella no prohíbe"

Si bien es cierto el Art. 48 Cn, dice que: “Los trabajadores tienen derecho a la huelga, y los patronos al paro”, aquí la ley es clara y relaciona al trabajador y al patrono, en ningún momento priva al trabajador público de formar sindicatos, además en la ley del Servicio Civil no hay disposición alguna que prohíba la sindicalización, por tanto este derecho queda libre de ejercerlo para velar por los intereses colectivos en el derecho laboral.

3.2.2 LEGISLACION SECUNDARIA:

3.2.2.1 CODIGO DE TRABAJO:

Para la creación del primer código de trabajo en el año de 1963, se encontraba bajo la necesidad de delimitar el campo de aplicación, pues en esta constitución no se tomaba en cuenta a los empleados públicos, ya que en su artículo 2 de manera expresa dice que solo regularía empleados y patronos privados, municipales e instituciones oficiales autónomas y semiautónomas como parte del Estado, cuando contrataren como personas de derecho privado. Pero en el artículo 3 del mismo código, se reafirmaba que cuando alguna persona de esas instituciones contratara como persona de derecho público, no serían regidas por ese código.

Ese mismo artículo, en su última parte denotaba la presencia de la constitución de 1962, al reconocerles a los empleados de las instituciones autónomas su derecho de formar sindicatos. La interpretación de dicho artículo generó ciertas dudas, pues no quedaba claro cuando se contrataba a personas como empleados públicos y en qué casos como privados, tal situación produjo que en los tribunales no hubiera uniformidad de criterio en la aplicación de la ley.

Por este mismo hecho el Ministerio de Trabajo y Previsión social elaboró un anteproyecto de código de trabajo para resolver dicha problemática.

En 1972 se reforma nuevamente el artículo 2 del Código de Trabajo ya citado y que hasta la fecha se mantiene así:

“Las disposiciones de este código regulan:

- a) Las relaciones de Trabajo entre los patronos y trabajadores privados y
- b) Las relaciones de trabajo entre el Estado, los municipios, las instituciones oficiales autónomas y semiautónomas y sus trabajadores

No se aplica a este código cuando la relación que une al Estado, Municipios, las instituciones oficiales autónomas y semiautónomas con sus servidores, fueren de carácter público y tuvieren su origen en un acto administrativo, como el nombramiento de un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de dichas instituciones o en los presupuestos municipales, o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.

Para los efectos del presente código el Instituto Salvadoreño del Seguro Social se considera como institución oficial autónoma.

Los empleados y obreros de las instituciones oficiales autónomas o semiautónomas tienen del derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos y de celebrar contratos colectivos de conformidad a las disposiciones de este código”.⁷⁰

⁷⁰ Decreto Legislativo N° 182, Diario Oficial N° 209 Tomo 237 del 10 de noviembre de 1972.

Este artículo hace una división taxativa puesto que excluye a cierta categoría de empleados al no mencionar a los empleados públicos, determinando que a estos serán regulados por diferentes leyes en este caso es la Ley del Servicio Civil y la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa y otros reglamentos además de las leyes propias de cada institución del Estado; así mismo delimita el sector de trabajadores a quienes se les reconoce el derecho de asociación, sindicalización y contratación colectiva, no mencionando a los empleados públicos, por lo que resulta necesario buscar en otros cuerpos normativos donde estos derechos se les han reconocido a estos empleados estatales.

Si bien es cierto el artículo 204 establece “Tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas: a) Los patronos y trabajadores privados; b) Los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas”. El derecho a formar sindicatos y a la contratación colectiva, le corresponde solo a los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, por otro lado, a los empleados del gobierno central y a los municipales no se les permite el ejercicio de ninguno de estos derechos colectivos, por lo que no pueden participar en la creación ni regulación de las condiciones de trabajo las cuales regirán la prestación de sus servicios. Al privar a los empleados públicos de estos derechos universalmente reconocidos e inherentes a los trabajadores, se les empuja a la creación de sus propias organizaciones al margen del derecho laboral, que en la práctica actúan como verdaderos sindicatos con una lucha muy marcada en el devenir de la historia hasta llegar a declarar huelgas de hecho, para defender sus derechos e intereses.

El Código de Trabajo en el libro segundo “Derecho Colectivo del trabajo” regula en su título primero “Las Asociaciones Profesionales”, dividiéndolos en los siguientes capítulos:

CAPITULO I: “DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL Y SU PROTECCION”

En sus artículos 204-207, regula las personas que tienen el derecho de formar Asociaciones Profesionales o sindicatos, una serie de prohibiciones referentes a tal derecho, así como el ejercicio de los mismos.

CAPITULO II “CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS”

En sus artículos 208-216 regula y establece las clases de sindicatos que se pueden formar, requisitos para su formación, constitución y participación en los mismos.

CAPITULO III “ESTATUTOS”

En sus artículos 217 y 218, regula el derecho que tienen los interesados de formar un sindicato, de redactar libremente sus estatutos sindicales, dentro del respeto de la Ley y de la Constitución estableciendo una serie de requisitos para su aprobación.

CAPITULO IV “PERSONALIDAD JURIDICA”

En su artículo 219, establece los requisitos que se deben cumplir, el procedimiento a seguir y la institución pública a la que deben acudir las asociaciones profesionales o sindicatos ya constituidos para obtener su personalidad jurídica.

CAPITULO V “GOBIERNO DE LOS SINDICATOS”

En sus artículos 220 y 221, establece los organismos que ejercerán el gobierno de los sindicatos, como lo son las Asambleas generales y seccionales, y las Juntas Directivas, disponiendo cuál de ellas es la máxima autoridad de la Asociación Profesional, así mismo establecen sus atribuciones y su marco de actuación.

CAPITULO VI: “JUNTAS DIRECTIVAS”

En sus artículos 224-227, se encarga de regular las clases de Juntas Directivas, estableciendo los requisitos para su constitución, ingreso y las obligaciones de las mismas.

CAPITULO VII: “DE LAS ATRIBUCIONES Y PROHIBICIONES A LOS SINDICATOS Y DE SUS SANCIONES”.

En sus artículos 228-234, se encarga en definitiva de establecer las atribuciones, funciones y prohibiciones de los sindicatos por otra parte, regula los tipos de sanción que se pueden imponer a las Asociaciones Profesionales por contravenir las disposiciones legales pertinentes.

CAPITULO VIII: “DE LA LIQUIDACION DE LOS SINDICATOS”

En sus artículos 235-247, establece el procedimiento administrativo que se debe seguir para poder llevarse a cabo la liquidación del sindicato, previa disolución del mismo.

CAPITULO X “FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES”

En sus artículos 257-263, regula lo pertinente a los requisitos, procedimiento y atribuciones de las federaciones y confederaciones de trabajadores y empleadores.

3.2.2.2 LEY DEL SERVICIO CIVIL:

Dicha ley fue publicada en el Diario Oficial numero 239, Tomo número 193, del 27 de diciembre de 1961, entro en vigencia el 1 de mayo de 1962. Esta ley está fundada en el artículo 219 de la Constitución que literalmente dice: “- Se establece la carrera administrativa. La ley regulará el servicio civil y en especial las condiciones de ingreso a la administración; las promociones y ascensos con base en mérito y aptitud; los traslados, suspensiones y cesantías; los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten; asimismo garantizará a los empleados públicos a la estabilidad en el cargo”.

Tiene como finalidad regular las relaciones entre el Estado y el Municipio con sus funcionarios y empleados, y garantizar la protección de estos y la eficiencia de la administración pública y municipal, y organizar la carrera administrativa mediante la selección y promoción del personal sobre la base del merito y la aptitud. Creando para ello orgánicamente el Tribunal de Servicio y sus atribuciones.

Regula especialmente las condiciones de ingreso a la administración, las reglas relativas a promociones, ascensos, traslados, suspensiones y cesantías de los funcionarios y empleados comprendidos en la carrera administrativa; y los recursos contra las resoluciones que los afecten.

3.2.2.3 LEY REGULADORA DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS NO COMPRENDIDOS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA:

Esta ley tiene su fundamento legal en los artículos 11 inciso primero de la Constitución y el artículo 219 de la Constitución, anteriormente mencionado, el artículo 11 literalmente dice: “Ninguna persona puede ser privada del derecho a la vida, a la libertad, a la propiedad y posesión, ni de cualquier otro de sus derechos sin ser previamente oída y vencida en juicio con arreglo a las leyes; ni puede ser enjuiciada dos veces por la misma causa”.

Según el artículo 4 de la Ley de Servicio Civil existen ciertos funcionarios y empleados que esa ley excluye de la Carrera Administrativa; esto ocasiono en la aplicación práctica de dicha ley que algunos casos no estaban contemplados en la Constitución n en esta ley, ante esta realidad los funcionarios y empleados públicos que se encontraban en esas circunstancias al ver violentados sus derechos recurrían al amparo constitucional, por considerar que se les violentaba el derecho de audiencia, que la Constitución de la República en su artículo 11 concede a toda persona. Para corregir estos hechos, la Asamblea Legislativa considerando que es un mandato constitucional garantizar el derecho de audiencia emitió la presente ley.

El objeto de esta ley es que ningún empleado público sea privado de su empleo o cargo sin ser previamente oído y vencido en juicio con arreglo a la ley.

Esta ley es aplicada en todos los casos donde no exista un procedimiento que sea específico señalado por las leyes secundarias.

3.2.2.4 LEY DE ASOCIACIONES Y FUNDACIONES SIN FINES DE LUCRO:

Instrumento jurídico que fue publicado en el Diario Oficial número 238, Tomo número 333 del 17 de diciembre de 1996.

Ley que fue creada con el objeto de establecer las disposiciones pertinentes que regulen la actividad y funciones de las Asociaciones y Fundaciones sin fines de lucro, a través de un registro que sirva como instrumento de publicidad formal de su creación, organización y dirección, y a su vez, que brinde seguridad jurídica a dichas personas, a sus miembros y a terceros que contraten con ellas.

3.2.2.5 REGLAMENTO DE LA LEY DE ASOCIACIONES Y FUNDACIONES SIN FINES DE LUCRO:

Publicado en el Diario Oficial número 153, Tomo número 336, del 21 de agosto de 1997.

Ordenamiento jurídico que se encarga de establecer las disposiciones procedimentales que posibilitan la mejor aplicación de la Ley de Asociaciones y Fundaciones sin fines de lucro, la cual a su vez establece el régimen jurídico especial que se aplicará a dichas entidades.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DOCTRINARIO JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO CONSTITUCIONAL DE SINDICALIZACIÓN EN EL SALVADOR

Debemos partir de hecho de que el Estado requiere de personas físicas que formen y exterioricen su voluntad⁷¹, que desarrollen sus fines, tanto los llamados esenciales, referidos a su propia existencia y conservación o a garantizar condiciones mínimas de convivencia (seguridad interior, administración de justicia, relaciones exteriores, defensa nacional, actividad financiera, etc.), como los sociales, destinados a hacer mejor y más útil la convivencia misma.

El Término Administración Pública no ha de ser tenido para efecto de analizar las relaciones laborales del Estado con sus servidores, en el sentido restringido al que nos lleva una visión orgánica de las funciones públicas, es decir, identificado “con uno de los poderes en los que se haya depositada la soberanía del Estado, es decir, con el Poder Ejecutivo”⁷².

