

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURIDICAS AÑO 2009
PLAN DE ESTUDIOS 1993.



“EL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN EN EL SECTOR PUBLICO A RAÍZ
DEL DECRETO N° 78 DEL AÑO 2006 EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL”

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO Y TITULO DE
LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS

PRESENTAN:

IVAN JOHALMO ARGUETA DOMINGUEZ
PATRICIA GUADALUPE BEZA ALVARENGA
RONALD ALBERTO RUIZ TOBAR

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO
LICENCIADO MARVIN DE JESUS COLORADO TORRES

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, SEPTIEMBRE DE 2009.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

MASTER RUFINO ANTONIO QUEZADA SANCHEZ
RECTOR

MASTER MIGUEL ANGEL PEREZ RAMOS
VICERRECTOR ACADÉMICO

MASTER OSCAR NOE NAVARRETE ROMERO
VICERRECTOR ADMINISTRATIVA

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 HERNANDEZ
SECRETARIO

LICENCIADA BERTHA ALICIA HERNANDEZ ÁGUILA
COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACION

LICENCIADO MARVIN DE JESUS COLORADO TORRES
DIRECTOR DE SEMINARIO

AGRADECIMIENTOS

A Dios Todo Poderoso, por darme la sabiduría a lo largo de mi vida, fuerza para seguir adelante y por haber culminado con éxito esta carrera.

A mi madre Gloria Alicia Domínguez, por darme todo su apoyo incondicional, para que mis sueños se hagan realidad, juntamente con mi padre Natividad de Jesús Argueta que se han sacrificado para que todo en mi vida salga bien.

A mis hermanos Cristian Stanley y Henry Jonathan, por demostrar su interés y brindarme sus palabras de ánimo en los momentos que más lo he necesitado. Asimismo a Krissia Mariela Ramírez, por brindarme su apoyo siempre como mi novia y amiga.

Al Licenciado Marvin de Jesús Colorado Torres, por habernos guiado en la elaboración de éste trabajo y porque nos dedico tiempo para que esto fuera posible, al Licenciado Salvador Iglesias Mejía por ayudarnos a que este trabajo sea uno de los mejores.

A mis amigos y compañeros de tesis Patricia Guadalupe Beza Alvarenga y Ronald Alberto Ruiz Tobar, con quienes logramos conformar un excelente equipo, cumpliendo satisfactoriamente la meta propuesta y que conseguimos gracias a la comprensión, esfuerzo y dedicación que pusimos en este trabajo. A Héctor Armando Torres, por habernos aportado su ayuda a la hora de estar realizando éste trabajo.

Iván Johalmo Argueta Domínguez

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco a DIOS, por su infinita bondad al brindarme la oportunidad de nacer y ser la persona que soy, por guiarme y guardar mi camino en estos tiempos tan difíciles por amarme sobre todo y dejar que mi camino se dirija bajo su voluntad, por permitirme culminar mi carrera y cumplir cada meta que me he propuesto para ello, gracias DIOS por acompañarme en el camino de mi vida.

A mi madre, Ana Cecilia Alvarenga, gracias mami, por ser mi amiga, mi compañera, mi apoyo, mi orgullo, me enseñas cada día de ti lo mejor y te amo por ser la mujer fuerte que eres, sé que soy tu dolor de cabeza y tu ovejita negra pero te adoro madre y eres muy importante para mí, mil gracias por enseñarme a vivir y ocuparte de mí para que no me faltara nunca nada desde que abrí los ojos para conocerte, tus consejos y tus cuidados moldearon mi carácter y aquí estoy dándote las gracias por llevarme a paso seguro al fin de mi carrera gracias por regalarme tu presencia, eres maravillosa mama te quiero mucho.

A mi padre, Natividad Antonio Beza, gracias papi, se que ha sido difícil para usted todo en la vida, pero su fortaleza y responsabilidad son mi mejor ejemplo, gracias por apoyarme en el trayecto de mi carrera y por estar pendiente de mí, lo quiero y admiro mucho, su inteligencia y astucia son mi herencia y doy gracias a DIOS, porque usted me enseñó que estudiar es lo primero en la vida, y por poder decirle con esto que he seguido sus consejos y no he olvidado sus palabras, gracias por cantarme cuando era niña, no sabe cuánto me hacia eso feliz, aprendí a sonreír con usted gracias por su apoyo lo amo papá.

A mi abuelita, Blanca Victoria López, quien siempre cuidó de mí, me enseñó a caminar, a hablar, a escribir y a vivir la vida, la amo con todo mi corazón, abuelita gracias por ser tan cariñosa y formarme con su sabiduría de madre, por criarme y alentarme cada día a ser mejor, usted me cuidó siempre y consintió todos mis caprichos, mi niñez fue feliz solo gracias a usted y su amor, creo que no basta un gracias, tendría que escribir muchas líneas para expresarle lo que siento, se que la he hecho rabiar mucho pero sé que sin su cariño, no sería la persona que hoy soy, tengo mucho de usted, pero especialmente siempre he tenido todo su apoyo y protección, la amo tanto abuelita, gracias por cuidar de mi con sus manitas todos los días desde que nací hasta el día de hoy, ¡terminamos abuel!

A mis hermanos, Ada Beatriz Beza, por ser mi compañerita de juegos y por darme tanta lata siempre, gracias por su apoyo y compañía, Adriana María Menéndez y Ricardo José Menéndez, por ser mi alegría y mi inspiración para salir adelante, gracias angelitos, por nacer y alegrar mi vida con sus sonrisas, los amo a los tres, mil besos.

A mi amor, Héctor Armando Torres, gracias cariño por estar junto a mí, me has apoyado tanto como has podido, gracias por desvelarte ayudándonos a estudiar siempre, por convertirte en mi amigo y compañero, por brindarme tu confianza y comprenderme, por aceptarme como soy, te quiero mucho, has sido mi faro en el camino entre tanta obscuridad, y por tu apoyo y comprensión soy mejor persona, contigo aprendí a trabajar fuerte por lo que quiero y que no hay obstáculos que no se puedan sortear con voluntad, te admiro mucho cielo, gracias por escucharme siempre que lo he necesitado y por ayudarme con tus consejos, por estar siempre ahí para mí cuando tenía alguna pregunta, admiro mucho tu esfuerzo por llegar a ser quien eres. Gracias por alegrar mi vida con tu presencia y por decidir tomarme de la mano. Te quiero cielo. ;*

A la Universidad por brindarme la oportunidad de realizar mis estudios, y conocer a tantas personas que llenaron mi vida con experiencias que jamás olvidare, gracias por el conocimiento que se me fue encomendado en sus salones de clase.

Al Licenciado Marvin De Jesús Colorado Torres, por sus aportes al asesorarnos en este trabajo de graduación, por brindarnos su apoyo y sus conocimientos por enseñarnos a trabajar siempre con ánimo con seguridad. Al licenciado Salvador Iglesias Mejía, quien es torre fuerte en su campo, por su dedicación y preocupación en nuestro trabajo, por sus consejos y valiosos aportes, por su ejemplo de valiosa dedicación, gracias licenciado por tener siempre una sonrisa para nosotros.

A mis compañeros de tesis Iván Johalmo Argueta Domínguez y Ronald Alberto Ruíz Tobar yo se que les provoqué muchos dolores de cabeza, pero aprendimos a trabajar juntos al final de todo, gracias amigos, son tantas las experiencias vividas, de verdad gracias por ocupar un lugar de mi vida, aprendimos mucho, siempre estarán presentes para mi, muchas gracias.

A mis amigos, que me acompañaron en mi carrera, Marlon, Francisco, Raúl, Luis, Oscar, Benjamín, Edwin y todos los que formaron en su momento parte de nuestra mesa, gracias amigos, disfrute mucho su apoyo y compañía siempre los llevo en el alma, son parte de mi. Los quiero mucho.

A todos y cada uno de ellos, mil gracias...

PATRICIA GUADALUPE BEZA ALVARENGA.

AGRADECIMIENTOS

A Dios Todopoderoso.

A mis padres, Feliciano Ruiz Dueñas y Yolanda Isabel Tobar de Ruiz, después de Dios, es a ustedes a quienes les debo todo lo que tengo y lo que soy, gracias, por todo su amor, esfuerzo, confianza y abnegación.

A mis amigos y compañeros de tesis, Patricia Guadalupe Beza Alvarenga e Iván Johalmo Argueta Domínguez, por brindarme su amistad, cariño, apoyo y confianza todos estos años.

A mis asesores Lic. Marvin de Jesús Colorado Torres y Lic. Salvador Iglesias Mejía, por sus valiosas asesorías, y aporte de sus conocimientos, en la realización de este trabajo de graduación.

A la Universidad de El Salvador de la que guardaré siempre muy buenos recuerdos y un profundo cariño, a la que orgullosamente le debo mi formación profesional.

También, agradezco a los amigos, compañeros de la universidad y demás personas que de una u otra forma me ayudaron a la obtención de esta meta y que no puedo destacar por sus nombres, debido a la extensión de la lista.

RONALD ALBERTO RUIZ TOBAR.

INDICE

INTRODUCCION	i
CAPITULO I	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ENUNCIADO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	7
1.3. JUSTIFICACION DEL TEMA DE INVESTIGACION.....	8
1.4. OBJETIVOS.....	9
1.4.1. Generales:.....	9
1.4.2. Específicos:.....	9
1.5. HIPOTESIS.....	10
1.5.1. General:.....	10
1.5.2. Específicos:.....	10
1.6. METODOS Y TECNICAS.....	10
1.6.1. Métodos Generales.....	11
1.6.2. Métodos Específicos.....	11
1.7. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	12
CAPITULO II	13
ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICALISMO Y MARCO HISTORICO EN EUROPA, AMERICA LATINA Y EL SALVADOR.....	13
2.1. ORIGEN Y DESARROLLO DEL SINDICALISMO.....	13
2.2. LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES EN LA ANTIGÜEDAD.....	14
2.2.1. El Clan.....	14
2.2.2. Primitivas Corporaciones.....	15
2.3. ORGANIZACIÓN DE LOS COLEGIOS ROMANOS.....	16
2.4. EPOCA DE TRANSICION.....	19

2.5.	FORMAS AVANZADAS DE ORGANIZACIÓN COLECTIVA	20
2.5.1.	Las Trades Unions.	20
2.5.2.	Asociaciones De Compañeros.....	22
2.6.	EVOLUCION DE LOS SINDICATOS EN EL MUNDO EUROPEO.	24
2.7.	ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS EN AMERICA LATINA.	32
2.8.	HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN EL SALVADOR.....	38
2.9.	LOS SINDICATOS EN EL SALVADOR A PARTIR DEL SIGLO XX.....	40
2.10.	RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO SINDICAL.	47
2.11.	EL MOVIMIENTO SINDICAL DESDE LA DÉCADA DE LOS 90´S HASTA LA ACTUALIDAD.	52
CAPITULO III		57
INSTRUMENTOS JURÍDICOS NACIONALES E INTERNACIONALES DE PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICALIZACION		57
3.1.	EL DERECHO A SINDICACION EN LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR.	57
3.2.	REGULACION DEL DERECHO A SINDICACION EN EL CODIGO DE TRABAJO	63
3.3.	REGULACION DEL DERECHO A SINDICACION EN LA LEY DE SERVICIO CIVIL.....	68
3.4.	LEGISLACIÓN QUE AMPARA A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS A NIVEL INTERNACIONAL.....	72
3.5.	INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES DE LA ONU.....	72
3.5.1.	Pacto De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales.	72
3.5.2.	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....	74
3.5.3.	Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto De San José).....	75
3.6.	INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES DE LA OIT	76
3.6.1.	Convenio No. 87. Relativo A La Libertad Sindical Y A La Protección Del Derecho De Sindicación	76

3.6.2. Convenio N.º 98. Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.	80
CAPITULO IV	84
SINDICATOS DE GOBIERNO.....	84
4.1. EL DERECHO A LA SINDICACION DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PUBLICOS EN EL SALVADOR, RECONOCIDO A PARTIR DE LA REFORMA AL ART. 47 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA.	84
4.2. EL DERECHO A FORMAR SINDICATOS PARA LOS FUNCIONARIOS, EMPLEADOS PUBLICOS Y MUNICIPALES A PARTIR DE LA REFORMA A LA LEY DE SERVICIO CIVIL.	89
4.2.1. Sujetos que pueden formar Sindicatos.	89
4.2.2. Sujetos que no pueden formar Sindicatos.	90
4.3. LA FORMACION DE SINDICATOS PARA FUNCIONARIOS, EMPLEADOS PUBLICOS Y MUNICIPALES.....	93
4.4. PRINCIPIOS QUE RIGEN EN LA ACTIVIDAD SINDICAL.	97
4.5. CLASES DE SINDICATOS.....	99
4.6. REQUISITOS DE FORMACION DE LOS SINDICATOS.	99
4.6.1. Requisitos de Fondo	101
4.6.1.1. Requisitos en cuanto a las personas.	101
4.6.1.2. Número de personas necesarias legalmente para la constitución de un sindicato.....	102
4.6.1.3. Edad para ser miembro de un sindicato.	102
4.6.1.4. Los extranjeros ante los sindicatos nacionales.....	103
4.6.2. Requisitos Formales	103
4.6.2.1. Acta de fundación del sindicato. Art. 78 LSC.....	104
4.6.2.2. Estatutos. 79 LSC.	106
4.6.2.3. Personalidad Jurídica.....	108
4.7. GOBIERNO DE LOS SINDICATOS.	111
4.8. ACTIVIDADES PRINCIPALES DE LOS SINDICATOS	112
4.9. ASAMBLEAS GENERALES.....	113

4.9.1. Requisitos para ser miembro de Junta Directiva.	115
4.10. INDEPENDENCIA Y PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS.	116
4.11. SANCIONES DE LOS SINDICATOS.	117
4.12. DISOLUCION DEL SINDICATO.....	118
4.13. RETENCION DE LA CUOTA SINDICAL.....	119
4.14. RENUNCIA A LA CALIDAD DE AFILIADO.....	120
4.15. EXPULSION DE UN MIEMBRO DEL SINDICATO.....	121
4.16. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.	122
4.17. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	123
4.18. CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.....	133
4.19. CONTRATO-LEY.....	133
4.20. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.....	134
4.21. CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.....	134
4.21.1. Conflictos De Carácter Jurídico.	135
4.21.2. Procedimiento en los conflictos colectivos económicos o de intereses, de las etapas.	138
4.21.2.1. Del trato directo.....	138
4.21.2.2. De la Conciliación.....	142
4.21.2.3. Del Arbitraje.....	145
CAPITULO V.....	151
ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO.....	151
5.1. CONOCIMIENTO DE LAS REFORMAS A LA LEY DE SERVICIO CIVIL.....	151
5.2. FOMENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL SALVADOR.....	153
5.3. FORMACION DE SINDICATOS EN INSTITUCIONES PÚBLICAS.....	154
5.4. NOCION DEL RECONOCIMIENTO A NIVEL INTERNACIONAL DEL DERECHO A LA SINDICALIZACION DEL SECTOR PÚBLICO.....	155
5.5. CONSECUECIAS EN LA ESTABILIDAD LABORAL A RAIZ DE FORMAR PARTE DE UN SINDICATO PÚBLICO.....	157

5.6.	SON O NO PERTINENTES LAS REFORMAS A LA CONSTITUCION QUE GARANTIZEN LA LIBERTAD SINDICAL EN NUESTRO PAIS.....	158
5.7.	LA SINDICALIZACION GARANTIZA LA ESTABILIDAD LABORAL.....	159
5.8.	DESESTABILIZACION EN EL SECTOR PÚBLICO DEBIDO AL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE SINDICALIZACION.....	161
5.9.	EL ESTADO COMO ENTE ENCARGADO DE GARANTIZAR EL DERECHO A SINDICALIZARSE.....	162
5.10.	DESVENTAJAS DE EL SALVADOR FRENTE A OTROS PAISES POR VIOLACION AL DERECHO DE SINDICALIZACION.	164
5.11.	RECOMENDACIONES SOBRE EL TEMA DE LA SINDICALIZACION DE EL SECTOR PÚBLICO EN NUESTRO PAIS.	165
CAPITULO VI.....		167
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.		167
6.1.	CONCLUSIONES.....	167
6.2.	RECOMENDACIONES.....	169
BIBLIOGRAFIA		171

INTRODUCCION

A continuación se presenta el desarrollo del trabajo de investigación denominado “EL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN EN EL SECTOR PUBLICO A RAÍZ DEL DECRETO N° 78 DEL AÑO 2006 EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL”.

En el primer Capítulo se desarrolla Planteamiento del Problema de Investigación, en el cual definimos que el movimiento obrero sindicalista, nace como la expresión del sentimiento de frustración de la clase trabajadora por la situación de injusticia a la que eran sometidos en esa época de inicio del desarrollo industrial, además se enuncia y se hizo una delimitación del Problema para hacer posteriormente el enunciado del problema y la Justificación del tema de Investigación, también en este capítulo se encuentran los Objetivos tanto Generales como Específicos y la Hipótesis General y Específicas, finalmente los Métodos y Técnicas que se utilizaron para la investigación.

Se continua en el Segundo Capítulo, donde se desarrolla los Antecedentes Históricos del Sindicalismo, de como el hombre ha ido evolucionando su forma de organización, desde la forma mas primitiva hasta lo que se conoce en este momento; en el Marco Histórico se desarrolla las épocas con las características propias de Europa, América Latina y la influencia que tuvo en El Salvador tanto en el origen como en el desarrollo del Sindicalismo, y las Asociaciones Profesionales, desde la Antigüedad, además se desarrolla las formas avanzadas de organización colectiva conocidas como Las Trades Unions y las Asociaciones de Compañeros, así

como la Evolución de los sindicatos en el mundo Europeo los antecedentes de los sindicatos en América Latina y la historia del movimiento Sindical en El Salvador así como también un breve análisis de los sindicatos a partir del siglo XX, hasta el reconocimiento constitucional del derecho sindical hasta la actualidad.

El Tercer Capitulo del presente trabajo, se desarrolla el tema de los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales los cuales le brindan protección del derecho de sindicalización a todo miembro del sindicato formado, por otra parte se aborda el derecho a la sindicación desde la Constitución de la República de El Salvador la regulación del Derecho a Sindicación en el Código de Trabajo y la Regulación en la Ley de Servicio Civil. Además se observa brevemente la legislación que ampara a los empleados públicos a nivel internacional así como los instrumentos jurídicos internacionales de la ONU, Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (pacto de San José); finalmente se puntualizan en brevemente en los instrumentos jurídicos internacionales de la OIT, Convenio No. 87, y Convenio N° 98.

En el Cuarto Capitulo se aborda de forma directa, los sindicatos de gobierno, así como el Derecho a la Sindicación de los Funcionarios y Empleados Públicos, el cual esta reconocido en la Reforma al art. 47 de la Constitución de la República, tal Derecho a formar sindicatos tanto para los funcionarios, empleados públicos y municipales también se analiza desde la reforma a la Ley de Servicio Civil en el cual se regula los sujetos que pueden formar sindicatos, así como los sujetos que no pueden formar sindicatos, su formación, los principios que rigen en la actividad sindical, las clases de sindicatos, requisitos de formación de los sindicatos, los conocidos requisitos

de fondo y requisitos de forma; este capítulo aborda a profundidad lo relativo a los sindicatos como la organización y disolución.

En el quinto capítulo, se encuentra los análisis de los resultados de la investigación de campo que se realizó para la investigación, ahí encontraremos las gráficas que muestran lo que la población opina acerca de los sindicatos de gobierno.

Finalizando la presentación de este trabajo con las Conclusiones y Recomendaciones, con las cuales se origina la explicación de la problemática investigada, aportando alternativas de solución para que cada uno de los actores que intervienen en la formación de los sindicatos públicos o de gobierno garanticen el respeto al Derecho de la Sindicalización, además de el interés del Estado para la debida regulación de la coyuntura que se vive en El Salvador, es necesario el conocimiento de éste tema para el respeto a los derechos que poseen todos los interesados, en la Sindicalización.

CAPITULO I

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ENUNCIADO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

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

Fue a principios del siglo XIX, cuando en Europa comenzó a desarrollarse la industrialización, apareciendo las Fábricas y creándose con ello las grandes urbes industriales. Esta situación despertó interés no solo en el obrero, sino también en mujeres, jóvenes y campesinos, quienes procurando ventajas económicas, se agruparon en los grandes centros industriales.

El Patrono se encontró ante una situación favorable, la mano de obra barata y abundante, daba paso a que el empresario o patrono, se valiese del llamado “Contrato libre de Trabajo, pudiera fijar a su antojo las condiciones laborales que le fueran convenientes, por no existir limitación alguna, dejando espacio para las grandes injusticias”.¹

¹ Herrera Segovia, Manuel de Jesús. *“La Sindicalización de los trabajadores del campo”*, Tesis presentada para optar al grado de Doctor en Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, 1972, p.1.

“Con La Revolución Francesa nació la idea de la igualdad, pero hacía falta volverla una realidad más que proclamarla”², había que dejar claro que los obreros tenían los mismos derechos que los mismos empresarios y que no solo eran maquinas de trabajo sino seres humanos. Para resolver la situación solo la unión de los trabajadores podía hacer valer su derecho de igualdad, por lo que para igualar las fuerzas, capital y trabajo, evolucionan las asociaciones profesionales, en Francia e Inglaterra donde se constituyen estas ideas.

“Las primeras uniones entre obreros, se fundaron en cada empresa, taller y fábrica, que perseguían obtener de cada patrono, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, respeto a la dignidad humana y superar las condiciones deplorables en que vivían, para ello mantuvieron un agrupamiento o una colectividad permanente de trabajadoras y trabajadores organizados para la representación y defensa de sus intereses”³.

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

Las asociaciones profesionales al llegar a agruparse en confederaciones, adquieren gran fuerza a nivel nacional. La búsqueda de

² Idem. p.2

³ Mesa permanente sobre la situación laboral en El Salvador, de la Procuraduría Para la Defensa de Los Derechos Humanos (PDDH), San Salvador, El Salvador 2004. p. 8.

una mejoría económica laboral no era un problema sectorial ya que transcendía a un nivel universal, por lo que las asociaciones adquirieron la categoría de carácter internacional.

