

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



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

LOS VACIOS DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN CUANTO A LA
FORMACION DE SINDICATOS EN EL SECTOR PÚBLICO

TRABAJO DE GRADUACION PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIADO (A) EN CIENCIAS JURIDICAS

PRESENTAN

MEJIA ORTIZ ALEXANDRA JEMMILETH
MONTALVO PAZ MERCEDES DEL CARMEN
SANCHEZ OSORIO LORIN VERONICA

LIC. JESUS ERNESTO PEÑA MARTINEZ
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, ABRIL DE 2011

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

MASTER RUFINO ANTONIO QUEZADA SANCHEZ

RECTOR

ARQUITECTO MIGUEL ANGEL PEREZ RAMOS

VICERECTOR ACADEMICO

MASTER OSCAR NOE NAVARRETE ROMERO

VICERECTOR ADMINISTRATIVO

LICENCIADO DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHAVEZ

SECRETARIO GENERAL

DOCTOR RENE MADECADEL PERLA JIMENEZ

FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DOCTOR JOSE HUMBERTO MORALES

DECANO

LICENCIADO OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS

VICEDECANO

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNÁNDEZ

SECRETARIO

DOCTOR JULIO ALFREDO OLIVO GRANADINO

DIRECTOR ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS

LICENCIADO JESUS ERNESTO PEÑA MARTINEZ.

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO

DEDICO ESTA TESIS:

A DIOS POR LA VIDA Y LA SALUD.

A MI MADRE:

MARIA AURELIA MONTALVO DE PAZ

A MI PADRASTO:

MANUEL DE JESUS PEREZ HENRRIQUEZ.

A MI HIJO:

JHOSTYN ANDONI MONTALVO PAZ

A MIS HERMANOS:

ELMER ALEXANDER PEREZ MONTALVO
ROBERTO HENRIQUEZ PEREZ MONTALVO
MANUEL DE JESUS MONTALVO PAZ

MERCEDES DEL CARMEN MONTALVO PAZ

DEDICO ESTA TESIS:

A DIOS POR LA VIDA Y LA SALUD.

A MI MADRE:

MARIA DEL CARMEN ORTIZ DE MEJIA

A MI PADRE:

FREDY ALBERTO MEJIA CRUZ

A MIS HERMANOS:

FREDY JOSEPH MEJIA ORTIZ
JOSSELINNE MARIELOS MEJIA ORTIZ
WENDY MARICELA MEJIA ORTIZ

A MI TIO

JOSE RICARTE MEJIA

A LA MEMORIA DE

MARIA JULIA ORTIZ
FREDY ALEXANDER MEJIA ORTIZ.

ALEXANDRA JEMMILETH MEJIA ORTIZ

DEDICO ESTA TESIS

A DIOS

Por tan grande salvación que me regaló en un momento en el cual estudiaba esta carrera.

A JESÚS

Por haber dado su vida por mí.

AL ESPÍRITU SANTO

Por ser guía, ayudador, consolador y animador en el transcurso de esta carrera.

A MI ESPOSO E HIJOS

Por ser inspiración para continuar y no desfallecer a lo largo de toda la carrera, y su comprensión por el tiempo que no estuve con ellos.

A MIS PADRES

Por haberme enseñado a luchar para alcanzar lo que deseo y por motivarme a seguir adelante, a pesar de las dificultades.

A MIS COMPAÑEROS

Por toda la paciencia, ayuda y apoyo que me dieron en cada una de las materias cursadas, y por la colaboración en este proyecto.

A MIS CATEDRÁTICOS

Por la paciencia mostrada en cada clase y por transmitir sus conocimientos desinteresadamente.

A MIS PASTORES

Por enseñarme a esforzarme y a creer que “todo lo puedo en Cristo que me fortalece”.

LORIN SÁNCHEZ DE MONGE

INDICE

INTRODUCCION.....	i
CAPITULO 1.....	1
ANTECEDENTES Y PRINCIPALES PRINCIPIOS DE ORGANIZACIÓN SINDICAL.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.1.1. Principio de libertad.....	1
1.1.2. Principio de democracia sindical.....	2
1.1.3. Principio de independencia.....	4
1.1.4. Principio de autonomía sindical.....	4
CAPITULO 2.....	8
ANTECEDENTES HISTORICOS.....	8
2.1. Marco histórico teórico.....	8
2.1.2. El origen de los sindicatos a nivel mundial.....	8
2.1.2. Los Collegias Romanos.....	9
2.1.3. Las guidas.....	10
2.1.4. Las corporaciones.....	11
2.1.5. Trades Unions.....	12
2.1.6 Asociación de Compañeros.....	13
2.1.7. Asociación internacional de los trabajadores.....	14
2.1.8. Internacional Social Demócrata.....	15
2.1.9. Internacional Comunista.....	16
2.2. Origen y evolución de los sindicatos en El Salvador.....	17
2.2.1. Los sindicatos en El Salvador a partir del siglo XX.....	19
2.2.2. El movimiento sindical a partir de los años 90.....	24
2.2.3. Reconocimiento constitucional del derecho de asociación y Sindicalización en El Salvador.....	25
2.2.4. Ratificación de los convenios 87 y 98 de la O.I.T. relativos a la Libertad sindical.....	37
2.2.5. Declaratoria de inconstitucionalidad de la frase” sin ninguna Distinción” del artículo 2 del convenio 87 de la O.I.T.....	37
CAPITULO 3.....	40
MARCO NORMATIVO LEGAL, NACIONAL E INTERNACIONAL DEL DERECHO DE SINDICALIZACION.....	40
3.1. Legislación Nacional.....	40
3.1.1. Constitución de la Republica.....	40
3.1.2. Ley de Servicio Civil.....	43

3.2. Legislación internacional.....	47
3.2.1. Declaración Universal de Derechos Humanos.....	48
3.2.2. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.....	48
3.2.3. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....	49
3.2.4. Pacto internacional de derechos económicos, sociales y Culturales.....	50
3.2.5. Convención Americana sobre Derechos Humanos.....	51
3.3. Instrumentos jurídicos internacionales específicos.....	52
3.3.1 Convenio numero 87.....	52
3.3.2 Convenio numero 98.....	60
 CAPITULO 4.....	 64
LOS VACIOS DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN CUANTOA LA FORMACION DE SINDICATOS EN EL SECTOR PÚBLICO...	64
 4.1. Desarrollo de la investigación.....	 64
 CAPITULO 5.....	 71
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	71
5.1. Aspectos Generales.....	71
5.2. Conclusiones.....	71
5.3. Recomendaciones.....	73
 Bibliografía.....	 75

INTRODUCCIÓN

Las siguientes líneas tienen como objetivo primordial indicar al lector sobre el contenido general del trabajo, realizado en torno a los vacíos de la Ley de Servicio Civil en cuanto a la formación de sindicatos en el sector público; en el cual se desarrolla una serie de aspectos relativos al origen y desarrollo del Derecho Sindical y como éste ha evolucionado, hasta ser reconocido legalmente tanto en el ámbito Internacional como nacional.

Primeramente, se incluye el resumen del Diseño de Investigación con el objeto de facilitar una mayor comprensión del contenido de la problemática, el cual contiene las directrices generales sobre las cuales giró el problema investigado. Posteriormente, se hace un pequeño esbozo de las distintas formas primitivas de organización de los trabajadores y de cómo éstas han evolucionado hasta llegar al reconocimiento legal por parte de los Estados en cada uno de los países y además se analiza la historia de los sindicatos en El Salvador.

Seguidamente, se hace referencia tanto a la legislación nacional como internacional que reconoce el Derecho de asociación y Sindicalización, y los vacíos que existen en la Ley de Servicio Civil y a continuación se analizan e interpretan los resultados obtenidos en la Investigación de campo, con los cuales se confirmó la hipótesis, respecto a los Vacíos que tiene la Ley de Servicio Civil, mismas que sirvieron de base para elaborar nuestras conclusiones y recomendaciones del tema investigado

CAPITULO 1

1. ANTECEDENTES Y PRINCIPALES PRINCIPIOS DE ORGANIZACIÓN SINDICAL

1.1. ANTECEDENTES

Nuestro Ordenamiento Jurídico reconoce el Derecho a la Sindicalización de los servidores públicos, los cuales tienen como objeto principal la defensa de los derechos de los trabajadores, definiéndose ¹ como toda asociación permanente, constituida con al menos treinta y cinco servidores públicos que laboren en una misma institución de la Administración Pública, para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes, poseen una serie de principios los cuales son reglas fundamentales que orientan el comportamiento de las organizaciones, dentro de la gama de estos principios que orientan el comportamiento de las organizaciones están: principio de Libertad, principio de Democracia Sindical, principio de Independencia y principio de Autonomía.

1.1.1. PRINCIPIO DE LIBERTAD

Principio de Libertad: ²se refiere a la libertad que tienen los trabajadores para integrarse en sindicatos (Art. 47 de la Constitución de la República, y el Art. 204 del Código de Trabajo) y, 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:

¹ Ley de Servicio Civil, tomo 383 de fecha 25 de mayo 2009

² Código de Trabajo, El Salvador
Constitución de la República de El Salvador.

- 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”

1.1.2. PRINCIPIO DE DEMOCRACIA SINDICAL

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 y Art 86 de la Ley de servicio Civil,³ 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. La calidad de miembros de un sindicato y el ejercicio de los derechos inherentes a tal calidad, son estrictamente personales.

³ Ley de Servicio Civil, tomo 383 de fecha 25 de mayo 2009.

Así también el artículo 85 de la Ley de Servicio Civil se instala que el Gobierno de los sindicatos será ejercido por la Asamblea y una Junta Directiva. En todo caso, la Asamblea será la máxima autoridad

La Asamblea puede ser ordinaria y extraordinaria y sus atribuciones, además de las que le señalan los estatutos respectivos, son las siguientes: a) Elegir anualmente a los miembros que integran la Junta Directiva, b) Aprobar las reformas de los estatutos, c) Aprobar el presupuesto anual de ingresos y egresos de todo el sindicato, pudiendo hacer modificaciones a los proyectos de presupuestos presentados por la asamblea, para mantener la estabilidad económica del sindicato, d) Acordar la expulsión de uno o más miembros del sindicato de acuerdo con los estatutos, e) Aprobar los contratos colectivos de trabajo que regulen las obligaciones y derechos de todos los miembros del sindicato, f) Aprobar las cuentas semestrales y la memoria anual de sus actividades que debe rendir la Junta Directiva, g) Acordar la disolución del sindicato de acuerdo con la ley y los estatutos respectivos, h) Acordar el monto de las cuotas ordinarias, el número de veces que en el año se puedan exigir las cuotas extraordinarias, así como la cantidad máxima que se pueda cobrar en concepto de tales y la forma de cobrar unas y otras, e i) Decidir sobre todos aquellos asuntos no encomendados a otro órgano

La Asamblea no podrá constituirse si no concurren a ella, o están representados por lo menos, la mitad más uno de los miembros del sindicato.

Cuando no concurren, o no estuviese representado el número de miembros exigidos, se podrá convocar en el acto para otra asamblea, pudiendo ésta celebrarse inmediatamente después de aquella para la cual no hubo quórum, observándose lo dispuesto en los estatutos. Esta segunda asamblea se celebrará con el número de miembros presentes y sus decisiones serán de acatamiento forzoso.

Los acuerdos que tome la asamblea deberán serlo por mayoría simple de votos, excepto en aquellos casos que los estatutos exijan una mayoría especial.

El número de miembros de la Junta Directiva no podrá ser menor de tres ni mayor de once.

1.1.3. PRINCIPIO DE INDEPENDENCIA

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 y Art. 92 de la Ley de Servicio Civil, el cual hace énfasis en que los sindicatos deben mantener su independencia con respecto a los partidos políticos y además, les está especialmente prohibido: a) Realizar cualquier actividad que no se limite al fomento de los intereses económicos, sociales y profesionales comunes, b) Fomentar el proselitismo religioso, c) Utilizar los fondos obtenidos por actividades que realicen, en fines distintos a los establecidos en los estatutos, d) Repartir beneficios económicos o hacer distribuciones del patrimonio sindical, e) Limitar los derechos de los no afiliados, f) Usar violencia física o psicológica o coaccionar para que los no afiliados ingresen al sindicato, a los afiliados para que no se retiren del mismo o a unos u otros para impedirles el libre ejercicio de su trabajo, g) Fomentar o consentir actos delictivos; y h) Suministrar maliciosamente datos falsos a las autoridades de trabajo, ocultar los datos pertinentes que les pidan dichas autoridades o estorbar las investigaciones que deban realizar las mismas de conformidad con la ley.

1.1.4. PRINCIPIO DE AUTONOMIA SINDICAL

Principio de Autonomía Sindical: 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 y Art. 79 de la ⁴Ley de Servicio Civil, aquí se hace énfasis en que Los interesados en constituir un sindicato, tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración, sus actividades y el de formular su programa de acción, debiendo expresar lo siguiente: a) El nombre, objeto y domicilio del sindicato, así como las actividades a las que se dedican los trabajadores en la institución de que se trate, b) Condiciones que deben reunir sus miembros), c) Obligaciones y derechos de sus miembros, d) Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos para la aplicación de las mismas, debiéndose respetar en todo caso el derecho a la defensa, e) Épocas y procedimientos para la celebración de las asambleas ordinarias y extraordinarias, reglamentos de las sesiones, quórum, debates y votaciones. Las asambleas ordinarias deberán celebrarse por lo menos una vez al año, previa convocatoria con una antelación que no podrá ser de menos de quince días. Las extraordinarias se celebrarán en las condiciones que dispongan sus estatutos, los que deberán prever su convocatoria obligatoria cada vez que lo solicite por lo menos el veinticinco por ciento de los miembros, f) Modos de elección, composición y de renovación de los órganos directivos, duración de su mandato, atribuciones, facultades, obligaciones y responsabilidades, causales y procedimientos para su remoción; y g) Cualquier otro aspecto que los interesados juzguen conveniente.