Más bien, dicho término es referido dentro de este campo a todos los entes públicos, entendidos en los términos de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

- a) El Poder Ejecutivo y sus dependencias, inclusive las instituciones autónomas, semiautónomas y demás entidades descentralizadas del Estado;
- b) Los Poderes Legislativo y Judicial y los organismos independientes, en cuanto realizan excepcionalmente actos administrativos; y

⁷¹ Fragga, Gabino, Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, México 1966, pág. 129

⁷² Ídem, pagina 119.

c) El Gobierno Local.⁷³

En igual sentido es aplicado el termino Administración Pública en la Ley de Servicio Civil, la cual al determinar su alcance establece que quedan sujetos a sus disposiciones “Los funcionarios y empleados de la Administración Pública y Municipal y de los organismos descentralizados de las mismas que no gocen de autonomía económica y administrativa”⁷⁴. Y luego establece: “Habrá una comisión en cada una de las siguientes dependencias de la Administración.

a) Asamblea Legislativa

b) Corte Suprema de Justicia;....”⁷⁵

Con la sola mención de estas dos Instituciones Estatales, es claro que se está utilizando el término Administración Pública como sinónimo de gobierno en su sentido más amplio.

También debe aclararse que dentro de la categoría de Servidores Públicos se distinguen entre empleados y funcionarios “Entendiendo por funcionarios aquellos que tienen derecho de mando, de iniciativa, de decisión y que ocupan, en consecuencia, los grados más elevados de la jerarquía y por empleados, aquellos que atienden a la preparación y ejecución de las decisiones emanadas de una autoridad superior”⁷⁶. Pero el signo específico del funcionario es su carácter representativo, es decir, el poder declarar la voluntad del Estado, en tanto, en el empleado público no existe representación alguna.

⁷³ Artículo 2 Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa

⁷⁴ Artículo 2 de la Ley de Servicio Civil

⁷⁵ Artículo 7 de la Ley de Servicio Civil

⁷⁶ Diez, Manuel María, “Manual de Derecho Administrativo Tomo II”, Editorial Plus Ultra, Buenos Aires, 1980, pág. 76

No obstante la aclaración anterior, en la doctrina y la legislación internacional, los términos funcionario público, empleado público y trabajador público, son utilizados frecuentemente en un mismo sentido, aunque no son conceptos jurídicamente equivalentes.

En el estado moderno, el número de trabajadores públicos es impresionante. Tal situación es producto de la asunción por parte de este de actividades prestacionales dirigidas a la satisfacción de necesidades esenciales de los habitantes y a la creación de estructuras que respondan el avance tecnológico y a la consecuente necesidad de control y de fomento que el mismo trae aparejada.

Pero a la cuestión estrictamente numérica se suma la diversidad de regímenes jurídicos a los que se encuentra sometido el personal de servicio de la administración.

“En la actualidad, con el debilitamiento de las concepciones tradicionales sobre la relación entre los funcionarios y otros empleados públicos y el Estado Empleador, y en particular la tesis uniteralista o estatutaria, así como con la llamada laborización de tales relaciones, las instituciones del derecho colectivo de trabajo se aplican en forma creciente al sector público, aun cuando con especificaciones propias según el ámbito de este sector.”⁷⁷

La libertad sindical de los trabajadores públicos no es igual a la de los trabajadores por cuenta ajena, pues estos trabajadores cumplen con una función preeminente de interés general y porque la Administración no puede transigir como transige un empleador privado en cuanto al manejo de sus recursos, pues están los intereses públicos de por medio. No obstante la que

⁷⁷ Von Potobsky, Geraldo “La Huelga en los Servicios Públicos Esenciales, en La huelga un Estudio Internacional”, pagina 127

la articulación de estos derechos, para los empleados públicos, sea distinta, no implicaría que se menoscaben estos derechos en sí mismos.

La función compensadora que desempeña la libertad sindical es tanto o más justificable respecto de los trabajadores del Estado, quienes tienen ante sí como empleador nada menos que a quien dentro de la sociedad ostenta el poder que está por encima de los otros poderes: El poder Público del Estado.

Lo anterior justifica el reconocimiento a los empleados públicos, al igual que a los trabajadores privados, y en sus términos, del derecho a constituir sindicatos, federaciones y confederaciones y afiliarse a organizaciones internacionales⁷⁸, así como a gozar de una paralela tutela frente a las discriminaciones antisindicales y a los actos de injerencia de las autoridades públicas en sus organizaciones.

Obviamente está planteado un conflicto fundamental: Los intereses de la comunidad, versus los intereses sindicales, y es que el hecho mismo de que exista una organización sindical implica la existencia de intereses que son necesariamente distintos a los de la comunidad en su conjunto. No obstante, el principio de continuidad⁷⁹ de los servicios públicos resulta insatisfactorio para negar el ejercicio de los derechos de Libertad Sindical.

4.1 LA CONSTITUCIÓN Y EL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

⁷⁸ *Ibidem* pagina 661.

⁷⁹ El Principio de continuidad postula que “debido al interés general que debe realizar y proteger el estado, se postula como inherente a la idea del servicio público, el hecho de que el mismo no deje de prestarse por ningún motivo, por lo que es preciso y necesario que la Administración intervenga para asegurar que el servicio público se preste efectivamente” Romero Pérez, Jorge Enrique “El Servicio Público. Publicaciones de la Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 1983, pagina 23.

La Constitución moderna ocupa la cima del orden jurídico del Estado, siendo por tanto la ley suprema de éste, por cuyo carácter todas las demás normas jurídicas le esta subordinadas.

La supremacía constitucional que fundamenta la validez de las normas infaconstitucionales tiene un largo trayecto en el pensamiento y en la realidad jurídico- política.

Puede así afirmarse que en El Salvador todas las Constituciones, incluidas las federales, han reconocido de alguna manera el principio de Libertad Sindical. Pero fue hasta la Constitución de 1950 en su Artículo 221 que se consagro de forma expresa dicha Supremacía: "Los principios, derechos y obligaciones establecidos por esta Constitución no pueden ser alterados por las leyes que regulen su ejercicio. La Constitución prevalecerá sobre todas las leyes y reglamentos....."Igual disposición se reprodujo en la de 1962 y en la vigente en el Artículo 246.

De manera que la ley no puede contrariar la Constitución, porque esta misma codifica los principios rectores del sistema político. En dicho sentido, nuestra Constitución enfatiza un Estado Democrático Constitucional por lo que los derechos fundamentales consagrados en la misma, no pueden ni deben verse limitados.

El Primer punto a considerar, es de orden propiamente Constitucional y de la Supremacía de la Constitución frente a otras normativas.

Precisamente esa Supremacía es fijada primordialmente en sus destinatarios: El ser humano. Según los artículos 1, 2,3 de la Constitución, El Estado Salvadoreño reconoce a la persona humana como el origen y fin de la actividad del Estado, por ende debe de hacerse realidad el respeto a la

justicia, a la seguridad jurídica y el bien común⁸⁰. Esto hace inconcebible jurídicamente que cualquier persona, aun ostentando el carácter de servidor público se vea limitada en el goce de sus derechos, sean estos de orden individual o del orden social, tal cual son los derechos laborales... razón propiamente constitucional.

La segunda Razón Doctrinaria, radica en que "la Concepción Unilateralista que primaba en el Derecho Administrativo ha sido completamente superada"⁸¹ Ya que no puede aceptarse de ninguna manera que en un Estado Moderno de Derecho, y en un ambiente Democrático, existan solo Derechos para el Estado y Deberes para el funcionario. Esta concepción era propia de la época y respondía en general una visión de Estado paternalista pero autoritario, que contradice los avances en materia de reconocimiento de las garantías fundamentales.

A Estas alturas ha sido superada la Teoría de la relación unilateral en virtud de la cual, la supremacía de la administración conlleva una relación de especial sujeción del funcionario, cuya vida queda predeterminada por el estatuto, concretándose en lo que se ha llamado carrera administrativa.

En cuanto a la Administración Pública, se nos hace necesario distinguir entre el órgano y su titular, mientras que el primero representa una unidad abstracta, el titular representa una persona concreta, que posee, además de derechos, la voluntad dirigida a la satisfacción de sus intereses personales. Ahora se reconoce que hay una persona humana detrás de cada funcionario o empleado público. La supremacía de la Administración corresponde a esa

⁸⁰ Solórzano Rojas, Gabriel Rafael y otros: "El derecho de Sindicalización y huelga de los Empleados Públicos y Municipales en el Derecho Constitucional Salvadoreño", Tesis, Universidad de El Salvador, 1994., pág. 83.

⁸¹ El enunciado de tal teoría es que el interés público que personifica al Estado está por encima de cualquier otro interés, y por consiguiente quienes trabajan para él, lo han de hacer con la sola sujeción de sus mandatos y en razón de su absoluta supremacía

tesis uniteralista desfasada hacia el servidor público, cuya vida queda representada por un estatuto en lo que ahora ha venido a llamarse Carrera Administrativa.

De manera que el Artículo 47 de la Constitución que genera la libre Sindicalización, no manifiesta de manera expresa que el derecho de Sindicalización es total y pleno para todos los Trabajadores Publico en su generalidad.

El cuestionamiento sigue en pie ¿Por qué se dimensiona el tema de la libertad Sindical en nuestra Constitución? En razón de que el Derecho de Liberta Sindical es considerado a nivel universal como uno de los derechos humanos fundamentales. Y de una forma más sencilla, la Organización Internacional del Trabajo lo define como " aquel derecho de los trabajadores y trabajadoras a organizarse en defensa de sus intereses". Lo que sucede es que a través de la historia, se ha demostrado cierta debilidad ya que el Estado no le es imprescindible los intereses de los Empleados Públicos como un mecanismo de solución de los conflictos laborales. Las organizaciones de trabajadores públicos deben de recurrir a acciones de hecho que muchas veces tienen consecuencias económicas millonarias. Falta entonces institucionalizar estos mecanismos para la resolución de los conflictos laborales.⁸²

Desde mucho tiempo atrás se ha dicho que la liberta Sindical incorpora los tres Derechos Colectivos siguientes: 1) El Derecho de Asociación Profesional o de Sindicación, 2) El Derecho a la negociación o contratación colectiva; y 3) El Derecho de huelga.

⁸² Salazar, Luis Enrique : La Libertad Sindical en la Administración Pública...pag.21-23

Dicha Trilogía de derechos colectivos, debe de considerarse inseparables e indisolubles. Dicho de otra forma, el Derecho de Sindicación y el Derecho de Huelga no deben de verse como un fin en sí mismos, sino como un medio para alcanzar el fin que es la Contratación colectiva, bajo la cual los trabajadores puedan participar democráticamente en el establecimiento de condiciones de trabajo más favorables y beneficiosas, en relación a las condiciones de trabajo que la Constitución y las leyes ordinarias reconocen. Con dicha referencia, se incrementa la problemática Constitucional, al entrar en discusión lo referente al Artículo 221 de la Constitución el cual reza: "se prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos." Dicha prohibición se remonta hacia la Constitución de 1959, refiriéndose a la Estabilidad del Régimen Administrativo: "Como la huelga es el arma legal de lucha, y el Gobierno Representa al pueblo, no es posible emplear esa arma contra el Gobierno porque equivaldría a hacerlo contra el pueblo mismo. Hay razones filosóficas fundadas en la misión del Estado, y razones administrativas para negar a los empleados el derecho de huelga..."⁸³

Por otro lado, la reforma sobre constitucionalizar el principio personalista del Estado, surgió desde la Constitución de 1983, lo que se encuentra lejos del avance sobre los derechos humanos fundamentales, donde por orden histórico supera el Artículo 221 de la Constitución el cual es venidero desde la Constitución de 1953. De esta manera se puede colegir que dentro del Convenio 151 de la OIT en la negociación colectiva, para reglamentar los contratos colectivos y las condiciones de empleo, la OIT no exige a los Estados, sino que en su lugar se debe de asegurar los procedimientos para la Determinación de Condiciones de Empleo. Aquí es donde podemos afirmar que la inseparabilidad e indisolubilidad de los tres derechos colectivos

⁸³ *Ibíd*em, pagina 27.

(El derecho de asociación o sindicación, El derecho a la negociación o contratación colectiva, y el derecho de Huelga) ha sido una mera aspiración de la Doctrina de la Organización Internacional del Trabajo y la clase trabajadora, ya que el Derecho Interno es el que tendrá la última palabra sobre este aspecto.