La clase trabajadora tenía desde ese instante, un solo enemigo, la burguesía dueña del Estado, dueña de los medios de producción; por lo que, hubo un solo objetivo directo y concreto, suprimir el poder político de la burguesía y que reinara la justicia y el derecho.

El origen de nuestra asociación profesional, se encuentra en las necesidades vitales de los trabajadores, existieron otros factores que contribuyeron al desarrollo y evolución de las asociaciones profesionales, siendo estos factores las doctrinas sociológicas.

“La ciencia positiva, prestó una ayuda importantísima al movimiento obrero, pues destruyó el mito social en que se apoyaba el individualismo y liberalismo y propugnó porque el derecho regulara la vida social de sociedad grupos existentes, reconociendo así la existencia de la asociación profesional.”⁴, pero fue la ciencia alemana, la que desarrolló estas ideas, siendo su más ilustre representante GIERKE, autor de “La Teoría de la realidad de las personas morales”, aduciendo los grupos sociales tienen existencia social y el derecho no puede desconocerlos; el derecho debe de reconocer su existencia, porque la función del orden jurídico es regular todas las relaciones de tipo social”.⁵

⁴ Redon Vásquez, Jorge. *Derecho de Trabajo Colectivo*, 4ta ed. Lima 1995, p.10.

⁵ Herrera Segovia, Manuel de Jesús. Ob. cit. p. 5.

Además contribuyó en el desarrollo de la asociación profesional, la ciencia económica y el socialismo, ya que tuvieron en común el sufrimiento de las desigualdades sociales, pero el socialismo tuvo su nota distintiva, ya que pretendió ser la explicación verdadera, de la vida social y única solución política al problema económico social; argumentando ser una doctrina de los trabajadores, agregando, que la vida colectiva debe ser el hombre de trabajo y predicó en altas voces, la unión de los trabajadores como el único camino indispensable para la solución de problemas.

Fue en la Segunda mitad del siglo XIX, cuando la asociación profesional empezó a experimentar transformaciones ampliando sus fines, con una mentalidad liberal y en consecuencia ya no se conformó con su objetivo inmediato el cual era elevar la condición humana de los trabajadores, sino que por el contrario, se proyectó con ideales políticos, buscando la transformación de la vida económica y social del Estado.

“En función del tiempo, los fines de la asociación profesional puede señalarse que son dos: el primero, de carácter inmediato, económico y local, traducido en el mejor nivel de vida del sociedad trabajadores: el segundo, de carácter político a nivel nacional, que persigue modificar las estructuras socio-económicas del Estado”⁶. En este estado de desarrollo, se combinaron el movimiento obrero y las doctrinas sociales y de esa unión nació **El Sindicalismo**. La asociación profesional debe procurar la transformación del Estado, debe buscar la superación y sustitución del régimen político que gobierna.

⁶ Cardona Monterrosa, Amílcar Efrén. *Retos y perspectivas para la acción del movimiento sindical*, FESPAD. El salvador, 2007.

En sus inicios el sindicalismo, como movimiento obrero sindical, busca la modificación de la estructura socio económica del Estado, se inspiró en las ideas y principios del socialismo. “Conversión de los bienes de propiedad privada en propiedad colectiva; sean tierras, industrias, medios de comunicación u otros”⁷, eran sus fines, justicia social.

En la formación y evolución del sindicalismo, existen causas principales y factores que contribuyeron al reconocimiento y reglamentación de la asociación profesional, Fue causa principal el estado de explotación y las condiciones deplorables en que se encontraba el obrero de la vieja Europa. Fueron factores que contribuyeron a su reconocimiento y regulación; la ciencia social, la ciencia económica y el socialismo

El sindicalismo, ha evolucionado de tal forma que es reconocido como un derecho fundamental que todo obrero posee, así lo reconoce la Organización Internacional del Trabajo.

En El Salvador, La Unión Europea (UE) realizará una investigación para verificar el incumplimiento en la implementación total del convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ; al cual el Gobierno de El Salvador se adhirió por medio del Acuerdo Ejecutivo N° 574 de fecha 12 de agosto de 2006; el cual tiene como objetivo que "los trabajadores y 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

⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*, Editorial Heliasta, Undécima Edición, 1993. p. 296.

estatutos de las mismas"⁸. Referente a la libertad sindical por parte de El Salvador, requisito exigido para continuar gozando de preferencias arancelarias, Debido a que algunos de los artículos en los tratados de la OIT se contradicen con la Constitución Política salvadoreña, se reformaron artículos para impedir la sindicalización en sectores como salud, seguridad pública y fuerzas armadas. Pero en octubre del 2007, la Corte Suprema de Justicia los declaró inconstitucional.

La Unión Europea ya había advertido que la continuidad del denominado Sistema General de Preferencias (SGP Plus), que permite a El Salvador exportar al mercado europeo, estaba sujeta a la ratificación de los convenios, referentes a la libertad sindical y negociación colectiva, La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador declaró inconstitucional el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que garantiza la formación de sindicatos de empleados públicos.

En agosto de 2006, El Salvador ratificó los convenios 87, 98, 135 y 151 de la OIT; pero el primero es el más importante para los sindicatos, ya que les permite la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, pero la Corte Suprema de Justicia, sostuvo que el convenio 87 es inconstitucional, porque extiende el derecho a la libertad sindical a los empleados públicos, y que éstos no están comprendidos entre quienes poseen ese derecho, según artículo 47 de la Constitución.

“Art. 47.- Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su

⁸ Convenio 87 (OIT), Acuerdo 578; Relativo a la libertad Sindical y a la Protección del derecho a la Sindicación; Diario oficial 159, tomo 372, Publicado el 29/08/2006. El Salvador p.6.

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”⁹.

Según la interpretación hecha al art. 47 de la Constitución, este artículo no se refiere expresamente a trabajadores públicos, ya que no les reconoce el derecho de organizarse. Es decir los trabajadores públicos se encuentran bajo un régimen diferente que los privados, a los cuales no les es comparable la libertad sindical.

Otros sostienen que esta interpretación, es muy restrictiva y no correcta, ya que con ese argumento sería absurdo pensar que en otros artículos de la Constitución en donde no se menciona expresamente un sector, por ese hecho quede excluido.

Una interpretación neutral es basarse en el principio de libertad (art. 8 de la Constitución) que señala que lo que no está prohibido por la ley, está permitido y en el principio básico de interpretación en derechos humanos *pro homine* para entender que si la Constitución, no prohibió expresamente que los trabajadores públicos se sindicalizarán, éstos deberían poder hacerlo.

1.2.ENUNCIADO DEL PROBLEMA.

¿Porqué no a todos los empleados públicos se les permite formar sindicatos, y a los que faculta la ley a formarlos, no se les reconoce la

⁹ Constitución De La República De El Salvador. (1983), Diario Oficial 234, Tomo 281, Publicación DO: 16/12/83. El Salvador, p. 10.

personería jurídica, a pesar que existen instrumentos jurídicos de carácter internacional ratificados por El Salvador que avalan su constitución?

1.3. JUSTIFICACION DEL TEMA DE INVESTIGACION.

El estudio del derecho a sindicalizarse en el sector público es de gran importancia porque nos permitió saber la aplicación de los instrumentos jurídicos internacionales, ratificados por El Salvador, ya que se pretendió determinar la situación de los empleados excluidos por la Ley del Servicio Civil y del porque no a todos los empleados públicos se les permite la creación de sindicatos y quienes se les permite no se les reconoce la personería jurídica.

Ante el sistema anti sindical que impera en el país, por los poderosos sectores económicos que se han opuesto a las reformas a la legislación nacional, exigidas por la OIT; quienes han dispuesto de manipular a su antojo al aparato estatal de los gobiernos que han imperado desde la existencia de nuestro país, es necesario establecer las bases para que el reconocimiento de un sindicato en las instituciones públicas sea un hecho, ya que poder defender sus intereses, así como también poder realizar negociaciones colectivas con el Estado y ejercer el Derecho a Huelga, cuando sus derechos han sido violentados, son los anhelos de todas las clases trabajadoras al servicio del Estado. Y esperamos se rompa ese tabú de considerar al trabajador sindicalizado, un enemigo de la clase patronal.

Y con el presente trabajo de investigación se, pretendió dejar en claro los vacíos jurídicos que contiene la Ley de Servicio Civil, ya que se analizo concienzudamente su contenido y pudo determinarse que es una ley que protege al empleador, dejando en desventaja a la clase trabajadora; por tal

razón es urgente e importante las reformas constitucionales que tanto ahínco ha hecho la OIT y demás organizaciones no gubernamentales que velan por las violaciones a los derechos laborales.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Generales:

Se identificó la incidencia de los sindicatos en sector laboral público, como consecuencia a la reforma de la Ley del Servicio Civil y reforma del Art 47 de la Constitución.

Se determinó, las medidas de carácter legal y administrativa que procuraran la creación de sindicatos en el sector laboral público.

1.4.2. Específicos:

- Se Expuso los antecedentes, características y clasificación del Derecho de Asociación y Sindicalización.
- Se Investigaron y analizaron los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales aplicables en cuanto a la protección del derecho sindical de los empleados públicos.
- Se Realizó un análisis de la legislación Salvadoreña, en lo que respecta a los procedimientos para la formación de los sindicatos.
- Se Describieron los beneficios que los trabajadores públicos obtienen con la sindicalización.
- Se Determinó la eficacia de la protección de la normativa legal de accionar sindical en el sector público.

- Se Identificaron las medidas idóneas para un mejor movimiento sindical en el sector laboral público.

1.5. HIPOTESIS

1.5.1. General:

- La sindicalización del sector público, determina una nueva concepción del derecho sindical en El Salvador.

1.5.2. Específicos:

- La concepción del derecho sindical en el sector público, generaría una problemática en el ámbito constitucional de nuestro país.
- La problemática en el ámbito constitucional de nuestro país generaría una des estabilidad para el nuevo sector sindical público.
- La des estabilidad en el nuevo sector sindical público, se convertiría en una crisis laboral que formaría descontento a nivel de las instituciones estatales, que serian las afectadas por la violación de su derecho a la sindicalización.

1.6. METODOS Y TECNICAS.

Siendo la sindicalización del sector público un proceso de gran complejidad y debate en nuestro país no se puede limitar al uso de un solo método para el abordaje de la investigación por lo que es necesario utilizar:

1.6.1. Métodos Generales

El análisis, para desagregar, descomponer la legislación y procedimientos de creación de la sindicalización del sector público para identificar y estudiar los elementos que lo componen y sus relaciones entre sí y el procedimiento mismo.

La síntesis, para que una vez analizados los elementos que componen el la legislación en materia sindical del sector público y su procedimiento, se creó una visión integral del Procedimiento como una unidad compuesta por diferentes elementos.

La deducción, que contribuyo en el estudio del derecho a la sindicalización en el sector público para su comprensión general para luego aplicarlo a una realidad específica.

1.6.2. Métodos Específicos.

La investigación documental que recopiló la información bibliográfica que fue utilizada para el desarrollo de la investigación.

El análisis de contenido que estudió la información recopilada para la extracción de datos que aportaron nueva información a la investigación.

El estudio de casos que obtuvo la información práctica sobre la aplicación del procedimiento objeto de estudio.

1.7. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

La investigación fue de tipo bibliográfica o documental e investigación de campo a través de encuestas que se realizaron en instituciones estatales, en el que se constituyó en fuentes secundarias, y en información ya procesada, contenida en libros o documento por lo que será necesario la elaboración de hipótesis que abordaron la investigación pues se partió de la información recopilada para su desarrollo.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICALISMO Y MARCO HISTORICO EN EUROPA, AMERICA LATINA Y EL SALVADOR.

2.1. ORIGEN Y DESARROLLO DEL SINDICALISMO.

Desde las primeras formas de organización social, el hombre ha vivido en una constante evolución de su forma de vida, pasando por una serie de contradicciones entre los grupos sociales existentes; hasta llegar a la formación de grupos antagónicos entre sí, por la defensa de sus propios intereses y es así como surgen los primeros intentos de formación de GREMIOS entre trabajadores de los distintos oficios practicados en la época. A través del tiempo, estos, 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 se legalizara el Derecho a la Organización Sindical.

En el contexto de evolución de las Asociaciones Profesionales tal y como se explicaba anteriormente, tanto en lo histórico como en su teorización, ha sido enmarcado en tres etapas diferenciadas, las cuales son las siguientes:

Etapa de la prohibición absoluta; en el que la constitución y funcionamiento del movimiento sindical estaba prohibido por leyes penales.

Etapa de la tolerancia; se derogaron tales disposiciones prohibitivas pero no se había institucionalizado.

Etapa de la institucionalización o del reconocimiento; es la que extiende hasta la actualidad en el que se dicta legislación necesaria que le da reconocimiento tanto nivel constitucional como legislativo.¹⁰

Etapas que a lo largo de la historia han tenido sus características, cuya influencia llega hasta nuestros días.

2.2. LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES EN LA ANTIGÜEDAD

2.2.1. El Clan.

Según hipótesis sociológicas la primera y forzosa por naturaleza ha sido la familia, como un embrión del asociacionismo laboral “el proceso demográfico engendra la que podría denominarse “familia de familias” o clan. RENARD expresa que está compuesto por seres que reconocen un antepasado común, por constituir una familia agrandada; ya que supone una pareja inicial y sus hijos, sino los hijos casados y los descendientes. El clan llega a tener dos o tres generaciones unidas por la comunidad de sangre, además, miembros adoptivos que pueden ser clientes en busca de protección, o esclavos, en un principio prisioneros de guerra”¹¹

¹⁰ ETALA, CARLOS ALBERTO. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Astrea, Buenos Aires, 2002, página 25.

¹¹ Cabanellas de Torres, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Editorial Argentina Heliasta S.R.L 1992. Pág. 38

Y es que la multiplicación del ser humano desbordó la primera de las sociedades, la familia de familias, como se denominó anteriormente “El clan”, donde por la conciencia de agrupación de sus integrantes se produce un tipo de conciencia laboral, o sea con dedicación a una misma actividad de trabajo, fuese en caza, pesca o agricultura, razón por la cual se le conoce como el embrión del asociacionismo laboral.¹²

2.2.2. Primitivas Corporaciones.

Algunos historiadores señalan que en la antigua India había ya asociaciones (sreni) de agricultores, pastores, banqueros y artesanos regidos por un consejo. Se asegura también que en el pueblo Judío desde el reinado de Salomón, conoció los organismos corporativos, de igual manera se le atribuye a la antigua civilización Egipcia corporaciones de guerreros, mercaderes, agricultores, etc. En general era más que todo, afinidades entre compañeros o colegas.

Es en Roma Italia, que aparecen las primeras Corporaciones consideradas estas como gremios o asociaciones de hecho, llegando a convertirse en una fuerza laboral por el número de personas que las integraban, así como por privilegios y atribuciones que les confirieron, inicialmente se conformó sólo por la clase trabajadora, luego se incorporaron personas libres y esclavos, reconociéndoseles posteriormente como asociaciones de pequeños productores y artesanos, siendo un importante aporte en la historia de la organización laboral pero no directamente al

¹² Cabanellas de Torres, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. tomo II. 1ª. Edición. Editorial Heliasta. Argentina. 1992. Pág. 38

sindicalismo estrictamente dicho¹³. Y es por eso con la consolidación del imperio romano.

2.3. ORGANIZACIÓN DE LOS COLEGIOS ROMANOS.

Los colegios romanos, ya reconocidos en un texto legal, desempeñaron importantísimo papel y llegaron a constituir verdadera fuerza por el número, organización, atribuciones y privilegios que alcanzaron. Parece que en sus comienzos se componían sólo de trabajadores libres; pero que, con el tiempo, se incorporaron los libertos¹⁴ y aun los esclavos, especialmente en las ceremonias rituales. Los colegios, en un principio privados de adquirir bienes, poseer inmuebles y recibir herencias o legados, fueron logrando ciertas atribuciones mediante una lenta evolución, y terminó por concedérseles los derechos inherentes a la personalidad civil.

Los colegios romanos sólo podrían existir si contaban con autorización; pero, una vez concedida, no necesitaba renovarse. En cambio, cabía revocarla en cualquier momento. Por otra parte, un colegio no desaparecía por el simple acuerdo de sus miembros; se precisaba que su supresión fuera sancionada por la autoridad. Para la perfección jurídica de estas instituciones eran necesarios los estatutos, en principio discutidos libremente por sus miembros y aceptados por la autoridad, salvo que se opusieran al orden público.

¹³ Berrios Vásquez, Patricia Yaneth, "La flexibilidad laboral frente al principio de estabilidad en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social", Tesis, UES, 2004, Pag. 28

¹⁴ Un **liberto** es un esclavo al que de algún modo le ha sido concedida la libertad. Los libertos son figuras existentes en todas las sociedades esclavistas.

La organización del colegio parece haber sido muy democrática. “Se dedica especialmente a las asambleas, y a las instalaciones de los servicios que dependen del colegio, una casa común o *schola*. Allí se conserva el arca o caja de la comunidad. Allí también se sirven las comidas, presididas por un *magister coenae*. Por último, delante de los altares y de las imágenes de los dioses, se celebran los sacrificios y se reúnen determinados días, unidos en un sentimiento de piedad solidaria, esos artesanos de la misma profesión y esos fieles del mismo culto”¹⁵. Idénticos caracteres se repetirán en las cofradías y en los gremios, que también habrán de aunar el trabajo en común, la religión, la artesanía y el sentimiento de comunidad.

Apenas se preocuparon los colegios romanos de la reglamentación del trabajo; pues, dado el número considerable que existía de esclavos, aquél era servil, y esta clase de trabajadores tenía obligaciones, pero no derechos. El único punto regulado fue el referente al salario debido a los propios colegiados (*collegiati*); y, a este respecto, una ordenanza del emperador Diocleciano completa y modifica la legislación establecida por sus predecesores, por fijar la escala de salarios a la cual habían de atenerse los productores y mercaderes.

En la época industrial, conocida casi por completo, los colegios entonces existentes se dividían en dos grandes categorías, según fuera su carácter público o privado.

Los colegios públicos comprendían todas las profesiones necesarias para la subsistencia del pueblo. Los miembros de las profesiones gozaban de

¹⁵ E. M. Saint Léon. Historia de las corporaciones de oficios. Editorial Imperio. Buenos Aires, Argentina. 1947. Página 48.

cierto número de beneficios, además del salario a que tenían derecho. Estaban exceptuados de las funciones públicas y, especialmente, de los gravámenes municipales, tan onerosos al principio del Imperio; podían excusarse de toda tutela; si eran acusados, no se les sometía a tormento; y, por último, a partir de Valentiniano¹⁶, fueron eximidos del servicio militar. Como contrapartida de esos privilegios, el colegiado estaba remachado a su oficio, como el forzado a su cadena. Nada podía, en principio, substraerlo a ese yugo. Ese sometimiento, además, no pesaba sobre un solo individuo, sino que era hereditario en el sentido más riguroso; la obligación de continuar la profesión se imponía a los herederos de sangre y también a los herederos instituidos, e incluso a los sucesores de otra índole en los bienes¹⁷.

Los colegios privados estaban constituidos por cuantos ejercían, entre muchos otros, los oficios de banqueros (*argentarii*), picapedreros (*lapidarii*), marmolistas (*marmorii*), fabricantes de mantas (*centonarii*), vinateros (*negotiationes vini*), sastres (*vestiariae*), aguadores (*aquarii*), arrieros (*asnarii*) y médicos (*medici*). Debido quizás a la expansión y poder de los colegios, el Estado imperial intervino en el sentido limitador de sus derechos y establecedor de mayores obligaciones, origen de su progresiva decadencia.

Los Colegios existieron hasta la caída del Imperio Romano, creyéndose que pasaron hasta la Edad Media, de donde provino el Sistema Corporativo; los colegios fueron organizaciones que pretendían más que todo, conservar un “TRABAJO LIBRE” para sus miembros lejos de la esclavitud.

¹⁶ **Flavius Valentinianus**: fue emperador del Imperio Romano de Occidente desde 364 hasta 375

¹⁷ *Ibidem*. Página 41.

2.4. EPOCA DE TRANSICION.

Desde que desaparecieron los colegios Romanos no ha existido un vacío en el Asociacionismo Profesional, con el crecimiento de los artículos manufactureros y con el desenvolvimiento de las comunicaciones el núcleo de la clase ciudadana de los artesanos fue afirmando su autonomía social y profesional, precisamente por una conciencia de la comunidad laboral.

Las Guildas¹⁸, puede decirse que su existencia data desde el Siglo VII, las que fueron de carácter eminentemente GODO¹⁹ y se remontaron a una costumbre Germánica, la del “COMVITE”. Dicha costumbre consistía en tratar sobre la mesa entre libaciones, los negocios más importantes, quedando cada uno de los invitados comprometidos en la Paz como en la Guerra a defender con su Espada o con su prestigio a aquel con quien había compartido los placeres de la mesa.

Sus características eran la mutualidad y la beneficencia. Las Guildas pueden agruparse en tres categorías como las siguientes:

- Religiosas o Sociales;
- De Artesanos; y
- De Mercaderes.

¹⁸ **Las guildas**, según Guillermo Cabanellas en su obra, Compendio de derecho laboral son instituciones germánicas y anglosajonas, que tenían semejanzas y antecedentes de los colegios romanos. Remontándose a costumbres antiguas de Alemania primitiva: “que consistía en tratar los negocios graves e importantes, eran familias artificiales, formadas por la conjunción de la sangre y unidas por el juramento de ayudarse y socorrerse en determinadas circunstancias de sus miembros

¹⁹ **Los godos** eran una de las muchas tribus del otro lado de la frontera oriental Romanas a las que los mismos romanos llamaban *bárbaras* o *germánicas*.