La Asamblea puede ser ordinaria y extraordinaria y sus atribuciones, además de las que le señalan los estatutos respectivos, son las siguientes: 1) Elegir anualmente a los miembros que integran la Junta

⁴ Ibídem

Directiva, 2) Aprobar las reformas de los estatutos, 3) Aprobar el presupuesto anual de ingresos y egresos de todo el sindicato, pudiendo hacer modificaciones a los proyectos de presupuestos presentados por la asamblea, para mantener la estabilidad económica del sindicato 4) Acordar la expulsión de uno o más miembros del sindicato de acuerdo con los estatutos, 5) Aprobar los contratos colectivos de trabajo que regulen las obligaciones y derechos de todos los miembros del sindicato, 6) Aprobar las cuentas semestrales y la memoria anual de sus actividades que debe rendir la Junta Directiva, 7) Acordar la disolución del sindicato de acuerdo con la ley y los estatutos respectivos, 8) Acordar el monto de las cuotas ordinarias, el número de veces que en el año se puedan exigir las cuotas extraordinarias, así como la cantidad máxima que se pueda cobrar en concepto de tales y la forma de cobrar unas y otras; y 9) Decidir sobre todos aquellos asuntos no encomendados a otro órgano.

Así también conforme a lo que establece, el Decreto Legislativo No. 78 de fecha 24 de agosto de 2006, publicado en el Diario Oficial No. 187, Tomo 373 de fecha 09 de octubre de 2006; la reforma a la Ley de Servicio Civil, en el Art. 73 establece: Los servidores públicos tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, de conformidad con las facultades y limitantes concedidas en la Constitución de la República, Convenios Internacionales y esta ley.

No dispondrán de los derechos consignados en este Capítulo, los servidores públicos comprendidos en el inciso 3⁵ del Art. 219 y en el Art. 236 de la Constitución de la República; los titulares del Ministerio Público y sus respectivos adjuntos, ni quienes actúen como Agentes Auxiliares, Procuradores de Trabajo y delegados de éstos, los miembros de la Carrera Judicial, de la Fuerza Armada, de la Policía Nacional Civil y los

⁵ Ibídem

demás servidores públicos que se encuentren excluidos de la carrera administrativa.

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

Esta disposición señala con claridad la violación al principio de libertad siendo éste uno de los principios fundamentales al derecho individual de todo trabajador, el cual es reconocido por nuestra Constitución, por cual es inconcebible que la Ley de Servicio Civil haga una serie de excepciones, en relación a una importante cantidad de empleados y servidores públicos y municipales que no gozan del derecho a la sindicalización.

Por lo que es necesario realizar un estudio de esta reforma en relación con los Convenios, para poder establecer si el Derecho de Sindicalización, que se regula en la mencionada reforma es incompatible con el contenido del Art. 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo que en adelante abreviaremos O.I.T., artículo que a nuestro parecer no admite distinciones entre los trabajadores en lo referente al libre ejercicio del derecho de asociación y sindicalización, por lo que consideramos que la reforma a nuestra Constitución se ha quedado corta

Constitucionalmente y de acuerdo con la reforma hecha al Art. 47 y 48 aprobada en el mes de agosto del 2006 y ratificada el 27 de mayo de 2009 se reconoce el derecho que tienen los empleados y funcionarios públicos a formar asociaciones profesionales y sindicatos, más sin

embargo no se reformó el Art. 221 Cn. el cual prohíbe la huelga de los trabajadores públicos, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos, derechos que tampoco fueron considerados en las reformas a la Ley de Servicio Civil, omitiéndose además derechos fundamentales para el ejercicio de la libertad de asociación en el sector público como es: la formación de⁶ Federaciones y Confederaciones, el fuero sindical, la aplicación de sanciones por prácticas antidiscriminatorias, y la no injerencia de titulares de las instituciones en asuntos sindicales.

Por lo que es evidente que los Legisladores han dejado muchos vacíos en dicha ley en cuanto a la formación de los sindicatos en el sector público

CAPITULO 2

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

2.1. MARCO HISTÓRICO TEÓRICO.

2.1.2. EL ORIGEN DE LOS SINDICATOS A NIVEL MUNDIAL.

Desde las primeras formas de organización social, el hombre ha vivido en una constante evolución de su forma de vida pasando por una serie de contradicciones entre los grupos sociales existentes, hasta llegar a la formación de grupos antagónicos entre sí por la defensa de sus propios intereses. Es así como la explotación de los obreros originada por los métodos empleados al inicio de la industrialización⁷, aunada al afán de lucro excesivo de los patrones, fueron las raíces del movimiento sindical de los trabajadores que buscaron homologar fuerzas respecto de los patrones por medio de la aglutinación laboral, para reclamar condiciones salariales más justas, jornadas de trabajo más cortas y, en general, llegar

⁶ *Ibíd*em

⁷ Boletín de estudios legales FUSADES, No. 50, febrero 2005.

a establecer un estado social más equitativo para la clase trabajadora de los distintos oficios practicados en la época. A través del tiempo éstos se fueron fortaleciendo hasta tener una representación notable al grado que llegaron a ser reconocidos formalmente por las autoridades del momento, hasta lograr que se les reconociera y legalizar el derecho a la organización sindical, y el origen del sindicalismo se remonta a la edad antigua con las formas de organización.

2.1.2. LOS COLLEGIAS ROMANOS.

En la época de los reyes y particularmente durante el reinado de Servio Tulio los hombres libres se organizaban en “collegias”. Así se fundaron collegias de sacerdotes, de pobres, de funcionarios públicos, de sepultureros y los obreros. También se organizaban en “collegias o pificum”, es decir, colegios profesionales. A éstos también se les llamó “gremios”. Entre los agremiados en esta época estaban los joyeros, obreros en seda, lino y púrpura, perfumistas, jaboneros, cereros, curtidores, carniceros, pescadores, sastres y zapateros.

Los colegios romanos estaban organizados de la siguiente forma:

- Funcionarios elegidos encargados de los intereses sociales (curadores y síndicos).
- Los colegiados, simples miembros del colegio.
- Los magistrados del colegio que presidían las sesiones.

Los colegios romanos fueron organizaciones de tipo mutualista y religioso lograron una escala de salarios legislada por el emperador Diocleciano. Éstos en el área política gozaban de algunos beneficios porque estaban exentos de las funciones públicas, especialmente de los gravámenes municipales; si eran acusados no se les sometía a tormentos y fueron exonerados del servicio militar. Tiempo después el colegiado quedó atado a su oficio y la obligación de continuar con su oficio pasaba a

sus herederos de sangre. Los collegias existieron hasta la caída del imperio romano, creyéndose que pasaron hasta la edad media de donde provino el sistema corporativo; los collegias fueron organizaciones que pretendían conservar un “trabajo libre” para sus miembros lejos de la esclavitud.

2.1.3. LAS GUIDAS.

Su existencia data desde el siglo VII que fue de carácter eminentemente GODO y se remontaron a una costumbre germánica, la del “comvite”. Dicha costumbre consistía en tratar sobre la mesa los negocios más importantes quedando cada uno de los invitados comprometidos en la paz como en la guerra a defender con su espada o con su prestigio a aquel con quien había compartido los placeres de la mesa. Tanto religiosos como artesanos constituyeron agrupaciones de creyentes o asociaciones de defensa mutua; los mercaderes tenían por objeto principal asegurar a sus miembros la protección de sus personas y bienes. Las guildas de mercaderes como las de artesanos tenían que trabajar en el campo y mantenían ciertos reglamentos: primero, se prohibía mezclar materias primas de buena calidad con las de tipo inferior; segundo, se prohibía vender como nuevos los objetos ya utilizados y tercero, se prohibía trabajar después del toque de queda o antes del amanecer.

2.1.4. LAS CORPORACIONES.

A la caída del imperio romano, Europa se ve envuelta en una etapa de guerras e invasiones. Los antiguos esclavos convertidos en siervos y vasallos buscaron protección dentro de las murallas en los castillos de los antiguos nobles, convertidos en señores feudales, ya que éstos defendían y protegían a quienes se sometían a ellos. Sin embargo, la vida urbana se

hace difícil para los hombres libres, ya que se encuentran indefensos e inseguros al conservar su libertad. El señorío ve con desconfianza a los hombres libres de la ciudad, entre ellos artesanos y comerciantes que no dependen de él, temía la unión de fuerzas contra la pretensión del “señor rural” y que ésta se extendiera hasta la ciudad. Los comerciantes, artesanos y vasallos que tenían en común un oficio y sus creencias religiosas se ven en la necesidad de realizar coaliciones de tipo profesional y juntos intervienen en los movimientos políticos municipales; más tarde y con el apoyo de las autoridades municipales, nace el “sistema corporativo” que regulará la vida económica y social de Europa por muchos siglos. Al principio las corporaciones eran integradas por mercaderes, artesanos y vasallos; constituyendo agrupaciones políticas con el fin de unir fuerzas para conservar su libertad y su derecho a trabajar libremente, pues eran asociaciones profesionales de carácter privado a las que se ingresaba libremente y a su vez tenían delegaciones de carácter oficial otorgadas por la municipalidad y una estructura organizativa como la siguiente:

- Legislativa: que la integraba la asamblea, la cual dictaba los estatutos de la corporación y determinaba las condiciones de trabajo.
- Ejecutiva: que se ejercía a través de los cónsules, pro-cónsules, maestro mayor, maestro menor; éstos se encargaban de llevar a la práctica las decisiones de la asamblea y vigilar el cumplimiento de las ordenanzas gremiales.
- Judicial: ejercida por los maestros jurados, quienes sancionaban las faltas que cometían los integrantes de las corporaciones.

Durante el siglo XVIII estas formas de organización tuvieron un enorme auge que derivó en exceso de tamaño de las empresas y alto grado de especulación.

Durante el siglo XIX la revolución industrial obligó a una reestructuración de las empresas que requerían mayor volumen de capital social, por lo que, en todos los países industrializados, las leyes empezaron a permitir y favorecer el crecimiento de las corporaciones y de las sociedades anónimas. Siendo el proceso de industrialización el motor principal del crecimiento y aparición de las modernas corporaciones, en especial de los grandes grupos económicos que hoy controlan la economía mundial.

FORMAS AVANZADAS DE ORGANIZACIÓN COLECTIVA.

Las formas avanzadas de organización colectiva que se conocieron en la edad media aparecieron como producto del surgimiento de las nuevas corrientes políticas y filosóficas como lo fue el socialismo utópico y el materialismo dialéctico. Dichas formas de organización tuvieron diferentes denominaciones de acuerdo al lugar en que se creaban y se desarrollaban pero con similar objetivo; por ejemplo, en Francia se les llamó “maestrías”, en Bélgica “cuerpos”, en España “gremios”, en Italia “corporaciones”, y en Inglaterra “trades unions”.

2.1.5. TRADES UNIONS.

Las trades unions son formas de organización que consisten en la unión de los hombres para luchar por condiciones más humanas que van encaminadas específicamente a la prestación de los servicios, las cuales trajeron como consecuencia la aparición y crecimiento del movimiento obrero.

Uno de los que primeros que contribuyó en cierta medida a la organización de los trabajadores fue el director industrial Robert Owen, ya que fue él el impulsor del movimiento cooperativo y el “trade unionismo”, primera organización sindical importante en Europa y América. También

en Francia, Charles Fourier creó lo que se conoció como los “falansterios” que era otra forma de organización colectiva.

2.1.6. ASOCIACIONES DE COMPAÑEROS.

A medida que la producción artesanal lograba mayor demanda y ya no sólo se producía para el mercado local, las corporaciones obtuvieron mayores beneficios, especialmente los maestros propietarios de los talleres; estos fueron cerrando el círculo e imponiendo nuevas restricciones. Así alargaron los años de aprendizaje y el título de maestro era obtenido por herencia que se convirtió en patrimonio de la ancianidad.

Los compañeros no podían dedicarse a trabajo distinto de su oficio, como ejemplo tenemos que un zapatero remendón no debía hacer zapatos nuevos. Las asociaciones de compañeros surgen para defender los intereses comunes del artesano asalariado. Tales como; salario justo y la posibilidad de obtener grado superior; las asociaciones de compañeros eran verdaderas “asociaciones profesionales” que defendían los derechos de los trabajadores, de los asalariados tanto de Francia como España, Alemania, Florencia e Inglaterra, siempre estuvieron dispuestos a luchar contra los abusos de los maestros dirigentes de las corporaciones; sin embargo, en este momento estalla la lucha de clases debido a las razones siguientes:

- Porque es en este momento histórico en que los “asalariados” tienen conciencia de su propia clase y están dispuestos a luchar por ella;
- Porque ya no defendían los intereses de patronos sino los de ellos.

Las asociaciones de compañeros existieron a partir del siglo XIII hasta la época del liberalismo económico y se caracterizaban por tener un interés contrario al de los maestros, pues éstos eran protegidos por la nobleza y

la iglesia y dada la autoridad con que estaban investidas las corporaciones, éstas trataban de aniquilar a las nacientes asociaciones de compañeros, por lo que tuvieron que organizarse y actuar en la clandestinidad.

ORGANIZACIONES SINDICALES INTERNACIONALES.