4.2 SITUACION DEL DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACION DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS:

En el lapso de tiempo en que los Convenios 87, 98 y 151 de la Organización Internacional de Trabajo estaban en vigencia, se dictó el fallo por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia el día 16 de Octubre del año 2007 en relación a los Procesos sobre Inconstitucionalidad números 63.2007 y 69-2007 admitidos el día 24 de Julio del mismo año interpuestos por los ciudadanos Rafael Arturo Muñoz Canizales en su calidad de Estudiante, y por el señor José Gustavo Adolfo Torres Rivera en su calidad de Empleado, los cuales solicitan la declaratoria de Inconstitucionalidad por vicio de forma y Contenido de los artículos 2 y 3 del Convenio 87, así como de los artículos 1.1 y 2.1 del Convenio 98 de la Organización Internacional de Trabajo.

La Corte Suprema De Justicia en dicha sentencia, declaró dicha inconstitucionalidad de modo general y obligatorio, refiriéndose al enunciado "sin ninguna distinción" del Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT. El Criterio de la Sala de lo Constitucional, es la divergencia que a juicio de ésta existe entre dicha expresión del Artículo 2 del Convenio 87 y el Artículo 47 inciso 1 de la Constitución, manifestando que " en dicha fórmula del convenio se extiende el Derecho a la libertad Sindical de los Empleados Públicos, quienes no están comprendidos en la determinación Constitucional de los Titulares de

este Derecho". Respecto a las siguientes pretensiones de los Demandantes sobre los Convenios 87 y 98 de la OIT, la Sala de lo Constitucional resolvió el sobreseimiento, estableciendo de esta manera que "el resto del contenido de las disposiciones impugnadas, admite una interpretación conforme a la Constitución, en el sentido que a la regulación al que se refieren, así como cualquier otra incorporada al ordenamiento jurídico vigente para regular el ejercicio del Derecho de Libertad Sindical, es aplicable únicamente a los sujetos identificados de manera expresa en el Artículo 47 inciso 1 de la Constitución"⁸⁴

En agosto de 2006, la Asamblea Legislativa reformo los Artículos 47 y 48 de la Constitución para permitir la aplicación de los convenios 87 y 98 de la OIT, pero fue hasta Mayo del 2009 que las Reformas de dichos artículos fueron Ratificadas por la Asamblea Legislativa. Dicha ratificación, permitió la aplicación de Dichos Convenios sobre la Sindicalización y contratación colectiva del Estado.

La Unión Europea en su momento advirtió a El Estado de El salvador que de no ratificar estas enmiendas, para permitir la vigencia de los Tratados de la OIT, perdería los beneficios arancelarios para cerca de 7,900 productos que ingresan a su mercado bajo el Sistema Generalizado de Preferencias (SGP+)

Dicho proceso de ratificación fue lento y problemático. La Asamblea Legislativa tubo que instalar una comisión Ad hoc para el análisis de dichos Convenios a fin de considerar posible dicha reforma a la Constitución así como también la Ley de Servicio Civil, para con ello readecuar el Artículo 47 y 221 de la Constitución a los empleados públicos. Antes de dicha Reforma,

⁸⁴ Informe del señor Procurador para la Defensa de Los Derechos Humanos, Lic. Oscar Humberto Luna, Sobre la sentencia de inconstitucionalidad pronunciada por la SC de la CSJ en relación al art. 2 del 15 Convenio 87 de la OIT, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación.(Diciembre de 2007 páginas 3-4

El Artículo 47 de la Constitución parecía limitar el derecho de Asociación Sindical. Dependió de aquí, la problemática en la búsqueda del verdadero sentido de la norma, de lo cual se vale la Magistrada de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Dra. Victorina Marina de Avilés, en cuanto que este artículo no es problemático por lo que dice, sino por lo que calla, por lo tanto, el fallo de la Sala de lo Constitucional, del que ella diside, es por un problema puramente interpretativo, por lo que no fuese necesario un papel reformista del mismo.⁸⁵

La Ratificación de la Reforma Constitucional de los Artículos 47 y 48 sobre la libertad sindical ha representado un triunfo para los trabajadores en la lucha constante por la reivindicación de sus derechos laborales, los cuales han venido desarrollándose desde el siglo XIX a nivel mundial y que para lograr todo lo conseguido en las condiciones de vida de la clase trabajadora, ésta se vio muchas veces sometida a represiones gubernamentales y patronales.

Los Empleados Públicos contemplados en los Artículos 219 y 236 de la Constitución en relación al derecho de libre Sindicalización y al ejercicio de la misma, actualmente enfrentan una incertidumbre en cuanto a la validez del ejercicio de dicha libertad, puesto que a pesar que hubo una reforma constitucional que da la pauta para una libre sindicalización de los empleados y trabajadores públicos, la generalidad de estos todavía no son tomados en cuenta. Al no reconocer a la generalidad de estos trabajadores del sector público el derecho que tienen los trabajadores del sector privado a crear sindicatos, tiene como resultado el que sus "asociaciones" no gocen de las mismas ventajas y privilegios que los "sindicatos" propiamente dichos, suponiendo una discriminación con respecto a los trabajadores del Sector Público y sus organizaciones frente a los del sector privado y a sus

⁸⁵ En relación al voto disidente de la señora magistrado de la SC, Dra. Victoria Marina Velásquez de Avilés, en la sentencia 63/2007 y 69/2007

organizaciones. Tal situación plantea la cuestión de la compatibilidad de esta discriminación con el Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT a cuyo tenor los trabajadores "sin ninguna distinción" tienen derecho a constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas.

En cuanto a lo Concerniente a los miembros de la Fuerza Armada y a la Policía Nacional, el Artículo 9, 1 del Convenio 87 de la OIT dispone que: "la legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicaran a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio"; en virtud de este texto, no cabe duda que la Conferencia Internacional del trabajo tuvo intención de dejar que cada Estado juzgue en qué medida considera oportuno acordar a los miembros de las fuerzas armadas y la policía los derechos previstos en el Convenio, o sea, implícitamente, que los Estados que hubieren ratificado el Convenio no están obligados a reconocer los derechos mencionados a esas categorías de personas. El hecho de que este artículo del convenio 87 disponga que la legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicara a la Fuerza Armada y a la Policía, las garantías previstas por el Convenio, no debe llevar a considerar como contrario al mismo el que la legislación de un Estado limite o excluya los derechos sindicales de estos, cuestión que ha sido dejada a la apreciación de los Estados miembros de la OIT.

En El Salvador se manifiesta que existe democracia, libertad de pensamiento y expresión, mas sin embargo, el pensar y el actuar de la mayoría de los empleados públicos, está supeditada a la apariencia que el Estado quiere plasmar a la sociedad y ante la comunidad Internacional. Puesto que el suspenso del ejercicio de un derecho reconocido en la legislación vigente ocasiona que lo estipulado en la Ley del Servicio Civil se conviertan en un engaño para los empleados públicos, ya que estos, a pesar de contar con un

reconocimiento legal, no pueden gozar del mismo, situación que puede verse marcada como derecho vigente más no positivo.

4.3 DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES:

Los Principios Generales del Derecho se consideran como expresión del Derecho Natural, cual reglas universales de que la razón especulativa se sirve para encontrar soluciones justas y equitativas cual los preceptos del derecho; igualmente como derecho universal común, general por su naturaleza y subsidiario por su función, aplicado como supletorio a las lagunas del derecho.⁸⁶ En dicho sentido, los principios constitucionales sirven como elemento subsidiario para esclarecer las lagunas constitucionales:

4.3.1 PRINCIPIO PERSONALISTA DEL ESTADO

El principio personalista se deriva de algo simple: la persona siempre es un valor en sí misma, o como decía Kant "un fin en sí misma". De ello se deduce que nunca puede ser utilizada como simple instrumento con fines utilitaristas.

Muchas veces por la misma continuidad, permanencia y eficacia de los empleados en su función administrativa y de la prestación de servicios, es que no son vistos como titulares del Derecho de Sindicación. Por lo que el Estado mismo debe observarse como un medio ingeniosamente establecido por el pueblo y para el pueblo.

⁸⁶ Cabanellas Guillermo: Diccionario Enciclopédico de derecho usual. 28ª edición, revisada y actualizada por Luis Alcalá y Zamora; Editorial Eliasta Argentina 2003. Pag.417

Por una parte se dice que el régimen del servicio público no se enfoque en el trabajador y que el derecho laboral - que, tradicionalmente si se centra en el trabajador- tiene en este un carácter supletorio; y por otra parte, el trabajador publico es una parte fundamental del pueblo, es un ciudadano que a su vez contribuye a edificación de la Democracia, y que para el goce de sus derechos fundamentales, debe de verse como una persona humana.

Esto nos lleva a pensar que existe un interés público sobre el particular y dada esta controversia, no se puede apelar un derecho público para sobrepasar o anular un derecho fundamental. Muchas veces lo que sucede es que se ha confundido el interés público con el interés Estatal con sus propios intereses fundamentales.

Se objeta en decir que el interés del trabajador sea un interés particular, máxime si de trabajadores se compone la masa poblacional, y es de advertir que el bien jurídico que se protege al final es la dignidad del ser humano frente a los malos tratos del empleador, sea este privado o público. Se alega respecto de la permanencia y las decisiones unilaterales que como administración exige, pero en la práctica, los servidores sufren de abusos, irrespetos y la situación es siempre un desequilibrio, y aunque existan regímenes como la Carrera Administrativa, no existen mecanismos que hagan resguardar imparcialidad a la hora de resolver un conflicto. Las únicas justificaciones para limitar -no anular- el derecho de libre sindicalización es para aquellos casos de esenciabilidad y confianza de los Servidores Públicos, y en casos de la Fuerza Armada y la Policía Nacional, mismas excepciones que se encuentran plasmadas en los convenios de la OIT ya ratificados.

4.3.2 PRINCIPIO FAVOR LIBERTATIS O IN DUBIO PRO LIBERTATE:

La Sala de lo Constitucional manifiesta que entre dos interpretaciones posibles de un precepto, una que limite la libertad y otra que la favorezca, debe de darse preferencia a esta ultima. Dicho principio se ha querido limitar en base a lo establecido en el Artículo 8 de la Constitucion, el cual manifiesta una libertad general y esto entra en conflicto con el principio de legalidad de la Administracion (Articulo 86 de la Constitucion), en virtud de que los funcionarios del Estado son delegados del pueblo, y no tienen otras atribuciones mas que las que la ley les faculte. Pero, la libertad sindical, como parte de esa libertad general que expresa el Artículo 8, es un derecho Fundamental y como tal , su ejercicio no requiere de un conocimiento expreso, mas bien, cualquier exclusion del mismo debe de justificarse

Entonces como Derecho fundamental, a la libertad sindical no se le debe de aplicar en principio de legalidad de la administracion.

4.3.3 PRINCIPIO DEL PRECEDENTE O STARE DECISIS:

El principio del precedente consiste en el uso generalizado de decisiones anteriores como guía a la hora de adoptar otras decisiones.

El principio del stare decisis añade el que los jueces se hallen efectivamente vinculados y no meramente orientados por los principios derivados de ciertos precedentes: las sentencias anteriores del Tribunal Supremo contienen no

meramente orientaciones sino reglas de derecho que son más que precedentes indicativos.