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

2.5. 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 símil objetivo por ejemplo en Francia se les llamó “MAESTRIAS”, en Bélgica “CUERPOS”, en España “GREMIOS”, en Italia “CORPORACIONES”, y en Inglaterra “TRADES UNIONS”, etc.

2.5.1. Las Trades Unions.

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

Durante el siglo XIX, la actividad industrial y el desarrollo de la tecnología llegó a una gran parte del mundo. A su vez, la burguesía extendía su concepto de progreso y tejió su red de intereses económicos con base en los ferrocarriles, la electricidad y el telégrafo, entre otros elementos.

La consecuencia de esta revolución industrial fue el surgimiento de miles de obreros o proletarios que vendían su fuerza de trabajo a bajo precio y en condiciones inhumanas. Por lo tanto, pronto aparecieron pensadores y líderes que se opusieron a la explotación de los trabajadores, a las jornadas extenuantes de más de 10 horas, a la explotación de la mujer y de los niños; a las condiciones insalubres de fábricas y minas; a la negativa de los patrones a permitir la reunión de los trabajadores para su defensa; en suma poco a poco se fue organizando un movimiento sindical que en ocasiones tomó un carácter internacional.

Uno de los movimientos sindicales que más llama la atención, es el que surgió en Inglaterra en el año de 1833. Este movimiento llamado "cartismo" toma su nombre de un documento que escribió un obrero y se llamó "Carta del Pueblo". Este escrito fue presentado en el Parlamento inglés en el año de 1839 y su objetivo principal era la democratización de la vida social, como requisito indispensable para lograr la mejoría de las condiciones de vida de los trabajadores.

Entre las demandas políticas que sobresalen se encuentra la exigencia del sufragio universal, incluyendo el derecho a votar y ser votado para los cargos de representación popular. Otra demanda igual de avanzada es aquella en donde pedían la renovación anual de los integrantes del Parlamento y el voto directo y secreto. Sin embargo, los miembros del Parlamento inglés rechazaron las pretensiones de los Cartistas y éstos

fueron reprimidos en diversas ocasiones, aunque si lograron que algunas de sus demandas tomaran la categoría de leyes.

Fue en la misma Inglaterra, en donde aparecieron los primeros sindicatos obreros llamados "Trade Union", con el fin de obtener mejores condiciones de trabajo. También lucharon por el reconocimiento de su organización por parte de las empresas, hecho que se logró en 1871 con la Ley de los Sindicatos, que reconoció el derecho de los obreros a formar organizaciones para la defensa de sus intereses.

El sindicalismo, como se llamó a la forma de lucha del proletariado organizado en sindicatos, se difundió desde Inglaterra a los demás países industrializados. Pero este movimiento sindical fue reprimido en todas partes por los gobiernos, de manera que los obreros se vieron obligados a realizar movimientos políticos para conseguir sus propósitos

Uno de los que primeramente contribuyó en cierta medida a la Organización de los Trabajadores fue el director industrial Robert Owen²⁰ ya que él impulsó el Movimiento Cooperativo y el "TRADE UNIONISMO", primera organización sindical importante de Europa y América. Luego en Francia Charles Fourier creó lo que se conoció como los FALANSTERIOS que era otra forma de organización colectiva.

2.5.2. Asociaciones De Compañeros.

A medida que la producción artesanal lograba mayor demanda y ya no solo se producía para el Mercado Local, las corporaciones obtuvieron

²⁰ Originario de Gales, nació el 14 de mayo de 1771 y murió el 17 de noviembre de 1858, socialista utópico, considerado como el padre del cooperativismo.

mayores beneficios, especialmente los maestros propietarios de los talleres; estos fueron cerrando el círculo e imponiendo nuevas restricciones. Así, se alargaron los años de aprendizaje, el título de maestro era obtenido por herencia, 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 nacen ante la necesidad de defender los intereses comunes del Artesano asalariado, como un salario justo y la posibilidad de obtener el grado superior; las Asociaciones de Compañeros son ahora verdaderas “ASOCIACIONES PROFESIONALES” que van a defender los derechos de los trabajadores, de los asalariados tanto de Francia como de España, Alemania, Florencia e Inglaterra, están ahora dispuestos a luchar contra los abusos de los Maestros Dirigentes de las Corporaciones y es en este momento cuando estalla la Lucha de Clases por 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 ahora ya no defienden los intereses de patronos, sino los propios.

Dada la autoridad con que estaban investidas las Corporaciones, éstas perseguían tratando de aniquilar a las nacientes Asociaciones de Compañeros, las que tuvieron que organizarse y actuar en la clandestinidad.

Las Asociaciones de Compañeros existieron a partir del Siglo XIII hasta la época del Liberalismo Económico y eran contrarias al interés de los Maestros, quienes estaban protegidos por la Nobleza y la Iglesia.

De las instituciones que hemos expuesto anteriormente, es en las Asociaciones de Compañeros en donde debe verse el origen de nuestros actuales "SINDICATOS"; por cuanto se identifican con la lucha de la misma clase, es decir, la clase asalariada y ahora estas personas no solo defienden sus derechos sino que demandan mejores condiciones de trabajo y mejores oportunidades de progreso; pero aquí aún no se puede hablar de Derecho Laboral.

2.6. EVOLUCION DE LOS SINDICATOS EN EL MUNDO EUROPEO.

Desde los tiempos más antiguos el hombre ha intentado agruparse de acuerdo a sus ocupaciones y en defensa de sus intereses comunes. Por ejemplo, en Egipto desde 4000 años A.C. ya existían diferentes asociaciones de mercaderes o embalsamadores. También en el imperio romano las leyes protegían con privilegios especiales a los Colegium, que eran uniones de trabajadores de una misma especialidad bajo algunas normas de conducta.

Posteriormente en Roma Italia, aparecen las primeras Corporaciones, llegando a convertirse en una fuerza laboral por el número de personas que las integraban, así como por privilegios y atribuciones que les confirieron, inicialmente se conformó sólo por la clase trabajadora, luego se incorporaron personas libres y esclavo. Cuando realmente las asociaciones laborales adquirieron tal grado de organización e importancia fue en la Edad Media en Europa, en donde la vida social de los pueblos giraba alrededor de las mismas.

La opresión a los gremios medievales era tan aguda que se asimilaba a la esclavitud, luego surgen Las Guildas, asociaciones o ligas creadas con el fin de la defensa de sus integrantes, establecieron la disciplina ética en el ejercicio de la profesión, reglamentaron la actividad profesional, estimularon la formación de aprendices; posteriormente nacen las Cofradías formadas por religiosos con un mismo oficio, estas concentran grandes masas de trabajadoras y trabajadores, convirtiéndose luego en cofradía-gremio, posteriormente se separan y quedan las segundas como asociaciones profesionales²¹.

Años después surgen las Corporaciones de Oficio, fijando contratos con condiciones para el maestro y el oficial y de aquel con el aprendiz, es aquí donde florece el artesano.

Durante 1789 se suprime el régimen corporativo, debido a la aplicación del Liberalismo y consecuentemente del individualismo, esto conlleva un triunfo del capitalismo sobre el hombre, prevalece la mercancía, el capital y el desarrollo industrial sobre los derechos humanos, conociéndosele como la etapa de la Revolución Industrial por ser el período en el que un conjunto de invenciones e innovaciones conexionadas, permitieron lograr una enorme aceleración de la producción de bienes y asegurar un crecimiento económico auto sostenido, independiente de la agricultura.

Se producen grandes cambios en lo social, económico y político, se produce la concentración de capitales, aumento y cambio del proceso de

²¹ Berrios Vásquez, Patricia Yaneth, Ob. Cit. Pág. 29

producción, empezando a realizarse en grandes empresas o fábricas eliminando pequeños talleres domésticos y artesanales, el trabajo se trasladó de la fabricación de productos primarios a la de bienes manufacturados y servicios, aumentó la especialización laboral, creándose mayor división del trabajo donde la invención de la máquina de vapor contribuyó de gran manera, el desarrollo del sistema fabril llevó a los propietarios de las fábricas de algodón a la explotación de mujeres, niños, niñas y hombres quienes trabajaban largas jornadas entre 14 a 16 horas diarias, y además en condiciones insalubres; recogían de los orfanatos a los menores o los compraban a gente pobre, haciéndoles trabajar después a cambio de su sobrevivencia.

En algunos casos menores de cinco y seis años llegaban a trabajar entre 13 y 16 horas al día. Eran trabajos que desgastaban sus cuerpos y mentes. Los salarios apenas alcanzaban para un alimento diario y muchas veces ni para eso. Si un trabajador o trabajadora se enfermaba o decaían sus fuerzas, se le despedía de inmediato, la clase trabajadora no tenía derechos ni garantías sociales, era explotada hasta el extremo, el presente lo vivían sin esperanza, sobre esta manera de vivir y trabajar se desarrollaron las primeras etapas del capitalismo.

Posteriormente, en junio de 1791, la Asamblea Constituyente de Francia dio el tiro de gracia al régimen corporativo, con la aprobación de la Ley Le Chapelier, consistente en la prohibición del restablecimiento de las corporaciones de oficios. Con igual orientación que el Edicto de Turgot del año 1776.²²

²² Ossorio, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Argentina. Pág. 426.S/A.

En 1804 se creó el Código de Napoleón, conteniendo el Contrato de Arrendamiento de Obra y Servicio otorgando: igualdad entre partes y libre acuerdo de voluntades. Luego en 1824 los ingleses formaron las asociaciones de trabajadores o "TRADE UNION"²³

Es importante hacer notar que los principios fundamentales de la Revolución Francesa fueron: los de libertad individual, fraternidad e igualdad, donde las relaciones de trabajo debían regirse por el Derecho Civil.²⁴

Lo anterior repercute en que los trabajadores y las trabajadoras viven el principio de igualdad pero solo en teoría, ya que la miseria, el hambre y la injusticia eran su realidad, se dan cuenta que a la par de las bondades del liberalismo económico, quedaban aislados y desamparados frente a su patrono, la contratación individual de trabajo se dejaba al libre juego de las leyes de la oferta y la demanda, considerándose la fuerza de trabajo como una mercancía y por tanto el Estado no debía intervenir, ello conlleva a que en las fábricas se organicen grupos de asociaciones como respuesta a esos efectos de la Revolución Industrial.

A esos grupos o asociaciones se les denomina sindicatos, palabra que viene de SYNDICUS que significa: "Sindico, agente, procurador, representante de ciudad, gremio o comunidad".²⁵

Etimológicamente sindicato viene del griego syndicos, de syn "junto" y un derivado de dike "justicia" en su sentido amplio es la asociación de

²³ Alberto Monge, José Luis. El Empleado Público y la Legislación Salvadoreña. Tesis, FAC. J.J. Y C.C.S.S., U.E.S. Pág. 8, S.S., El Salvador. 1992.

²⁴ Silva de Vaesken, Celia Carolina. celiavaesken@hotmail. Pág. 15 -16.

²⁵ De La Cueva, Mario, Op.Cit. Pág. 276.

personas que tiene por objeto la representación y la defensa de intereses comunes. Sin embargo, en su acepción corriente, se trata de las asociaciones de obreros y de empleados, que se agrupan con el propósito de defender sus derechos e intereses inmediatos: salarios, horarios, seguridad y condiciones de trabajo en general. Ideológicamente se sostiene que es una doctrina inspirada por George Sorel (1847 a 1922), que propiciaba un socialismo sindical en contraposición al socialismo de Estado, de esta manera se organizaría la Confederación de Sindicatos que tendría a su cargo la planificación de la economía.²⁶

A medida que se iba desarrollando el sistema industrial, numerosas personas abandonaban el campo para buscar los escasos puestos de trabajo de los grandes centros urbanos. Este exceso de oferta de mano de obra aumentó la dependencia de la clase trabajadora, que para solucionar las injusticias y años de sufrimiento decide reaccionar contra la explotación, y surgen organizaciones de trabajadores y trabajadoras, dirigidas y organizadas por ellos mismos; con altos y bajos se consolida un fuerte movimiento obrero que serían los antepasados de los sindicatos actuales, estos grupos tuvieron que enfrentarse a la oposición de gobiernos y patronos, que lamentablemente los consideraban asociaciones ilegales o conspiradoras, acusadas de fomentar el desorden y la anarquía, fueron perseguidas por las autoridades y pretendían restringirles su desarrollo.

Durante el siglo XIX se fueron eliminando estas barreras legales gracias a resoluciones judiciales y a la promulgación de leyes favorables a la sindicación, pero los primeros sindicatos no lograron superar las grandes depresiones económicas de la primera mitad del siglo XIX y desaparecieron.

²⁶ Silva de Vaesken, Celia Carolina. celiavaesken@hotmail.com. Pág. 3

Las doctrinas que podrían considerarse con incidencia en los sindicatos, fueron desarrolladas en Londres. En 1848, Carlos Marx y Federico Engels, publicaron el manifiesto comunista, posteriormente en el año 1864 impulsaron la creación de la Asociación Internacional de Obreros conocida como la Primera Internacional quienes actuaron en la clandestinidad, ésta influyó en la formación de sindicatos obreros en América Latina. Los primeros sindicatos se crearon en Europa occidental y en Estados Unidos de América a finales del siglo XVIII y principios del XIX, como reacción ante el desarrollo del capitalismo.

En 1824 el parlamento inglés reconoció la Libertad de Asociación, Francia lo hizo hasta 1864, se le conoce a esta época como período de tolerancia, donde los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y con libertad estatal.²⁷ En 1862 se celebró el primer Contrato Colectivo inglés con los trabajadores de la industria del alumbre.

El objetivo del movimiento obrero en las últimas décadas del siglo XIX tenía como fin principal la conquista del poder y su acción era guiada por el principio de la lucha de clases. Además de Francia, los países industrializados reconocieron el derecho de los obreros a formar asociaciones en un período de tiempo que puede situarse entre 1884 y 1930.

Sin embargo, el verdadero sindicalismo surgió en Francia a finales de la década de 1870, influenciado por la obra del anarquista francés Pierre Joseph Proudhon y por la del filósofo social francés Georges Sorel, quien añadió la idea de la acción violenta.

²⁷ Idem.

Posteriormente en 1890 se dictó legislación referente a la seguridad social.²⁸ En ese mismo año, dos organizaciones sindicalistas francesas, la Confédération Générale du Travail (Confederación General del Trabajo) y la Fédération des Bourses du Travail (Federación de Intercambios Laborales), fueron ganando apoyo y terminaron fusionándose en 1902.

La Iglesia Católica no estuvo ausente del movimiento obrero, en 1891 el Papa León XIII da a conocer las encíclicas Rerum Novarum, que aprueba la organización obrera en tanto no estén en contra de la justicia y el bien del Estado.²⁹

Tanto en los países democráticos como en los no democráticos los sindicatos se oponían al sistema capitalista, defendiendo otros modelos alternativos como el Socialismo Utópico (enfocaba los problemas públicos y sus soluciones en forma idealista, cuestionando la injusticia del régimen de la propiedad privada y la relación del Estado con los particulares, señalaba la necesidad de optar por una sociedad colectivizada), el Marxismo (rechaza categóricamente los principios de la propiedad privada por ser el fundamento del sistema capitalista, que se basa en la explotación del hombre por el hombre, sostiene que el cambio revolucionario puede lograrse mediante la unión de todos los trabajadores y trabajadoras) y tras la Revolución rusa de 1917, el Comunismo.

El canciller de hierro Bismarck se propuso hacer de Alemania la primera potencia mundial, nombrándose el autor de la Política Social, que

²⁸ Gaete Berríos, Alfredo. Principios de Derecho del Trabajo. Colección de Estudios Jurídicos. Santiago de Santiago de Chile. 1951

²⁹ Silva de Vaesken, Celia Carolina. celiavaesken@hotmail.com. Pág. 23.

llevaría un intervención del Estado, su política consistió en la promoción del bienestar de los trabajadores y trabajadoras, procuró su protección, marcando límite a la explotación de la que eran objeto, pero no admitió lo colectivo, al no reconocer el interés profesional, ni la existencia de los sindicatos; el aporte de Bismarck fundamentalmente son los seguros sociales.

Posteriormente con la Constitución de Weimar de 1919, se hacen esfuerzos por obtener el reconocimiento de las asociaciones profesionales y la contratación colectiva, además permitió la organización de los trabajadores; hay un cambio sustancial en el Derecho del Trabajo, dejan de ser figuras delictivas la coalición y la huelga. Esta constitución significa la culminación de todos los esfuerzos del proletariado. El movimiento sindical alcanzó su máximo esplendor antes de la I Guerra Mundial.

En Inglaterra, durante este mismo período, existía un movimiento análogo, el socialismo corporativo, que tuvo cierta importancia. El encarcelamiento de algunos pacifistas y sindicalistas durante la I Guerra Mundial y la posterior conversión de muchos sindicalistas al comunismo durante la década de 1920 redujeron la efectividad del movimiento. En España, la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) logró tener un millón de afiliados y afiliadas creciendo aún más años después.

El sindicalismo español defendió la causa republicana durante la Guerra Civil, pero fue exterminado con la victoria fascista de 1939. A partir de entonces, el sindicalismo se redujo a una utopía intelectual.

Grandes acontecimientos resaltan desde la última guerra mundial para las asociaciones profesionales: el apareamiento de las Constituciones de

Francia e Italia, los derechos del trabajador tienen la misma importancia que todos los derechos de la persona humana, se ratifica además el derecho colectivo de trabajo y surgen las ideas de la seguridad social.

2.7. ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS EN AMERICA LATINA.

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

En México se dan las primeras ordenanzas que regulan determinados trabajos; y particularmente adquiere desarrollo el gremio de los plateros, que se extiende a Lima y a otras ciudades de América, por la abundancia de metales preciosos y por su intenso uso en el culto religioso. El gremio más antiguo parece haber sido el de los azogueros, corporación dedicada a la explotación y beneficio de los metales, que se organizó en Potosí, en 1611, con carácter de cofradía.³⁰

En el Río de la Plata, como en otros lugares de América, se llamaron *gremios* a las corporaciones y juntas de artesanos, aun sin estar constituidas y hasta carentes de ordenanzas. En Buenos Aires fueron los sastres los primeros en reglamentar su profesión, sin organizarse en gremio.³¹

³⁰ Melgar Argueta, Douglas Antonio, "El Derecho de Asociación Profesional de los Trabajadores del Sector Público en el Ordenamiento Jurídico Salvadoreño" Tesis, UES, 2008, Pág. 45

³¹ *Ibidem*, Pág. 45

En 1847 se crearon en Chile las primeras Sociedades de Socorro Mutuo que, entre 1850 y 1860 convocarían las primeras huelgas de trabajadores. Argentina inició sus relaciones con la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT) en 1870. En Uruguay se creó en 1876 la Federación Regional de Montevideo que dio lugar a la Federación Obrera Local Uruguayana de 1885. En 1901 surgió la Federación Obrera Argentina, antecedente de la socialista Unión General de Trabajadores (UGT) argentina (1903) y Sociedades de Socorro Mutuo similares aparecieron en Paraguay (1906), Bolivia (1908) y México (1912).

En México, influyó además el ejemplo asociativo estadounidense y ya en 1870 se constituyó el Gran Círculo de Obreros, de inspiración marxista. Los sindicatos más destacados de la región son: la Confederación de Trabajadores de Chile (CTCh), creada en 1936, y que en 1952 se convirtió en la Central Unificada de Trabajadores Chilenos (CUTCh); la Confederación de Trabajadores de México (CTM), en cuya fundación (1936) se destacaron Vicente Lombardo Toledano (su principal organizador y primer Secretario General) y Fidel Velásquez (éste dirigiéndola desde 1941 hasta 1997), y que forma parte de la estructura orgánica del Partido Revolucionario Institucional (PRI); la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), disuelta tras el golpe de Estado de 1948, y reorganizada en 1959; la Confederación General del Trabajo de Argentina (CGTA) creada en 1943 y la Unión General de Trabajadores (UGT) de Argentina (1903).

A escala interregional funcionó la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL), fundada en México en 1938 a la cual se afiliaron la mayoría de las organizaciones sindicales de los países latinoamericanos y que en la década de 1950 daba a conocer la cifra de ocho millones de

afiliados, es el momento de mayor apoyo a las políticas sindicales de la órbita comunista, razón de su constante decadencia en los años siguientes.

Más importancia tuvo, a partir de 1951, la conversión de la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLT) en la más amplia y democrática Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), rama latinoamericana de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), que se había creado en Londres en 1949 y cuya sede en México se estableció en 1952. Desde sus inicios mantuvo excelentes relaciones con los sindicatos democráticos del mundo occidental.

Las constantes luchas de la clase trabajadora es lo que ha permitido en la historia de la humanidad el reconocimiento de los derechos laborales, la influencia de los trabajadores españoles e italianos emigrados a Sudamérica resultó decisiva en el proceso de formación del sindicalismo. Nace bajo la forma de asociaciones mutualistas en un contexto de desarrollo industrial incipiente. En aquel entonces, la producción de bienes se daba principalmente en talleres de artesanos. Fueron ellos los que formaron las primeras organizaciones industriales de trabajadores.

Esas asociaciones mutuales ubicadas en las ciudades llamadas Sociedades de Artesanos, se constituían a partir de un fondo económico común, que servía para solventar problemas inmediatos de los asociados, mientras tanto, en el campo vivía la mayoría de la población, que dependía de las labores agrícolas, generalmente eran personas analfabetas con una relación subordinada a los grandes latifundistas dueños de las tierras. En esas condiciones era muy difícil la organización de la clase trabajadora de la agricultura. Esta época abarcó la segunda mitad del siglo XIX.

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

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

Llegaron con la apertura de las vías de comunicación y muelles, se expandieron con las empresas bananeras y con ellas, los grandes capitales norteamericanos que vinieron a invertir en finanzas, comercio, minería e industrias.

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

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

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

Luchas como éstas logran advertir al mundo sobre la explotación y la necesidad que tienen las trabajadoras y trabajadores de unirse en sus propias organizaciones sindicales.