Dentro del proceso histórico del sindicalismo también se tiene que tomar en cuenta las internacionales, las cuales eran convocatorias de organizaciones sindicales.

2.1.7. ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES.

La asociación internacional de los trabajadores (AIT) o primera internacional, fue la primera gran organización que trató de unir a los trabajadores de los diferentes países.

Fundada en Londres en 1864, agrupó inicialmente a los sindicalistas ingleses, anarquistas y socialistas franceses e italianos republicanos. Sus fines eran la organización política del proletariado en Europa y el resto del mundo, así como un foro para examinar problemas en común y proponer líneas de acción. Colaboraron en ella Karl Marx, Engels y Mijaíl Bakunin.

La AIT nace con la intención de responder internacionalmente a las necesidades de los obreros, como símbolo de solidaridad internacional por encima de las fronteras ("proletarios del mundo, uníos"), expresión del nuevo socialismo científico. En 1862 dirigentes sindicales ingleses (trade union) y obreros franceses se reunieron con ocasión de una exposición internacional en Londres, donde se fraguó la idea de organización internacional y dos años después, en 1864 reunidos en Saint Martin's Hall (Londres) se formó un comité cuya misión fue redactar un programa y unos estatutos para una asociación internacional de trabajadores, posteriormente llamada primera internacional. Karl Marx se impuso

intelectualmente (frente al socialismo utópico). Los estatutos por los que se constituye formalmente la definen como "un centro de cooperación y comunicación entre los obreros de diferentes países", regida por un consejo general "compuesto por obreros pertenecientes a los países representados", fueron aprobados en 1866. No consiguió una adscripción masiva, de hecho no fue casi conocida hasta los sucesos de la comuna de París.

En 1872 el consejo general de la AIT se traslada desde Londres, donde está ubicado desde sus inicios, a Nueva York, disolviéndose oficialmente en 1876. En 1889 se establece la segunda internacional, de corte socialdemócrata, como la sucesora en sus fines políticos, y que durará hasta 1916.

2.1.8. INTERNACIONAL SOCIAL DEMÓCRATA.

La internacional social demócrata o segunda internacional fue una organización formada en 1889 por los partidos socialistas y laboristas. Entre las acciones más famosas de la segunda internacional está la declaración del 1° de mayo como día internacional del trabajo en 1889 y el 8 de marzo como día internacional de la mujer trabajadora en 1910.

Sin embargo, esta experiencia mostró muy pronto sus limitaciones históricas, sobre todo a causa de las divergencias entre las posiciones de los movimientos socialistas de los distintos países, que con frecuencia se alinearon con los intereses del estado-nación frente al internacionalismo obrero.

Con el estallido de la Primera Guerra Mundial la contradicción entre las aspiraciones revolucionarias de las clases oprimidas y la política de la segunda Internacional (al apoyar algunos partidos socialistas la guerra) llegó al punto que se produjo una ruptura en el movimiento socialista que supuso tras la revolución rusa la creación de una tercera internacional en

1919, que adoptó el nombre de internacional comunista (Komintern), para distinguirse del apego de la segunda a los medios electorales.

La segunda internacional se reorganizó en 1920, pero muchos partidos se negaron a unirse a ella, formando la “unión de partidos socialistas para la acción internacional” (UPSAI o internacional dos y medio) como alternativa. La UPSAI tuvo una corta vida, sin embargo, y en 1923 se fusiona junto con la segunda internacional en la “internacional obrera y socialista”. La segunda guerra mundial, sin embargo, acabó de disolver a las fuerzas que la integraban, y precipitó su desaparición en 1940.

Su contraparte en las centrales obreras y sindicales era la “federación sindical internacional” y su rama juvenil la “unión internacional de organizaciones juveniles socialistas”.

2.1.9. INTERNACIONAL COMUNISTA.

La internacional comunista, también conocida como la tercera internacional, fue una organización comunista internacional, fundada en marzo de 1919, por iniciativa de Lenin y el partido comunista de Rusia (Bolchevique), que agrupaba a los partidos comunistas de los distintos países, y cuyo objetivo era luchar por la supresión del sistema capitalista, el establecimiento de la dictadura del proletariado, la completa abolición de las clases y la realización del socialismo, como primer paso a la sociedad comunista como fijaba en sus primeros estatutos. La tercera internacional se creó con el objetivo de extender la revolución fuera de la URSS (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas).

Los órganos de la internacional comunista, según sus primeros estatutos, eran:

- El congreso mundial: el órgano que ejercía la autoridad máxima de la internacional comunista era el congreso mundial, que debía reunirse una vez al año y tenía en exclusividad la modificación del programa y los estatutos. Se celebraron siete congresos mundiales.
- El comité ejecutivo: el órgano que tenía la autoridad máxima en los periodos entre congresos era el comité ejecutivo, y era elegido por el congreso mundial. Su sede se decidía en cada congreso.

Más tarde se crearía otro órgano más:

El presídium: que tenía la máxima autoridad entre los plenos del comité ejecutivo.

2.2. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS EN EL SALVADOR.

El derecho de libertad sindical conocido también como derecho de asociación profesional, derecho de sindicalización o derecho de sindicación es considerado actualmente a nivel universal como uno de los derechos humanos fundamentales y de manera sencilla; la organización internacional del trabajo (O.I.T.) lo define como “el derecho de los trabajadores y trabajadoras a organizarse en defensa de sus intereses”⁸. El profesor Gregorio Peces-Barba define los derechos fundamentales como “la facultad que la norma atribuye a la persona en lo referente a protección, desarrollo personal integral en una comunidad de hombres libres exigiendo el respeto de los demás, de los grupos sociales y del Estado; y con posibilidad de poner en marcha el aparato coactivo de este en caso de infracción”⁹.

⁸ Mesa permanente sobre la Situación Laboral en El Salvador de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. “Panorama General sobre el ejercicio de las Libertades Sindicales en El Salvador”. San Salvador, 2004. Pág. 5.

⁹ Peces-Barba, Gregorio. “Derechos Fundamentales”. Madrid, 1983. Pág.66.

Congruente con lo anterior el derecho a la libertad sindical es entonces uno de los derechos básicos, indispensables y esenciales para que los trabajadores puedan vivir con dignidad y alcanzar el pleno desarrollo de su personalidad cualquiera que sea la sociedad a la que pertenezcan.

El derecho de libertad sindical es por otra parte, consubstancial a la democracia; es decir, se trata de un derecho de la substancia o esencia misma de la democracia. Dicho en otras palabras un Estado que se precie y autodenomine democrático en verdad no lo es, si no tiene formal, real y plenamente garantizado para todos los trabajadores públicos o privados el libre ejercicio del derecho de sindicalización.

El maestro Guillermo Cabanellas de Torres refiriéndose a este concepto expone: “la libertad sindical o de asociación profesional puede enfocarse en dos sentidos: colectivamente, consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales representativas de una o más actividades para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados; individualmente, se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora”¹⁰.

En El Salvador en 1860 comenzaron a fundarse asociaciones de trabajadores llamadas sociedades mutualistas y los núcleos más fuertes de trabajadores eran los artesanos y los campesinos. Los artesanos

¹⁰ Cabanellas de Torres, Guillermo. “Compendio de Derecho Laboral”. Tomo II. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta, 4ª Edición, actualizada por José N. Gómez Escalante. 2002. Pág.71

formaron sociedades en las diferentes poblaciones del país con miras de fomentar la sociabilidad y la ayuda mutua entre sus miembros, a éstas se afiliaban tanto operarios como maestros dueños de talleres y existía una gran convivencia entre ellos.

Para 1914 varias de estas sociedades fundaron la “confederación de obreros de El Salvador” que también perseguía los mismos fines de socorro y ayuda mutua de las sociedades pero en un ámbito mayor. La labor de la “confederada” fue muy importante pues mantuvo por muchos años la llama de la unidad obrera en el país hasta la llegada de las corrientes sindicales europeas y del resto de América, especialmente de México.

2.2.1. LOS SINDICATOS EN EL SALVADOR A PARTIR DEL SIGLO XX.

En 1920 el derecho de trabajo en El Salvador era inexistente. En esta época todas las relaciones nacidas del trabajo se regulaban por el Código Civil. Entre 1920 a 1921 estallaron movimientos de huelga en algunos gremios, entre ellos: panificadores, zapateros (en esta huelga se propició por primera vez una intervención tripartita: trabajador, patrono, Estado) y sastres.

En 1922 existía en el trabajador salvadoreño cierta inquietud, pues se había dado cuenta de las revoluciones obreras realizadas en varios países europeos como la de Rusia en 1917 y México en 1910, así como también los progresos sociales alcanzados en Alemania con la Constitución de Weimar de 1911 con miras a obtener para el proletariado una mejor condición de vida acorde con el desarrollo económico de los pueblos.

Entre 1921 a 1924 la fuerte crisis económica propicia la formación de nuevos sindicatos como los de carpinteros, zapateros, albañiles, sastres e

incluso sindicatos de oficios varios. En 1924 se crea la “federación regional de trabajadores de El Salvador” (F.R.T.E.S.), que luego funda junto con federaciones similares de Guatemala, Honduras y Nicaragua la “confederación obrera centroamericana” (C.O.C.A.). Esta confederación se caracterizó por ser una agrupación muy combativa, organizó y dirigió sindicatos en todo el país.

El sindicato como asociación gremial no sólo perseguía la ayuda mutua, el auxilio entre compañeros, las relaciones sociales y culturales como lo hacían las sociedades mutualistas, sino que perseguía otros fines no menos importantes como:

- Lucha por una jornada de trabajo humano.
- Por un salario justo, que no quede en el nivel de subsistencia.
- Lucha por condiciones higiénicas de trabajo.
- Por la seguridad social.
- Por abolir los malos tratos de obra y de palabra.
- Una justa distribución de la riqueza.
- Por la humanización del capital.

Es decir, que el sindicato debía luchar por un cambio en las estructuras económicas, políticas y sociales de los pueblos.

Entre 1924 a 1927 los trabajadores gracias a la unidad, solidaridad y lucha que mantenían comenzaron a ver materializadas algunas de sus demandas pues se promulgaron algunas leyes que respaldaron la asociatividad de gremios durante el gobierno de Pío Romero Bosque (1927-1931), como las siguientes:

- Ley de Protección a los Empleados del Comercio (31 de mayo de 1927).
- Ley de Registro de Agrupaciones Obreras y Gremiales.
- Decreto de creación de las juntas de conciliación (15 de junio de 1927).
- Reglamento de las horas de trabajo (13 de junio de 1928). En esta ley

quedó establecida la jornada máxima de ocho horas de trabajo, pero no abarcó a los trabajadores del campo.

Los sindicatos agrupados en la “confederación obrera centroamericana” comenzaron una lucha por la reivindicación del trabajador salvadoreño siendo sus objetivos más inmediatos trabajo en la ciudad, aumento en los salarios, jornada máxima de ocho horas, mayores prestaciones sociales y un mejor trato. En el campo se luchaba por la disminución del precio del alquiler de la tierra, por el aumento en los salarios, por el cese de los despidos injustificados y por los malos tratos e injusticias cometidas por patronos.

Por estas arbitrariedades y por la miseria en que se encontraba sometida la clase trabajadora comenzaron a realizarse protestas, mítines y huelgas ya que éstas son las principales armas de los sindicatos. El derecho a la sindicalización se había conquistado de hecho y no de derecho pues no existían leyes que lo reconocieran.

En 1931 el ingeniero Arturo Araujo llegó al poder apoyado por campesinos, obreros y sectores mayoritarios del país; sin embargo, debido a las promesas incumplidas, el desorden administrativo y el impacto de la crisis que azotaba al mundo capitalista entre 1929 a 1933, repercutió en el país con una secuela de hambre y miseria para las clases pobres proporcionando transformaciones violentas que las clases pudientes deciden frenar a toda costa. Es así como el 2 de diciembre de 1931¹¹ el presidente Arturo Araujo es derrocado mediante un golpe de Estado organizado por militares y civiles que se autodenominaron el

¹¹ Larín, Arístides Augusto: Historia del Movimiento Sindical en El Salvador, pág. 145, Revista “La Universidad” Número 4, Julio-Agosto 1971.

“directorio” y asumió el poder el General Maximiliano Hernández Martínez a finales del mismo año.

En enero de 1932 los trabajadores de la ciudad y el campo se alzan exigiendo mejoras laborales, económicas y sociales; alzamiento que es reprimido en forma violenta dejando como resultado trágico e histórico la muerte de aproximadamente unas 32,000 personas entre las que se encontraban mujeres, jóvenes, ancianos y niños. Con estos acontecimientos sangrientos el general Martínez pone fin a la organización obrera campesina.

A partir de esta fecha quedaron prohibidas las agrupaciones sindicales; sin embargo muchos líderes fueron fusilados y encarcelados, obreros y campesinos muertos, desterrados y perseguidos; la libertad de asociación que se había conquistado de hecho y las pocas leyes que en su beneficio se habían promulgado quedaron abolidas pero a pesar de todo durante el período del General Martínez (1931 – 1944) se promulgaron las dos leyes siguientes:

- Ley de Botiquines (20 de Julio de 1935) y;
- Ley de Horas de Trabajo y Cierre de Establecimientos Comerciales de la Ciudad de San Salvador (19 de Noviembre de 1941).

Dichas circunstancias condujeron a los trabajadores a que iniciaran una “huelga general” la que tuvo como consecuencias que el General Martínez abandonara la presidencia y huyera del país dejando el poder en manos de uno de sus colaboradores el General Andrés Ignacio Menéndez, quien a su vez fue depuesto por un golpe de Estado el 21 de octubre de 1944 y situando en su lugar al Coronel Osmín Aguirre y Salinas quién participó en la masacre de 1932. Este período se caracterizó por la ausencia total de asociaciones profesionales obreras y

su prohibición mediante la emisión de leyes represivas; hubo un retroceso en relación al período anterior.