Es una decisión de un tribunal o un juez, tomada después de un razonamiento sobre una cuestión de derecho planteada en un caso, y necesaria para el establecimiento del mismo, es una autoridad o precedente obligatorio, para el mismo tribunal y para los tribunales de igual o inferior rango, en subsiguientes casos en que se plantee otra vez la misma cuestión; pero el grado de autoridad de dichos precedentes depende necesariamente de su acuerdo con el espíritu de los tiempos o el juicio de subsiguientes tribunales sobre su corrección como una proposición acerca del derecho existente o real.⁸⁷

Entre las funciones que podemos señalar del principio stare decisis y que es aplicable a los tribunales Constitucionales en el proceso de inconstitucionalidad podemos señalar:

A) Seguridad Jurídica mínima

En un Estado Constitucional de Derecho es importante tanto para el juzgador como para la persona que invoca una norma jurídica en la resolución de una controversia, la seguridad jurídica en los fallos constitucionales, esto hace que el tribunal constitucional introduzca en sus decisiones un criterio común que supere las distintas opiniones difusas de los tribunales ordinarios, respecto a una situación específica relativa a la norma constitucional, promoviendo una política de certeza y eficacia en la administración de justicia a través del monopolio que le corresponde a la Sala por medio del control concentrado de constitucionalidad, siendo así que la interpretación constitucional que realice en los procesos de inconstitucionalidad llevará el

⁸⁷ Molina Méndez, José Carlos. "El Principio Stare Decisis en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional." 1º Edición. Corte Suprema de Justicia. El Salvador, 2001. Pág. 2,3

establecimiento de normas generales sobre un aspecto específico producto del examen de constitucionalidad.⁸⁸

B) Efecto Nomotético

Las sentencias del juez de la constitucionalidad se convierten necesariamente en fuente del derecho, la ley como fuente privilegiada, comparte este puesto con la decisión judicial.

Así pues la Sala de lo Constitucional es un órgano creador del derecho, es decir que sus sentencias son fuente de derecho en el sistema jurídico español, con rango jerárquico superior al de la ley.

En el proceso de inconstitucionalidad el juez constitucional se convierte en un legislador negativo al eliminar las normas que contradicen la constitución y en las distintas interpretaciones constitucionales que realiza a través de su legitimidad constitucional, la ley a la que el juez ordinario está sujeto, es en su caso, la ley definida por la Sala que es el órgano nomotético no porque sea legislador negativo sino, porque es juez creador de derecho.

Esta labor de legislador negativo es realizada al introducir mandatos en el ordenamiento con la pretensión formal de que tenga fuerza vinculante general, bien imponiendo una determinada interpretación de la norma legal, válida para todos los casos en que haya de aplicarse, bien supliendo reales o hipotéticas lagunas del ordenamiento mediante normas de creación judicial, normas que se quiere también tengan fuerza vinculante general; por consiguiente el juez constitucional debe llevar a cabo una tarea que no puede considerarse más que de creación del derecho en cada caso concreto, remediando las forzosas limitaciones de la norma escrita. Y de esta creación en cada supuesto individual surge, inevitablemente, la necesidad de una

⁸⁸ Ob. Cit. Pág. 5

creación con carácter general, el juez crea derecho con carácter general a partir de los casos planteados ante su jurisdicción, todo lo cual resulta del principio de generalidad del derecho que se nutre con la interpretación y aplicación que el juez haga, así como en la forma en que se supla la falta de la ley.⁸⁹

C) Vínculo Jurisprudencial:

Las sentencias de la Sala de lo Constitucional se publican en el boletín especial del Estado con los votos particulares si los hubiere. Tienen el valor de cosa juzgada a partir del día siguiente de su publicación y no cabe recurso alguno contra ellas. Las que declaren la inconstitucionalidad de una ley o de una norma con fuerza de ley y todas las que no se limiten a la estimación subjetiva de un derecho, tiene plenos efectos frente a todos. Estas sentencias tienen el valor de cosa juzgada y vinculan a todos los poderes públicos.

D) Establecimiento Cultural del Precedente Constitucional:

Con los precedentes obligatorios establecido por la Sala publicados periódicamente para el conocimiento general, los poderes públicos, entre ellos el judicial, a través de los tribunales ordinarios en todos sus estratos, el stare dcisis pretende fomentar y establecer la cultura del precedente.

E) Imposibilidad de Autoprecedente:

Sobre esta situación en su fase de evolución la Sala de lo Constitucional ha admitido una fuerza vinculante sui generis de un tipo de precedente el cual califica como autoprecedente.

⁸⁹ Ob. Cit. Págs. 7,8

Autoprecedente es aquel originado por él mismo, el que obliga a someterse a sus propias decisiones surgidas en los procesos de inconstitucionalidad que ha conocido anteriormente.

Esta situación particular surge no solo como efecto del principio stare decisis sino también del precedente constitucional establecido en la Sala donde se funda esta doctrina en el principio de igualdad en su variante de igualdad ante la ley en la cual el juez necesariamente tendría que aplicar igualmente la ley en caso iguales. A pesar de que el stare decisis tiende a la consistencia y uniformidad de las decisiones, esto no aplica que sea inflexible el mismo tribunal con sus propios fallos y criterios normativos que llevaría inevitablemente a una petrificación de la jurisprudencia.⁹⁰

4.3.4 PRINCIPIO DE IGUALDAD JURÍDICA:

El principio de igualdad tiene dos perspectivas constitucionales: a) La igualdad ante la ley; y b) la igualdad en la aplicación de la ley.

Conforme a la primera frente a supuestos de hechos iguales, las consecuencias deben ser las mismas, evitando toda desigualdad arbitraria y no justificada. La igualdad ante la ley descansa esencialmente en que para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencia de nacionalidad, raza, sexo o religión, tal como lo indica el artículo 3 de la Constitución.

Según la segunda, la igualdad en la aplicación de la ley se hace en el ámbito judicial, las resoluciones judiciales deben ser las mismas al entrar al análisis

⁹⁰ Ob. Cit. Pág. 15, 16

de los mismos presupuestos de hecho, aunque sean órganos jurisdiccionales distintos los que entraren al conocimiento del asunto, evitando cualquier violación consistente en que un mismo precepto legal se aplique en casos iguales con evidente desigualdad.⁹¹

El principio de igualdad contenido en el Art. 3 de la Constitución que literalmente dice: “Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.

No se reconocen empleos ni privilegios hereditarios”. La igualdad que proclama este artículo es la igualdad esencial de todos los hombres como tales, cuya intangibilidad se garantiza frente a discriminaciones arbitrarias, irracionales y en definitiva injusta.

El principio de igualdad es un límite al propio legislador y debe entenderse como una parificación ante el ordenamiento positivo en idénticas circunstancias, con las mismas cualidades, meritos o servicios y con paralelo comportamiento o conducta es decir, que si los casos o supuestos son idénticos, el tratamiento legal debe ser el mismo para todos. Este principio es aceptado generalmente por todas las constituciones, lo que busca es que no se establezcan excepciones, privilegios que excluyan a uno de lo que se concede a otros en idénticas circunstancias, más no impide que la legislación contemple en forma diferentes situaciones que considere distintas, cuando la discriminación no es arbitraria ni responde a un propósito de hostilidad contra determinados individuos o clases de personas, ni encierre indebido favor o privilegio personal o de grupo.

⁹¹ Gutiérrez Castro, Gabriel Mauricio. “Catalogo de Jurisprudencia: Derecho Constitucional Salvadoreño”. 3° Edición. Corte Suprema de Justicia. El Salvador, 1993. Pág. 335

4.4 DE LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROCESO DE INCONSTITUCIONALIDAD:

4.4.1 PRINCIPIO DE EVIDENCIA:

Debió ser necesario para declarar la inconstitucionalidad del art. 2 Convenio 87 OIT, a la frase “sin ninguna distinción”, establecer que en efecto quebrantara o violentara de una forma clara, manifiesta indudable, que la violación surja ajena de una duda razonable. Y la duda está desde que se le da lectura al inc. 1° art. 47 de la Constitución que dice “El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, los funcionarios y empleados públicos y los empleados municipales” ya que si bien es cierto menciona que los empleados públicos tiene libertad sindical, existen otro artículos dentro de la misma constitución que excluyen a ciertos empleados públicos de esta libertad.

4.4.2 PRINCIPIO DE ESTRICTO DERECHO:

En virtud de este principio el juzgador está limitado a conocer y resolver en el juicio respectivo dentro de los límites de lo reclamado en la demanda comprendido esto: la autoridad demandada, los actos contra los que se reclama, los agravios causados y los conceptos de violación que se invoquen, lo que equivale a la imposibilidad que el juzgador supla las deficiencias de la demanda respectiva.⁹²

⁹² Ob. Cit. Pág. 329

La Sala no puede entrar a conocer de otros actos, aunque el peticionante argumente que le causen agravios, si estos no atañen a derechos constitucionales, menos puede la Sala suplir puntos no señalados por el demandante o suplantar hechos y argumentos o conceptos de violación que el agraviado no ha referido en su demanda, con la única excepción de aquellos casos en que tales omisiones pertenecen al derecho.

No podrá, entonces, el órgano de control constitucional, realizar libremente el examen del acto reclamado ni de la resolución recurrida, pues debe limitarse a establecer, respectivamente, si los citados conceptos de violación o, en su oportunidad, los agravios, son inoperantes. De manera que no estará legalmente en aptitud de determinar si el acto reclamado es contrario a la Carta Magna, por un razonamiento no expresado en la demanda; ni que la sentencia o resolución recurrida se aparta de la ley, por una consideración no aducida, ya en los conceptos de violación, ya en los agravios respectivos.

Por otra parte, derecho estricto, es aquel cuya expresión está tomada legalmente en su rigor, sin extensión alguna. No puede ser modificado por convenciones particulares. Las restricciones, los preceptos absolutos de orden público corresponden al derecho estricto, donde no se admite interpretación extensiva o analógica: ha de juzgarse según el sentido literal, no liberal de la ley. Estricto Riguroso Estrecho; ajustado enteramente a ley o reglamento, sin admitir otra interpretación ni aplicación. En lo referente al aspecto exegético, se dice que es de Estricto Derecho un precepto o norma para contraponerlo a la susceptible de interpretación y de lo sometido al arbitrio de los Jueces o librado a la equidad.⁹³

⁹³ Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia N° 75-2000. Considerando III

4.5 SOBRE LA ESENCIABILIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS EN LAS NUEVAS TENDENCIAS:

No todos los servicios brindado por el Estado son esenciales, en tanto hay servicios que lo son, y que pueden ser proporcionados por las empresas privadas; la situación del sector público se ha aproximado considerablemente a la función del servicio privado, tanto jurídica como fácticamente, por lo cual es muy difícil distinguir el ejercicio de la función pública y de la función privada para los efectos de la aplicación del derecho de huelga.

Se necesitan grandes lineamientos para el ejercicio del derecho de huelga: a) la de los funcionarios público; b) la de los servicios esenciales, en su sentido estricto, aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o en parte de la población, no importando si son prestados por entes privados o público. La OIT ha considerado como esenciales los servicios de abastecimiento de agua y electricidad, telefónicos los prestados por el sector hospitalario y los controles del tráfico aéreo, el quehacer de los funcionarios del poder público.

La justificación de limitación a la huelga, es a la necesidad del mantenimiento de determinados servicios; por la otra evitar la paralización de empresas cuya actividad sea fundamental para el consenso colectivo, puede que resulten situaciones de indisciplina social.

La prohibición lisa y llanamente de la huelga es criticable, por no decir inadmisibles, porque implica excluir a una categoría de trabajadores, la regla general debería ser el reconocimiento del derecho a la huelga; es preferible su reconocimiento restringido, sea a través de un régimen especial de solución de conflictos, excepciones por vía legal, reglamentaria, convencional o unilateral, Exigencia de un preaviso o del mantenimiento de los servicios

mínimos, con un régimen de turnos, con la prohibición de ejercer la huelga en determinados períodos, promoción de formulas de negociación, conciliación, mediación o arbitraje, a veces obligatorio. Este árbitro puede ser una persona de alto prestigio, el tribunal de trabajo, etc.