Las revoluciones de México (1910-1917) y Rusia (1917) son acontecimientos políticos que inspiraron también a grupos laborales centroamericanos en su empeño de conformar, ya no solamente sindicatos, sino también organizaciones políticas. Además la Encíclica Rerum Novarum del Papa León XIII reclama un salario justo al trabajador y defiende su derecho a constituir organizaciones sindicales libres. A partir de esta y otras encíclicas papales, surgen las organizaciones sindicales y movimientos políticos de inspiración cristiana.

Las luchas sociales de principios del siglo XX no sólo estaban motivadas por las reivindicaciones como la jornada de ocho horas, los

salarios y las mejoras en las condiciones de trabajo, sino también por el reconocimiento legal de las organizaciones sindicales como instituciones de las trabajadoras y trabajadores.

Durante la primera mitad del siglo XX, las organizaciones sindicales no tenían el respaldo de una legislación que legitimara sus actividades, es decir, no había una normativa laboral que regulara la acción sindical y las relaciones obrero-patronales. Por su parte, la represión de los regímenes militares y los oligarcas de Centroamérica impedía el desarrollo del movimiento obrero, el cual resistía a la violencia sólo por su alto grado de heroísmo. Su capacidad de resistencia y sus alianzas con los movimientos políticos de signo progresista logran, ya a mitad del mencionado siglo, que los gobiernos del área promulguen leyes que beneficien a la clase obrera.

En la época posterior a la Segunda Guerra Mundial, surge el movimiento sindical moderno tal como lo conocemos hoy, con sus estructuras confederadas y federadas, compuestas por sindicatos de oficio, industria, nacionales y regionales.

Asimismo, la anterior es una época donde el sindicalismo extiende relaciones internacionales de solidaridad; aparecen por nuestras tierras organizaciones como la Federación Sindical Mundial (FSM) la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Confederación Mundial de Trabajadores (CMT).

Sin embargo, pese a más de un siglo de luchas el movimiento sindical no se ha logrado extender con la amplitud necesaria, los sindicatos, organizaciones y asociaciones que a lo largo de la historia han luchado por mejorar la situación de la clase obrera en los países de Latinoamérica, en la

actualidad están en desventaja organizativa frente al proceso de globalización.

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

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

2.8. HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN EL SALVADOR.

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

Con la conquista, para premiar a los conquistadores, España les dio privilegios como estímulo, creando una sociedad de dominadores altamente poderosos, de ahí el carácter feudal de la época. En esta época se dan dos instituciones importantes: el repartimiento y la encomienda, el primero sobre las tierras e indios para que las trabajasen tras el fin de cristianizar a éste, no existía relación laboral, aunque los reyes de España consideraban al

indígena como trabajador; posteriormente se crearon los primeros grupos de talleres y pequeñas fábricas no artesanales que empleaban mano de obra asalariada pero sin indicios de ser proletarios³².

En El Salvador, por el año de 1860, comenzaron a fundarse Asociaciones de trabajadores llamadas Sociedades Mutualistas; puede decirse que los núcleos más fuertes de trabajadores eran los Artesanos y los Campesinos. Los Artesanos 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.

El Dr. Cesar A. Zamora manifiesta que en 1860, en El Salvador comenzó a organizarse la artesanía, debido a que el Capitán Gral. Gerardo Barrios, Presidente de la República, en un bando municipal del 24 Noviembre de 1859, hizo del conocimiento de los artesanos y obreros que a partir de esa fecha era obligatorio inscribirse en un registro que para tal efecto se llevaría. Esto dio como resultado la fiscalización de 420 obreros y artesanos, creándose inmediatamente sociedades mutualistas, sociedades de artesanos y mixtas³³.

El 22 de Enero de 1860 se fundó la Sociedad de Artesanos de El Salvador; esta sociedad con otras de menor envergadura que se dedicaban a una misma actividad económica se fusionaron, creando el 20 de Octubre de

³² Berrios Vásquez, Patricia Yaneth, Ob. Cit. Pág. 46

³³ Zamora Cesar Augusto. La Evolución Histórica del Movimiento Salvadoreño. Instituto de Estudios Sindicales de C.A y Panamá, Programa Nacional de E.S. 1966, Pág.1.

1872 la Sociedad de Artesanos de El Salvador LA CONCORDIA entre los socios fundadores participaron como constituyentes destacados trabajadores de los gremios: tipógrafos, sastres, herreros, carpinteros, plomeros, mecánicos, tejedores, filarmónicos y zapateros, esta sociedad recibió su personalidad jurídica hasta el 18 de Noviembre de 1907. Una vez legalmente establecida sirvió de modelo para que se formaran otras asociaciones como lo fueron La Exelcior y La Unión de Obreros y Fraternidad de Sastres. A iniciativa del señor Rafael Severo López, el 20 de Marzo de 1904 acordaron fusionarse naciendo como consecuencia de tal fusión La Sociedad de Obreros de El Salvador lo que propició la celebración del Primer Congreso Centroamericano de Obreros en el año de 1911³⁴.

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

A finales del Siglo XIX se fundaron algunas Empresas en El Salvador que dieron inicio al proceso industrial del país. En la Industria del Transporte comenzó a operar “THE SALVADOR RAILWAY CO.LTD.” quien tendió sus líneas férreas de San Salvador a Sonsonate; la “INTERNATIONAL RAILWAY OF CENTRAL AMERICA” (IRCA), subsidiaria de la UNITED FRUIT COMPANY, quien estableció sus líneas de San Salvador a La Unión, para luego unir San Salvador con Guatemala. En la Industria de la Energía Eléctrica se estableció la “COMPAÑÍA DE ALUMBRADO ELECTRICO DE SAN SALVADOR” (CAESS). En la Industria Textil comenzaba a sustituirse el telar manual por la máquina³⁵.

³⁴ Ibidem. Página 2 y 3.

³⁵ Avalos Hidalgo, Lorenzo Antonio; Como Influye el Proceso Neoliberal en el Contexto de la Globalización en el Derecho de Asociación Sindical regulado en la Legislación Salvadoreña (Art. 204 Código De Trabajo) y la posición ante tal problemática, Tesis, UES, 2005, Pág. 36 y 37

Para 1920 éstas nacientes Industrias aglutinaban fuertes núcleos de trabajadores, vistos antes únicamente en las explotaciones agrícolas, pues los Talleres Artesanales como las zapaterías, sastrerías, panaderías, carpinterías, etc. Absorbían un promedio de no más de 10 trabajadores; por el año de 1922 existe en el trabajador salvadoreño cierta inquietud, pues se ha dado cuenta ya de las Revoluciones Obreras realizadas en varios países Europeos, especialmente la de RUSIA de 1917 y la de México de 1910, así como también los progresos sociales alcanzados en Alemania con la Constitución de Weimar de 1919³⁶ con miras a obtener para el proletariado una mejor condición de vida acorde con el desarrollo económico de los pueblos.

Por los años de 1920 a 1921 se realizaron en el país algunas huelgas de zapateros, sastres, panificadores, etc., por medio de coaliciones, demandando sobre todo mayores salarios.

En 1922 una delegación de Obreros Mexicanos visitó Guatemala y El Salvador, con el objeto de ilustrar al trabajador nuestro sobre la mejor manera de luchar por los intereses comunes de los trabajadores, esto es dijeron; a través de una nueva modalidad de Asociación que se llama "SINDICATO".

La palabra "SINDICATO" etimológicamente proviene de SINDICO y éste a su vez del latín "SYNDICUS" voz con la que los Romanos designaron al Procurador elegido para defender los Derechos de una Corporación. En Grecia (SÍNDICOS que significaba CON JUSTICIA) era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la

³⁶ Retana Villacorta, Derecho Laboral I y II, Pág. 15.

defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones. El Síndico era la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos y en cuanto a la voz síndico en Francia se le denominó SYNDICAT la cual es adoptada a lo que hoy se le conoce como SINDICATO y ésta, retoma el concepto de procuración y representación, por transmisión del representante a los representados.

En el Derecho Laboral, por SINDICATO se entiende a toda Asociación Profesional que ejerciendo el mismo oficio o profesiones similares o conexas, se unen para el estudio o protección de los intereses que les son comunes.³⁷

De este intercambio que tuvieron trabajadores mexicanos y salvadoreños y del clamor con que se deseaba y necesitaba la unidad del trabajador salvadoreño, durante los años de 1923 a 1924 se organizaron los primeros sindicatos en El Salvador. En ese mismo período se fundó la Confederación Obrera Centroamericana, integrada por Federaciones Regionales en los demás países del istmo. En El Salvador a la fundación de la Regional de Trabajadores concurren varios Sindicatos, que ya funcionaban en el país. La Regional fue una agrupación muy combativa, organizó y dirigió Sindicatos en todo el país, por los años de 1924 a 1927, movilizó a los vendedores ambulantes, luchó por la Jornada de 8 horas de trabajo.

Los trabajadores gracias a su unidad y a su solidaridad de lucha comenzaron a ver cristalizadas algunas de sus demandas, pues se

³⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo, Diccionario Jurídico, Pag. 329

promulgaron algunas leyes que respaldaron la asociatividad de gremios durante el Gobierno de Don Pío Romero Bosque³⁸, como las siguientes:

- ✓ Ley de protección a los empleados de Comercio (31/05/1927);
- ✓ Ley de Registro de Agrupaciones Obreras y Gremiales (15/06/1927);
- ✓ Decreto de Creación de Juntas de Conciliación (15/06/1927);
- ✓ Ley de Registro de las horas de trabajo (13/06/1928, en esta ley quedó establecida la jornada máxima de ocho horas de trabajo, pero no abarcó a los trabajadores del campo).

Los sindicatos aglutinados en la Regional comenzaron su lucha por la reivindicación del trabajador salvadoreño, siendo sus objetivos más inmediatos, 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, por los maltratos e injusticias cometidas por finqueros y mandadores. A estas arbitrariedades y a la miseria a que estaba sometida la clase trabajadora, ésta respondía, con manifestaciones de protesta, mítines y huelgas, ya que éstas son las principales armas de los Sindicatos. El Derecho a la sindicalización se había conquistado de hecho, pues no existían leyes que lo reconocieran.

³⁸ Tomó posesión del cargo el 1º de marzo de 1927, en medio de un clima de represión política. Durante su presidencia se produjo el crash de 1929, que implicó una dramática caída de los precios del café y provocó una crisis social en el país cuando los cafetaleros ni siquiera cortaron el café

En los primeros meses del año de 1931, el Ingeniero Arturo Araujo, llegó al Poder apoyado por campesinos, obreros y sectores mayoritarios del país; pero, debido a las promesas incumplidas, el desorden administrativo y el impacto de la crisis que azotaba al mundo capitalista en los años de 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. El 2 de diciembre de 1931 Araujo es derrocado mediante un Golpe de Estado organizado por militares y civiles que se autodenominaron el “DIRECTORIO” y asumió el poder el General Maximiliano Hernández Martínez a finales del mismo año³⁹.

Una larga noche se cierne sobre El Salvador, el 21 de enero de 1932 se produce un levantamiento popular, que es aplastado a sangre y fuego por el Gobierno del General Hernández Martínez. El saldo, aunque impreciso, de la masacre es de 32.000 muertos. Las organizaciones laborales participaron de manera destacada en el alzamiento, por lo que el gobierno inicia una mayor y dura represión contra ellos.

Derechos como la jornada de 8 horas, las vacaciones, el descanso semanal, el pago de horas extraordinarias y los derechos de asociación y reunión son suprimidos. Palabras como “Reforma Agraria” y “Sindicato” pasan a ser prohibidas. El sindicalismo salvadoreño sufre, con el resto del pueblo, una fuerte derrota y los intentos sucesivos de reconstruirlo recibió como respuesta dictadura con represión y muerte.

A partir de esta fecha, quedaron prohibidas las agrupaciones sindicales, muchos líderes fueron fusilados y encarcelados, obreros y campesinos

³⁹ Avalos Hidalgo, Lorenzo Antonio, Ob. Cit. Pág. 40

mueritos, 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 eso durante su período (1931 – 1944) promulgó las dos siguientes Leyes:

- ✓ 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).

Después de torturas, encarcelamientos, persecuciones y muertes, hubo un levantamiento cívico militar seguido por una huelga general de brazos caídos el 8 de mayo de 1944 que hace recapitular al General Martínez huyendo del país; salen a la luz pública los obreros y obreras que clandestinamente habían estado organizándose, tratan de aprovechar la situación para reconstruir su movimiento, nace entonces la Unión Nacional de Trabajadores UNT, dirigida por Alejandro Dagoberto Marroquín, quien toma tinte político cuando apoya al doctor Arturo Romero como candidato a la presidencia del país, esos momentos se aprovechan y se organizan especialmente los trabajadores y trabajadoras de la industria textil, fábricas de hilados y Tejidos El León, Hilados y Tejidos La Estrella y Fábrica Minerva; en la principal empresa ferrocarrilera se constituye la Unión de Trabajadores Ferrocarrileros UTF; para recuperar las conquistas laborales, estallan huelgas y ello permite que resurjan los movimientos obreros, que trae como resultado la emisión de las siguientes Leyes por parte del Gobierno del General Salvador Castaneda Castro, quien fue electo en 1945 a 1949 y para satisfacer la presión de la clase trabajadora:

- ✓ Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo (12/01/1946) el cual se encargaría de preparar la legislación laboral nacional;
- ✓ Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo (12/01/1946) la cual venía a regular 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).

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 primera organizaciones las cuales contribuyeron al derrocamiento del Gobierno de Castaneda Castro (14/12/1948). El CROS luchó por la emisión de un Código de Trabajo, que ya lo había ofrecido. En 1949 se promulga la Ley de

Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales,⁴⁰ que excluía de su campo:

- A los trabajadores Domésticos;
- A los trabajadores del Campo; y
- A los trabajadores A domicilio.

Pero los trabajadores luchaban además por una ley que regulara la Contratación Colectiva. Derrocado, Castaneda Castro por una JUNTA DE CIVILES Y MILITARES el 14 de Diciembre de 1948, se constituyó un Gobierno Colegiado que se denominó “CONCEJO DE GOBIERNO REVOLUCIONARIO; quien asumió en ese entonces las funciones de los tres Poderes del Estado. El 9 de Agosto de 1950 se aprobó la Ley de Sindicatos y la de Contratación Colectiva, las que no tenían base constitucional sino que habían sido emitidas vía Decreto Ejecutivo.

2.10. RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO SINDICAL.

La legalidad y reconocimiento de la organización sindical fue efectiva a partir de la Constitución Política de 1950, que en su Título IX, Capítulo II, Acápito: “TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL”, Art. 192 literalmente 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 INTERSES, FORMANDO

⁴⁰ Garay Moisa, Romeo, Monografía: Historia del Movimiento Sindical Salvadoreño, Pag.8

ASOCIACIONES PROFESIONALES O SINDICATOS”. Elevándola a la categoría de principio constitucional dentro de los derechos sociales, se debe considerar que antes que entrara en vigencia la Constitución el 14 de Septiembre de 1950 se emitió la “LEY DE SINDICATOS” el 9 de Agosto del mismo año, 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 por presiones de los trabajadores ya que se prestaba a una injerencia estatal en contra de dichos organismos, cuya reforma consistía en admitir una nueva categoría sindical como era la de formar Sindicatos de Industria. Entre otras leyes en este período se dictaron las siguientes:

- ✓ El Reglamento para la aplicación de la Ley de Horas de Trabajo y Descanso Semanal en Industrias Agrícolas de Temporada (Decreto Ejecutivo 31/05/01951); el cual fue inconstitucional ya que fue dictado por el Poder Ejecutivo no obstante corresponder esa facultad al 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 ésta es que seguía habiendo avance en materia de legislación laboral;
- ✓ Ley de Aguinaldo (06/12/1951);
- ✓ Ley de Asuetos (Septiembre de 1951); como puede inferirse éstas dos leyes retoman y desarrollan principios constitucionales en beneficio de la clase trabajadora. Pero, es

importante señalar que en 1952 hubo otra pequeña represión en contra de la organización sindical por parte del Coronel Osorio que tuvo como consecuencia el estancamiento de la creación y promulgación de leyes que fortificaran al Movimiento Sindical.

El 3 de diciembre de 1953 se creó la Ley del Seguro Social, estableciéndolo como obligatorio e institución de derecho público. En 1956 el presidente Manuel Osorio, preparó un Congreso Sindical que se llevó a cabo en 1957 denominado “Primer Congreso Sindical Nacional”, en ese mismo año el 17 de marzo se fundó la Confederación General de Trabajadores salvadoreños (CGTS) y como central única de trabajadores la Confederación General de Sindicatos (CGS)⁴¹.

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

- ✓ Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo,
- ✓ Ley Procesal de Trabajo y la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo.

En 1961 se crea las siguientes Leyes:

- ✓ Ley de Descanso Semanal Remunerado para los Trabajadores del Campo,

⁴¹ Berrios Vásquez, Patricia Yaneth; Ob. Cit. Pág. 52

- ✓ Ley de Protección del Salario, Ley Transitoria de Fijación de Salarios mínimos para empleados de Comercio y

- ✓ Ley de Aprendizaje,

Este período significó el mayor avance jurídico, ya que en 1962 se promulga una nueva Constitución, que contiene las mismas disposiciones que la constitución de 1950, sólo con algunas variantes en lo referente al Capítulo sobre Trabajo y Seguridad Social; agregó a empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autónomas y Semi-autónomas, entre las personas que podrían formar sindicatos y el 22 de enero de 1963 se promulga el Código de Trabajo,⁴² agrupando las leyes de la materia, regulando las Federaciones y Confederaciones, el Contrato Ley entre otros.

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

En 1967 se produjo una serie de huelgas a raíz del alto costo de la vida, los bajos salarios, el maltrato al trabajador en algunas fábricas, se incrementan los sindicatos, especialmente en los años 70's, para defender intereses comunes como mejorar las condiciones de vida del trabajador y de su familia, como ejemplo: Transporte Urbano, Trabajadores del Tren de Aseo, Industrias Unidas S.A. (IUSA), Aceros S.A. de Zacatecoluca. Se suma al incremento sindical la frustración de la aplicación de la Ley de Trabajo, por lo que realizan manifestaciones, tomas de empresas, fábricas, comercios, ministerios y otros, obteniendo represión de cada gobierno en turno, que veía a la clase trabajadora protestaste como a un comunista, por lo que elaboran

⁴² Arriola, Joaquín. Candray, José Antonio. Derechos Prohibidos. S/E. El Salvador. 1994. Pág. 5

una consigna “ELIMINAR AL COMUNISMO PARA SALVAR A NUESTRA PATRIA“, buscando decapitar al movimiento laboral.

El 23 de Junio de 1972 es promulgado el actual Código de Trabajo en el que se mejoran las condiciones de los trabajadores como: incremento en el salario, vacaciones anuales, en los 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 modifica la edad para ser miembro de una Junta Directiva de un Sindicato (18 años), se permitió la Asociación de Trabajadores Profesionales Agropecuarios, se incrementó la ayuda en caso de muerte del trabajador, se incrementó el monto de la indemnización en caso de Riesgo Profesional y se somete al conocimiento de la calificación de la Huelga a Tribunales Laborales o con competencia laboral.

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

campesinas y cooperativas, el gobierno los ataca creando sindicatos paralelos como la Unión Nacional Obrero Campesina (UNOC).

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

2.11. EL MOVIMIENTO SINDICAL DESDE LA DÉCADA DE LOS 90'S HASTA LA ACTUALIDAD.

La década de los 90's se ve marcada por el proceso de privatización de ciertas Instituciones Públicas, los meses de Mayo y Agosto fueron los de mayor efervescencia laboral en protesta a tal proceso. En Abril y Mayo de 1991, la problemática de la privatización de las Empresas Públicas ocasionó una serie de acciones sindicales que fueron una muestra de considerables potencialidades como centro de conflicto socio laboral. Junio y Julio fueron escenarios de manifestaciones contra los proyectos privatizadores, sin embargo, las acciones se caracterizaron por ser actividades relativamente aisladas y particulares; siendo hasta el mes de agosto que las Centrales Sindicales Gremiales más importantes convergieron en acciones coordinadas contra los proyectos de privatización y eliminación de Empresas Públicas, con el objetivo de presionar al Gobierno a dialogar y concertar con los trabajadores.

Otro de los procesos que resaltaron en esta misma década fueron los Programas de Reducción del aparato estatal los que incluían como punto fundamental la eliminación definitiva de las Entidades Públicas, sea por

decisión ejecutiva o legislativa y como ejemplo se pueden mencionar los casos del INCAFE, el IVU y el IRA, 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 las de mayor envergadura fueron:

- 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 de acuerdo a fuentes sindicales, actividad en la que participaron entre 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.

Es importante señalar que dichas actividades fueron apoyadas por los diputados de los partidos políticos como Convergencia Democrática (CD), Partido Demócrata Cristiano (PDC) y Unión Democrática Nacional (UDN).

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).

El 16 de enero de 1992, finaliza la Guerra Civil que se había librado durante la década de los años 80's, la cual dejó a desaparecidos, capturados y asesinados lo que debilitó a los sindicatos. Ya en la nueva vida política en 1994 el 70% de los trabajadores sindicalizados se encontraban en la rama de la Construcción y al menos el 13% se encontraba en el sector Industrial, pero en este mismo año este sector sufre una baja en su número de miembros. Algo muy importante de 1994 es el avance legal en materia sindical ya que mediante reforma del Art. 208 C.T⁴³ son reconocidas dos nuevas clases de sindicatos como son:

- a) Sindicato de Empresas Varias y
- b) Sindicatos de Trabajadores Independientes.

En 1996 cuatro años después de los Acuerdos de Paz nos enfrentamos con un Movimiento Laboral desarticulado, disperso, con una profunda descomposición interna, con poca capacidad de convocatoria y sin proyección clara hacia el futuro, esto debido a la crisis mundial del sindicalismo como consecuencia de la Globalización de la Economía y de la llamada crisis de las Ideologías, en ese mismo año la mayoría de sindicatos optaron por no afiliarse a ninguna federación, marcando así una crisis en el modelo federativo y una tendencia notable hacia el debilitamiento de la

⁴³ Decreto Legislativo N° 859 de fecha 21 de abril de 1994, Diario Oficial N° 87-Bis, Tomo N° 323, del 12 de mayo de 1994.

solidaridad entre los trabajadores, lo que reflejaba una creciente tendencia de los sectores sindicales a alejarse tanto de la política como de las alianzas con otros sectores laborales.