Sin embargo, a pesar de todos estos acontecimientos que los trabajadores tuvieron que pasar para perseguir sus objetivos a través de una constante lucha, los obreros que habían sido reprimidos por mucho tiempo hicieron estallar las primeras huelgas mediante “comités de huelga” en fábricas, empresas y talleres para lograr un reajuste en el nuevo contexto nacional. En este momento surgen los primeros organismos obreros y se preparan nuevamente para formar la “sindicalización¹²”. En 1945 la “unión de trabajadores ferrocarrileros (U.T.F.) y la “unión nacional de trabajadores” (U.N.T) inician una huelga que trae como resultado la emisión de leyes dentro del período gubernamental del General Salvador Castaneda Castro, quien fue electo en el período de 1945 a 1949 y para satisfacer la presión de la clase trabajadora se promulgaron las siguientes:

- Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo (12/01/1946), la cual se encargaría de preparar la legislación laboral nacional.
- Ley General Sobre Conflictos Colectivos de Trabajo (12/01/1946), regulaba los procedimientos a seguir antes de estallar una huelga, es decir, que con ella se estaba legalizando el “derecho de huelga”.
- Decreto sobre el modo de proceder en los conflictos individuales de trabajo (07/03/1946).
- Ley de Sanciones en los Casos de Infracciones a las Leyes, Fallos y Contratos de Trabajo (23/08/1946).
- Reglamento de Trabajo Para el Gremio de Peluqueros de la Ciudad de San Salvador (0/09/1946); y
- Decreto legislativo de creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (14/10/1946)

¹² Garay Moisa, Romeo. Monografía: Historia del Movimiento Sindical Salvadoreño, Pág. 8

- Para esta época los obreros seguían organizándose y formaron lo que se llamó “Comité Revolucionario de Organización Sindical” (CROS), bajo la orientación de éste aparecen públicamente las primeras organizaciones las cuales contribuyeron al derrocamiento del gobierno de Castaneda Castro (14/12/1948). El CROS luchaba por la emisión de un código de trabajo. En 1949 se promulga la ley de contratación individual de trabajo en empresas y establecimientos comerciales e industriales que excluía de su campo a:
 - Trabajadores domésticos,
 - Trabajadores del campo, y
 - Trabajadores a domicilio.

Sin embargo los trabajadores seguían luchando por una ley que regulara la contratación colectiva lográndose que el 9 de agosto de 1950 se aprobara la ley de sindicatos y ley de contratación colectiva las cuales no tenían base constitucional, sino que habían sido emitidas vía decreto ejecutivo.

2.2.2. EL MOVIMIENTO SINDICAL A PARTIR DE LOS AÑOS 90.

La década de los 90 se ve marcada por el proceso de privatización de ciertas instituciones públicas dando como resultado las manifestaciones de los trabajadores contra los proyectos privatizadores, las centrales sindicales gremiales más importantes establecieron acciones coordinadas en contra de dichos proyectos; acciones que tenían como objetivo presionar al gobierno a dialogar y concertar con los trabajadores.

Otro de los procesos que resaltaron en esta misma década fueron los programas de reducción del aparato estatal los que incluían como punto fundamental la eliminación definitiva de las entidades públicas, sea por decisión ejecutiva o legislativa y como ejemplo se pueden mencionar

los casos del INCAFE (instituto nacional del café), el IVU (instituto de vivienda urbana) y el IRA (instituto regulador de abastecimientos), los cuales fueron aniquilados e indemnizados definitivamente.

Es frente a éstas medidas gubernamentales que las principales centrales obreras y especialmente las organizaciones laborales del sector público respondieron con una serie de acciones reivindicativas y de protesta que incluyeron marchas, concentraciones y paros laborales.

En agosto de 1991 se dieron acciones muy importantes de reivindicación y +protesta tales como a) el paro de 8 horas realizado el 19 de agosto, el cual fue efectivo en unas 20 instituciones estatales y en unas 100 alcaldías del país, con una participación de 60 a 65 mil trabajadores estatales y b) el paro general del sector público realizado el 29 de agosto del mismo año.

El objetivo fundamental de las actividades antes mencionadas era la protesta por la privatización y el cierre de algunas instituciones estatales y ejercer presión al gobierno para negociar y concertar con los trabajadores.

Estas actividades fueron convocadas y coordinadas por dirigentes de la unidad nacional de trabajadores salvadoreños (UNTS), unión nacional de obreros y campesinos (UNOC), asociación gremial de empleados públicos y municipales (AGEPYM), central de trabajadores salvadoreños (CTS) y la unión nacional de asociaciones de trabajadores estatales y municipales (UNASTEMA).

2.2.3. RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN Y SINDICALIZACIÓN EN EL SALVADOR.

La legalidad y reconocimiento de la asociación y sindicalización fue efectiva a partir de la constitución política de 1950 que en su título IX,

capítulo II, acápite “trabajo y seguridad social”, Art. 192 establecía que: “Los patronos, empleados privados y obreros, sin distinción de 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”.

Elevándola a la categoría de principio constitucional dentro de los derechos sociales, es de mencionar que antes que entrara en vigencia dicha constitución se emitió la “ley de sindicatos” el 9 de agosto de 1950, la que establecía dos clases de sindicatos: el sindicato de gremio y el de empresa; no así el de industria por cuestiones políticas.

En 1951 se reformó la ley de sindicatos que se logró por medio de presiones realizadas por los trabajadores, ya que dicha ley contenía injerencias por parte del Estado, en contra de dichos organismos, cuya reforma consistía en admitir una nueva categoría sindical como era la de formar sindicatos de industria.

Este período fue muy importante pues fueron promulgadas las siguientes leyes:

- El Reglamento Para la Aplicación de la Ley de Horas de Trabajo y Descanso Semanal en Industrias Agrícolas de Temporada (Decreto Ejecutivo 31/05/01951); el cual fue inconstitucional ya que fue dictado por el poder ejecutivo no obstante que corresponde esa facultad al órgano legislativo; sin embargo era un avance en la legislación para el campo.
- Ley de Jornada de Trabajo y de Descanso Semanal (30/08/1951); lo importante de esta ley es que seguía habiendo avance en materia de legislación laboral.
- Ley de Aguinaldo (06/12/1951).

- Ley de Asuetos (Septiembre de 1951). Estas dos últimas leyes retoman y desarrollan principios constitucionales en beneficio de la clase trabajadora.

El tres de diciembre de 1953 se decreta la “ley del seguro social” estableciendo el seguro obligatorio y como institución de derecho público para cubrir riesgos de enfermedad, accidentes, maternidad, invalidez, vejez, muerte y cesantía involuntaria.

El 17 de marzo de 1957 se celebra el primer congreso nacional sindical al que fueron invitadas todas las organizaciones obreras del país, en este congreso se tomaron importantes acuerdos como:

- Defender los intereses económicos, sociales y políticos de los trabajadores.
- Obtener la promulgación del código de trabajo, ya anunciado en la Constitución de 1950, aprobación de leyes laborales y reformas de las existentes.
- Por la libre sindicalización urbana y rural.
- Por el comercio con todos los países del mundo ampliando los mercados para nuestros productos de exportación.
- Independencia del movimiento sindical y lucha por su unidad.

Dicho congreso adoptó el más importante acuerdo en la creación de la “confederación general de trabajadores de El Salvador” (C.G.T.S) en agosto de 1957 siendo en ese momento la única central de trabajadores. Sin embargo, los líderes seguidores del gobierno y de la patronal fueron excluidos del congreso por tener opiniones divisionistas del resto de las otras organizaciones sindicales, los que posteriormente constituyeron la “confederación general de sindicatos” (C.G.S.) en 1958.

Como puede apreciarse, es en este período que se produce el mayor avance jurídico en materia de derecho sindical, ya que el movimiento obrero en general creció al amparo de las leyes; no obstante es de hacer notar que tuvo mucha actividad política turbulenta para reprimir y desorganizar dicho movimiento.

Bajo el período de José María Lemus en 1960 las fuerzas policiales realizan acciones violatorias contra las clases populares, como el asalto a los recintos universitarios y es a partir de este hecho cuando las dos confederaciones obreras adoptan actitudes distintas en cuanto a las arbitrariedades cometidas por el gobierno. La “confederación general de trabajadores de El Salvador” se pronuncia abiertamente contra la tiranía, su local fue allanado y cerrado varias veces; sus directivos y gran cantidad de afiliados encarcelados y constantemente perseguidos y como consecuencia dicha organización pasa a la clandestinidad y luego junto a la gremial estudiantil AGEUS se lanzan decididamente contra Lemus quien es derrocado por el golpe de estado el 26 de octubre de 1960 por un grupo de civiles y militares que aprovecharon el descontento popular. En ese momento se instaura la “Junta de Gobierno” quien en un corto período de tres meses dicta las siguientes leyes:

- Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo; la que permite la sustracción de la esfera del control del ejecutivo y pasando al poder judicial, ya que la Constitución de 1950 así lo ordenaba a partir del 1 de mayo de 1961.
- Ley Procesal de Trabajo; la cual establecía el procedimiento para dirimir conflictos laborales.
- Ley Orgánica del Departamento Nacional del Trabajo.

Todas estas leyes fueron emitidas el 22 de diciembre de 1960.

El 25 de enero de 1961 un nuevo golpe de estado depone a la junta y el Directorio Cívico Militar llega al poder, sin contar con la simpatía

popular de ninguna clase lo que los llevó a tomar una serie de medidas demagógicas a través de un buen número de decretos. Al mismo tiempo había una persecución de dirigentes obreros de la confederación general de trabajadores de El Salvador, estudiantes y personas de oposición al régimen. Es importante señalar que el “directorio” nunca pudo ganarse la simpatía del pueblo a tal grado que tuvo sectores oligarcas en contra para legalizar el régimen, por consiguiente se aprueba una Constitución Política que entra en vigencia el 16 de enero de 1962.

Esta Constitución contiene las mismas disposiciones de la Constitución de 1950 con algunas variantes en materia laboral, por ejemplo en lo referente al capítulo sobre “Trabajo y Seguridad Social”, en su Art. 191 señala que: “los patronos, obreros y empleados privados, empleados y obreros de las instituciones oficiales autónomas o semiautónomas, sin distinción de 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.”

Se puede observar en ésta última disposición que se agregó a empleados y obreros de las instituciones oficiales autónomas y semiautónomas, entre las personas que podrán formar sindicatos, es decir se amplió el marco de acción del derecho sindical.

En julio de 1962 toma posesión como presidente de la república el coronel Julio Adalberto Rivera y el 22 de enero de 1963 se promulga el primer código de trabajo en el cual quedaron agrupadas sistemáticamente las leyes de la materia regulando las federaciones y confederaciones, el contrato ley y otras más, sin embargo; se criticó el hecho que la asamblea legislativa no permitió la participación obrera en las discusiones para su formación cuando es éste el sector más interesado en ello.

Es de recalcar que estas organizaciones ya existían de hecho, pero que es en este momento que se produce el reconocimiento de derecho. En lo referente a la sindicalización no se tomó en cuenta a los trabajadores agrícolas y domésticos los cuales tienen derecho a organizarse conforme a la constitución.

Con la promulgación del código de trabajo los sindicatos existentes en el país se vieron obligados a adaptar sus estatutos a la nueva ley, de igual manera lo hicieron las centrales obreras existentes.

Durante el período del gobierno del general Fidel Sánchez Hernández (1967–1972), el sector laboral realizó varias huelgas las cuales fueron declaradas ilegales aún existiendo legislación que las permitía, la de mayor envergadura, fue la que realizó el magisterio nacional dirigida por la asociación nacional de educadores salvadoreños (ANDES), exigiendo mejores condiciones sociales y económicas para sus miembros, las que fueron apoyadas por el sector estudiantil y obreros siendo reprimidas por los cuerpos de seguridad pública. No obstante a la represión sufrida por el sector laboral a finales de la administración de Sánchez Hernández, se crearon más sindicatos.

El 23 de junio de 1972 es promulgado el actual Código de Trabajo en el que se mejoran las condiciones de los trabajadores como: incremento en el salario, días de asueto (Sábado de la semana santa y el tres de agosto) que se hace extensivo a todos los trabajadores, se incrementó la cuantía del aguinaldo, se modificó la edad para ser miembro de una junta directiva de un sindicato (18 años), se permitió la asociación de trabajadores profesionales agropecuarios, incremento de ayuda en caso de muerte del trabajador y el monto de la indemnización en caso de riesgo profesional.

A mediados de 1977 asumió el poder ejecutivo el general Carlos Humberto Romero quien fue derrocado por golpe de estado el 15 de octubre de 1979 y tomó posesión del gobierno una “Junta Revolucionaria” compuesta por civiles y militares. Tiempo después los militares tomaron el control de la misma y con ello el poder político militar con el que siguieron reprimiendo a la clase trabajadora, al grado que se asesinó y se encarceló a miembros dirigentes de sectores laborales que luchaban por mejores prestaciones socio-económicas.

Dentro del aspecto legal en este período, se decretaron leyes que frenaban el avance de la clase trabajadora como la Ley de Defensa y Garantía del Orden Público, en la cual se enmarcaba como delito cualquier conducta que expresara desacuerdo con el Estado; la Ley Temporal de Estabilización Económica por medio de la cual se estableció que no podía incrementarse los salarios y prestaciones sociales a los trabajadores a nivel nacional y la ley de estado de emergencia nacional, por medio de la cual se militarizaron los servicios públicos.