Sin duda la prohibición de el derecho de huelga en los servicios esenciales crea una situación de desigualdad, entre el grueso de trabajadores y los que laboran en actividades esenciales. El país necesita la huelga. La huelga es un elemento de equilibrio que el constituyente elevó al más alto rango jurídico para sembrar la tranquilidad en la sociedad; así como los empresarios tienen medios de defensa.⁹⁴

4.6 CUESTIONES DE DERECHO INTERNACIONAL:

4.6.1 CONSTITUCIÓN Y DERECHOS HUMANOS:

Para abordar este tema subyace toda una serie de interrogantes, es importante plantearnos como desde una perspectiva democrática una Constitución debe reconocer y proteger los derechos humanos. Es importante también plantearse como una constitución debe reconocer o incorporar lo que se conoce como los “valores superiores” de la constitución y los principios constitucionales. También nace la pregunta respecto a los principios, las reglas y los criterios de interpretación y aplicación de las de las normas constitucionales; es decir cómo deben interpretarse las normas que reconocen y protegen derechos constitucionales y como deben

⁹⁴ Melgar Argueta, Douglas Ernesto y otros. Ob Cit. Págs. 229-230

interpretarse las normas que limitan el ejercicio de los derechos constitucionales.

Los derechos humanos no es un concepto estático si no dinámico que hace referencia a valores fundamentales, a facultades incorporadas o reconocidas por el derecho pero también hace referencia a hechos o realidades sociales, por lo cual tienen el rol de ir resolviendo o planteando mecanismos de defensa a la persona frente a las necesidades presentes y futuras de la humanidad.

Estos como valores esenciales de la persona, como derechos inherentes a la persona, necesitan básicamente de la protección del Estado a través del reconocimiento de la norma especialmente con rasgo constitucional y a través de la protección del aparato del Estado por medio de los procedimientos y de órganos que para tal efecto tienen que afianzar la misma constitución.⁹⁵

Según la clasificación de los derechos humanos de acuerdo en la forma en que se ejercitan los derechos, encontramos que estos pueden ser derechos de autonomía, derechos de participación, de crédito, y derechos – deber, en estos últimos encontramos por ejemplo la libertad de pensamiento y la libertad de expresión que hacen referencia a la voluntad, al poder de decisión de la persona como ente autónomo frente a los demás frente a la comunidad, frente al Estado, pudiendo encasillar acá el derecho de libre sindicalización, autonomía que por su naturaleza y como principio traza un límite frente a los poderes estatales, frente a los poderes establecidos. Los derechos de participación promueven la participación del individuo en la comunidad, en la vida política, en relación con el Estado y con la comunidad internacional. Los

⁹⁵ Guillen, María Silvia. “La Constitución de El Salvador: Conferencias”. 1° Edición. FESPAD Ediciones. El Salvador 1998. Pág. 31

derechos de crédito le otorgan un crédito a la persona frente al aparato del Estado, acá encontramos los derechos de igualdad, es decir los derechos económicos y sociales, que requieren de una acción positiva del aparato del Estado frente a los titulares y exigen promover condiciones para la existencia de los derechos.

Los derechos- deber comprenden todos los que por su naturaleza llevan implícito determinados deberes, especialmente respetar los derechos de los demás o respetar determinados derechos que por su naturaleza se vuelven vulnerables en el ejercicio de las demás personas.

Cuando se habla de derechos humanos la Constitución comprende tres categorías, los derechos propiamente dichos, las libertades y las garantías jurídicas de protección.

Los derechos propiamente dichos son los que recogen los valores fundamentales de la persona humana y los incorporan a la norma jurídica. Las libertades viabilizan, facilitan, generan condiciones para el ejercicio de estos derechos. Las garantías jurídicas de protección que son los instrumentos o herramientas de defensa jurídica de los derechos y las libertades constitucionales.

La Constitución reconoce valores superiores, es decir las grandes metas del Estado Salvadoreño, desde una perspectiva democrática. Están reconocidos en el artículo 1 cuando dice:” El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común”. Allí están los valores superiores. De tal manera que éstas son las grandes guías del Estado, de cualquier entidad estatal, de cualquier ley, de cualquier medida, de cualquier política de cualquier decisión estatal. En toda circunstancia tiene que estar orientada la actividad del Estado a garantizar la

seguridad jurídica de la persona; es decir, la seguridad en el ejercicio de sus derechos protegidos y la consecución del bien común, y de bienestar garantizados por la satisfacción de las necesidades esenciales, es decir, sus derechos económicos y sociales básicos.

4.6.2 DERECHO INTERNO Y DERECHO INTERNACIONAL:

La primera regla a establecer es que las convenciones y tratados de derechos humanos tienen contenido específico y diferencial, con lo que queda configurada como una rama singular de derecho internacional de los derechos humanos. La segunda regla es que estos instrumentos son obligatorios para los Estados que voluntariamente los han ratificado o adherido, salvo en aquellas partes en que han hecho reserva expresa que no sea incompatible con el objetivo del tratado. Esta obligatoriedad alcanza también a los Estados que no son parte, cuando se emplean en vía de interpretación las declaraciones Universal y Americana, según el derecho internacional consuetudinario. Lo mismo se puede decir cuando se aplica en relación al derecho interno.⁹⁶

Un dato interesante en la existencia del derecho internacional consuetudinario, conformado por disposiciones cuya práctica constante y la aceptación de ciertas normas configura su obligatoriedad.

El consentimiento y el asentimiento de los Estados es esencial para entender las obligaciones de ellos respecto de los tratados internacionales de los que

⁹⁶ ONUSAL-PDH. “Aplicación de las Normas Internacionales de Derechos Humanos.” 1º Edición. El Salvador, 1994. Pág. 45

forman parte expresamente y más ampliamente y en su conjunto del derecho internacional de los derechos humanos.

Estamos ante una situación jurídica en la que los Estados - parte de los tratados internacionales han adquirido por razón de su vinculación con ellos, obligaciones contractuales.

Pero también esas normas valen y pueden ser invocadas en su conjunto como normas consuetudinarias del derecho internacional, que son aplicadas por los Estados. Esta relación es más claramente observable cuando frente a situaciones de violación de derechos humanos, el individuo acude a los tribunales de justicia. Estos aplicaran normalmente el derecho interno protectorio de los derechos humanos, pero en ausencia o deficiencia de su formulación, el juez está habilitado para recurrir a las normas internacionales que contemplan genéricamente el tipo legal.⁹⁷

Además existe para los países que han aceptado la jurisdicción supranacional de la Corte Interamericana, la misma que es competente cuando se han agotado las vías internas. Las reglas que aplica la corte son siempre provenientes de los tratados y convenciones internacionales. Pero lo que prima es sobre todo, la decisión de los Estados de incorporar las normas internacionales de derechos humanos a su legislación interna, convirtiéndolas así en derecho nacional, exigible ante los tribunales del país.

La aplicación en el ámbito interno de las normas internacionales están ligadas al hecho mismo de la obligatoriedad de cumplirlas que asume el Estado en el momento en el que al ratificar una convención de derechos humanos no solo se está comprometiendo a respetar las cláusulas que contiene el texto del cual es parte, sino también a tomar las medidas

⁹⁷ Ob. Cit Pág. 46

adecuadas para mantener y establecer un estado de cosas acorde con las convenciones y proporcionar un sistema de apelación al alcance de los ciudadanos. Esto apunta a la naturaleza misma del vínculo que adquiere el Estado, al ratificar y formar parte de una convención, pero con el agregado de que cuando se trata de derechos humanos el compromiso internacional está directamente referido a la protección de estos, puesto que la esencia del derecho internacional de los derechos humanos es el respeto al ser humano y la igualdad de los ciudadanos ante la ley en los diversos Estados.

4.6.2.1 MECANISMOS DE INCORPORACIÓN ENTRE LA NORMA INTERNACIONAL Y LA CONSTITUCIÓN:

En términos generales la relación entre la norma internacional y la constitucional es directa y fluida, aunque los matices y sobre todo las relaciones de jerarquía normativa tienen soluciones diferentes, de acuerdo al modelo político jurídico adoptado por los Estados. Una primera cuestión inspirada en principios, pero también en la evolución histórica de la conquista de la democracia, nos lleva a una constatación substantiva: los derechos fundamentales se estructuran y son reconocidos como una limitación al poder estatal que se sanciona constitucionalmente. Como es sabido por su propia naturaleza estos derechos fundamentales que se refieren a la vida, a la libertad, la igualdad ante la ley y la seguridad de las personas, entre otros, son universales, mientras que la Constitución es siempre un acuerdo y una concreción política y jurídica, que es solo válida para el Estado nacional que se rige por ella. La parte del contenido universal que contiene la constitución, es lo que en teoría se denomina “dogmática constitucional” que está compuesta por los derechos fundamentales, mientras que la parte positiva de

organización del Estado puede tener como antecedentes inspiradores, principios políticos tales como la separación de poderes o el sistema de gobierno presidencial o parlamentario, pero con modalidades específicas, diferenciales y de vigencia temporal. Una constitución puede cambiar su modelo político de gobierno y pasar de un régimen presidencial a otro de tipo parlamentario, pero no podrá, en cambio, suprimir el que uso hombres son libres y otros no, según su raza o color.

Esta es la primera relación substantiva entre la norma internacional y la constitucional, la primera cuando la materia es derechos humanos, es universal, indivisible e inmodificable, salvo para su perfeccionamiento y así tiene que consignarlo la dogmática constitucional, cualquiera sea el orden del título en que aparecen los derechos fundamentales en la constitución. En cambio los asuntos relativos al Estado y a su forma de gobierno son modificables y sujetos a confrontaciones ideológicas y correlaciones de poder políticas.⁹⁸

La norma internacional y la interna se interrelacionan constituyendo elementos distinguibles en su origen y formulación, pero configurando un ordenamiento jurídico único, se suele aceptar la supremacía de la norma internacional.

En el ámbito interno las normas internacionales dependen principalmente del valor atribuido al derecho internacional por la constitución, la legislación y la doctrina de los tribunales nacionales superiores.

En términos generales se puede sostener que el constitucionalismo ha incorporado y otorgado rango constitucional a las normas institucionales de los derechos humanos.

⁹⁸ Ob. Cit. Pág. 48

El Salvador tiende a unificar el derecho nacional con el internacional del cual es parte. Las precisiones en cuanto al funcionamiento de esta relación estrecha son las siguientes:

- a) Los tratados internacionales constituyen leyes de la República, siendo por tanto de cumplimiento obligatorio.
- b) Ninguna ley ordinaria tiene capacidad para modificar o derogar lo acordado en un tratado vigente. Es decir El Salvador puede denunciar un tratado del que es parte y retirarse de él, pero no puede modificar ni exonerarse de su cumplimiento por expresión de voluntad unilateral.
- c) En caso de conflicto entre el tratado y la ley prevalecerá el tratado. Ese concepto expresa con toda claridad que la jerarquía de las leyes corre a favor de los tratados internacionales.⁹⁹

4.6.3 DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO:

La introducción de alta tecnología en los procesos de producción propicia etapas sociales conocidas como revoluciones industriales como la del siglo XIX.

En cada uno de los países donde se presentó este fenómeno obligo a los obreros a organizarse con objeto de protestar y reclamar mejores condiciones de trabajo. Sin embargo ante el fenómeno de comercialización entre los países, las condiciones laborales eran cada día más desfavorables para los trabajadores pues los dueños de las fábricas requerían de mayores ganancias y de mejor oferta en el mercado.

⁹⁹ Ob. Cit. Pág. 49-56

Fue precisamente en los países con mayor avance tecnológico en donde surgen ideas tendientes a mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora.