Actualmente El Salvador ha ratificado los convenios 87 y 98 de la OIT (Organización Internacional de Trabajo) referente a la Libertad Sindical y Negociación Colectiva, a pesar de los obstáculos que ha tenido que pasar para su ratificación ya que la Constitución de 1983 en su Art. 47 y 48 estaban en contra a lo establecido en los Convenios antes mencionados, en el sentido de que los Convenios ponen de manifiesto que toda persona sin ninguna distinción tiene derecho a la sindicalización, cuestión que contraría a lo establecido en el Art. 47 de La Constitución de 1983 ya que este prohíbe la sindicalización para los empleados públicos; sin embargo con los acuerdos de reforma a la Constitución del primero de septiembre de 2006 y ratificados este año con la novedad de la Sindicalización para los empleados públicos, se pudo consumar la ratificación de los Convenios antes mencionados.

Hay que tomar en cuenta que esta ratificación surge a raíz de la puesta en marcha del nuevo Sistema Generalizado de Preferencias (SGP Plus), que entro en vigor el primero de Julio de 2005, para el cual La Unión Europea requiere la ratificación de los convenios 87 y 98 de la OIT (Organización Internacional de Trabajo) los cuales de no ser ratificados se corre el riesgo de perder los beneficios de SGP Plus que abarca alrededor de 7,200 productos.

Sin embargo con la Reforma Constitucional antes mencionada se ha logrado dar un gran paso en el derecho sindical salvadoreño ya que los funcionarios, empleados públicos y municipales que anteriormente se les tenía prohibido el derecho de sindicalización hoy tienen el pleno derecho de

ejererlo, tomando en cuenta al derecho de asociación profesional como un derecho universal del hombre y que esta reconocido en nuestra Constitución en el Art 7.

CAPITULO III

INSTRUMENTOS JURÍDICOS NACIONALES E INTERNACIONALES DE PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICALIZACION

3.1. EL DERECHO A SINDICACION EN LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR⁴⁴.

La Constitución de la República, en su art. 7 reconoce que todos “los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente”... tomando como parámetro general lo expresado por ésta disposición, es necesario establecer la legislación que ampara a los funcionarios, empleados públicos y municipales.

“La libertad sindical es la conquista mas bella del movimiento obrero en el siglo pasado”⁴⁵. Es importante destacar éste derecho a favor de los empleados públicos en la Carta Magna, porque es la ley que impera ante la Legislación Interna y además es necesario recalcar que anteriormente el derecho a la sindicación, sólo lo tenían reconocido los Empleados Privados y Empleados Públicos de las Instituciones Oficiales Autónomas, en el anterior Art. 47 Cn, el cual establecía que: *“Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos*

⁴⁴ Constitución de la República de El Salvador, D.C. N° 38, del 15 de diciembre de 1983, publicado en el D.O. N° 234, Tomo N° 281, del 16 de diciembre de 1983.

⁴⁵ De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Cuarta Edición, 1986

intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

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

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

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

Pero debido a la lucha de las Organizaciones Internacionales, como la OIT y a las reformas efectuadas a la Constitución de la República, el 26 de Agosto de 2006 y ratificadas el 27 de Mayo de 2009, el Derecho de Asociación Profesional ha sido reconocido en el sector publico tal como lo estipula el Art 47 Cn⁴⁶: ” *Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su*

⁴⁶ Constitución de la República de El Salvador, Art. 47 reformado, Decreto Legislativo No. 33 de fecha 27 de mayo de 2009, publicado en el Diario Oficial No. 102, Tomo 383 de fecha 04 de junio de 2009.

*actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, **los funcionarios y empleados públicos y los empleados municipales**".*

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

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

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

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

Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el período de su elección y mandato, y hasta

después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.

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

El Art. 47 Cn, reformado plantea nuevas formas de ver al Derecho de Asociación Profesional, ya que lo considera como un Derecho Universal y posee cuestiones novedosas, como reconocerles el derecho a los funcionarios y empleados públicos y empleados municipales.

Ya que se han agregado otros incisos al referido artículo, porque el segundo inciso es nuevo y se refiere a la no sindicalización de los funcionarios comprendidos en el Art. 219 y 236 Cn, quienes son los *“funcionarios o empleados que desempeñen cargos políticos o de confianza, y, en particular, los Ministros y Viceministros de Estado, el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, los Secretarios de la Presidencia de la República, los Embajadores, los Directores Generales, los Gobernadores Departamentales y los Secretarios Particulares de dichos funcionarios”*; además se excluye a *“el Presidente y Vice-Presidente de la República, los Diputados, los Designados a la Presidencia, los Ministros y Viceministros de Estado, el Presidente y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia y de las Cámaras de Segunda Instancia, el Presidente y Magistrados de la Corte de Cuentas de la República, el Fiscal General de la*

República, el Procurador General de la República, el Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, el Presidente y Magistrados del Tribunal Supremo Electoral, y los representantes diplomáticos”. La Carta Magna es clara en señalar que los miembros de la carrera judicial y los servidores públicos que ejerzan en sus funciones poder decisorio o desempeñan cargos directivos o sean empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial, no pueden formar sindicatos.

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

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

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

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

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

Es necesario hablar del Art. 48 Cn, ya que éste también fue reformado y anteriormente decía *“los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. Para el ejercicio de éstos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecidas por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento en que éstos se inicien.*

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

Y es que la reforma a éste artículo fue necesaria, porque al reconocerse el derecho a la sindicación de los funcionarios, empleados públicos y empleados municipales, es necesario destacar que sólo tienen Derecho a la Huelga los empleados privados, ya que el Art. 221 Cn, estipula que: “Se

prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos”.

Redactándose el Art. 48 Cn: “Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos esenciales determinados por la ley. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecidas por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento en que éstos se inicien.

La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio”⁴⁷.

3.2. REGULACION DEL DERECHO A SINDICACION EN EL CODIGO DE TRABAJO ⁴⁸

El Derecho a asociarse libremente para defender los intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, de los trabajadores, se desarrolla en el Código de Trabajo, a partir del LIBRO SEGUNDO, TÍTULO PRIMERO DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES, CAPÍTULO I, DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL Y SU PROTECCION, del Art. 204 al 207 CT, referido a la sindicación como un derecho para los patronos y trabajadores privados,

⁴⁷ Constitución de la República de El Salvador, Art. 48, Decreto Legislativo No. 34 de fecha 27 de mayo de 2009, publicado en el Diario Oficial No. 102, Tomo 383 de fecha 04 de junio de 2009.

⁴⁸ Código de Trabajo de El Salvador, Decreto Legislativo No. 15, del 23 de junio de 1972, publicado en el D.O. N° 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1972.

trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas, prohibiciones como ser miembro de más de un sindicato, la prohibición a cualquier persona de coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, la prohibición de la organización y funcionamiento de sindicatos mixtos. Además se regula que no se podrá conceder privilegios ni ventajas a ninguno de los miembros del sindicato, asimismo se establece como opera la representación y delegación en un sindicato.

Del Art. 208 al 216 CT, se regula la CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS, en el CAPITULO II, conformada por las clases de Sindicatos que reconoce la Legislación, la edad para ser miembro de un sindicato, por cuantos trabajadores puede ser constituida la organización, de cuantos patronos se necesita para formar un sindicato de patronos y que contendrá el Acta de Fundación.

En el CAPITULO III, ESTATUTOS, se regula que contendrá la redacción de los estatutos que regirán a los Sindicatos, en sus Art. 217 y 218 CT.

El CAPITULO IV, PERSONALIDAD JURIDICA, estipula las bases para obtener la personería jurídica, en el Art. 219 CT.

El CAPITULO V, trata sobre el GOBIERNO DE LOS SINDICATOS, que comprende del Art. 220 al 223, refiriéndose a las Asambleas Generales y Asambleas Seccionales, así como también los requisitos para que se lleve a cabo una asamblea, ya sea general o seccional.

El CAPITULO VI, acoge a las JUNTAS DIRECTIVAS, del Art. 224 al 227 CT, como estarán conformadas, las clases de asambleas, los requisitos para ser miembro de Junta Directiva y las obligaciones que se tiene como Junta Directiva.

El CAPITULO VII, se refiere a las ATRIBUCIONES Y PROHIBICIONES A LOS SINDICATOS Y DE SUS SANCIONES, del Art. 228 al 234 CT, aquí se regula lo que corresponde al Sindicato, las prohibiciones a las que están sujetos, las sanciones que puede ser una multa, suspensión y disolución, en que caso procede la disolución y el procedimiento para llevarla a cabo.

LA LIQUIDACION DE LOS SINDICATOS se regula del Art. 235 al 247, en el CAPITULO VIII, que se refiere a las bases para poder llevar a cabo la liquidación del sindicato.

El CAPITULO IX, regula muchas situaciones del Art. 248 al 256 CT, como el fuero sindical, las cuotas sindicales, la renuncia de un afiliado a un sindicato, sobre la expulsión de un miembro del sindicato y la vigilancia a la que están sujetas las Organizaciones Sindicales por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El CAPITULO X, se refiere a las FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES, reguladas a partir del Art. 257 al 263 CT. Llamase Federación a la unión de cinco o más sindicatos de trabajadores o tres o mas de patronos; Confederación a la unión de tres o más federaciones sindicales

de trabajadores o de patronos y las bases para poder constituir estas Asociaciones Sindicales.

El CAPITULO XI, regulaba las ASOCIACIONES PROFESIONALES AGROPECUARIAS, en los artículos 264 al 267 CT, pero este capítulo está derogado.

El TITULO SEGUNDO, DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO, se regula en el Art. 268 CT.

El CAPITULO I, DEL CONTRATO COLECTIVO, está amparado del artículo 269 al 287 CT, comprendiendo su negociación, celebración, requisitos, prohibiciones, obligaciones y las causales de terminación.

El CAPITULO II, DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO está regulado del Art. 288 al 294 CT.

El TITULO III, PROCEDIMIENTOS PARA UNIFORMAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS DIFERENTES ACTIVIDADES ECONOMICAS, se regula a partir del Art. 295 al 301 CT, este articulado se refiere al Contrato-Ley.

El TITULO IV, REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, se regula a partir del Art. 302 al 306 CT.

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS, se regulan en el LIBRO CUARTO, DERECHO PROCESAL DE TRABAJO, TITULO TERCERO, DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS, CAPITULO I, DISPOSICIONES PRELIMINARES, del Art. 467 al 479 CT, que comprende los Conflictos Colectivos Jurídicos o de Derecho y los Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses.

EI CAPITULO II, DE LOS CONFLICTOS DE CARÁCTER JURIDICO, comprende del Art. 471 al 479 CT.

EI CAPITULO III, DEL PROCEDIMIENTO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONOMICOS O DE INTERESES, SECCION PRIMERA, DE LAS ETAPAS, regulado en el Art. 480 CT, comprendiendo la etapa de Trato Directo, Conciliación, Arbitraje y Huelga ó Paro.

La SECCION SEGUNDA, contempla el TRATO DIRECTO desde el Art. 481 al 489 CT, ya que el Art. 490 CT está derogado.

La SECCION TERCERA, regula la CONCILIACION del Art. 491 al 499 CT.

La SECCION CUARTA, estipula el ARBITRAJE, del Art. 500 al 514 CT.

La SECCION QUINTA, regula el ARBITRAJE OBLIGATORIO en el Art. 515 CT.

La SECCION SEXTA, PROCEDIMIENTO DEL CONFLICTO ECONOMICO PROMOVIDO POR TRABAJADORES NO ORGANIZADOS EN SINDICATO, contemplado del Art. 516 al 526 CT.

La SECCION SEPTIMA, establece la HUELGA, del Art. 527 al 538 CT.

La SECCION OCTAVA, regula el PARO del Art. 539 al 545 CT.

La SECCION NOVENA, contempla la CALIFICACION DE LA HUELGA Y EL PARO, amparándose a lo prescrito en el Art. 546 al 565 CT.

La SECCION DECIMA, estipula la TERMIONACION DE LA HUELGA Y EL PARO en el Art. 566 CT.

3.3. REGULACION DEL DERECHO A SINDICACION EN LA LEY DE SERVICIO CIVIL⁴⁹.

Al analizar la ley de Servicio Civil, podrá notarse que el legislador la ha armonizado con el Código de Trabajo, ya que mantiene una estrecha relación referente a su TÍTULO PRIMERO DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES, DEL LIBRO SEGUNDO.

⁴⁹ Ley de Servicio Civil, Artículos del 73 al 160, 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.

Y es que la Ley de Servicio Civil ampara solamente a funcionarios, empleados públicos y empleados municipales, en donde determina las limitantes para ampararse a la misma.

Y es que la Ley de Servicio Civil ha sido redactada de una manera apresurada por el legislador, en el sentido que se contradice con la Constitución de la República, y es que la Carta Magna es más genérica al establecer que Funcionarios Públicos, Empleados Públicos y Empleados Municipales pueden gozar del derecho a la sindicación, mencionando en su art. 47 inciso 2º quienes no dispondrán de este derecho, mientras que la Ley de Servicio Civil en su art. 4 enumera a los empleados públicos que no pueden formar sindicatos, que de acuerdo a la constitución, si pueden formar sindicatos, contrariando a lo estipulado en el art. 47 inciso primero.

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

Pero sí podrá notarse que todo el capitulado que contiene el Código de Trabajo es amplio y armonioso con la Ley Primaria en reconocer los derechos de los trabajadores, donde solo se reconoce a los trabajadores privados y empleados públicos de las instituciones autónomas a formar sindicatos, sirviéndole éste como parámetro a la Ley de Servicio Civil, para el desarrollo y funcionamiento en lo concerniente a materia sindical. Y es que el

Art. 71 LSC expresa: “*En los casos no previstos en esta ley, en su reglamento o en leyes especiales sobre la materia se estará, en lo que fuere aplicable, en lo que determinen otras leyes en relación con los principios que informan el servicio civil, la doctrina y las razones de equidad y buen sentido*”, dando la pauta que lo que no aparece de una forma expresa en las leyes especiales, deberá de regirse supletoriamente por la Ley Común.

Cabe aclarar que los avances en materia sindical, se ha logrado, gracias a las presiones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y la Unión Europea y de Organizaciones no Gubernamentales, quienes impusieron condiciones obligatorias al Estado Salvadoreño, siendo por los intereses y beneficios que dejaría de percibir el Estado, que se han visto obligados a reformar la Ley de Servicio Civil, no obstante las presiones de sectores poderosos que se han opuesto a la aprobación de dichas reformas y posteriormente a las reformas hechas a los arts. 47 y 48 de la Constitución de la República.

La Ley de Servicio Civil, contempla el Derecho a formar sindicatos a los funcionarios, empleados públicos y empleados municipales a partir de la reforma del día 24 de Agosto de 2006, creándose un nuevo apartado en la misma, empezando del Art. 73 al 158 LSC.

EL CAPITULO XI, DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, SECCIÓN I, DE LOS SINDICATOS, reconoce en su Art. 73 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, a los funcionarios, empleados públicos y empleados municipales. Éste apartado se regula del Art. 73 al 100 LSC.

LA SECCIÓN II, DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, está regulada a partir del Art. 101 al 119 LSC.

EL CAPITULO XII, DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, SECCIÓN I, DISPOSICIONES PRELIMINARES, está contemplado del Art. 120 al 123 LSC.

LA SECCIÓN II, DE LOS CONFLICTOS DE CARÁCTER JURÍDICO, se ampara a lo prescrito del Art. 124 al 128 LSC.

LA SECCIÓN III, DEL PROCEDIMIENTO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS O DE INTERESES, PARTE PRIMERA, DE LAS ETAPAS, se estipula en el Art. 129 LSC.

LA PARTE SEGUNDA, DEL TRATO DIRECTO, se regula del Art. 130 al 137 LSC.

LA PARTE TERCERA, DE LA CONCILIACIÓN, se establece del Art. 138 al 143 LSC.

LA PARTE CUARTA, DEL ARBITRAJE, está regulada del Art. 144 al 158 LSC.

3.4. LEGISLACIÓN QUE AMPARA A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS A NIVEL INTERNACIONAL.

Es de gran importancia citar los principales instrumentos de la legislación internacional tanto de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), como la de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que contemplan la Libertad Sindical enfocada a los empleados públicos todos estos instrumentos ratificados por nuestro país, con sus respectivo articulado.

Como principales instrumentos de la ONU podemos mencionar el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), de los cuales extraeremos el articulado pertinente al tema de la sindicalización de los empleados públicos. La unificación internacional del Derecho del Trabajo. La reglamentación internacional del trabajo ha sido considerada como una condición indispensable para la existencia misma, el mantenimiento y el desarrollo de las legislaciones laborales nacionales⁵⁰.

3.5. INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES DE LA ONU

3.5.1. Pacto De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales⁵¹.

Parte III

Artículo 8

⁵⁰ Ignacio Albiol Montesinos y otros, *Compendio del Derecho del Trabajo*, Tomo I, Fuentes y Relaciones Colectivas, Segunda Edición, 2007.

⁵¹ Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Diario Oficial 218, Publicado el 23 de Noviembre de 1979.

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 prescribe la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;
- c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.
- e) 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.

f) Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

3.5.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁵².

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 solo 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 pública 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.

⁵² Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Diario Oficial N° 218, Tomo 265, Publicado el 23 de Noviembre de 1979.

3. Ninguna disposición de éste artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional de Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar esas garantías.

3.5.3. Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto De San José)⁵³

Parte III

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

⁵³ Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), Diario Oficial 82, Publicado el 5 de Mayo de 1995.

de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3.6. INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONALES DE LA OIT

En la OIT también hay instrumentos que son necesarios de citar ya que estos amparan a los empleados públicos a defender sus intereses de los cuales se desprenden el Convenio 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación y el Convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. Cabe destacar que la ratificación de estos dos instrumentos internacionales trajo consigo las reformas a la Ley de Servicio Civil y posteriormente a la Constitución de la República, para que el derecho de sindicación en la Administración Pública fuera reconocido. Por lo que se transcribirán los artículos pertinentes al Derecho de Asociación Profesional.

3.6.1. Convenio No. 87. Relativo A La Libertad Sindical Y A La Protección Del Derecho De Sindicación⁵⁴

Parte I. Libertad Sindical

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que

⁵⁴ Convenio 87 (OIT), Acuerdo 578; Relativo a la libertad Sindical y a la Protección del derecho a la Sindicación; Diario oficial 159, tomo 372, Publicado el 29 de Agosto de 2006.

estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3

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

Artículo 4

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

Artículo 5

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

Artículo 6

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

Artículo 7

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

Artículo 8

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

Artículo 9

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

Artículo 10

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

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11

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

3.6.2. Convenio N.º 98. Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva⁵⁵.

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo,
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a. Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - b. Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo,

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

⁵⁵Convenio 98 (OIT), Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, Diario Oficial 159, Publicado el 29 de Agosto de 2006.

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,

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.

Artículo 4

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

Artículo 5

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

Artículo 6

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

Es necesario señalar que el Art. 47 inciso tercero de la Constitución de la República contraría lo estipulado en los Convenios 87 y 98 de la OIT, porque restringe el derecho a la sindicación al Ministerio Público. Y es que éstos instrumentos internacionales, deja a criterio de la legislación nacional restringir el derecho de la sindicación a la Fuerza Armada y a la Policía, pero en ningún momento a los empleados del Ministerio Público.

Como podrá notarse, la Constitución de la República de El Salvador, juntamente con Leyes Secundarias y Leyes Internacionales; reconocen el Derecho de Asociación Profesional como un Derecho Universal. Es por tal razón que es necesario desarrollar el derecho a la Formación de Sindicatos a favor de los Funcionarios, Empleados Públicos y Empleados Municipales, ya que es un tema novedoso en El Salvador, importante y necesario para que los trabajadores conozcan sus derechos, se asocien libremente, exijan y defiendan sus intereses, de acuerdo a lo estipulado en la Ley de Servicio Civil, comparada con el Código de Trabajo, señalando diferencias, ventajas y desventajas entre las dos leyes en el capítulo que precede.

CAPITULO IV

SINDICATOS DE GOBIERNO

4.1. EL DERECHO A LA SINDICACION DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PUBLICOS EN EL SALVADOR, RECONOCIDO A PARTIR DE LA REFORMA AL ART. 47 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA.

El Derecho de Asociación Profesional es el derecho que tiene toda persona de diferentes gremios para fomentar y defender sus intereses laborales, reconocido en la Constitución de la república, establecido en su art. 7, el cual dice: *“Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente”...*

Éste reconoce la asociación de todos los habitantes de la república a asociarse y no hace ninguna división en cuanto a este derecho, simplemente lo otorga sin distinción. Pero a los empleados públicos no se les permitía sindicalizarse por no estar plasmado expresamente para estos, dicho derecho en el Art. 47 de la Constitución de 1983.

No es sino a raíz de la advertencia de la Unión Europea que amenazaba con interrumpir la continuidad del denominado Sistema General de Preferencias (SGP Plus), que permite a El Salvador exportar al mercado europeo y para que este continuase, El Salvador debía ratificar los convenios referentes a la libertad sindical y negociación colectiva.

En agosto de 2006, El Salvador ratificó los convenios 87, 98, 135 y 151 de la OIT; pero el primero es el más importante para los sindicatos, ya que les permite la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, pero la Sala de lo Constitucional, de la Corte Suprema de Justicia, sostuvo que una parte del convenio 87 era inconstitucional, porque extendía el derecho a la libertad sindical a los empleados públicos, y que éstos no están comprendidos entre quienes poseían ese derecho, según artículo 47 de la Constitución de 1983.