A partir de 1981 las organizaciones de trabajadores que se mantenían en el ambiente político, social y laboral funcionando de forma fraccionada fueron la unión popular democrática (UPD) y el movimiento de unidad sindical y gremial de El Salvador (MUSYGES). Ambas organizaciones crearon en 1986 un organismo unitario denominado unidad nacional de trabajadores salvadoreños (UNTS) el que fue integrado por organizaciones sindicales, gremiales, campesinas y cooperativas que tenían distintas tendencias ideológicas. El gobierno con la idea de desintegrar a la (UNTS) organizó sindicatos paralelos a ella en algunas empresas como la unión nacional de obreros campesina (UNOC), organismo que realizó un trabajo de división de dicha unidad. Los sindicatos del gobierno infiltrados en la UNTS la abandonan y se transforma en una organización política unitaria popular.

A partir de los años 80 en El Salvador se iniciaba una época de convulsión política social que posteriormente desembocaría en una guerra civil que duraría casi 12 años, período en el cual no se conoce de avances en cuanto a organización obreras sindicales ya que éstas eran sinónimos de subversión y la mayor pretensión gubernamental y patronal era la desarticulación de las mismas.

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

En dicha constitución en su capítulo II, sección II “trabajo y seguridad social”, Art. 47, inciso 1º señalaba que: “los patronos y trabajadores privados sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

Con los acuerdos de paz firmados entre el gobierno y el frente Farabundo Martí para la liberación nacional (F.M.L.N.), el 16 de enero de 1992 se puso fin al conflicto armado en El Salvador, en dichos acuerdos se dedicó el capítulo V al tema económico y social. En el punto 8 de este capítulo, se creó el foro para la concertación económica y social.

Con éste foro se buscaba la participación igualitaria del sector gubernamental, laboral y empresarial con el objeto de lograr un conjunto de amplios acuerdos tendentes al desarrollo económico y social del país en beneficio de todos los habitantes.

En las primeras reuniones de este foro se planteó la idea de revisar la legislación laboral vigente, con el objeto de establecer la necesidad y posibilidad de crear un nuevo código de trabajo que sustituyera al que se encuentra en vigencia actualmente, el cual data de 1972.¹³

El sector laboral por su parte, planteó la necesidad de que el Estado de El Salvador ratificara los convenios de la O.I.T., en materia de libertad sindical como condición para arribar a acuerdos en materia de legislación laboral que promoviera y mantuviera un clima de armonía en las relaciones de trabajo. Entre dichos convenios se encontraban principalmente el convenio 87 y 98 de la O.I.T. Sobre este punto el gobierno de El Salvador y los representantes de la asociación nacional de la empresa privada (ANEP) sostuvieron que no se podían ratificar dichos convenios porque violan la constitución de la república.

Ante la posición férrea que adoptó el gobierno y el sector privado en el sentido de no ratificar aquellos convenios, el sector laboral se retiró de la mesa de discusión y con ello se desintegró el foro que había sido producto de los acuerdos de paz. Ante tal circunstancia el gobierno de El Salvador con el beneplácito del sector privado, presentó a la asamblea legislativa una propuesta de reformas al código de trabajo referidas sobre todo a aspectos sobre el derecho colectivo del trabajo. En el artículo 208 y 209 de éste se reconoce además de los sindicatos de gremio, empresa e industria; que ya existían, dos clases más de sindicatos: el sindicato de empresas varias y el sindicato de trabajadores independientes.

Estas reformas fueron aprobadas en el decreto legislativo No. 859 del 21 de abril de 1994, publicado en el diario oficial No. 87-bis, tomo No. 323 del 12 de mayo del mismo año. En el Art. 50 del referido éste decreto legislativo de reformas, se creó además, el consejo superior del trabajo

¹³ Universidad Centroamérica (UCA) Revista de Estudios Centroamericanos (ECA) 536. Sindicalización y huelga de los trabajadores del Gobierno e Instituciones autónomas. Junio 1993, Año XLVIII, Pág.592.

como un órgano consultivo del órgano ejecutivo con el fin de institucionalizar el diálogo y promover la concertación económica y social entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Sin embargo para gran parte del sector laboral dicho consejo no ha cumplido con su cometido ni mucho menos puede entenderse como un sustituto legítimo del foro para la concertación económica y social. Por otra parte insistieron en que el gobierno de El Salvador debía ratificar los convenios en materia de libertad sindical si se quería alcanzar un pleno ejercicio de este derecho fundamental.

El gobierno de El Salvador y el sector privado seguían sosteniendo que esos convenios no podían ser ratificados por considerarlos inconstitucionales; puesto que en nuestro país no se reconoce el derecho de asociación profesional a los empleados públicos del gobierno central ni de los municipios; consecuentemente, tampoco se les reconoce el derecho a celebrar contratos colectivos de trabajo; y la huelga está expresamente prohibida en toda la administración pública (Art. 221 cn).

Tampoco se mostraron de acuerdo en reformar la constitución para resolver el problema en favor de los trabajadores. Sostenían que no se podía dar el mismo tratamiento a empleados públicos y privados, ya que en dichos sectores se atiende a intereses y fines distintos.

En el mismo sentido se pronunció posteriormente el departamento de estudios legales de la fundación salvadoreña para el desarrollo económico y social (FUSADES), especificando que con la ratificación de estos convenios se violentarían los artículos 47, 221, 228 y 246 de la

constitución¹⁴. Consideraron que tampoco era conveniente reformar la constitución para que después se pudieran ratificar los convenios porque no era una alternativa que ofreciera una solución a la problemática, sino que es una medida que presenta asimismo muchos problemas adicionales, ya que con la reforma no se eliminan los riesgos que se corren al permitir la sindicación de los empleados públicos. La experiencia ha demostrado cuales son los efectos de los sindicatos en El Salvador; la politización de los mismos ha sido evidente y por consiguiente sus actuaciones y peticiones se encuentran sujetas a los movimientos políticos.

Sin embargo otro sector de la comunidad jurídica, al igual que los trabajadores, consideraba que la negativa a ratificar estos convenios era más bien de carácter político e ideológico y que bien se podía hacer sin necesidad de reformar la constitución.

Dicha afirmación se hacía a partir de que el Art. 47, inciso 1º de la constitución es un concepto jurídico indeterminado; y en este sentido, debe hacerse de dicha disposición, una interpretación amplia y no restrictiva, progresiva, evolutiva y no originaria; puesto que se trata de la libertad sindical, de un derecho humano fundamental que la constitución no prohíbe expresamente a los empleados del gobierno central y de los municipios. Además, el Art.8 de la misma constitución establece que “nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni a privarse de lo que ella no prohíbe”.

Esta posición se fundamentaba también en el hecho de que el Estado de El Salvador es suscriptor y ha ratificado varios instrumentos internacionales que reconocen y obligan a los estados a respetar y garantizar la libertad sindical.

¹⁴ Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social. Boletín de Estudios Legales.

A inicios de 2005 se da en El Salvador una coyuntura favorable para la ratificación de los convenios de la O.I.T., relativos a la libertad sindical.

Según el mismo boletín de FUSADES, “la necesidad de su ratificación surge a raíz de la puesta en marcha del nuevo sistema generalizado de preferencias (SGP Plus), que se proyecta para entrar en vigencia el 1° de julio de 2005 y que contiene una serie de ventajas arancelarias para los países participantes en sus relaciones comerciales con la Unión Europea. El presidente de la república Elías Antonio Saca, había expresado su disposición de ratificar los convenios en comento.

El 12 de mayo del mismo año, se pronunció en el mismo sentido el Vice Ministro de Trabajo y Previsión Social, en el foro denominado: “implicaciones de la ratificación de los convenios 87 y 98 de la O.I.T., en el goce de los derechos laborales y sindicales de El Salvador”; el cual fue organizado por la procuraduría para la defensa de los derechos humanos.

Por otra parte, la subcomisión de la asamblea legislativa creada para dar seguimiento a la discusión sobre las consecuencias de suscribir y ratificar los convenios 87 y 98 de la O.I.T., el día 4 de mayo de 2005 mediante correspondencia girada al señor secretario de dicho órgano legislativo, emitió dictamen recomendable al órgano ejecutivo para que se “suscribieran los convenios 87 y 98 de la O.I.T.”.

La procuraduría para la defensa de los derechos humanos por su parte, con fecha anterior (13 de abril de 2005) se pronunció en el sentido de que “no hay impedimento expreso en la constitución de la república, para la suscripción y posterior ratificación por parte de la asamblea legislativa de los convenios 87 y 98 de la organización internacional del trabajo.

2.2.4. RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS 87 Y 98 DE LA O.I.T., RELATIVOS A LA LIBERTAD SINDICAL.

Finalmente el 22 de agosto de 2006, más por presiones económicas externas que por voluntad de los partidos políticos de derecha, la asamblea legislativa de El Salvador aprobó los convenios 87, 98, 135 y 151. Dichos convenios fueron publicados en el diario oficial del 29 de agosto de 2006. En la misma fecha, la asamblea legislativa reformó la Ley de Servicio Civil, para establecer la forma en que deben constituirse los sindicatos en las instituciones públicas (del Estado y los municipios) y la forma en que deben celebrarse los contratos colectivos entre los sindicatos y las instituciones públicas.

De esta manera, se reconoce una nueva clase de sindicatos en el país: los sindicatos de instituciones públicas.

Tanto los referidos convenios como las reformas incorporadas a la ley de servicio civil, entraron en vigencia el 7 de septiembre de 2007.

2.2.5. DECLARATORIA DE INCONSTITUCIONALIDAD DE LA FRASE “SIN NINGUNA DISTINCIÓN” DEL ART. 2 DEL CONVENIO 87 DE LA O.I.T.

Poco duro el júbilo de los empleados públicos suscitado por la ratificación de aquellos convenios, ya que el miércoles 31 de octubre de 2007, los periódicos de mayor circulación en el país como “el diario de hoy” y “la prensa gráfica”, publicaron una noticia que sorprendió a propios y extraños: la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia había declarado inconstitucional la frase “**sin ninguna distinción**” del Art.2 del convenio 87.

Esta frase se refiere, al campo de aplicación del convenio; y por tanto, el fallo de la sentencia ataca la esencia y el núcleo de dicho convenio,

privando así del derecho a la libertad sindical a los empleados públicos y municipales (no afecta a los trabajadores del sector privado ni a los empleados de las instituciones oficiales autónomas). La sentencia se dictó a las diez horas y cincuenta minutos del día dieciséis de octubre de dos mil siete.

Los motivos en que basaron las pretensiones de inconstitucionalidad se encuentran resumidos en el considerando II de la sentencia¹⁵: “puntualmente, las pretensiones de inconstitucionalidad expuestas en el presente proceso se basan en los motivos siguientes: en la demanda que dio origen al proceso número 63-2007: i) al no distinguir que la libertad sindical solo se reconoce a los trabajadores privados, los mencionados convenios extienden la titularidad de tal derecho a los empleados públicos, quienes no tienen reconocido tal derecho en el artículo 47 de la constitución; ii) como consecuencia del anterior vicio, al reconocerles a los empleados públicos el derecho de libre asociación, los convenios le autorizan también poder realizar huelga, lo cual contraría el Art. 221 de la carta magna; iii) además, con el reconocimiento del derecho de la libertad sindical a los servidores públicos, los convenios los autorizan a ejercer el derecho a la negociación colectiva que contradice los Arts.131 número 9 y 227 de la constitución”.

Ante tal situación el órgano legislativo inicia un proceso de reforma a los Arts. 47 y 48 de la constitución de la república, en donde se reconoce el derecho que tienen los empleados y funcionarios públicos y municipales a formar asociaciones profesionales y sindicatos, no obstante dichas reformas establecen distinciones expresas en relación a una importante cantidad de empleados públicos a quienes se les excluye de la titularidad de manera concreta e inequívoca y por lo tanto del ejercicio del derecho a la libertad sindical, situación que es incompatible con el

¹⁵ Ver el Considerando IV, páginas 51-59 de la Sentencia pronunciada por Corte Suprema de Justicia.

contenido del Art. 2 del convenio 87 de la O.I.T., el cual no admite distinciones entre los trabajadores en lo referente al libre ejercicio del derecho de sindicación con excepción de los miembros de la policía nacional civil y la fuerza armada.

Y sin dar mayor interés a la incompatibilidad de las reformas con el Art. 2 del convenio 98, éstas fueron aprobadas el 24 de agosto de 2006 y ratificadas el 27 de mayo de 2009, no así el Art. 221 de la constitución¹⁶ que hace referencia a la prohibición de la huelga de los trabajadores públicos, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos.

Es de mencionar que para la ratificación de los convenios 97 y 98 no solo fue necesario reformar la constitución, sino también fue reformada la ley de servicio civil mediante decreto legislativo No. 78 de fecha 24 de agosto de 2006, publicado en el diario oficial No.187, tomo 373 de fecha 9 de octubre de 2006, estableciéndose en el capítulo XI el derecho colectivo del trabajo, sección 1 de los sindicatos.

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

En las reformas hechas a la ley de servicio civil no fueron considerados algunos derechos fundamentales para el ejercicio de la libertad de asociación en el sector público como es la formación de federaciones y confederaciones, el fuero sindical, la aplicación de sanciones por prácticas antidiscriminatorias y la no injerencia de titulares de las instituciones en asuntos sindicales. Por otra parte dichas reformas amplían la gama de restricciones al derecho de sindicalización en el

¹⁶ Expediente N° 2728-4-2006-1. Observatorio Legislativo.

sector público, quedando excluidos de los beneficios de los convenios y por tanto del derecho a sindicalizarse no sólo funcionarios de alto nivel en el sector público sino quienes realizan diversas funciones como bodegueros, colectores, tesoreros, pagadores.