Existen diferentes hechos que inciden en el origen y evolución del Derecho Internacional del Trabajo y con ello la protección de la clase trabajadora tanto en las condiciones de prestación del trabajo como de sus salarios y otras. Lamentablemente la guerra mundial de 1914 interrumpió la evolución del Derecho Internacional del Trabajo pero las reuniones y convenciones hechas hasta la fecha sirvieron para sentar las bases de la futura Organización Internacional del Trabajo.¹⁰⁰

Se reconoce al sindicalismo norteamericano como pionero del nacimiento de la OIT, pues una de sus misiones fue la producción de disposiciones jurídicas de naturaleza laboral y de carácter internacional.

Es así que podemos decir que el surgimiento del Derecho Internacional del Trabajo presento una evolución que podemos observar en los discursos, proyectos, acuerdos, convenios y recomendaciones que en diversos momentos y a través de participantes personales o de asambleas, conferencias o en organismos internacionales que fueron presentándose desde 1813, pasando por el Congreso Federal Suizo de 1889, el de Berlín de 1890, el de Bruselas de 1897, el de Paris de 1900, los tratados firmados por las potencias extranjeras de 1904, el Congreso de Berna de 1906, hasta inducir la parte XIII del tratado del Versalles de 1919 cuyo contenido obliga a la creación de la OIT.¹⁰¹

¹⁰⁰ Charis Gómez Roberto. "Derecho Internacional del Trabajo: Conferencia al Derecho Sindical Mexicano". 1º Edición Editorial Porrúa S.A. México 1994. Págs. 25,26

¹⁰¹ Ob cit. Pag. 31

El contenido está integrado por documentos constitucionales legales, reglamentarios y administrativos.

El contenido del Derecho Internacional del Trabajo tiende a lograr un equilibrio económico y social entre las partes que intervienen en el proceso productivo así se desprende de la parte XIII el Preámbulo de la Constitución, sus Convenios y Recomendaciones. Estos documentos tienen características enunciativas y no limitativas en la formación del Derecho.

Los fines y objetivos de la disciplina son: estudiar, consolidar, promover y hacer progresar con la participación de todos los sujetos de la comunidad internacional, las normas reivindicadoras de los derechos de los trabajadores, sin consideración del sexo, nacionalidad raza, ideología política, credo religioso, o cualquier otra característica distinta de estos.

Los Estados miembros deben difundir con mayor amplitud los Convenios y Recomendaciones suscritos, pues la totalidad de ellos contemplan soluciones del equilibrio y justicia social.

La Carta Internacional de Garantías Sociales (CIAGS) no genera obligaciones para los Estados por su conjunción con alguna fuente obligatoria del derecho internacional (...) las declaraciones anticipan una opinio juris (conciencia de obligatoriedad), a la que la práctica de los Estados, debe adecuarse con miras a cristalizar a mediano o largo plazo una costumbre internacional. Por otro lado es frecuente que a partir de la adopción de una declaración internacional, se inicia la elaboración de un tratado sobre la misma materia, el cual se basa en las recomendaciones establecidas en la primera.

De modo que las declaraciones internacionales aunque no sean obligatorias, si contribuyen significativamente a la formación de fuentes obligatorias del derecho internacional, ya sea adelantando la convicción de obligatoriedad de

una determinada practica estatal, o bien, incitando la elaboración de un tratado a partir de ciertas recomendaciones.¹⁰²

...En consecuencia si la CIAGS es una declaración internacional no contiene obligaciones para los Estados, sino únicamente criterios orientadores de la política a seguir en el futuro cuya observancia se reserva el compromiso moral de cada Estado, sin que desde el punto de vista del derecho internacional, puedan incurrir en algún tipo de responsabilidad. En este sentido, su único impacto jurídico como el de la mayoría de declaraciones internacionales es que podría en algún momento contribuir a la formación de una costumbre o tratado internacional. Por otro lado la CIAGS tampoco genera obligaciones para los Estados por su conjunción con alguna fuente obligatoria de derecho internacional, normas imperativas de derecho internacional general. (ius cogens).¹⁰³

¹⁰² Sentencia de la Sala de lo Constitucional Corte Suprema de Justicia 12 de marzo 2007 Proceso de inconstitucionalidad 26-2006 Art.10 Carta Internacional de Garantías Sociales y art. 83 de la Constitución

¹⁰³ Nonez Mancia, Ana Lilian. “Jurisprudencia Laboral: Sentencias de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador”. 1ª Edición. Editorial UCA. El Salvador 2008

CAPITULO V

PRESENTACION DE RESULTADOS OBTENIDOS EN EL TRABAJO DE CAMPO

Para Finalizar el Estudio sobre la Violación del Derecho de Libre Sindicalización de los empleados y/o trabajadores Públicos excluidos en la Normativa Constitucional y para efectos de la Recopilación de datos, se elaboraron dos Cuestionarios dirigidos: al personal Administrativo de las Fracciones Políticas dentro de la Asamblea Legislativa, y al Secretario General del Sindicato de trabajadores del Sector Justicia, y una encuesta dirigida a los Trabajadores Administrativos de la Asamblea Legislativa y de la Corte Suprema de Justicia.

Luego de hacer un análisis de los cuestionarios y encuestas impartido, se ha logrado determinar el nivel de conocimiento de los empleados en referencia al derecho de sindicalización, y sobre ello se tiene un alto índice de desconocimiento sobre las finalidades, ventajas de la organización sindical y la regulación de este derecho

5.1 PRESENTACION DE RESULTADOS: ANEXO N° 1:

Dentro de las Preguntas Realizadas, podemos concluir que la violación al derecho de Libre sindicalización de los Empleados y/o trabajadores Públicos excluye a un gran sector de la población.

Si bien es cierto que los empleados públicos pueden sindicalizarse ya que de acuerdo a la Reforma del Artículo 47 y 48 de la Constitución donde establece de manera expresa quienes son los trabajadores y/o empleados públicos que

pueden sindicalizarse, siempre queda excluida una gran mayoría de estos los cuales no tienen acceso a este Derecho.

Es observable que el principal obstáculo para el ejercicio de este Derecho, se encuentra enmarcado dentro de las causas políticas, ya que es el Estado quien históricamente se ha encargado de restringir los derechos laborales de los empleados públicos. Dichas Causas políticas muchas veces se vuelven partidarias, de ciertas personas abnegadas por adquirir ciertas cuotas de poder.

Lo interesante de la Organización Laboral es que esta permite que a los trabajadores se les garantice de manera más efectiva el cumplimiento de sus derechos; dentro de una institución en donde a los trabajadores se les trata de manera justa, se les cumple con las prestaciones establecidas por la ley, la existencia de un sindicato no tiene porque enfrentar obstáculos, ni ser vista como un problema, sino que por el contrario como una solución en cuanto a la relación patrono trabajador, ya que es más fácil y más organizado dialogar con los directivos de un sindicato cuando existe un conflicto laboral que con la totalidad de empleados de la institución. Sindicato lo que significa es "Procurador de Justicia" y esta es la función que estos deben de realizar: procurar justicia para sus afiliados. Primero porque fortalece a los empleados para que se sientan más seguros, mas dignificados al exigir sus Derechos Laborales.

Se considera que el no permitirle a este sector la libre Sindicalización, significa un retroceso en la lucha por la libertad sindical que los trabajadores a través de la historia han venido realizando, debido al miedo existente por parte del Estado de romper el status quo, (estado del momento actual) ya que el Estado considera que al mantener el mismo, permite tener un equilibrio global duradero en el tiempo, a pesar de que dicho equilibrio no sea igualitario, aunque este rompimiento no nos permita una evolución en el

derecho laboral, ya que el derecho no puede ser una cosa estática, sino que debe de ir evolucionando y cambiando de acuerdo a las condiciones sociales, económicas y culturales de la época en la que nos encontramos viviendo, por lo cual al ser humano no se le puede ni se le debe coartar un derecho fundamental como lo es el de libre sindicalización, derecho que como su propio nombre lo dice es una libertad de obrar y de decisión, libertad que el hombre no ha sido capaz de desarrollar en su totalidad, puesto que no se dan las condiciones necesarias para que cada trabajador público pueda tener la facultad de decidir por sí mismo el hecho de pertenecer a un sindicato o no, sino que simplemente no se les permite su integración a los mismos.

5.2 PRESENTACION DE RESULTADOS: ANEXO N° 2:

La finalidad de este Cuestionario va encaminada a determinar los avances y retrocesos que han vivido las organizaciones sindicales del sector público, antes y después de la Reforma de los Artículos 47 y 48 de la Constitución.

El Sindicato de los Empleados del Sector Justicia conocido por “SINEJUS” Posee alrededor de mil quinientos afiliados hasta la actualidad.

El sindicato está organizado de acuerdo a la ley por una junta directiva con once miembros, conformado también por una Comisión de Justicia y de Hacienda. La primera ve todo lo relativo a las cuestiones disciplinarias y la comisión de hacienda ve todo lo relativo a los gastos que posee el mismo.

El sindicato posee una misión igual a la de cualquier otro sindicato en cualquier parte del mundo que es la defensa de los derechos económicos, sociales y laborales de los trabajadores y de su grupo familiar. Su objetivo y

finalidad es que sea apolítico que no sea religioso, ni posea armas, apolítico en cuanto a que no puede auspiciar el patrocinio de ningún partido político, ni de ninguna iglesia, esta es una prohibición que de manera expresa encontramos en la ley.

Este sindicato fue constituido en el año dos mil siete, esto debido a que anteriormente El Salvador no era suscriptor de los convenios 87,98 y 151 de la OIT que permiten la sindicalización del sector público, fueron aprobados por el Ejecutivo en el año 2006 y ratificados por la Asamblea Legislativa el mismo año, en ese momento se constituye el sindicato entrando en vigencia doce meses después de haber sido depositados a la Secretaria General de la OIT, llevando a su constitución final en el año 2007, ese mismo año se viene un problema histórico para los mismos debido a que la Corte Suprema de Justicia declara inaplicable la permisibilidad de sindicatos del sector público hasta que la Asamblea Legislativa modifico el art. 47 y 48 de la Constitución naciendo a la vida jurídica el sindicato hasta septiembre de 2009.

Este sindicato está amparado por toda la normativa nacional referente a derecho laboral, como lo es en primer lugar la constitución de la republica, y luego la normativa secundaria. Al mismo se pueden afiliarse todos los trabajadores del sector justicia; pero no todos pueden representar a este, ni velar solo por sus intereses. La exclusión de la que habla el art. 47 y 48 de la constitución no la tomamos de manera expresa ya que dentro de los afiliados al sindicato tenemos personal de traslado de reos que son miembros armados y son miembros activos del mismo, sino que lo vemos de tal manera que las personas que excluye la constitución como jefaturas, puestos de confianza, miembros de la fuerza armada entre otros no pueden obtener dentro del sindicato un puesto directivo pero si pueden pertenecer de manera activa al sindicato.

En cuanto a que si esta distinción que se realiza en la permisibilidad de conformar sindicatos por parte de todos los empleados del sector publico el principio de igualdad se convierte en una fantasía, en un dogma que solo existe en la mente del ser humano por tanto la mayoría de veces es violentado, a la larga en la normativa constitucional se encuentran plasmados una serie de derechos que el estado mismo se encarga de no llevar a la realidad jurídica, lo que hace que estos se vuelvan una utopía para cada uno de los empleados que resultan excluidos dentro de esta al no poder ejercer su derecho.

De parte de los miembros de este sindicato se recomiendan que se vea como reflejos a otros países desarrollados en donde el derecho de libre sindicalización está sumamente fundamentado e implementado a lo largo del sector laboral, tal es así que se les permite a los trabajadores públicos como a los de la policía nacional afiliarse a sindicatos, sin que esto signifique una amenaza para el aparataje estatal, ya que ellos son vistos como seres humanos que tiene derecho a exigir y buscar la forma para que sus derechos fundamentales sean garantizados y cumplidos.