Según la interpretación hecha al art. 47 de la Constitución de 1983 en este artículo no se refería expresamente a trabajadores públicos, ya que no les reconocía el derecho de organizarse. Es decir los trabajadores públicos se encontraban bajo un régimen diferente que los privados, a los cuales no les era permitida la libertad sindical.

Otros sostienen que esta interpretación, era muy restrictiva y no correcta, ya que con ese argumento sería absurdo pensar que en otros artículos de la Constitución en donde no se menciona expresamente un sector, por ese hecho quede excluido.

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

Y aun que se le pudo dar al anterior art. 47 Cn. de 1983 cualquiera de estas interpretaciones, solo se les otorgaba a los trabajadores públicos el Derecho de Asociación Profesional, otorgando el derecho de sindicación

exclusivamente para trabajadores privados y empleados públicos de las Instituciones Oficiales Autónomas.

La reforma al art. 47 de la Constitución de la República, (Decreto Legislativo No. 36 de fecha 27 de mayo de 2009, publicado en el Diario Oficial No. 102, Tomo 383 de fecha 04 de junio de 2009), En la que se reconoce el derecho a los empleados públicos a la sindicalización, todo esto vuelve el Derecho de Asociación Profesional un Derecho Universal ya representa personajes nuevos para la formación de sindicatos, estos son los Funcionarios, Empleados Públicos y Empleados Municipales.

El Derecho de Asociación Profesional, nació en la Constitución de 1950, éste se reguló para trabajadores y patronos privados. En 1950, existían sindicatos que no tenían asidero legal, es decir que no había legislación secundaria que los amparara, es ahí donde se crea la primera Ley de Sindicatos de 1950, la cual le dio el reconocimiento al Sindicato de Gremio y Empresa, olvidándose de otros que existían en la actualidad. Esto trajo consigo una huelga que paralizó la economía nacional, fue el Sindicato de Industria que no estaba reconocido. En 1951 se creó la segunda Ley de Sindicatos, ésta reconoció al Sindicato de Gremio, Sindicato de Empresa y Sindicato de Industria, se mantuvo en la constitución de 1962, la cual se creo y vuelve a reconocer el Derecho de Asociación Profesional a trabajadores y patronos privados e involucra a las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas, se mantienen los mismos sindicatos. En 1963 se creó el primer Código de Trabajo, el cual se mantuvo hasta 1982, es ahí donde se crea la Constitución de 1982, que entra en vigencia en Diciembre de 1983, y en su art. 47 se regula el Derecho de Asociación Profesional, reconociendo trabajadores y patronos privados, Instituciones Oficiales Autónomas y Campesinos. En 1972 se reformó el Código de Trabajo, en razón de buscarle

aplicación al Convenio llamado Carta de Bogotá de 1948, darle aplicación al art. 26 de la Carta de Bogotá. En 1994, vuelve a reformarse el Código de Trabajo, en la parte del Derecho de Asociación Profesional, se reconoce otros sindicatos que ya existían pero que no tenían asidero legal. La doctrina les llamaba Sindicato de Empresas Varias y Sindicato de Trabajadores Independientes.

El concepto de Asociación Profesional ha evolucionado, dejó de ser un Derecho de Clase para convertirse en un Derecho Universal, esto llevó en el 2006 a El Salvador a reformar el art. 47 y 48 de la Constitución de la República y ratificar los Convenios 87 y 98 de la OIT. En ese entonces hubo 2 criterios constitucionales, reformar la constitución o no reformarla. El 17 de octubre de 2007, la Sala de lo Constitucional declara inconstitucional una parte del convenio 87 de la OIT, Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, en razón de que el art. 47 Cn seguía siendo el mismo y que éste no regulaba la sindicación para los empleados públicos.

En Octubre de 2006 la Asamblea Legislativa reforma el art. 47 Cn. Y creó un nuevo apartado capitular en la Ley de Servicio Civil, referido a la Formación de Sindicatos en el Sector Público, pudiendolos formar los Funcionarios, Empleados Públicos y Empleados Municipales; en ese momento se ratifican los Convenios 87 y 98 de la OIT, constituyendo a partir de ese entonces Leyes de la República de conformidad a lo estipulado en el art. 144 de la Constitución.

En el año 2009, se desarrollan elecciones para Alcaldes y Diputados en El Salvador, donde la Nueva Asamblea Legislativa ratifica las reformas efectuadas en el año 2006 al art. 47 y 48 de la Constitución; ya estaban

vigentes las reformas de la Ley de Servicio Civil, el actual art. 47 Cn. reformado plantea nuevas formas de ver el Derecho de Asociación Profesional, considerándolo un Derecho Universal, ya que posee cuestiones novedosas. Lo novedoso del art. 47 Cn. reformado es que en su inciso primero reconoce el Derecho de Sindicación a los Funcionarios, Empleados Públicos y Municipales. En el inciso segundo se establece quienes no pueden formar sindicatos por parte del Estado, establecidos en el art. 219 Cn. inciso tercero el cual reza: *“No estarán comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios o empleados que desempeñen cargos políticos o de confianza, y, en particular, los Ministros y Viceministros de Estado, el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, los Secretarios de la Presidencia de la República, los Embajadores, los Directores Generales, los Gobernadores Departamentales y los Secretarios Particulares de dichos funcionarios”*.

Así como también los mencionados en el art. 236 Cn. inciso primero quienes son: *“El Presidente y Vice-Presidente de la República, los Diputados, los Designados a la Presidencia, los Ministros y Viceministros de Estado, el Presidente y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia y de las Cámaras de Segunda Instancia, el Presidente y Magistrados de la Corte de Cuentas de la República, el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, el Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, el Presidente y Magistrados del Tribunal Supremo Electoral, y los representantes diplomáticos”*. El inciso tercero involucra a otros que no pueden formar sindicatos quienes son *“el Ministerio Público que comprende la Fiscalía General de la República, Procuraduría General de la República, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, además de los titulares de las Instituciones que lo integran, no gozarán del derecho a la*

sindicación sus respectivos adjuntos, ni quienes actúan como agentes auxiliares, procuradores auxiliares, procuradores de trabajo y delegados”.

El cuarto, quinto y sexto inciso ya existían, el séptimo inciso es nuevo ya que reconoce que los Empleados Públicos y Empleados Municipales tienen derecho a la Contratación Colectiva con arreglo a la ley y que el contrato colectivo entrará en vigencia el primer día del Ejercicio Fiscal, posterior al de su celebración, es decir el primero de Enero del año siguiente.

4.2.EL DERECHO A FORMAR SINDICATOS PARA LOS FUNCIONARIOS, EMPLEADOS PUBLICOS Y MUNICIPALES A PARTIR DE LA REFORMA A LA LEY DE SERVICIO CIVIL.

En el año 2006, se reformó la Ley de Servicio Civil, creándose un nuevo apartado, en el cual se regulan los Sindicatos, (CAPITULO XI, DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO, SECCION I, DE LOS SINDICATOS); El Contrato Colectivo de Trabajo, (SECCION II, EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO), Los Conflictos Colectivos de Trabajo, (CAPITULO XII, DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, SECCION I, DISPOSICIONES PRELIMINARES), y es de gran importancia analizar esta normativa desarrollándola en este capitulado.

4.2.1. Sujetos que pueden formar Sindicatos.

Pueden formar sindicatos de acuerdo a la Ley de Servicio Civil, en su Art. 2 (“Quedan sujetos a las disposiciones de esta ley, con las excepciones que después se dirán, los servidores públicos de las Instituciones Públicas. Cuando en el texto de esta ley se refiera a la Administración Pública o a las

Instituciones Públicas, se estará refiriendo a la Presidencia de la República, Ministerios, Órgano Legislativo, Órgano Judicial, Órganos Independientes, Gobernaciones Políticas Departamentales y Municipalidades. Asimismo, cuando esta ley se refiera al funcionario o empleado público, se estará refiriendo a los servidores públicos o trabajadores”). Los miembros del magisterio y servicio exterior, por la naturaleza de sus funciones, se registrarán por leyes especiales; sin perjuicio de los derechos sociales contenidos en esta ley, los cuales les serán aplicables a dichos servidores públicos.

Y todo aquel empleado público amparado en la Ley de Salarios, los que están bajo Contratos Administrativos o de Gobierno, siempre y cuando la relación que los une con el Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas sea de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo; o según el código de trabajo en su art. 2, inciso 2º, la relación emane de un contrato para prestación de servicios profesionales.

Estos son los sujetos que la Ley de servicio civil y el código de trabajo establecen poseen la facultad de formar sindicatos, en el sector público.

4.2.2. Sujetos que no pueden formar Sindicatos.

No pueden formar sindicatos de acuerdo a la Ley de Servicio Civil en su art. 73, los servidores públicos comprendidos en el inciso 3º del art. 219 Cn, es decir *“los funcionarios o empleados que desempeñen cargos políticos o de confianza, y, en particular, los Ministros y Viceministros de Estado, el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, los Secretarios de la Presidencia de la República, los Embajadores, los Directores Generales, los Gobernadores Departamentales y los Secretarios Particulares de dichos funcionarios”*. Asimismo los comprendidos en el art.

236 Cn, quienes son *“el Presidente y Vice-Presidente de la República, los Diputados, los Designados a la Presidencia, los Ministros y Viceministros de Estado, el Presidente y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia y de las Cámaras de Segunda Instancia, el Presidente y Magistrados de la Corte de Cuentas de la República, el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, el Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, el Presidente y Magistrados del Tribunal Supremo Electoral, y los representantes diplomáticos”*; *“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”*, comprendidos en el art. 4 LSC los cuales son:

- 1) Los funcionarios de elección popular;
- 2) Los Ministros y Viceministros de Estado.
- 3) El Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, el Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, los Secretarios Generales de las Instituciones Públicas y los Procuradores Adjuntos.
- 4) Los Secretarios de la Presidencia de la República.
- 5) Los Gobernadores Políticos Departamentales y los Secretarios de las Gobernaciones Políticas Departamentales de las Alcaldías Municipales.
- 6) El Presidente, Magistrados, Secretario General y Oficial Mayor de la Corte Suprema de Justicia; los Magistrados, Oficiales Mayores y Secretarios de las Cámaras de Segunda Instancia; los funcionarios judiciales con categoría de Jueces de Primera Instancia, de Jueces de Paz y sus respectivos Secretarios; los Jefes de las Secciones de

Probidad, Notariado, Investigación Profesional, Judicial y Jefes de Sección de la Corte Suprema de Justicia y sus correspondientes Secretarios.

7) Los miembros del Tribunal del Servicio Civil, Tribunal Supremo Electoral, Tribunal de Apelaciones de Impuestos Internos y Aduanas y los miembros que conforman el pleno del Consejo Nacional de la Judicatura y su Secretario Ejecutivo.

8) El Presidente, Magistrados y Secretario de la Corte de Cuentas de la República.

9) El Presidente y Secretario del Consejo Superior de Salud Pública, Consejo Superior del Trabajo y Consejo Nacional del Salario Mínimo.

10) Los Miembros de la Fuerza Armada y de la Policía Nacional Civil.

11) Los Jefes, Comandantes y Personal de Vigilancia de los Centros Penales; Inspectores y Custodios de los Centros Tutelares de Menores y de las Aduanas de la República; los Delegados, Sub-Delegados de la Dirección General de Migración; los Administradores de Aduanas, Sub-Administradores de Aduanas y sus Secretarios.

12) Los servidores públicos que desempeñan los cargos de Directores, Subdirectores y secretarios de éstos; Gerentes, Jefes de Departamento, de Sección, Administradores, colectores, tesoreros, pagadores, intendentes, guarda-almacenes, bodegueros y Auditores en cualquier dependencia de las Instituciones Públicas, así como los que manejen fondos públicos o municipales u otros bienes que se encuentren en custodia, depósito o a cualquiera otro título a cargo del Estado, o que para el desempeño de sus funciones estén obligados a caucionar a favor del Fisco; y en general, aquellos servidores públicos que tienen a su cargo la tramitación de las Órdenes de Pago.

13) Las personas bajo contrato, a los que se refiere el Art. 83 de las Disposiciones Generales de Presupuestos.

El literal anterior se refiere a aquellos empleados que las labores a desempeñar sean propias de su profesión o técnica; que sean de carácter profesional o técnico y no de índole administrativa; que aun cuando sean de carácter profesional o técnico no constituyan una actividad regular y continua dentro del organismo contratante; que no haya en la ley de Salarios plaza vacante con iguales funciones a la que se pretende contratar.

Es de aclarar que el art. 73 inciso último parte final LSC, expresa que los servidores públicos comprendidos en el literal m) del art. 4 de la misma ley gozarán del derecho a la sindicación siempre y cuando dichos servidores públicos *“no ejerzan en sus funciones poder decisorio o desempeñen cargos directivos o sean empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial”*

4.3.LA FORMACION DE SINDICATOS PARA FUNCIONARIOS, EMPLEADOS PUBLICOS Y MUNICIPALES.

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

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

Debemos entender que cuando la Ley de Servicio Civil utiliza el término de servidores públicos se refiere al funcionario o empleado público, tal como lo estipula el art. 2 LSC, inciso segundo parte final.

Pero es necesario definir los conceptos de Funcionario Público, Empleado Público y Empleado Municipal, de acuerdo a la Sala de lo Civil el término "**empleado público**" se refiere a la persona que participa y desempeña funciones públicas, es decir, que colabora o contribuye a que se lleven a cabo las funciones del Estado; de tal suerte que, a partir de dicho concepto, podemos advertir claramente los siguientes elementos: a) Que su nombramiento sea realizado por autoridad competente; b) Que la actividad que desempeñe tenga como fin la participación o colaboración para la realización de funciones estatales; y, c) Que debe realizar esa actividad como parte integrada de un órgano del Estado.⁵⁶

⁵⁶ De lo anterior se colige que la actividad laboral de los empleados públicos, por regla general, se enmarca en la Ley del Servicio Civil, bajo un régimen común; y que la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos No Comprendidos en la Carrera Administrativa y el mismo Código de Trabajo, constituyen estatutos jurídicos garantes de dicha actividad. De manera consecuente puedo señalar que los empleados públicos, que prestan sus servicios para el Estado, los Municipios y las Instituciones Oficiales Autónomas o Semi autónomas, están sometidos a regímenes legales diversos, a pesar de que su actividad dentro del Estado y la concurrencia de las características ya citadas, son las que determinan en última instancia el tipo de relación que mantienen con la administración pública. La distinta naturaleza formal de ingreso de los trabajadores públicos a la

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

administración, determina que ellos puedan estar sujetos a la Ley de Servicio Civil, si su nombramiento aparece específicamente determinado en la Ley de Salarios, con cargo al Fondo General, o en los presupuestos municipales; o a la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos No Comprendidos en la Carrera Administrativa, en los casos señalados en el Art. 2 Inc. 2 de la Ley de Servicio Civil; mediante contrato administrativo a plazo, según el Art. 83 de las Disposiciones Generales del Presupuesto; y finalmente, por medio de contratos de trabajo, como el caso de los jornaleros o empleados de bajo rango, en cuyo caso se sujetan al Código de Trabajo. Que, tratándose de los empleados públicos que prestan sus servicios a las Instituciones Oficiales Autónomas y Semi autónomas, comprendido el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, el artículo 2 inciso 2 de la Ley de Servicio Civil establece que se regirán por leyes especiales sobre la materia que se, dicten al efecto, para el caso la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos No Comprendidos en la Carrera Administrativa y el Laudo Arbitral vigente. Sin embargo, lo anterior tan solo constituye la regla general, por lo que tal situación admite excepciones cuando el empleado público que labora para dicho Instituto, ha ingresado a la administración por medio de un contrato administrativo a plazo. En tal caso, los contratos se encuentran sujetos a un plazo que inicia desde la fecha de ingreso a la administración pública y que finaliza el treinta y uno de diciembre de cada año, sujetando su eficacia a la concurrencia de las condiciones señaladas en el artículo 83 de las Disposiciones Generales del Presupuesto, en armonía con el artículo 4 letra "s" de la Ley de Servicio Civil. Entre las condiciones que deben considerarse para la eficacia de tales contratos, se encuentran, por ejemplo, que las labores a desempeñar por el contratista sean propias de su profesión o técnica; que las mismas sean de carácter profesional o técnico; que aun cuando dichas labores sean de carácter profesional o técnico no constituyan una actividad regular y continua dentro del organismo contratante; y, que no haya en la Ley de Salarios plaza vacante con iguales funciones a la que se contrata Sentencia de Amparo ref. 1223-2002 de fecha 18/11/2002

establecidas en su cargo y **Servidor Público** persona natural que presta ocasional o permanentemente, servicios dentro de la administración del Estado, de los municipios y de las entidades oficiales autónomas sin excepción. Comprende a los funcionarios y empleados públicos y agentes de autoridad en todos sus niveles jerárquicos⁵⁷.

El Código Penal en su art. 39 establece que **Funcionarios Públicos** son todas las personas que presten servicios, retribuidos o gratuitos, permanentes o transitorios, civiles o militares en la administración pública del Estado, del municipio o de cualquier institución oficial autónoma, que se hallen investidos de la potestad legal de considerar y decidir todo lo relativo a la organización y realización de los servicios públicos, **Empleados Públicos y Municipales** son todos los servidores del Estado o de sus organismos descentralizados que carecen del poder de decisión y actúan por orden o Delegación del funcionario o superior jerárquico⁵⁸.

La Ley de la Carrera Administrativa Municipal en sus artículos 6, 7, 8 y 9 define al Empleado Municipal como los funcionarios o empleados de carrera nombrados para desempeñar cargos o empleos permanentes en funciones de dirección, planificación y organización del trabajo tendentes a lograr los objetivos de la institución, así como también los que desempeñan

⁵⁷ Ley de Ética Gubernamental, Decreto No 1038, publicado DO. No. 90, Tomo No 371 del 18 de mayo de 2006.

⁵⁸ Código Penal, Decreto No. 904, publicado DO. No. 11, Tomo No. 334 del 20 de Enero de 1997

funciones técnicas o administrativas especializadas y complejas para las que se requiere estudios previos de orden universitario o técnico⁵⁹.

Además de las definiciones para el uso de los términos exactos de los sujetos, se encuentran los principios sindicales que desarrollan la actividad sindical.

4.4. PRINCIPIOS QUE RIGEN EN LA ACTIVIDAD SINDICAL.

Los principios son las reglas fundamentales que orientan el comportamiento de las organizaciones. Si se rompen o no se cumplen, la organización pierde su identidad y se debilita; entonces, cada vez le es más difícil lograr sus objetivos. De esa forma, pierde credibilidad ante los trabajadores y trabajadoras y ante la sociedad. Los principios en que se basan los sindicatos son: Principio de Libertad Sindical, Principio de Autonomía Sindical, Principio Democrático, Principio de Exclusividad, Principio de Unicidad, Principio de Unificación bajo entidades superiores sin perder su personalidad jurídica, Principio de Unión de Varias Agrupaciones Sindicales de 2º y 3º grado, Principio de Sindicatos únicos por rama de la profesión.

➤ **Principio de Libertad Sindical;** permite a los trabajadores integrarse a un sindicato, además este principio puede interpretarse como el derecho individual de todo trabajador de pertenecer o no a la organización sindical. Regulado en los

⁵⁹ Ley de la Carrera Administrativa Municipal, Decreto No. 1039, publicado DO. No. 103, Tomo 371 del 6 de Junio de 2006.

Artículos 47 Cn., Art. 204, 205 CT., Art. 73 inciso 1º LSC. En el art. 73 LSC destaca la redacción que el legislador le dio al mismo en el sentido que no hay distinción alguna para formar sindicatos en el sector público.

➤ **Principio de Autonomía Sindical;** los sindicatos son independientes en cuanto a su formación, funcionamiento y aspectos administrativos, esto no implica que exista un ente controlador de las actividades financieras de los mismos. Art. 217, Art. 256 CT, Art. 75, Art. 79 LSC, Art.3 numeral 2 del Convenio N° 87 Relativo a la Libertad Sindical y a la protección del Derecho de Sindicación.

➤ **Principio Democrático;** todos los trabajadores dentro del sindicato tienen iguales derechos, igualdad de voz y voto. Art. 207, Art. 222 CT, Art. 74, Art. 86, Art. 87, Art. 88 LSC.

➤ **Principio de Exclusividad;** solamente pueden crearse sindicatos de trabajadores, no se permiten los Sindicatos Mixtos, es decir Sindicatos integrados por Patronos y Trabajadores, tal como lo establece el art. 206 CT. Este principio no se establece en la Ley de Servicio Civil.

➤ **Principio de Unicidad;** la existencia de sindicatos, únicos por categoría profesional y las clases de sindicatos, la clase de sindicatos que se constituirán de acuerdo a la Ley de Servicio civil, aunque ésta no lo diga será el sindicato de trabajadores públicos, y la clase atenderá al trabajador miembro del sindicato, es decir que si son funcionarios públicos los sindicatos, este será un sindicato de funcionarios públicos, si son constituidos por empleados públicos, será sindicato de empleados públicos y si son de empleados municipales, se denominará sindicato de empleados

municipales. Lo que nos dice que el concepto de sindicato de trabajadores públicos es un concepto genérico.

➤ **Principio de Unificación bajo entidades superiores;** sin perder la personalidad jurídica, este principio faculta a que se puedan formar Federaciones y Confederaciones, de acuerdo al Art. 257-263 CT, Art. 5 del Convenio N° 87 Relativo a la Libertad Sindical y a la protección del Derecho de Sindicación.

➤ **Principio de Unión de Varias Agrupaciones Sindicales de 2º y 3º grado;** las agrupaciones sindicales se regirán de acuerdo a su formación, esto quiere decir que el sindicato está en 1º grado, Federaciones en 2º grado y las confederaciones en 3º grado.

➤ **Principio de Sindicatos únicos por rama de la profesión,** se rige por la clase de trabajador que lo forma, ya que como lo expresa el art. 47 Cn inciso 1º parte final, puede ser un funcionario público, empleado público o empleado municipal.