Con dicha ratificación se dio por resuelto el impedimento constitucional de la sindicalización y contratación colectiva de los servidores públicos en El Salvador.

CAPÍTULO 3

MARCO NORMATIVO LEGAL, NACIONAL E INTERNACIONAL DEL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN.

3.1. LEGISLACIÓN NACIONAL.

Este capítulo comprende una serie de análisis de las principales normativas existentes en materia de sindicalización en nuestro país y que permiten el derecho a asociarse que tienen los servidores públicos respecto a constituir grupos de organizaciones para desarrollar de manera permanente cualquier actividad legal y pacífica que con lleve a desarrollar todo tipo de negociación o plataformas reivindicativas que beneficien a la clase trabajadora en el órgano ejecutivo, así también que sus representados sean personas con el perfil ideal para que puedan buscar soluciones a cada problemática existente en su lugar de trabajo.

3.1.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA.

Constituye la base de todo ordenamiento jurídico del país, debido a que en ella se establecen los principios y valores rectores que sirven para la interpretación de todas las disposiciones legales contenidas en cada una de las diferentes normativas que se tienen para constituirse legalmente los servidores públicos, en este caso los que laboran el órgano ejecutivo.

En lo relativo a los derechos de asociación y sindicalización la Constitución los reconoce y protege en el Art. 47 inciso 1, que literalmente dice: "...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 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..."

En el referido inciso se reconoce la libertad que tienen los trabajadores de formar asociaciones sindicales para la tutela de sus derechos e intereses, ya que bajo las directrices dictadas por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), no se trata simplemente de garantizar la afiliación o no a formar sindicatos, sino que la libertad sindical comprende el derecho que a los sindicatos se les reconozca la personalidad jurídica como lo establece el inciso 4 del mismo artículo, el cual señala: "...Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión solo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la Ley".

Otros aspectos que comprende tácitamente el Art. 47 de la Constitución sobre la libertad sindical son:

- Que los directivos sindicales puedan representar legalmente al sindicato y a sus afiliados;
- Elaborar sus propios estatutos y reglamentos sin intervención del patrono y funcionarios del Estado;
- Nombrar sus directivos en elecciones internas y libres;
- Establecer libremente sus estrategias y tácticas para el logro de sus objetivos, siempre que estén dentro del marco legal;

- No ser disueltos arbitrariamente sino por causas establecidas en la Ley respectiva;
- Presentar sus peticiones a patronos y autoridades estatales competentes y a obtener respuesta de las mismas, e
- Integrarse en federaciones y confederaciones, así como a organizaciones similares de carácter internacional.

En las disposiciones anteriores se reconoce la libertad sindical en forma amplia a los empleadores y trabajadores privados incluyendo a los del campo y a los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas. No así a los servidores públicos, ya que literalmente en el inciso 2 de dicho artículo establece: "...No dispondrán del derecho consignado en el inciso anterior los funcionarios y empleados públicos comprendidos en el inciso 3 de los Arts. 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 confidencial..." Todo con la finalidad de garantizar y mantener la seguridad jurídica y el cumplimiento del deber de garantía por parte del Estado.

El Art. 48 de nuestra Constitución, expresa: "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..."

En las disposiciones anteriores se reconoce una trilogía de derechos colectivos que deben considerarse inseparables e indisolubles, es decir el derecho de sindicación y el derecho de huelga no deben verse como un fin en sí mismos, sino como un medio para alcanzar el fin que es la contratación colectiva en virtud de la cual los trabajadores puedan participar democráticamente en la fijación de condiciones de trabajo más favorables y beneficiosas en relación con las condiciones de trabajo que la Constitución y las leyes ordinarias ya reconocen. Por lo que es necesario hacer un análisis de la disposición contenida en el Art. 221 de nuestra Constitución, literalmente dice: “Se prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos...” Dicho artículo limita expresamente el derecho de huelga a los funcionarios y empleados públicos, lo que se considera una violación al principio de libertad sindical que incorpora fundamentalmente los tres derechos colectivos: 1) el derecho de asociación profesional o de sindicación; 2) el derecho a la negociación o contratación colectiva, y 3) el derecho de huelga.

3.1.2. LEY DE SERVICIO CIVIL.

La Ley de Servicio Civil fue publicada en el Diario Oficial el 27 de diciembre de 1961 y reformada por Decreto Legislativo No. 10 de fecha 20 de mayo del 2009, con el objeto de establecer la forma en que deben constituirse los sindicatos en las instituciones públicas y municipales y la forma en que deben celebrarse los contratos colectivos entre los sindicatos y las instituciones públicas, estableciéndose en el capítulo XI el derecho colectivo de trabajo, sección 1 de los sindicatos, en la sección II el contrato colectivo de trabajo, en el capítulo XIII se encuentra regulado lo referente a los conflictos colectivos de trabajo, sección I disposiciones preliminares, sección II de los conflictos de carácter jurídico, sección III procedimiento en los conflictos colectivos de carácter económico o de

intereses; parte primera, de las etapas; parte segunda, del trato directo; parte tercera, de la conciliación, y parte cuarta, del arbitraje.

Dicha Ley tiene por finalidad regular las relaciones del Estado y el municipio con sus servidores; garantizando la protección y estabilidad de éstos; la eficiencia de las instituciones públicas, y la organización de la carrera administrativa mediante la selección y promoción del personal sobre la base del mérito y la aptitud.

El Art. 73 de la Ley de Servicio Civil, literalmente dice: “Los servidores públicos tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, de conformidad con las facultades y limitantes concedidas en la Constitución de la República, Convenios Internacionales y esta Ley.

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

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

La anterior disposición reconoce el derecho de asociación y formación de sindicatos en el sector público como uno de los derechos básicos, indispensables y esenciales de todo trabajador, pero al mismo tiempo establece una amplia gama de restricciones al derecho de sindicalización en el sector público; quedando excluidos de los beneficios reconocidos por los Convenios y por tanto del derecho a sindicalizarse, no sólo funcionarios de alto nivel en el sector público, sino quienes realizan diversas funciones como bodegueros, colectores, tesoreros, pagadores.

Dicha disposición es incompatible con el artículo 2 del Convenio 87, pues éste formula el principio siguiente: "Los trabajadores y los empleadores¹⁷, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones..." Al adoptar la expresión sin ninguna distinción, la Conferencia Internacional del Trabajo señaló que el derecho sindical debiera estar garantizado sin distinción y sin discriminación de ninguna clase en cuanto a ocupación, sexo, color, raza, credo, nacionalidad y opinión política. Por lo que el derecho sindical ha de considerarse como un principio general cuya única excepción está dada a los miembros de la Policía y de las Fuerzas Armadas según el artículo 9 del mismo y se justifica en razón de las responsabilidades de las personas de que se trata para mantener la seguridad exterior e interior del Estado.

El Art. 74 de la Ley de Servicio Civil, señala: "Los sindicatos no podrán conceder privilegios ni ventajas especiales a sus fundadores y directivos, salvo los que sean inherentes al desempeño de un cargo". Dicha disposición es clara al establecer que no se podrán conceder privilegios ni ventajas a sus fundadores y directivos de los sindicatos sea

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo; Estudio General, Convenio 87 informe III parte B.

por razón de edad, sexo, antigüedad y otras circunstancias, salvo los que sean inherentes al desempeño de sus cargos.

El artículo 76 de dicha Ley, literalmente dice: "... sindicato es toda asociación permanente, constituida con al menos treinta y cinco servidores públicos que laboren en una misma institución de la Administración Pública, para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes". Regulando el derecho de libertad de asociación profesional que lleva consigo los siguientes derechos: obtener personalidad jurídica, ser representados jurídicamente, dictar sus propios reglamentos, tener elecciones internas libres y a no ser disuelta arbitrariamente. Estas son garantías mínimas que permiten a los sindicatos existir, desarrollarse; y para el logro del mejoramiento de la condición económica-social de sus miembros el artículo 77 de la misma Ley, literalmente expresa: "Son actividades principales de los sindicatos:

- a) Celebrar contratos colectivos;
- b) Velar por el estricto cumplimiento de las leyes, de los contratos que celebren y de los reglamentos internos de trabajo, así como denunciar las infracciones o irregularidades que en su aplicación concurren;
- c) Representar a sus miembros en el ejercicio de los derechos que emanen de esta Ley;
- d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, culturales, educacionales, de asistencia y de previsión;
- e) Adquirir los bienes que requieran para el ejercicio de sus actividades;
- f) Fomentar las buenas relaciones entre la administración pública y sus miembros, sobre la base de la justicia, mutuo respeto y

- sujeción a la Ley, así como colaborar en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo y en la eficiencia de la misma, y
- g) En general, todas aquéllas que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.”

3.2. LEGISLACIÓN INTERNACIONAL.

La libertad sindical tiene amplio reconocimiento en el ordenamiento jurídico interno, así como en los instrumentos jurídicos internacionales, los que con base al artículo 144 inc. 1 de la Constitución, son leyes de la república al ser ratificados por la Asamblea Legislativa. En este apartado mencionaremos instrumentos jurídicos internacionales de carácter general y específico.

Uno de los primeros instrumentos que surge en pro de la libertad de asociación fue la creación de la Constitución de la O.I.T., la cual en su preámbulo consideró el principio de libertad sindical como uno de los factores importantes para el logro de una convivencia de paz universal y permanente basada en la justicia social, ya que en ese momento histórico no existían condiciones de trabajo justas, por el contrario, la mayoría de los trabajadores vivían una situación de miseria y privaciones para gran número de ellos. La O.I.T., trata de fomentar entre todas las naciones del mundo directrices que permitieran la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales y contra los accidentes de trabajo, protección de los niños, adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento de salario justo por un trabajo de igual valor, entre otros

3.2.1. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS.

Emitida por la Organización de las Naciones Unidas en París el 10 de diciembre de 1948.

Artículo 23.

1. "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses".

En el apartado 4 de esta disposición se establece claramente que todas las personas que trabajan tienen el derecho de agruparse para fundar o a formar parte de un sindicato, sin que el poder público pueda impedir tal iniciativa. Se trata de una libertad individual que tiene una doble dimensión; por un lado, este es un derecho subjetivo de carácter individual, y por el otro, sólo es posible ejercerlo en tanto que hayan otros individuos que estén dispuestos a ejercitar igualmente dicho derecho para defender sus intereses comunes.

3.2.2. DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE (BOGOTÁ, 1948)

El artículo 22.

"Toda persona tiene el derecho de 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".

El derecho de asociación tiende a la creación de una entidad con personalidad jurídica que persigue fines u objetivos permanentes; y pueden realizar actividades para acrecentar sus recursos y mejorar las condiciones de los mismos.

3.2.3. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS (NUEVA YORK, 1966)

Artículo 22:

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

Dicho Pacto contiene normas que tutelan el derecho de toda persona a constituir sindicatos y a afiliarse a ellos para la protección de sus intereses comunes de manera permanente, legal, y pacífica.

3.2.4. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (16/12/1966)

Artículo 8:

1. “Los Estados partes en el presente pacto se comprometen a garantizar:

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción 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 prescriba la Ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y 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, y
- 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 O.I.T., 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”.

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

3.2.5. CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS.

Fue suscrita en la Conferencia Especialistas Interamericana de Derechos Humanos el 22 de noviembre de 1969 en la Ciudad de San José de Costa Rica y entró en vigencia el 18 de julio de 1978.

Artículo 16.

“Libertad de Asociación:

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

Dicha disposición regula el derecho de asociación que consiste en la libre disponibilidad de los individuos de unirse y formar grupos, asociaciones u organizaciones con objetivos lícitos encaminados a la consecución de fines específicos, así como retirarse de los mismos.

Se puede observar en los instrumentos que hemos citado, un denominador común, la libertad sindical como derecho fundamental, ya que encuentra un amplio reconocimiento en el ordenamiento jurídico internacional; al cual el Estado de El Salvador se ha adherido.

3.3. INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES ESPECÍFICOS:

Adicionalmente y también con rango de carácter internacional se encuentran los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), que tratan de la libertad sindical.

3.3.1. CONVENIO NÚMERO 87.

Relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 9 de julio de 1948, instrumento internacional que consta de un preámbulo y cuatro partes: parte I, libertad sindical; parte II, protección del derecho de sindicalización; parte III, disposiciones diversas, y parte IV, disposiciones finales; al cual el gobierno de El Salvador se adhirió por medio del Acuerdo Ejecutivo N° 574 de fecha 12 de agosto de 2006.

En relación con el Estado, se han considerado como esenciales los principios siguientes, que comprenden las distintas facetas de la vida sindical:

- a) Reconocimiento del derecho de sindicación;
- b) Creación de organizaciones sin autorización previa;

- c) Libre elección del tipo de organizaciones que, trabajadores y empleadores, deseen constituir;
- d) Funcionamiento de las organizaciones, libres de la injerencia de las autoridades públicas;
- e) Disolución o suspensión: las organizaciones no pueden estar sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa;
- f) Federaciones y confederaciones: las organizaciones de trabajadores o empleadores tienen el derecho a constituir federaciones y confederaciones, así como afiliarse a las mismas;
- g) Afiliación internacional: las organizaciones, federaciones y confederaciones tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores;
- h) Personalidad jurídica: las organizaciones, sus federaciones y confederaciones tienen derecho a que se les otorgue la personalidad jurídica, sin condiciones que limiten las garantías previstas en los Arts. 2, 3 y 4 del Convenio en comento, y
- i) Las organizaciones y la legalidad: las organizaciones de trabajadores y de empleadores, al ejercer los derechos reconocidos en el Convenio, deben respetar la legalidad.