El Estado salvadoreño no debe velar simplemente por el cumplimiento de la seguridad pública, el acceso a la educación, la salud, la justicia entre otros, sino que dentro de sus problemas sociales también debe priorizar el cumplimiento de las condiciones laborales a todos los sectores de la población sin distinción alguna.

5.3 PRESENTACION DE RESULTADOS: ANEXO N° 3:

De manera general podemos concluir que la muestra de Empleados del Sector Publico a quienes se les realizo la encuesta no poseen en su mayoría

un completo conocimiento de lo que es un sindicato, o como se encuentra desarrollado en la realidad social y jurídica del país, pero si conocen de manera general que estos tiene como principal misión velar por los intereses comunes de los trabajadores, por eso definen con sus palabras de una forma clara y precisa que sindicato es un grupo de personas afiliadas o reunidas entre sí, para velar por el cumplimiento y mejoramiento de sus intereses sean estos económicos, sociales y laborales.

La mayoría de los trabajadores encuestados no se encuentran afiliados a un sindicato, su principal motivo es que carecen de credibilidad en cuanto a que estos realmente puedan velar por el cumplimiento de sus derechos laborales. Esto en el sentido de que los trabajadores públicos consideran que no existe una institución que realmente pueda garantizar plenamente el respeto y cumplimiento de sus derechos laborales, ya que muchas de las veces los sindicatos existentes dentro de las instituciones luchan porque se les cumplan sus derechos la lucha no trasciende a una realidad efectiva.

La mayoría de los empleados del sector publico encuestados, piensa que el Sindicato no vela al cien por ciento por los Derechos de la colectividad de los trabajadores, puesto que muchas veces estos interese por los que se luchan se vuelven intereses unipersonales, buscando el beneficio de unos cuantos dejando a de lado los interese de la gran mayoría de trabajadores, ya sea por presión Estatal, interese económicos o políticos. Al Estado mismo le resulta económicamente conveniente que existan problemas dentro de cada Sindicato, porque ante una posible disolución del mismo, el Estado se ahorraría incurrir en gastos elevados en la Administración Pública, lo que significa un ahorro en las arcas del Estado. La exigencia de incremento salarial, el cumplimiento de las diversas prestaciones laborales, entre otras cosas, son algunos de los gastos en que incurre Administración Pública al

existir grupos que luchan por su cumplimiento, los cuales a la larga significan un desequilibrio económico a nivel nacional.

Los resultados de la encuesta determinaron que el pensar de los trabajadores públicos en cuanto al porque no se les permite a todos los trabajadores de este sector que puedan ejercer su derecho de libre sindicalización radica principalmente en dos factores; intereses políticos e intereses económicos. Políticos porque cada fracción legislativa dentro del gobierno desea mantener una cuota de poder en la institución que representa, que consideran se ve vulnerada al existir grupos sindicales que luchan por el cumplimiento y defensa de sus intereses, sean estos económicos, sociales, culturales o de cualquier índole, ya que consideran que es mejor mantener los derechos laborales en el estado actual sin que las organizaciones sindicales tengan apoyo ni reconocimiento por parte del Estado, porque esto de cierta manera mantiene un equilibrio estatal de forma global, sin que sean los sindicatos los que tengan el poder sobre los trabajadores afiliados a este, para que estos grupos no puedan influir de manera directa en la toma de decisiones de las autoridades dirigentes de las instituciones públicas. Económicos porque la existencia de los sindicatos implica que estos velen por garantizar el cumplimiento y el mejoramiento de las prestaciones laborales establecidas por la ley, lo cual significa un mayor desembolso económico para el Estado en el presupuesto establecido para cada institución estatal.

Los trabajadores en su totalidad consideran que si bien es cierto el Estado brinda todas las prestaciones que la ley establece en cuanto a materia laboral, muchas de las cuales los trabajadores del sector privado no poseen, es necesario que siempre en toda institución sea pública o privada, a los empleados se les permita organizarse en sindicatos, ya que en ocasiones es necesario de la intervención de estos para mejorar ciertas condiciones

laborales que en algún momento se ven vulneradas por las autoridades por el Estado, por el hecho de que no se les permita a todos los trabajadores del sector público ejercer su derecho de libre sindicalización implica que este sector excluido de la normativa constitucional no pueda luchar por la defensa y mejoría de sus derechos.

Así mismo se debe de establecer condiciones o límites para que estos puedan sindicalizarse sin que exista temor por parte del Estado a que los trabajadores públicos puedan cometer acciones arbitrarias dentro de cada institución pública por la cuota de poder que el sindicato les brinda.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

- A lo largo de la historia el movimiento sindical ha presentado diversas etapas evolutivas a nivel internacional y nacional debido a que los trabajadores a nivel mundial han enfrentado una lucha constante por la defensa de sus intereses económicos, sociales y culturales para lograr una mejoría y reconocimiento de las condiciones laborales, de manera tal que estas sean las adecuadas y necesarias
- Dentro de los muchos y principales aportes que surgieron a partir de la lucha y reconocimiento del movimiento sindical podemos destacar la creación de aspectos doctrinarios respecto al derecho de libre sindicalización, aspectos como definición, características, naturaleza entre otros, a través de los cuales es posible diferenciar el derecho de libre sindicalización del derecho de asociación.
- Debido a las diversas circunstancias de corrupción, atropello de derechos y abuso a la integridad de los seres humanos, que enfrentaron los trabajadores pertenecientes a los movimientos sindicales, que permitieron la creación, el desarrollo y el reconocimiento del derecho de libre sindicalización, surgió la necesidad de que existiera una regulación jurídica tanto a nivel internacional como nacional, para garantizar la tutela de derechos fundamentales para los trabajadores, y la existencia de un organismo

adecuado que velara por el cumplimiento de estos derechos a nivel internacional surgiendo así la Organización Internacional del Trabajo, cuyo objetivo primordial a sido velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores a través de la creación de un marco normativo capaz de abarcar la mayor parte de derechos necesarios para la regulación de las condiciones de trabajo a nivel internacional y con ello la actualización de la legislación interna, acorde a los parámetros establecidos dentro de los instrumentos creados por este organismo.

- El Salvador como todo Estado de Derecho contempla dentro de su normativa constitucional, la legislación secundaria y convenios internacionales ratificados por el Estado mismo, el reconocimiento de la libertad sindical para todos los trabajadores incluyendo en estos a los empleados públicos, pero esta libertad aunque es manifestada de manera expresa no es de aplicación general porque los artículos 219 y 236 de la constitución dejan de lado a un gran sector de la población laboral de las instituciones públicas a las que no se les permite ejercer la libertad sindical.
- El Salvador ha ratificado una diversidad de convenios y tratados internacionales que reconocen el Derecho que tenemos todas las personas sin distinción alguna a Sindicalizarnos, por lo que tales tratados y convenios constituyen leyes de la Republica según el artículo 144 de la Constitución. Por tal razón debieran ser aplicados a todos los Trabajadores del Sector Publico, sin exclusión alguna.
- En El Salvador existen diversos motivos por los cuales el Estado no permite el reconocimiento absoluto del derecho de sindicalización para todo el sector público, siendo los que más se destacan causas de

origen político, económico, social y cultural, puesto que el Estado considera que es mejor mantener los derechos laborales en el estado actual sin que las organizaciones sindicales tengan apoyo ni reconocimiento por parte de este, porque así se mantiene un equilibrio estatal de forma global, evitando así que estos grupos influyan de manera directa en la toma de decisiones de las autoridades dirigentes de las instituciones públicas y del Estado en general.

- Es necesario que se les permita a todos los trabajadores del sector de empleados públicos ejercer el derecho de libre sindicalización sin exclusión alguna ya que todos los trabajadores de cualquier sector laboral tienen derecho a velar y a luchar por el cumplimiento y mejoramiento de las condiciones laborales necesarias para su desarrollo integral y el de sus familias. Para lo cual es necesario que exista un cambio en el status quo y una evolución en la manera de pensar de todos los salvadoreños para dejar de ver la organización sindical como un peligro y poder verlo como un progreso y una ventaja a la hora de hacer valer los derechos de cada uno de los trabajadores.

6.2 RECOMENDACIONES

- Con la finalidad de Lograr el ejercicio de la libre Sindicalización de los Empleados excluidos en la normativa Constitucional en sus Artículos 219 inc. 3 y 236 inc. 1 de la Constitución, es necesario que el Estado de El Salvador haga un reconocimiento expreso a este sector de este Derecho, concediéndoles así mismo la facultad de realizar acciones de índole Sindical.

- Se debe de permitir el ejercicio de libre sindicalización de los Empleados y trabajadores contemplados en los Artículos 219 inc 3 y 236 inc 1 de la Constitución, ya que es el medio legal que en justicia le corresponden para exigir sus derechos; con la limitante de que al ejercer su derecho de libre sindicalización, se deje a las instituciones, organismos o personal necesario para evitar perjuicios en la población y en aparataje estatal
- En relación a la poca información que se manifiesta en los Empleados Públicos sobre el Derecho de libre Sindicalización, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe de implementar políticas educativas mediante mecanismos idóneos para una formación inédita de los trabajadores públicos, para con ello concientizarlos de la importancia de este Derecho.
- El Estado de El Salvador debe de ver como prioritario el Derecho Laboral, para lograr un desarrollo económico, social y cultural prospero e integro del mismo.
- Los trabajadores del Sector Publico deben de esforzarse por lograr una verdadera institucionalización de su Derecho de Asociación Profesional, a través de denuncias, propuestas, dialogo y concertación con diferentes sectores, para con esto alcanzar sus intereses como tales.
- El estado de El Salvador no debe de ver como amenaza rotunda el que Este tipo de Trabajadores excluidos en la normativa Constitucional, puedan ejercer su derecho de Sindicalización, en cuanto a que el centro y fin de su actividad Estatal, debe de ir encaminada al fortalecimiento de la persona humana y a la garantía de sus derechos Fundamentales.

- Los Sindicatos del Sector Público deben esforzarse más por adecuarse a las necesidades de sus trabajadores, por medio de actividades especialmente diseñadas para ellos, como también ofrecerles beneficios tangibles y una mejor protección de acuerdo a la Realidad actual.
- Se Recomienda al gobierno de El Salvador adoptar todas las medidas necesarias para armonizar en la práctica su legislación sobre la Libertad Sindical y la negociación colectiva con sus obligaciones internacionales a este respecto.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

ALVARENGA PATRICIA, AMAROLI PAUL, KNUTT WALTER Y OTROS. **“Historia de El Salvador”**. Ministerio de Educación, El Salvador 1994.

CABANELLAS, GUILLERMO, **“Derecho Sindical y Corporativo”**, Editorial Atalaya, Buenos Aires, Argentina, 1946.

CABANELLAS, GUILLERMO, **“Tratado de Derecho Laboral”** Tomo 3: Derecho Colectivo laboral”, Ediciones el Grafico Impresores, Buenos Aires Argentina, 1949.

CHARIS GÓMEZ ROBERTO: **“Derecho Internacional del Trabajo”** Conferencia al Derecho Sindical Mexicano”. 1° Edición Editorial Porrúa S.A. México, 1994.

DIEZ, MANUEL MARÍA: **“Manual de Derecho Administrativo”** Tomo II, Editorial Plus Ultra, Buenas Aires, 1980

FRAGGA, GABINO: **“Derecho Administrativo”**, Editorial Porrúa, México 1966.

GALLARDO, RICARDO. **“Las Constituciones de El Salvador”** Tomo I

GALLART FOLCH, ALEJANDRO: **“El Sindicalismo como fenómeno social y como problema jurídico”** Buenos Aires, 1957

LUNGO U. MARIO: **“La lucha de las masas en El Salvador”**, 1a ED.; UCA Editores, San Salvador, El Salvador, 1987

LUNGO, U. MARIO: **“El Salvador 1981-1984: La Dimensión Política de la Guerra”** 3ª Edición. UCA Editores, 1989

MACCHIAVELLO CONTRERAS, GUIDO, **“Derecho Colectivo de Trabajo, Teoría y análisis de sus normas”** Editorial Jurídica de Chile. 1981.