4.5. CLASES DE SINDICATOS

Éste apartado no se regula en la Ley de Servicio Civil, por lo que la lógica nos indica que el término genérico para los sindicatos de gobierno, será Sindicatos de Trabajadores Públicos, y la clase atenderá de acorde al trabajador que constituya el sindicato como Sindicatos de Funcionarios Públicos, Sindicatos de Empleados Públicos y Sindicatos de Empleados Municipales.

4.6. REQUISITOS DE FORMACION DE LOS SINDICATOS.

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

En el Derecho comparado se encuentran dos sistemas generales a propósito de los requisitos sindicales: el de la constitución libre de los sindicatos, que no los conduce a la personalidad jurídica, los que no les impide actuar como asociaciones de hecho y realizar todas las actividades sindicales, así un ejemplo; el sistema italiano, y el de su reconocimiento legal como personas jurídicas, previo el cumplimiento de los requisitos señalados en las leyes, facultados para intervenir ante todo género de autoridades en defensa de la comunidad obrera que los crea, para la creación, vigilancia y cumplimiento del derecho del trabajo y en representación de sus miembros para la defensa de sus intereses y derechos individuales⁶⁰.

En la Ley de Servicio Civil como en el Código de Trabajo, para tener existencia legal, deberán obtener la personería jurídica, artículos 219 inc. 1º CT y 82 LSC.

La Doctrina tradicional clasificó estos requisitos en dos grupos, requisitos de fondo y requisitos de forma: los primeros se subdividían en dos, *elementos materiales o substanciales que deben concurrir a la constitución del sindicato*, entre ellos, *las calidades de las personas que concurrirán a su organización y funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores*. Los segundos son *los requisitos formales que señala la ley para el reconocimiento de la personalidad jurídica de la asociación*⁶¹.

⁶⁰ De la Cueva, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II, Cuarta Edición, 1986, pág. 331

⁶¹ Ibidem

4.6.1. Requisitos de Fondo

Un sindicato es una asociación de personas, pero no todas pueden constituir sindicatos, ya que éstas asociaciones son únicamente las formadas por trabajadores o por patronos⁶², cabe aclarar que en los sindicatos de gobierno, no se dan los sindicatos de patronos, ya que el patrono como todos sabemos es un ente ficticio, es decir el Estado. En consecuencia, una asociación de personas que no posea una de las características ya mencionadas, podrá ser una asociación civil o mercantil, pero no un sindicato.

En la Ley de Servicio Civil, encontramos los requisitos de fondo en el art. 73 inciso 1º, es decir a la finalidad que deben proponerse los trabajadores al sindicarse, que es el estudio, mejoramiento y defensa sus intereses económicos y sociales comunes, asimismo en el Código de Trabajo lo refleja en el art. 204. A la vez, esto armonizado con la Constitución de la República en el art. 47 inciso 1º.

4.6.1.1. Requisitos en cuanto a las personas.

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

⁶² Op. cit. pág. 332

4.6.1.2. Número de personas necesarias legalmente para la constitución de un sindicato.

El legislador establece que Sindicato es una asociación permanente, constituida con al menos 35 trabajadores públicos que laboren en una misma Institución de la Administración Pública, esto para la Ley de Servicio Civil en su art. 76; Lo mismo sucede en el Código de Trabajo en su art. 211, donde el legislador establece que para constituir sindicatos en el sector privado es necesaria la concurrencia de treinta y cinco miembros, con la única diferencia que si el sindicato no logra la representación necesaria, mantendrá no obstante, el derecho a la defensa de los intereses de sus afiliados.

4.6.1.3. Edad para ser miembro de un sindicato.

La Ley de Servicio Civil, en su artículo 18, parte del hecho que para ingresar al Servicio Civil y pertenecer a la Carrera Administrativa es necesario tener 18 años, así como también para ser miembro de la Junta Directiva Sindical. Por lo tanto 18 años es la edad para ser miembro del Sindicato en el sector público.

En el Código de Trabajo el art. 210 establece que pueden ingresar a un sindicato o participar en su constitución, los trabajadores mayores de catorce años de edad.

La diferencia que existe en el Código de Trabajo pues para ser miembro del sindicato es necesario ser mayor de catorce años de edad, y en la Ley de Servicio Civil es de 18 años de edad.

4.6.1.4. Los extranjeros ante los sindicatos nacionales.

La libertad sindical es amplia en la Ley de Servicio Civil, ya que el legislador, no estableció que no interesa la nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas. Pero partimos del punto que en éste caso opera el art. 3 y 47 inciso 1º de la Constitución.

Por lo tanto cualquier extranjero que esté laborando en la Administración Pública puede formar parte de un sindicato, siempre y cuando en su país de origen se establezcan los mismos derechos a un salvadoreño, esto atendiendo al principio de reciprocidad; ya que un extranjero puede ingresar al servicio civil. Art. 18 literal a), pero no podrá formar parte de la Junta Directiva, ya que el art. 90 LSC, establece que para ser miembro de la Junta Directiva se requiere ser salvadoreño por nacimiento, esto a la vez nos remite al Art. 90 Cn, donde se establece los salvadoreños por nacimiento. Para el Código de Trabajo, un extranjero puede ser parte del sindicato Art. 204 CT, pero no puede formar parte de la Junta Directiva del Sindicato. Art. 225 CT.

4.6.2. Requisitos Formales

El acto constitutivo del sindicato, la adopción de sus estatutos y la designación de su primera mesa directiva, son decisiones libres de los trabajadores. Esto muestra que no son formalidades, sino actos materiales, decisiones humanas de voluntad. Al hablar de requisitos formales, como el nombre lo indica, hace referencia a *las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos*⁶³.

⁶³ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op., cit. Pág. 336

4.6.2.1. Acta de fundación del sindicato. Art. 78 LSC

El Art. 78 LSC., expresa que para formalizar la constitución de un sindicato será necesario levantar un acta, la cual deberá contener, al menos los requisitos siguientes:

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

Asimismo establece que el acta de fundación debe ser firmada por los fundadores o por los firmantes a ruego, en caso de que uno o varios de aquellos no pudieren hacerlo, dejando estampada la huella de su pulgar derecho, haciéndose constar tal situación. Este inciso se encuentra en el art. 214 CT, con la diferencia, que no se encuentra todo el artículo ya que falta la segunda parte del inciso 1º, la cual es comunicar al patrono cuando se ha constituido un sindicato y falta el 2º inciso el cual se refiere que a partir de la presentación del acta a la autoridad competente y hasta sesenta días después de la inscripción del sindicato, los miembros fundadores, en un máximo de treinta y cinco, gozarán de las garantías previstas en el art. 248 CT, en lo que se refiere al Fuero Sindical.

Por lo que aparece la problemática que en el art. 248 CT, en cuanto a lo referido al Fuero Sindical que no se estipuló en la Ley de Servicio Civil, por lo que existe la interrogante, si el Fuero Sindical es aplicable en la Ley de Servicio Civil. A lo que por supletoriedad de la norma encontraría aplicación, ya que el art. 47 inciso 6º Cn, lo regula para los miembros de Junta Directiva, por tanto se aplicaría para la Ley de Servicio Civil.

La certificación del acta de fundación, extendida por el secretario de la Junta Directiva provisional, deberá presentarse para los efectos de reconocimiento de la personalidad jurídica.

El Código de Trabajo en el art. 213 es similar al art. 78 LSC, con la diferencia que el art. 213 CT, ampara los sindicatos de industria y se puede designar provisionalmente una persona que de fe del cumplimiento de los requisitos, además se puede agregar otro dato que los interesados juzguen conveniente esto también amparado en el art. 79 literal g) LSC.

El inciso último del art. 213 CT, se encuentra en el art. 80 LSC, el cual regula que los interesados podrán solicitar la presencia de un Notario, o de uno o más delegados del Ministerio de Trabajo, quienes certificarán el acta de fundación en el mismo momento.

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

La elección de Junta Directiva se hace con votación secreta. Art. 88 inciso 1º LSC, Art. 222 inciso 3º CT.

4.6.2.2. Estatutos. 79 LSC.

El art. 79 LSC, estipula que los interesados en constituir un sindicato, tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración, sus actividades y el de formular su programa de acción, expresando:

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

El art. 79 LSC, DE LA REDACCION DE LOS ESTATUTOS Y REGLAMENTO ADMINISTRATIVO este se encuentra en el art. 217 en el Código de Trabajo, diferenciándose estos en que faltan los literales h), i), j) y se ha agregado como inciso final al igual que en el 217 Literal k): "cualquier otro aspecto que los interesados juzguen conveniente", lo novedoso de la ley del servicio civil es que en su literal a) pide especificar además las actividades a las que los trabajadores se dediquen en la institución interesada y que no aparecen los literales antes mencionados que versan sobre: " h) Las reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales, para la expedición y ejecución de los presupuestos, presentación de balance y expedición de finiquitos. La presentación y aprobación de las cuentas deberá efectuarse por lo menos una vez por año, en ocasión de una asamblea ordinaria; i) La época y forma de presentación y justificación de las cuentas sindicales; j) Normas para la disolución y liquidación del sindicato y procedimientos para la revisión y modificación de los estatutos; todos los literales suprimidos son relacionados con la administración de el sindicato.

En la Ley de Servicio Civil no se ha establecido el art. 215 CT, que se refiere a que *"en la misma reunión, o en una reunión ulterior que se deberá celebrar a más tardar dentro de los quince días hábiles siguientes, se discutirán o aprobarán los estatutos del sindicato"*.

El Art. 80 LSC, DE LA SOLICITUD DE UN NOTARIO O DELEGADO DEL MINISTERIO DE TTRABAJO; estipula que los interesados podrán solicitar la presencia de un notario, o de uno o más delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quienes certificarán el acta de fundación en el mismo momento. También regulado en el art. 213 inciso final CT. Esto para dar fe de la autenticidad del acta de fundación y de los procedimientos realizados.

El Art. 81 LSC, DE LOS MODELOS DE ESTATUTOS; expresa que para facilitar la constitución de sindicatos constituidos de acuerdo con la Ley de Servicio Civil, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, podrá aprobar modelos de estatutos que pondrá a la disposición de los sindicatos en formación que los soliciten, sin que exista obligación de aceptarlos por parte de éstos. En el Art. 218 CT, se regula lo mismo que lo establecido en el Art. 81 LSC, con la diferencia que se hará una previa consulta a las Federaciones y Confederaciones Sindicales. Cabe destacar que el legislador no hizo uso del término de federaciones y confederaciones sindicales, ya que estas organizaciones no se regulan en la Ley de Servicio Civil.

4.6.2.3. Personalidad Jurídica.

DE LA INSCRIPCIÓN DE LOS SINDICATOS; Para que los sindicatos constituidos de acuerdo a la Ley de Servicio Civil tengan existencia legal, deberán solicitar al Ministro de Trabajo y Previsión Social su inscripción, debiendo acompañar a su petición: el acta de la asamblea de fundación del sindicato y dos ejemplares de los estatutos sindicales, con la certificación del acta de la sesión o las sesiones en que éstos hubieren sido aprobados. Art. 82 LSC y Art. 219 inciso 1º CT.; Con la diferencia que la ley del servicio civil ha estipulado el plazo de diez días hábiles para demostrar la calidad de asalariados de los miembros fundadores y el código es más expedito porque su plazo es de cinco días hábiles después de la presentación, y para ambos artículos, el silencio equivale a el reconocimiento de la calidad de trabajador.

Asimismo el art. 83 inciso 1º LSC, PRUEBA DE LA CALIDAD DE ASALARIADOS DE LOS MIEMBROS FUNDADORES; establece que con el propósito que el proceso de inscripción sea expedito, los servidores públicos acompañarán a su solicitud de personería jurídica, la prueba de la calidad de

asalariados de los miembros fundadores del sindicato; en caso contrario el Ministerio de Trabajo y Previsión Social verificará dicha calidad por los medios que estime convenientes, dentro de *diez días hábiles* posteriores a la presentación de la solicitud y si éste no lo verificare en el plazo estipulado, ésta se tendrá por reconocida. En el Art. 219 inciso 2º CT, el plazo para verificar la calidad de trabajador es de cinco días hábiles. (Comparación en párrafo anterior).

El inciso 2º del Art. 83 LSC, DEL PLAZO DE LA PRESENTACION DE LOS ESTATUTOS PARA SU ANALISIS; establece que dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir de su presentación, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social examinará los estatutos con el objeto de determinar si los mismos se ajustan a la Ley y si detectare deficiencias formales o contravenciones a las leyes, las puntualizará por escrito a los interesados, quienes deberán subsanarlas dentro de los quince días hábiles siguientes. Si no lo hicieren, se tendrá por desistida su pretensión. Art. 219 inciso 4º CT.

El inciso 3º del Art. 83 LSC, DE LA ADQUISICION DE PERSONALIDAD JURIDICA DEL SINDICATO; expresa que si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no encuentra observaciones, o si ya se hayan subsanado, inscribirá inmediatamente al sindicato en el registro respectivo, adquiriendo con ello su personalidad jurídica, debiendo entregar los estatutos debidamente inscritos. Art. 219 inciso 4º CT. Los demás incisos de este artículo 219 CT. Se encuentra en los artículos que suceden al artículo 83 LSC.

El art. 84 LSC, DEL REGISTRO DEL SINDICATO; si en treinta días hábiles después de la presentación de la solicitud (personería jurídica), sin

que la misma haya sido observada o después del escrito mediante el cual se pretende subsanar las prevenciones, sin que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social haya inscrito al sindicato, éste se tendrá por registrado, con todos los efectos de ley, debiendo entregar los estatutos debidamente inscritos. Cabe aclarar que no se habla de publicar gratuitamente en el Diario Oficial tal como lo estipula el art. 219 inciso 7º CT, que no se reguló en la Ley de Servicio Civil, juntamente con los incisos 8 y 9º del referido artículo del Código de Trabajo, que tratan de la potestad que tiene el sindicato de poder publicar la resolución o constancia del silencio administrativo en un diario de mayor circulación nacional. Y a la manera de cómo se podrá probar la existencia del sindicato, cuando se aplique el silencio administrativo. Lo que por supletoriedad de la norma se podría aplicar en el caso que aconteciere en un sindicato del sector público el silencio administrativo, en la situación antes planteada.

Del libro y de la inscripción del sindicato en el registro respectivo. El inciso último del art. 84 LSC, DE LA PRUEBA PARA LA EXISTENCIA DEL SINDICATO, estipula que servirá de prueba para la existencia del sindicato, los estatutos debidamente inscritos o la certificación de la inscripción extendida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, esto lo regula de otra forma el artículo 219 en su inciso final, literales del 1) al 3), para esta parte se encuentra con ventaja la ley quien es más clara y simple en cuanto a esta prueba que serán los estatutos debidamente inscritos; para el CT., La existencia del sindicato se probará con el Diario oficial en el que se publiquen la resolución o la constancia del silencio administrativo o con una constancia expedida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la que se especificará; A qué directivos confieren los estatutos la representación legal del sindicato; Número, fecha y tomo del Diario Oficial en que figura publicada la resolución y los estatutos; y Número del libro y de la inscripción del

sindicato en el registro respectivo. Para este trámite tiene ventaja la ley del servicio civil.

4.7. GOBIERNO DE LOS SINDICATOS.

El Art. 85 LSC, EJERCIDO POR LA ASAMBLEA Y LA JUNTA DIRECTIVA; expresa que el Gobierno de los Sindicatos será ejercido por la Asamblea General Sindical y una Junta Directiva. En todo caso, la asamblea será la máxima autoridad. Art. 220 CT.

El Art. 86 LSC, que los sindicatos no podrán conceder privilegios ni ventajas a ninguno de sus miembros, lo cual es una prohibición a los sindicatos. Art. 207 CT., dice que los sindicatos no podrán conceder privilegios ni ventajas especiales a sus fundadores y directivos, salvo los que sean inherentes a su cargo (Fuero Sindical).

El Art. 87 LSC, PRINCIPIO DEMOCRATICO; 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. En éste artículo de la Ley de Servicio Civil, no se regula la representación de un miembro por otro, establecido en el art. 207 inciso 2º parte final CT.

4.8. ACTIVIDADES PRINCIPALES DE LOS SINDICATOS

Art. 77 LSC, se regulan las actividades principales de los sindicatos, es decir su Junta Directiva:

- a) Celebrar contratos colectivos de trabajo,
- 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 Administración Pública; y
- g) En general, todas aquéllas que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

El artículo 77 LSC, se encuentra armonizado con el Art. 228 CT, con la diferencia que no se toman en cuenta las Convenciones Colectivas de Trabajo y se agrega el literal g), refiriéndose a la relación entre el Sindicato y la Administración Pública.

4.9. ASAMBLEAS GENERALES.

El art. 87 LSC, menciona que la Asamblea puede ser Ordinaria y Extraordinaria, sus atribuciones, además de las que señalan sus estatutos respectivos, son:

- 1º) Elegir anualmente a los miembros que integran la Junta Directiva;
- 2º) Aprobar las reformas de los estatutos;
- 3º) Aprobar el presupuesto anual de ingresos y egresos de todo el sindicato, pudiendo hacer modificaciones a los proyectos de presupuestos presentados por la asamblea, para mantener la estabilidad económica del sindicato;
- 4º) Acordar la expulsión de uno o más miembros del sindicato de acuerdo con los estatutos;
- 5º) Aprobar los contratos colectivos de trabajo que regulen las obligaciones y derechos de todos los miembros del sindicato;
- 6º) Aprobar las cuentas semestrales y la memoria anual de sus actividades que debe rendir la Junta Directiva;
- 7º) Acordar la disolución del sindicato de acuerdo con la ley y los estatutos respectivos;
- 8º) Acordar el monto de las cuotas ordinarias, el número de veces que en el año se puedan exigir las cuotas extraordinarias, así como la cantidad máxima que se pueda cobrar en concepto de tales y la forma de cobrar unas y otras; y
- 9º) Decidir sobre todos aquellos asuntos no encomendados a otro órgano.

En éste artículo solo se regulan las Asambleas Generales, dejando a un lado las Asambleas Seccionales del Art. 221 CT., es de aclarar que el legislador no estableció las asambleas seccionales porque afectarían la estructura de Gobierno de la Administración Pública, además en el art. 87 LSC, no se mencionan las convenciones colectivas de trabajo, ni los

empleados de confianza, es decir los funcionarios con poder decisorio del art. 47 Cn.

Asimismo el art. 87 LSC, DE LA CONCURRENCIA DE QUORUM DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO; inciso 2º LSC, regula que 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.

También expresa el inciso último de dicho artículo, que 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 aquélla para la cual no hubo quórum, observándose lo dispuesto en los estatutos. Esta segunda asamblea se celebrará con el número de miembros presentes y sus decisiones serán de acatamiento forzoso.

El art. 88 LSC, VOTO SECRETO; manifiesta que el voto será secreto en los casos de elecciones, aprobación de memorias o cuentas que deba rendir la junta directiva. En todos los demás casos el voto será público. Art. 222 inciso 3º CT.

El inciso segundo del referido artículo nos dice que los acuerdos que tome la asamblea deberán serlo por mayoría simple de votos, excepto en aquellos casos que los estatutos exijan una mayoría especial.

Es necesario aclarar que la representación sindical no se regula ni es permitida por la ley del servicio civil, artículos 207 inciso 2º y tampoco la delegación contenida en el artículo 223 CT, no se regulan en la Ley de Servicio Civil por el hecho de tampoco reconocerse las Asambleas Seccionales en la misma.

Se establece en el artículo 89 LSC, DIRECCION Y ADMINISTRACION DEL SINDICATO; que la Junta Directiva tendrá la dirección y la Administración del sindicato. Y el número de miembros de la Junta Directiva no podrá ser menor de tres ni mayor de once. Armonizado con el art. 224 inciso 1º y 2º en parte CT.

4.9.1. Requisitos para ser miembro de Junta Directiva.

Para ser miembro de Junta Directiva el art. 90 LSC, se requiere ser salvadoreño por nacimiento, mayor de dieciocho años de edad, ser miembro del sindicato y empleado o funcionario público de la institución, de honradez notoria y todas las demás que señalen sus estatutos. Relacionado con los artículos 90 Cn, 18 LSC y 225 CT., faltando inciso 5º y 6º: no ser empleado de confianza ni representante patronal; y No formar parte de otra junta directiva del mismo sindicato.

4.9.2. Obligaciones de Junta Directiva.

Al respecto el Art. 91 LSC, que son obligaciones de Junta Directiva, además de las propias de administrar el sindicato, las siguientes:

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

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

El anterior artículo también se regula en el Código de Trabajo, en el art. 226 con la diferencia que se regula el sometimiento anual a la asamblea general, de la memoria de sus actividades y la vigilancia de las votaciones en las asambleas, especialmente en lo relativo a la singularidad y secreto del voto.

El art. 227 CT, DE LAS ASAMBLEAS SECCIONALES, no se encuentra en la Ley de Servicio Civil, ya que se refiere a las Asambleas Seccionales.

4.10. INDEPENDENCIA Y PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS.

El Art. 92 LSC, INDEPENDENCIA SINDICAL; 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.

Es necesario mencionar que el art. 229 CT, está estructurado en el art. 92 LSC y además se agregan nuevas prohibiciones como los literales b), c), g) y h).

4.11. SANCIONES DE LOS SINDICATOS.

El art. 93 LSC, SUSPENSIÓN O DISOLUCION expresa que los sindicatos serán sancionados con multa, suspensión o disolución, para los casos previstos en la misma ley. Art. 230 inciso 1º CT.

El art. 94 LSC, expone que se podrán imponer multas entre doscientos (\$22.86) a diez mil colones (\$1142.86), no pudiendo exceder en ningún caso del veinticinco por ciento del activo del sindicato, teniendo en cuenta la gravedad de la infracción; la suspensión durará de uno a seis meses, según la gravedad de la infracción. Art. 230 inciso 2º CT.

Asimismo se establece que se impondrá la sanción de multa por incumplimiento de las obligaciones contenidas en esta ley. En caso de cometerse una segunda infracción dentro del plazo de un año, se impondrá la sanción de suspensión de actividades sindicales. Art. 231 CT.