Después de enunciar los principios establecidos en la parte primera de este Convenio, es procedente analizar cada uno de los artículos que contiene la misma. Este análisis se realizará tomando en cuenta lo que al respecto han expresado los organismos de control de la O.I.T.; es decir, “El Comité de Libertad Sindical y La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones”.

Artículo 1.

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

relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, en él se obliga a todo Estado miembro de la O.I.T., que lo ratifique, aplicar el contenido del mismo. Con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz.

Artículo 2.

“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”. Puede observarse que esta disposición, se refiere a la libertad personal e individual de sindicación, conocida también como autonomía individual de los trabajadores y empleadores quienes pueden constituir las organizaciones que estimen convenientes sin necesidad de pedir autorización para ello a la autoridad pública, lo cual no contradice el hecho de que en la mayoría de países se les exija un trámite administrativo para obtener la personalidad jurídica.

En la parte referida a la estructura y composición de las organizaciones, se ha discutido sobre el número mínimo requerido para la constitución de un sindicato. Los órganos de control de la O.I.T., han considerado aceptable las cifras de siete a veinticinco miembros, como se regula en algunos países, pero han estimado excesivo exigir un mínimo de cincuenta o más miembros, ya que esto puede obstaculizar seriamente la constitución de los sindicatos. Respecto al tema de la organización y estructura también se considera el hecho de que estas organizaciones de base puedan federarse y confederarse libremente. En cuanto a la unidad y pluralidad sindical se ha dicho que esta última sea posible en todos los casos; es decir, que se permita que en una misma empresa o institución pueda haber dos o más sindicatos. La unidad sindical, o sea, la existencia de un solo sindicato, no debe ser obligatoria

en el derecho interno, sólo se permite cuando esa unidad resulte de la sola voluntad de los interesados.

Artículo 3.

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

Este artículo se refiere a la libertad colectiva de sindicación o autonomía colectiva. En él se establece expresamente el derecho de las organizaciones de base o sindicatos de redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos y el derecho de elegir libremente a sus representantes o dirigentes sindicales. Es decir, estas actividades las deben realizar dichas organizaciones sin intervención de las autoridades administrativas. No obstante lo anterior, en cuanto al derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, se permite la aprobación de normas legislativas tendentes a asegurar la democracia dentro de los sindicatos, especialmente relacionadas con la existencia y estructura de los mismos, así como a los derechos esenciales de sus miembros. En nuestro país se exige un mínimo de treinta y cinco miembros para constituir un sindicato de trabajadores y de siete miembros para constituir un sindicato de empleadores¹⁸.

En cuanto a la libertad de los sindicatos para elegir a sus representantes, se dice que es necesario ejercer algún tipo de control

¹⁸ Ver artículos. 215, 217 y 218 del Código de Trabajo; y artículos 79 y 81 de la Ley de Servicio Civil.

tendente a evitar que surjan conflictos y asegurar la regularidad del acto, dicho control es preferible que lo ejerza la autoridad judicial competente y no la autoridad administrativa, porque se corre el riesgo de que la intervención de ésta parezca arbitraria. Lo mismo se opina respecto al derecho de los sindicatos de organizar su administración y sus actividades. Sin embargo, en lo que se refiere a los fondos y bienes sindicales, se aceptan las medidas de control de parte de la autoridad administrativa, con el propósito de prevenir abusos y proteger a los propios miembros contra una mala gestión financiera; pero tales medidas deben limitarse a la presentación periódica de los estados financieros y al suministro de la información, sobre puntos específicos que requieran aclaración.

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

Artículo 4.

“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa”. Este artículo dispone que las organizaciones de trabajadores o de empleadores no deben disolverse o suspenderse mediante procedimientos seguidos por autoridades administrativas, sino mediante un procedimiento judicial en el cual conozca del caso un funcionario que sea especialista en derecho laboral.

Artículo 5.

“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores”. Esta disposición constituye también una expresión de la

libertad colectiva de sindicación, el cual permite que los sindicatos puedan constituir o afiliarse a organizaciones de grado superior que son federaciones y confederaciones, y tanto las unas como las otras tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de la misma naturaleza.

Artículo 6.

“Las disposiciones de los Arts. 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores”. Este artículo es extensivo a los sindicatos como organización de primer grado adquieren derechos a: constituirse sin autorización previa, que se les otorgue personalidad jurídica, elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos, y si los miembros de los sindicatos consideran conveniente pueden formar federaciones y confederaciones; la primera, es aquella asociación profesional de segundo grado formada y representada por sindicatos de trabajadores o de patronos, y la segunda, es aquella asociación profesional formada por federaciones sindicales de trabajadores o de patronos que representan a las federaciones que la constituyen y no a los sindicatos que conforman la federación.

Artículo 7.

“La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio”. De acuerdo a esta disposición, las organizaciones antes dichas, no pueden sujetarse a condiciones que limiten sus libertades colectivas, para la adquisición de su personalidad jurídica. Al respecto es oportuno señalar que, en El Salvador, antes de las reformas del Código de Trabajo, aprobadas el 21 de abril de 1994, era requisito indispensable para constituir un sindicato y

consecuentemente, para aprobarle su personalidad jurídica que a la sesión de constitución asistiera un notario o uno o más delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con el objeto de que se garantizara el cumplimiento de la Ley. Como podrá observarse tal requisito entra en contradicción con la disposición en comento.

Actualmente el Art. 80 de la Ley de Servicio Civil, establece: “Los interesados podrán solicitar la presencia de un notario o de uno o más delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social...” No obstante lo anterior en la práctica se continúa exigiendo el mencionado requisito, lo cual demuestra que la autoridad administrativa correspondiente no ha entendido el sentido y alcance de la disposición arriba descrita y de la reforma referida. También hay que observar que al legislador salvadoreño se le pasó por alto reformar el Art. 259 del Código de Trabajo, en el mismo sentido en que se reformó el Art. 213 de dicho Código.

Artículo 8.

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

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

Artículo 9.

1. “La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las Fuerzas Armadas y a la Policía las garantías previstas por el presente Convenio.
2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía garantías prescritas por el presente Convenio.”

El referido inciso 1 se refiere al campo de aplicación del Convenio. En el se establece la potestad para que cada Estado parte determine, en su legislación interna, la forma en que se apliquen o no estas garantías, a la Fuerza Armada y a la Policía, todo en atención a la finalidad y naturaleza misma de estas instituciones. El inciso 2 se establece una especie de lo que en doctrina se conoce como el principio de consolidación de las normas laborales, puesto que la ratificación del Convenio, no autoriza a los Estados partes para que eliminen las condiciones de trabajo y garantías sindicales ya reconocidas por el derecho interno a estos servidores públicos. Ello es así, porque en algunos países se permite la sindicalización aún en dichas instituciones.

Artículo 10.

“En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”. En el ejercicio de la libertad de asociación todas aquellas agrupaciones integradas por dos o mas personas que decidan desarrollar conjuntamente una determinada actividad, es decir, que deciden

establecer entre ellas una cooperación estable para la consecución de fines comunes que logren el mejoramiento de las condiciones sociales de sus miembros.

Artículo 11.

“Todo miembro de la Organización Internacional de Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.” En la práctica esta disposición se ha considerado más bien una garantía de los trabajadores frente a los empleadores y esas medidas de protección que deben adoptarse se refieren a la discriminación anti-sindical y a los actos de injerencia, lo cual se desarrolla ampliamente en los artículos 1 y 2 del Convenio 98 de la O.I.T.

3.3.2. CONVENIO NÚMERO 98.

Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, adoptado en La Conferencia General de la O.I.T., el 1 de julio de 1949, en su trigésima segunda reunión. Entró en vigor el 18 de julio de 1951, de conformidad al Art. 8 de dicho Convenio.

Dicho Convenio es el complemento básico y necesario del Convenio 87. Éste fue aprobado en 1948 y aquél un año después, en 1949. Las normas de carácter sustantivo del Convenio 98 están comprendidas del Art. 1 al 6 los cuales se analizan a continuación.

Artículo 1.

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

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

El artículo en comento garantiza y protege a los trabajadores, frente a los empleadores, respecto a la discriminación anti sindical en relación con su empleo. No se puede sujetar el trabajo o el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o a que se retire de un sindicato. Tampoco se puede despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma por su afiliación sindical.

Artículo 2.

1. “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.”

Aquí se protege a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra los actos de injerencia de unas respecto de las otras. Pero fundamentalmente, en atención al Art. 2 inciso 2 se trata de evitar la existencia de sindicatos blancos; es decir, aquellos que se constituyen bajo el patrocinio, a iniciativa o bajo el control y dominio de los empleadores.

Artículo 3.

“Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.” De la simple lectura de este artículo se advierte la obligación para cada miembro de la O.I.T., que ratifique el Convenio, de crear organismos administrativos o judiciales encargados de garantizar la no discriminación y no injerencia en el ejercicio del derecho de sindicación.

Artículo 4.

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

El aspecto más novedoso del Convenio lo constituye el contenido de este artículo, por cuanto obliga a la adopción de medidas adecuadas para estimular y fomentar el desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar o fijar, de una forma democrática en la o las empresas, las condiciones de trabajo en general. En virtud de esta disposición se complementa el derecho de asociación

sindical, que garantiza el Convenio 87, con el derecho a la negociación o contratación colectiva, como derechos humanos fundamentales.

Artículo 5.

- 1 “La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las Fuerzas Armadas y a la Policía.
- 2 De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía las garantías prescritas en este Convenio.

El contenido de este artículo es una réplica de lo dispuesto en el Art. 9 del Convenio 87 por tanto, el comentario para ambos debe ser el mismo.

Artículo 6.

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

Éste artículo al inicio de la aplicación del Convenio, dio lugar a controversias en cuanto a su aplicación. Esta controversia se centró en la parte que expresa que dicho instrumento no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado; lo cual condujo a que en algunos países se argumentara que hasta los empleados públicos estaban excluidos de dicho Convenio. Pero la Comisión de Expertos de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la O.I.T., ha declarado

que tal exclusión sólo comprende a los funcionarios que actúan como órganos del poder público y no a los empleados que son siempre la mayoría. Esta confusión se generó debido a que en algunos países se llaman funcionario público a los servidores públicos en general, sin distinguir quien es funcionario y quien es empleado público, lo cual sí hace el derecho administrativo y el derecho interno en la mayoría de países.

Los Convenios antes mencionados se consideran como los que contienen las regulaciones básicas emitidas por la Conferencia Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical. Adicionalmente existen otros Convenios y Recomendaciones de la O.I.T., referidos a la libertad sindical, ya sea respecto de algunos de sus contenidos o para actividades y sectores específicos, que terminan de conformar un marco normativo internacional muy importante.

Es importante señalar que los anteriores Convenios 87 y 98 fueron ratificados por el Estado de El Salvador el 27 de mayo de 2009.

CAPÍTULO 4

LOS VACIOS DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN CUANTO A LA FORMACIÓN DE SINDICATOS EN EL SECTOR PÚBLICO.

4.1. DESARROLLO DE LA INVESTIGACION

La presente investigación ha sido desarrollada en base al tema “**LOS VACIOS DE LA LEY DE SERVICIO CIVIL EN CUANTO A LA FORMACION DE SINDICATOS EN EL SECTOR PUBLICO**”, ya que la reforma realizada a la Ley de Servicio Civil como grupo consideramos dejó muchos vacíos que no han sido tomados en cuenta en las reformas

realizadas, así como la necesidad de una divulgación hacia los empleados públicos para que conozcan de primera mano los beneficios y contras que conlleva el conocimiento en esta área.

El objeto del presente estudio, también ha demandado un trabajo de campo consistente en entrevistas estructuradas que se pasaron a informantes claves, conocedores de los diferentes cambios realizados a la normativa vigente sobre materia de sindicatos en el sector público, además se realizó encuesta a cincuenta empleados públicos de diferentes instituciones del Órgano Ejecutivo, de las cuales haremos el análisis correspondiente.

El cuestionario de entrevistas fue pasado a personas que se consideraron con suficiente conocimiento y experiencia en el área que hoy nos ocupa y por lo tanto idóneos como informantes claves. Dentro de estas personas se encuentran: Señora Silvia Navarrete, Secretaria General del Sindicato de la Salud, (SITRASALUD), Señor Mario Martínez, Secretario De Organización del Sindicato de SITRAMA, Señor Vladimir Stailin Marciano Meléndez, Jefe de Conflictos Colectivos de Económicos o de Intereses y Señor Santiago Flores Alfaro, Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa.

Las personas anteriormente citadas respondieron a las preguntas planteadas en la cédula de entrevista que a continuación transcribimos:

1. ¿Cuál es su opinión respecto al derecho constitucional de los funcionarios y empleados públicos a constituir sindicatos?
2. ¿Conoce usted las razones o motivos por los cuales los funcionarios y empleados públicos no pueden formar federaciones y confederaciones, si el convenio 87 de la OIT en el artículo 5 da ese derecho?

3. En el caso de que un empleado público sea despedido por el hecho de pertenecer a un sindicato, ¿A quién debe acudir y qué proceso debe seguir para poder ser reinstalado y en base a qué ley?
4. ¿Sobre este tema de los sindicatos considera usted que existen vacíos en la Ley de Servicio Civil?