MACHICADO, JORGE: **“Sindicalismo y Sindicato”**, Ediciones New Life, 2010, Universidad de San Francisco Javier.

MAZZONI GIULIANO: **“I rapporti collettivi di lavoro”** 3 Edición, Milano, Giuffre ed., 1967

MENJIVAR, RAFAEL. **”Formación y lucha del proletariado industrial salvadoreño”**, 3a. Edición UCA Editores. San Salvador, El Salvador, Centroamérica, 1986.

MOLINA MÉNDEZ, JOSÉ CARLOS. **“El Principio Stare Decisis en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional.”** 1º Edición. Corte Suprema de Justicia. El Salvador, 2001

NAPOLI, RODOLFO, A. **“Manual de Derecho Sindical”**, Editorial Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina, 1961

VON POTOBSKY, GERALDO **“La Huelga en los Servicios Públicos Esenciales, en La huelga un Estudio Internacional”** 1970.

WHITE ALASTAIR, **“La Historia de El Salvador”** UCA EDITORES, San Salvador, El Salvador 1983

ZAMORA, CESAR AUGUSTO. **“La Evolución Histórica del Movimiento Obrero Salvadoreño”** Instituto de Estudios Sindicales de C.A y Panamá, Programa Nacional de El Salvador 1966

TESIS

AQUINO, JACQUELINE IBETT Y OTROS. **“La Exclusión de los Empleados del Estado del Derecho de Libertad Sindical en El Salvador”**. Tesis, Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, San Salvador 2008

GÓMEZ, SUSANA CAROLINA Y OTROS. **“El Derecho de Sindicación de los Empleados Públicos a partir de la Ratificación de los Convenios de la OIT números 87, 98, 135 y 151 y la Declaración de Inconstitucionalidad del Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT”** Tesis, Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, San Salvador.

HINDS, JUAN WILFREDO. **“La Libertad de Asociación Profesional en El Salvador”**. Tesis, Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, San Salvador

MELGAR ARGUETA, DOUGLAS ERNESTO Y OTROS. **“El Derecho de Asociación Profesional de los Trabajadores del Sector Público en el Ordenamiento Jurídico Salvadoreño”**. Tesis, Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, San Salvador 2008.

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

SOLÓRZANO ROJAS, GABRIEL RAFAEL Y OTROS: **“El derecho de Sindicalización y huelga de los Empleados Públicos y Municipales en el Derecho Constitucional Salvadoreño”**, Tesis, Universidad de El Salvador, 1994

REVISTAS

GUTIÉRREZ CASTRO, GABRIEL MAURICIO. **“Catalogo de Jurisprudencia: Derecho Constitucional Salvadoreño”**. 3º Edición. Corte Suprema de Justicia. El Salvador, 1993.

Informe del señor Procurador para la Defensa de Los Derechos Humanos, Lic. Oscar Humberto Luna, Sobre la sentencia de inconstitucionalidad pronunciada por la SC de la CSJ en relación al art. 2 del 15 Convenio 87 de la OIT, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación.(Diciembre de 2007)

GUILLEN, MARÍA SILVIA. **“La Constitución de El Salvador: Conferencias”**. 1º Edición. FESPAD Ediciones. El Salvador 1998.

JORGE MACHICADO, “Sindicalismo y Sindicato”, Ediciones New Life, 2010, Universidad de San Francisco Javier.

ONUSAL-PDH. “**Aplicación de las Normas Internacionales de Derechos Humanos**”. 1º Edición. El Salvador, 1994.

NONEZ MANCIA, ANA LILIAN. “**Jurisprudencia Laboral: Sentencias de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador**”. 1º Edición. Editorial UCA

ROMERO PÉREZ, JORGE ENRIQUE “**El Servicio Público**”. Publicaciones de la Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 1983

DICCIONARIOS

CABANELLAS GUILLEMO: “**Diccionario Enciclopédico de derecho usual**”. 28ª edición, revisada y actualizada por Luis Alcalá y Zamora; Editorial Eliasta Argentina 2003

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. “**Diccionario de la Lengua Española**”, vigésima primera edición, Espasa Calpe, Madrid, 1992

LEGISLACION INTERNACIONAL:

“**Declaración Universal de Derechos Humanos**”. Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948.

“La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre”.
Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948

“Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos”. Asamblea General, Organización de las Naciones Unidas, resolución 2200 A (XXI), 16 de diciembre de 1966.

“Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”,
Asamblea General, Organización de las Naciones Unidas, resolución 2200 A (XXI), 16 de diciembre de 1966.

“La Convención Americana Sobre Derechos Humanos”. Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, San José, Costa Rica, 22 de noviembre de 1969.

“Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o “Protocolo de San Salvador”. Asamblea General, Organización de los Estados Americanos ,17 de Noviembre de 1988.

“Carta Internacional Americana de Garantías Sociales”, IX Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948.

Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, 23 de Mayo de 1969.

Convenio Número 87 “Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Trabajo”, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 9 de julio de 1948.

Convenio Número 98 “Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva”, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 9 de julio de 1949.

“Convenio Numero 151 sobre la protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública”, adoptado el 27 de Junio de 1978.

Convenio Número 154 "Sobre el fomento de la Negociación Colectiva"
Adoptado el 3 de Junio de 1981.

Convenio numero 135 sobre "La Protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa" 12 de agosto de 2006.

LEGISLACION NACIONAL

Constitución de la República de El Salvador de 1983. Decreto Legislativo N° 38, del 15 de diciembre de 1983, Publicado en el Diario Oficial N° 284, Tomo 281, del 16 de diciembre de 1983.

Código de Trabajo, Decreto Legislativo N° 15, del 23 de junio de 1972. Publicado en el Diario Oficial N° 142, Tomo N° 236, del 31 de julio de 1972.

Ley del Servicio Civil, Decreto N° 507 de 24 de noviembre de 1961. Publicado en el Diario Oficial N° 239, Tomo 193, del 27 de diciembre de 1961.

Ley Reguladora de la garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la carrera Administrativa".

Ley de Asociaciones y Fundaciones sin fines de Lucro. Decreto 894 publicado en el Diario Oficial N° 238. Tomo N° 333 del 17 de diciembre de 1996.

Reglamento de la Ley de Asociaciones y Fundaciones sin fines de lucro Publicado en el Diario Oficial numero 153, tomo numero 336, del 21 de Agosto de 1997.

FUENTES ELECTRONICAS

http://es.wikipedia.org/wiki/Tratado_de_Versalles_%281919%29

<http://www.ilo.org/public/spanish/about/history.htm>

<http://www.nodo50.org/arevolucionaria/masarticulos/febrero2005/salvador9.htm>

<http://www.ecumenico.org/leer.php/1752>

<http://www.inforpressca.com/inforpress/infor2003/1517-11.htm>

ANEXOS

ANEXO N° 1



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS
SOCIALES
CUESTIONARIO DIRIGIDO A LA JUNTA DIRECTIVA DE
LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

1. ¿Cree que la Constitución de la República debe manifestar expresamente la libre Sindicalización de estos trabajadores?
2. ¿Cree usted que la no Sindicalización de este sector se deba a intereses Políticos-Gubernamentales?
3. ¿Cree Usted que la Igualdad Jurídica se violenta al hacer distinción entre los Empleados Públicos?
4. ¿Cree que es legítima la declaratoria de Inconstitucionalidad del Art.2 del Convenio 87 de la O.I.T?
5. ¿Qué Normativas se violentan al Excluir a estos Trabajadores?
6. ¿Cuál es el criterio utilizado por la Sala de lo Constitucional para hacer tal distinción entre empleados públicos que puedan o no Sindicalizarse libremente?
7. ¿Qué Garantías Constitucionales se violentan al no permitir la libre Sindicalización de este sector?
8. ¿Qué Principios Constitucionales se violentan al no permitir la libre Sindicalización de este sector?

9. Si la persona humana es el Principio y Fin del Estado Salvadoreño según el Art.1 de la Constitución de la República ¿Por qué se permite la violación de la Igualdad Jurídica ante la ley al hacer distinción entre Estos Trabajadores Públicos?
10. ¿Cuál es el Criterio Utilizado por la Sala de lo Constitucional al declara Inconstitucional el Art. 2 del Convenio 87 de la O I T?
11. ¿Por qué el Estado Salvadoreño no respeta la supremacía de los Tratados Internacionales ante la Constitución al Ratificar y después declarar Inconstitucional el Art. 2 del Convenio 87 de la OIT?
12. ¿A qué se debe que los convenios de la OIT ratificados por el Salvador sean Derecho Positivo más No vigente?
13. ¿Cree usted que la Exclusión de esta clase de Empleados Públicos significa un retroceso en el Sistema Normativo en cuanto a que implica una grave Violación de Garantías Constitucionales?
14. ¿Cree usted que la Exclusión de esta clase de trabajadores Públicos es por causa político Estatal por parte del Estado Salvadoreño?
15. ¿Cree usted que El Estado Salvadoreño no permite la libre Sindicalización por temor a que este sector monopolice el Sistema Público?
16. ¿Cree usted que el Estado Salvadoreño vela primordialmente los intereses públicos que los privados al Excluir a esta clase de trabajadores?

ANEXO N° 2



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS
SOCIALES
CUESTIONARIO DIRIGIDO AL SEÑOR SECRETARIO DE
ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO DE EMPLEADOS
JUDICIALES SALVADOREÑOS

1. ¿Cuántos Miembros pertenecen al Sindicato hasta la fecha?
2. ¿Cómo esta organización el Sindicato?
3. ¿Cuál es la Visión y Misión del Sindicato?
4. ¿En qué año se fundó dicho Sindicato?
5. Existe alguna Normativa que ampare el funcionamiento del Sindicato?
6. ¿Qué Empleados Judiciales pueden afiliarse a dicho Sindicato?
7. El Sindicato permite la afiliación de Jefaturas, puestos de confianza o de rango Superior? Si, No, Por qué?
8. Considera oportuno que estas personas puedan afiliarse al Sindicato? Si, No, Por qué?
9. ¿Se viola en alguna medida el principio de igualdad ante la ley al hacer una distinción entre empleados públicos que pueden sindicalizarse y empleados públicos que no pueden hacerlo? Si, No, Por qué?
10. ¿Qué recomendaciones daría para que estas personas se les permita Afiliarse?

ANEXO N° 3



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS
SOCIALES
CUESTIONARIO DIRIGIDO A EMPLEADOS DEL
SECTOR PÚBLICO

1. ¿Sabe que es un sindicato?
2. Defina con sus palabras que es un sindicato
3. ¿Existe algún sindicato en la institución en la que trabaja?
4. ¿Pertenece usted a algún sindicato?
5. Considera usted que los sindicatos velan porque se cumplan los derechos de los trabajadores dentro de las instituciones de gobierno?
6. Sabe Usted el significado del Derecho de Libre sindicalización?

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

No dispondrán del derecho consignado en el inciso anterior, los funcionarios y empleados públicos comprendidos en el inciso tercero del Art. 219 y 236 de esta Constitución, los miembros de la Fuerza Armada, de la Policía Nacional Civil, los miembros de la carrera judicial y los

servidores públicos que ejerzan en sus funciones poder decisorio o desempeñan cargos directivos o sean empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.

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

7. Porque motivos considera usted que no se incluye a todos los trabajadores del Sector Público en el derecho de libre Sindicalización?
8. Le afecta a usted de alguna manera el no ejercer el Derecho de Libre Sindicalización?
9. ¿Qué medidas considera usted que el gobierno debería tomar para permitir que todos los trabajadores del sector público se puedan sindicalizar?