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA

A la primera pregunta, los cuatro entrevistados, todos coinciden en que el haber ratificado el gobierno de El Salvador los Convenios OIT relativos a la libertad sindical, se constituyó en la herramienta clave que se estaba esperando para que los empleados públicos pudieran constituir sindicatos, aunque uno de los entrevistados es claro al manifestar que la voluntad política es uno de los grandes problemas que se sigue teniendo para poder aplicar la normativa vigente tal y como debe de ser. Además se recalca que la ratificación de los referidos convenios no fue algo logrado tan fácilmente ya que para ello se tuvo por años para lograrlo, así también la presión que ejerció la Unión Europea sobre los gobiernos de turno.

Sobre la segunda pregunta, tres de los entrevistados manifiestan que pese a no estar reflejado este derecho en la Ley de Servicio Civil, si es factible formar federaciones y confederaciones, ya que el artículo 5 del Convenio 87 lo determina claramente, por consiguiente al haberse ratificado por El Salvador el referido Convenio es Ley de la República en aplicación del artículo 144 de la Constitución, además dos de los entrevistados hacen referencia a la existencia de una federación llamada (FESTRAPES) y se trabaja actualmente para la conformación de

Confederación. Todo ello viene a confirmar nuestra hipótesis la falta de voluntad política y el desconocimiento de la mayoría de empleados públicos sobre sus derechos sindicales conlleva al atropello por parte de los gobiernos de turno.

En el caso de la pregunta tres, se consideró clave en la entrevista realizada a cada dirigente sindical, pues nos dio la pauta para saber a que instancia se debe recurrir cuando se realizan despidos de empleados públicos, además de poder saber que la Ley de Servicio Civil, pese a la antigua que es, otorga garantías a los trabajadores públicos. Así también uno de los entrevistados fue claro al explicar detenidamente todo el proceso que se realiza para llegar a la resolución final, habiéndose manifestado sobre dos procesos que se tienen en el Tribunal de Servicio Civil en la fase de sentencia y donde se va establecer jurisprudencia, siendo estos el del Secretario General del Sindicato de la Asamblea Legislativa y el de la Secretaria de Cultura del Ministerio de Educación.

Sobre la pregunta cuatro, los entrevistados son claros en manifestar que la Ley de Servicio Civil al igual que otras normativas vigentes tiene vacíos que corregirle, ya que las diferentes reformas realizadas únicamente se han hecho con el fin de actualizarla al momento político que se vive. Lo preocupante para algunos de los entrevistados es saber que el gobierno de turno pretende derogar la referida normativa, pero al igual que en otros casos están en la capacidad de luchar para que no se realice, tomando en cuenta que dudan de que la nueva ley sea benéfica para los empleados públicos.

ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS

La encuesta como método de investigación científico es uno de los más utilizados para todo tipo de investigación ya que permite conocer directamente con el entrevistado la realidad del conocimiento que se tiene

sobre un tema en especial y en este caso sobre la Ley de Servicio Civil y la formación de sindicatos, para ello se formularon las siguientes interrogantes.

¿Conoce usted cual es la Ley que regula el derecho a formar sindicatos en el sector público?

¿Pertenece usted a un sindicato?

¿Considera usted que las reformas a la Ley de Servicio Civil son suficientes para garantizar los derechos que tienen los sindicatos en el sector público?

¿Cree usted que es importante que en la Ley de Servicio Civil se reconociera el derecho de formar federaciones y confederaciones a los sindicatos de funcionarios y empleados públicos?

¿Considera usted que las reformas constitucionales en materia de sindicatos son congruentes con los convenios 97 y 98 de la O.I.T. ratificados por El Salvador?

¿Considera usted que El Salvador es fiel cumplidor de los convenios 97 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el mismo?

¿Considera usted que existan vacíos en materia de sindicatos en la Ley de Servicio Civil?

¿Considera usted que las reformas a los artículos 47 y 48 de la Constitución de la República y los vacíos de la Ley de Servicio Civil constituyen factores que imposibilitan el cumplimiento exacto de los convenios 97 y 98 de la O.I.T. en El Salvador?

Como se dijo anteriormente la encuesta fue realizada a cincuenta empleados y empleadas del sector público de diferentes instituciones del estado en el ramo ejecutivo de lo cual se concluye lo siguiente:

En el caso de la primera pregunta, 38 de los entrevistados dijeron conocer la Ley que regula el derecho de formar sindicatos en el sector público, 12 de ellos no saben de la normativa.

La segunda pregunta, 39 entrevistados no pertenecen a sindicatos y 11 sí, es de mencionar que las razones más comunes son la apatía por pertenecer al sindicato y porque no se garantizan los derechos de los sindicatos.

Sobre la tercera interrogante, 45 de los encuestados manifiestan no ser suficientes las reformas realizadas a la Ley de Servicio Civil para garantizar los derechos de los sindicatos en el sector público y 5 manifestaron que si son suficientes.

La cuarta pregunta, 44 entrevistados dijeron sí a formar federaciones y confederaciones y 6 manifestaron que no.

Sobre la quinta pregunta, 42 consideran que no son congruentes las reformas constitucionales con los convenios 97 y 98 de la O.I.T. y 8 dijeron si.

La sexta pregunta, 42 encuestados manifiestan que El Salvador no cumple los convenios 97 y 98 de la O.I.T. y 8 consideran que sí.

La séptima pregunta, 43 entrevistados consideran que existen vacíos en la Ley de Servicio Civil y 7 de ellos creen que no existen.

Sobre la octava pregunta, 43 encuestados manifestaron que las reformas a los artículos 47 y 48 de la Constitución y los vacíos de la Ley de Servicio Civil constituyen factores que imposibilitan el cumplimiento de los convenios 97 y 98 de la O.I.T., y 7 dicen que no.

Al hacer un parámetro de la encuesta realizada determinamos la importancia de nuestro trabajo de investigación y el porque la necesidad de reformar la actual Ley de Servicio Civil. También es de hacer constar que las preguntas se realizaron de manera práctica a efecto de conocer los puntos más comunes que afectan a los servidores públicos en el ramo ejecutivo, lo cual lógicamente nos permite determinar que sucede en toda la esfera gubernamental.

Al tabular la encuesta podemos decir que existe un noventa por ciento de personas entrevistadas que desconocen sobre la Ley de Servicio Civil, por ello la necesidad de capacitar a todo el órgano ejecutivo tal y como lo diremos en la parte final de este trabajo. Así también se puede determinar el temor a pertenecer a un sindicato principalmente por no creer en las personas que están al frente de ellos; además del desconocimiento sobre los convenios de la O.I.T., ratificados por el gobierno de El Salvador. En resumen podemos manifestar que los empleados públicos son conocedores del rol que juegan dentro de la sociedad, pero aun con un nuevo partido en el gobierno, después de veinte años gobernados por un partido de derecha aun no tienen claro como luchar por sus reivindicaciones laborales y eso pasa como decimos anteriormente por el desconocimiento de la normativa vigente, el temor de ser despedidos, la poca oportunidad laboral, el grado académico muy bajo y principalmente el sentirse desprotegido por no confiar en las instancias legales correspondientes que velan por sus derechos.

CAPITULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Aspectos generales

Al finalizar el proceso de investigación la primera conclusión a que llegamos es que con la adecuada utilización de los recursos metodológicos hemos comprobado la validez de nuestra hipótesis. Se ratifica como cosa cierta que “Los vacíos de la Ley de Servicio Civil en cuanto a la formación de sindicatos en el sector público”, son ciertos y por consiguiente se requiere de un estudio profesional para adaptarla a la realidad del país.

También hemos llevado a feliz término el cumplimiento de lo establecido en los objetivos general y específicos, particularmente lo relativo a dar seguimiento lógico-histórico de las diferentes normativas que se aplican en materia de empleados estatales no solamente en el país sino también a nivel internacional.

Nuestra investigación ha tenido como característica que no existía, un trabajo de investigación sobre los vacíos de la Ley de Servicio Civil, por ello hemos desarrollado en cada uno de los capítulos suficientes argumentos que servirán de parámetro para futuras investigaciones sobre el tema que hoy hemos elaborado.

5.2. CONCLUSIONES.

1. El desconocimiento de las obligaciones y responsabilidades de los empleados públicos sobre la Ley de Servicio Civil no permite que

estos acudan a las instancias correspondientes en caso de despido o en la defensa de sus derechos.

2. Es necesario se divulgue completamente la Ley de Servicio Civil para todos los empleados públicos, independientemente de los vacíos que se tienen.
3. Se necesita crear una normativa que se adapte a la realidad del país, ya que las reformas realizadas a la Ley de Servicio Civil han sido por el momento político.
4. Que los sindicatos ya establecidos unifiquen criterios para poder desarrollar mesas de trabajo o círculos de estudio donde se exprese por todos los participantes las razones de modificar o crear una nueva normativa a favor de los empleados públicos.
- 5- El temor a pertenecer a una organización sindical refleja el grado de desconocimiento sobre la Ley de Servicio Civil por la mayoría de empleados públicos.
- 6- La ratificación de los convenios de la OIT por parte del gobierno de El Salvador permitió sentar las bases para favorecer a los empleados públicos que se encontraban sin asidero legal en formación de sindicatos que lucharan por la defensa de sus intereses.
- 7- La investigación nos permitió conocer los avances que se tienen en otros países en materia de organización sindical a favor de las personas que laboran para las instituciones públicas, las cuales

deberían servir de modelo a nuestros legisladores para actualizar nuestra normativa en beneficio de los empleados públicos.

- 8- Los vacíos que tiene la Ley de Servicio Civil no debe ser motivo para los empleados públicos de luchar por sus intereses, al contrario deben fortalecer las organizaciones sindicales ya legalizadas con el objeto de ganarse un prestigio dentro de la sociedad salvadoreña.

5.3. RECOMENDACIONES

- 1) Crear un reglamento para la aplicación de la Ley de Servicio Civil
- 2) Se debe de ampliar el periodo de los representantes sindicales, el plazo de un año es poco tiempo para poder llevar a cabo proyectos que permitan tener una administración pública más eficiente.
- 3) Crear la escuela de capacitación laboral donde se tenga la oportunidad de conocer los derechos y obligaciones que tiene cada empleado público, además de poder concientizar a las persona que aspiran a ocupar cargos de directivos que el hecho de ser representante sindical significa sacrificio y no gangerismo como se da actualmente.
- 4) Fortalecer la federación que existe actualmente y que sirva de ejemplo a todo el sector público para luchar por intereses comunes.
- 5) Aplicar en todo y cada una de sus partes los Convenios ratificados por el Gobierno de El Salvador, de esta manera se estaría

garantizando un verdadero estado de derecho que tanto es promulgado en la actualidad.

- 6) Que la investigación realizada mediante el presente trabajo, sirva de marco de referencia para llevar a cabo los cambios que con tanta urgencia se necesitan realizar en la Ley de Servicio Civil
- 7) Crear a nivel regional otros Tribunales de Servicio Civil en el país para poder agilizar las diferentes causas que se tienen en proceso, ya que al igual que los juzgados comunes la saturación de trabajo es grande lo que no permite una pronta y cumplida justicia a favor de los empleados públicos.
- 8) Se reforme la Ley de Servicio Civil en el sentido de adaptarla a la realidad de la Constitución y los Convenios ratificados por el Gobierno de El Salvador.

BIBLIOGRAFIA.

LIBROS

CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO, **“Compendio de Derecho Laboral”**, Tomo II. Buenos Aires, Argentina. Editorial Eliasta 4ta edición, año 2002.

TESIS

AVALOS HIDALGO LORENZO ANTONIO, HERNÁNDEZ ORELLANA, ARIEL DEL CARMEN, SÁNCHEZ, GERMÁN ALCIDES, **“El proceso Neoliberal en el contexto de la Globalización, en el derecho de Asociación Sindical regulado en la legislación Laboral Salvadoreña y la posición de los sindicatos ante tal problemática**, Universidad de El Salvador”. El Salvador, año 1995.

REVISTAS.

LIC. JUAN CARLOS CASTELLÓN MURCIA **“Revista de Derecho Público”**. Editorial la Visión Ambiental del Capitalismo en el siglo XXI. 1ª Edición. El Salvador 2009.

RED DE ASESORÍA LABORAL DE CENTRO AMÉRICA Y REPUBLICA DOMINICANA, Revista REAL CARD, N° 1, Canadá, septiembre 2009

FUSADES. DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS LEGALES. **“Ratificación de los Convenios N° 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo OIT”**. Boletín N° 50. El Salvador 2005.

UNIVERSIDAD CENTRO AMERICANA (UCA), **Revista de Estudios Centro Americanos (ECA)** 536, sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Gobierno e instituciones Autónomas. Junio 1993, año XLVIII, pág. 598-593

PAGINA WEB

<http://www.observatoriolegislativo@fusades.org>

Expediente n° 2728-4-2006

LEGISLACION.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA, 1983 artículos 47, 48, 221 y 144.

LEY DE SERVICIO CIVIL, publicada en el Diario Oficial el 27 de diciembre de 1961, y reformada por Decreto Legislativo N° 10 de fecha 20 de mayo de 2009.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS, emitida por la Organización de Naciones Unidas en París, República de Francia, el día 10 de diciembre de 1948.

DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE, Bogotá, República de Colombia, 1948.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS; Nueva York, 1966.

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS, adoptada en San José Costa Rica el día 22 de noviembre 1969

CONVENIO NÚMERO 87 DE LA OIT, ratificado por El Salvador el día 24 de agosto de 2009.

CONVENIO NÚMERO 98 DE LA OIT, ratificados por El Salvador el día 24 de agosto de 2009.