4.12. DISOLUCION DEL SINDICATO.

El art. 95 LSC, se pronuncia al respecto, en señalar los casos en los cuales procede la disolución del sindicato, estableciéndose las siguientes:

- A. En caso de la realización por parte del sindicato de alguna de las infracciones establecidas en el Art. 92 de la Ley de Servicio Civil;
- B. Cuando por más de un año el número de sus miembros hubiese disminuido por debajo de treinta y cinco; y,
- C. Por imposibilidad jurídica de que subsista el sindicato.

El artículo en mención se asemeja al art. 232 CT, con la variante que remite al Art. 92 de la Ley de Servicio Civil, que se refiere a las prohibiciones de los sindicatos.

En la Ley de Servicio Civil no hay procedimiento para la disolución del Sindicato, tal como si lo hay en el Código de Trabajo, a partir del Capítulo VIII, DE LA LIQUIDACION DE LOS SINDICATOS, del Art. 235 al 247.

El legislador lo dejó a criterio de los miembros del sindicato, para acordar la disolución conforme a las reglas estatutarias del mismo. Art. 96 LSC y Art. 232 literal c) del Código de Trabajo.

El Art. 97 LSC, INFRACCION DEL SINDICATO; establece que la Autoridad que tuviere conocimiento de la infracción del sindicato o los particulares afectados, podrán dirigirse por escrito al juez con competencia en materia laboral poniendo los hechos, acompañando las justificaciones correspondientes, si las tuvieran y solicitando que se aplique la sanción respectiva. Art. 233 y 619 CT, con la diferencia que el legislador restringió el derecho a denunciar , a un sindicato solo para la Autoridad que tuviere conocimiento de la infracción y para los particulares afectados, cuando el art. 233 CT, es amplio al señalar en su inciso 2º que cualquier interesado podrá iniciar el trámite judicial correspondiente.

Es necesario aclarar que el art. 234 CT, no se encuentra en la Ley de Servicio Civil, el cual señala que cancelada la inscripción de un sindicato en el registro respectivo, aquel conservará la personalidad jurídica solamente para fines de liquidación, la razón es que no se menciona el procedimiento para la liquidación de un sindicato en la Ley de Servicio Civil, así que por supletoriedad de la norma se aplicarían las disposiciones sobre este tema establecidas en el Código de Trabajo, de acuerdo al Art. 71 LSC.

4.13. RETENCION DE LA CUOTA SINDICAL.

El Art. 98 LSC, establece que toda institución que tuviere trabajadores afiliados a un sindicato está obligada a retener las cuotas sindicales para entregarlas al mismo, siempre que ésta le haya comunicado la nómina de los

trabajadores sindicados, por medio del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, el cual tramitará la comunicación en el término de cinco días. Art. 252 inciso 1º CT.

4.14. RENUNCIA A LA CALIDAD DE AFILIADO.

El Art. 99 LSC, para renunciar a la calidad de afiliado a un sindicato se deberá presentar por escrito a la junta directiva correspondiente; y el miembro de ésta que la reciba entregará al interesado constancia del día y hora de la presentación. Art. 253 CT.

El inciso 2º del art. 99 LSC, RENUNCIA AL SINDICATO; manifiesta que la renuncia surtirá efectos, desde el momento en que fuere presentada, sin la aceptación del miembro que ya no quiere pertenecer al sindicato. Art. 253 inciso 2º CT.

El inciso 3º del artículo en análisis establece que la renuncia presentada, será comunicada por la junta directiva a la Administración, dentro de diez días siguientes al de su presentación. Cuando el propio trabajador renunciante exhiba constancia de la renuncia a la calidad de afiliado al sindicato, deberá cesarse la retención de la cuota sindical. Art. 254 inciso 1º CT.

Asimismo la Ley de Servicio Civil, en el inciso 4º del art. 99, establece que el trabajador que renuncie podrá acudir a la sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a exponer su caso, en la situación que junta directiva se negare a recibir la renuncia o a entregar la constancia referida. La sección citará con señalamiento de día y hora a los representantes legales del sindicato, con el propósito de notificarles la

decisión del trabajador de renunciar como miembro del mismo. De la diligencia realizada se levantará acta, la cual firmará el trabajador renunciante si estuviere presente, y el directivo sindical que compareciere. Además se hará constar en el acta, si no pudieren o no quisieren firmar los comparecientes, so pena de nulidad. Art. 254 inciso 2º CT.

La certificación del acta que levante la sección, hará las veces de la constancia que ha renunciado a la calidad de afiliado del sindicato.

Por último el art. 99 LSC, DE LA RENUNCIA A LA CALIDAD DE AFILIADO; señala que cuando los representantes legales no comparecieren a la primera citación, se les hará nueva cita, y si a ésta no comparecieren, la sección levantará acta haciendo constar esta circunstancia, y la renuncia producirá todos sus efectos a partir de la fecha de la comparecencia del trabajador, por lo que la sección comunicará inmediatamente a la junta directiva del sindicato y a la institución en la que preste sus servicios, para que *cesen los descuentos de las cuotas sindicales*.

4.15. EXPULSION DE UN MIEMBRO DEL SINDICATO.

El Art. 100 LSC, se pronuncia al respecto, al señalar junta directiva deberá comunicar a su empleador, cuando el sindicato haya expulsado a uno de sus miembros, dentro de los diez días siguientes al de la expulsión; cuando el trabajador exhiba su constancia de haber sido expulsado del sindicato, deberá cesar la cuota sindical.

En cuanto a la fiscalización, en la Ley de Servicio Civil no se regula, ya que el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Economía no pueden

fiscalizar a los sindicatos del Estado, es por eso que el legislador dejó este vacío legal, dejando abierta la posición que quede a opción del Estado fiscalizar. Y si fiscaliza el Estado se convertiría en Juez y Parte a la vez. Ésta es la razón por la cual no se reguló lo planteado en el art.100 LSC, relacionado con el Art. 256 CT.

4.16. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

Éste apartado no lo regula la Ley de Servicio Civil, por lo que es necesario definir que es una Federación y Confederación, cabe señalar que aunque no se regulen estas organizaciones en la citada ley, se regulan en el art. 5 del Convenio 87 de la OIT, Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación el cual reza: “*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*” y en el Código de Trabajo a partir del artículo 257 al 263. No obstante que este derecho no se establezca en la Ley de Servicio Civil, los sindicatos de trabajadores públicos pueden formar federaciones y confederaciones de acuerdo al art. 5 del Convenio 87 de la OIT, Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación.

Una Federación es la organización constituida por cinco o más sindicatos de trabajadores, o tres o más de patronos. La Confederación es la organización constituida por tres o más federaciones sindicales de trabajadores o de patronos. Tienen derecho a que se les conceda la personería jurídica. Art. 257 CT.

4.17. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Art. 101 LSC, el contrato colectivo de trabajo tiene por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos colectivos de trabajo en las distintas dependencias de las Instituciones Públicas y los derechos y obligaciones de las partes contratantes.

En este artículo no se involucra a la Convención Colectiva de Trabajo, tal como lo hace el art. 288 al 294 CT. Porque la convención colectiva de trabajo requiere un sindicato de patronos y en el Estado no se puede dar, tampoco se puede celebrar un Contrato-Ley, Art. 295 al 301 CT., ya que en ningún momento se podría dar, ya que a esta fecha no se ha celebrado contrato colectivo en el Estado, en la vida práctica laboral, nunca se ha dado un contrato-ley por parte del Código de Trabajo en El Salvador, ni el Reglamento Interno de Trabajo, Art. 302 al 306 CT, puede celebrarse ya que se requiere que sea el patrón el promotor de la formación de sindicatos, y que por lo menos la empresa tenga al menos diez trabajadores.

El Art. 102 LSC, DE LA CONTRATACION COLECTIVA; se refiere a que la Contratación Colectiva debe ajustarse a los principios y garantías constitucionales y al marco normativo general establecido en las leyes. La existencia legal de la contratación colectiva se encuentra regulada en el Art. 39 Cn.

El Art. 103 LSC, DE LA COMISION NEGOCIADORA; la Junta Directiva podrá elegir, de entre sus miembros, una comisión negociadora y suscriptora del contrato colectivo y en su caso si hubiesen dos o más sindicatos en la misma institución, y ninguno de ellos cumpliera el porcentaje del cincuenta y uno por ciento, éstos podrán coaligarse con el fin de cumplir

dicho porcentaje, en cuyo caso la institución pública estará obligada a negociar y celebrar contrato colectivo con los sindicatos coaligados, si éstos conjuntamente los pidieran. Art. 274 CT.

El Art. 104 LSC, REPRESENTACION DE LA INSTITUCION PUBLICA; *la ejercerá el titular de la misma* o los representantes que éste designe, siendo responsables de conducir la negociación. Cuando la Constitución en su Art. 193 en su numeral primero expresa que corresponde al Fiscal General de la República, defender los intereses del Estado. Y sabemos que Negociar un Contrato Colectivo es de importancia ya que lo pactado en el contrato puede afectar los intereses del Estado. Tendríamos que hacernos la pregunta si el contrato colectivo de trabajo adolecería de nulidad por faltar la firma del Fiscal General de la República.

Pero el artículo en mención estipula que sólo basta la firma del titular de la Institución y el Representante Sindical para dar por celebrado el contrato colectivo de trabajo.

El Art. 105 LSC, establece que las partes negociadoras de un contrato colectivo pueden nombrar hasta cuatro asesores como máximo, quienes intervendrán con derecho a voz en la negociación. Art. 274 inciso 2º CT, aquí se establece las directivas de los sindicatos podrán nombrar uno o más apoderados, para llevar a cabo la negociación.

El Art. 106 LSC, NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO; expresa que la Institución Pública será la obligada a negociar y celebrar contrato colectivo con el sindicato, al que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los servidores públicos de la institución cuando éste así lo solicite. Art. 271 inciso 1º CT.

Cuando haya dos o más sindicatos en la misma institución, y ninguno de ellos cumpliera el porcentaje del cincuenta y uno por ciento, éstos podrán coaligarse con el fin de cumplir dicho porcentaje, en cuyo caso la institución pública estará obligada a negociar y celebrar contrato colectivo con los sindicatos coaligados, si éstos conjuntamente los pidieran.

En este inciso 2º del Art. 106 LSC, NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO; nos encontramos ante tres problemáticas para negociar el contrato colectivo de trabajo: 1º Que los sindicatos no llenen el requisito del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la Institución, para no dejarlos celebrar el contrato colectivo de trabajo, 2º Podría suceder que un sindicato sea titular y el otro no, pero podrían coligarse para celebrar contrato colectivo de trabajo, 3º Teniendo uno de los sindicatos la titularidad, sólo este podría celebrar el contrato colectivo de trabajo.

El Art. 107 LSC, DE LA EXISTENCIA DE UN SOLO CONTRATO COLECTIVO; puntualiza que por cada Institución Pública sólo podrá haber un contrato colectivo de trabajo, cuyas normas le serán aplicables a todos los servidores de la institución de que se trate, *aunque no pertenezcan al sindicato o sindicatos contratantes*, igualmente le serán aplicables a los servidores públicos que ingresen a la Institución, durante la vigencia del contrato. Inciso 4º del Art. 272 CT.

A lo estipulado en el artículo 107 LSC, la Doctrina lo llama *Ley de la Empresa*, esto se aplica a todo trabajador sin distinción alguna, es un principio constitucional expuesto en el art. 39 Cn.

El inciso 2º del Art. 107 LSC, es el Art. 276 inciso 1º del Código de Trabajo, implica que el plazo del contrato colectivo es de 3 años en la Ley de Servicio Civil, mientras que para el Código de Trabajo es de 1 a 3 años.

En el caso del Contrato Colectivo en la Ley de Servicio Civil sólo se puede pedir la revisión del Contrato. En el Código de Trabajo se puede pedir la celebración de un nuevo contrato colectivo de trabajo.

El inciso 3º del Art. 107 LSC, no se encuentra en el Código de Trabajo, ya que es una normativa novedosa, que se encuentra también regulada en el Art. 47 inciso 7º Cn. En este inciso se restringe la vigencia del contrato colectivo, condicionándolo a dar comienzo, junto con el año fiscal, lo que más que ser novedoso llega hasta a ser peligroso para este tipo de sindicatos.

El inciso último del art. 107 LSC, EFECTOS DEL CONTRATO; es el inciso 2º del Art. 276, referido a los efectos del contrato, prorrogándolos mientras duren las negociaciones del nuevo contrato colectivo.

El Art. 108 LSC, expresa que la negociación colectiva regulada por la Ley de Servicio Civil comprenderá todos los aspectos que integren la relación de servidor público, tanto las de contenido salarial, como las relativas a las demás condiciones de trabajo, como las siguientes:

- a) Las condiciones laborales;
- b) La retribución de los trabajadores sobre la base de eficiencia, eficacia, productividad, calidad y economía;
- c) El establecimiento de las necesidades de capacitación relativas al desarrollo de las funciones propias de la Institución; y,

d) La formación de comisiones mixtas entre representantes de las instituciones públicas y los sindicatos.

En todo caso, no podrá constituir objeto de negociación las decisiones de la Administración Pública que afecten sus potestades de organización, al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los funcionarios públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas

Esto no se encuentra en el Código de Trabajo, ya que es una limitante al contrato colectivo de trabajo, además es una disposición contraria a la Libertad de Negociación Colectiva, ya que abarca aspectos que no se pueden discutir en contra del Convenio 98 de la OIT como la calidad del trabajador.

El Art. 109 LSC, CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO estipula todo lo que el contrato colectivo debe contener:

- a) Lugar y fecha de su otorgamiento;
- b) Nombres completos y generales de quienes lo suscriben y expresión de la calidad en que actúan;
- c) La fecha en que entrará en vigor;
- d) Las condiciones generales de trabajo;
- e) Cláusulas que determinen los derechos y obligaciones de las partes contratantes; sin perjuicio de lo establecido en el ordenamiento jurídico;
- f) Cláusulas que garanticen la ejecución o eficacia del contrato;
- g) Las demás estipulaciones en que convengan las partes contratantes, de conformidad con el artículo anterior; y,

h) Las otras condiciones que las partes convengan y que no contengan una afectación al equilibrio del Presupuesto General del Estado, de tal manera de no afectar la prestación y la calidad de los servicios públicos.

Es necesario mencionar que ésta disposición, es el mismo Art. 275 CT, con algunas modificaciones entre las cuales encontramos que al literal c) del Art. 109 LSC.

El legislador elimino la palabra duración, el literal d) también fue modificado, al literal e) se le agrego la frase “sin perjuicio de lo establecido en el ordenamiento jurídico”, al literal g) también se le agrego, de conformidad al art. 108 LSC, y por último el literal h) es nuevo ya que prohíbe pedir mejoras económicas y es una limitante en el Contrato Colectivo de Trabajo.

El Art. 110 LSC, DE LA PROHIBICION DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION; expone que se prohíbe toda clausula de exclusión en el contrato colectivo, ésta disposición es la primera parte del Art. 277 CT. Está disposición prohíbe limitar el libre ejercicio de asociación.

Es necesario explicar las clases de clausulas de exclusión, 1º Por ingreso, es aquella que establece que ningún trabajador puede ingresar a una empresa si no pertenece al sindicato de la misma, 2º Por Separación, esta manifiesta que ningún trabajador que deje de pertenecer a un sindicato, puede seguir laborando en la empresa. Esto también lo regula el Art. 47 inciso 5º parte final Cn.

También hay clausulas de Preferencia Sindical, indican que el patrono puede preferir a un trabajador que pertenece al sindicato y no a otro, éstas

clausulas están prohibidas por el Art. 47 inciso 5º parte final Cn, Art. 277 CT, pero las Cláusulas de preferencia son válidas en El Salvador.

El Art. 111 LSC, DEL REQUISITO DE CONSTAR POR ESCRITO EL CONTRATO COLECTIVO; es el mismo Art. 278 CT, estableciéndose que el contrato colectivo de trabajo deberá constar por escrito, debidamente firmado y sellado en tantos ejemplares como contratantes haya, más uno.

Además se menciona que dentro de treinta días siguientes al de la celebración del contrato colectivo de trabajo, cualquiera de las partes (Institución – Sindicato), presentará los ejemplares a la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que el contrato se inscriba en el Registro que al efecto llevará dicho Ministerio, siempre actuando conforme a la Ley de Servicio Civil.

El Art. 112 LSC, CALIFICACION DE LOS REQUISITOS DE FORMA Y CAPACIDAD DE LOS CONTRATANTES; establece que es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los cinco días siguientes a la presentación del contrato, calificará los requisitos de forma y la capacidad de los contratantes. Si no encontrare contravenciones a las leyes, verificará la inscripción inmediatamente; en caso contrario, devolverá a los interesados los ejemplares del contrato, con las observaciones pertinentes. Art. 279 inciso 1º CT.

El inciso 2º del Art. 112 LSC, expresa que cuando se negare una inscripción y cualquiera de las partes lo considerare indebido, podrá recurrir jerárquicamente (Recurso de Revocatoria), para ante el Director General de Trabajo, el plazo para recurrir es dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la denegatoria. El Director podrá confirmar, modificar o

revocar, según sea el caso y ordenar la inscripción en caso de ser procedente. Art. 279 Inciso 2º CT., con la diferencia que en éste artículo se regula que contra la resolución del Director no habrá recurso.

El Art. 112 inciso último LSC, LAS CLAUSULAS QUE SE TIENEN POR NO ESCRITAS; dice que si se hizo la calificación de los requisitos de forma y la capacidad de los contratantes, se inscribiere un contrato colectivo que contenga cláusulas contrarias al ordenamiento jurídico aplicable o que violen los derechos consagrados por la Ley de Servicio Civil a favor de los trabajadores, dichas cláusulas se tendrán por no escritas. Art. 279 inciso último del Código de Trabajo.

El Art. 113 LSC, DE LOS EJEMPLARES DEL CONTRATO; es el mismo Art. 280 CT., ya que los dos se refieren a que en cada uno de los ejemplares del contrato se anotará la hora y fecha del registro, el libro, número y folio en que aparece el asiento. Se devolverá un ejemplar a cada contratante y se conservará uno en el archivo de la sección.

El Art. 114 LSC, es el mismo Art. 281 CT., ya que regulan la existencia del contrato colectivo de trabajo, el cual solo puede probarse por medio del documento respectivo debidamente inscrito, o mediante la certificación de la inscripción extendida por el departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Art. 115 LSC, DE LA ENVOLTURA PROTECTORA; regula lo mismo que el Art. 282 CT, refiriéndose a que la disolución del sindicato no afectará las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo. Aquí claramente se encuentra la figura que la Doctrina llama

envoltura protectora, ya que las cláusulas colectivas se unen a cada contrato individual de trabajo.

El Art. 116 LSC, TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO; expresa que termina el contrato colectivo por:

- a) Por mutuo consentimiento de las partes, siempre que se hayan llenado los mismos requisitos que para su celebración;
- b) Por imposibilidad jurídica de que subsista el contrato; y,
- c) Por las demás causas establecidas en el contrato.

Este artículo se asemeja al Art. 283 CT., con la diferencia que en la Ley de Servicio Civil, la letra b) y c) son las letras d) y e) respectivamente. Y las letras b), c) y ch) del Art. 283 CT., no se regularon en el 116 LSC, porque hablan de la quiebra o concurso del patrono, es decir están referidas a la empresa, por lo que el legislador no tomo en cuenta el cierre de la institución estatal.

El Art. 117 LSC, DE LA DISOLUCION DEL SINDICATO; regula lo mismo del Art. 285 CT. el contrato colectivo de trabajo también termina por la disolución del sindicato que lo hubiere celebrado; pero esa terminación no tendrá lugar, si en la institución pública hubieren afiliados a otro u otros sindicatos, y uno de éstos hubiese adquirido, por lo menos el cincuenta y uno por ciento del total de los servidores de la institución, con tal de que, además esa asociación mayoritaria acordare en sesión de asamblea extraordinaria, asumir los derechos y obligaciones del contrato colectivo mencionado. Aquí surge algo novedoso y es que éste artículo nos remite al Art. 625 Código de Trabajo, que habla de publicar avisos en el Diario Oficial y en otro cualquier periódico de circulación general en el país, por tres veces consecutivas, dando a conocer la suspensión o disolución y su causa.

En el caso que se coaliguen dos o más sindicatos en la misma institución, la disolución de cualquiera de los sindicatos contratantes no produce la terminación del contrato, ya que el sindicato subsistente conservará sus derechos y obligaciones emanados de dicho contrato, sólo responderá de las obligaciones del sindicato o sindicatos disueltos, cuando las hubiese tomado llenando las formalidades y requisitos antes indicados.

El Art. 118 LSC, es el Art. 285 en el Código de Trabajo, regula que al terminar el contrato colectivo de trabajo, cualquiera de las partes deberá avisar oportunamente al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la cancelación en el correspondiente registro.

El Art. 286 CT., no se regula en la Ley de Servicio Civil, ya que habla de las obligaciones del patrono derivadas de un contrato colectivo de trabajo y que deberán ser satisfechas en primer lugar con el patrimonio de la empresa o establecimiento en que rija dicho contrato.

El Art. 119 LSC, desarrolla que sucederá si en el Contrato colectivo entra a conocer el Ministerio de Hacienda, señalando quince días hábiles para responder, después de las firmas del contrato.

Se somete a conocer el Ministerio de Hacienda, éste emite su opinión en un plazo máximo de noventa días, sometiéndose a lo que estipula el Art. 226 Cn, que se refiere al presupuesto nacional.

Si hay una respuesta negativa se extenderá el plazo del contrato colectivo anterior, si existiere. En todo caso se abrirá de nuevo a negociación, en ningún caso podrán vulnerar el Art. 228 Cn, aquí nos encontramos a una limitante a la Negociación del Contrato Colectivo de

Trabajo, ya que no se pueden comprometer las finanzas del Estado, o sea negociación bajo un techo económico.

El inciso último de éste articulado es el Art. 287 inciso final CT., expresando que la Institución que celebre dicho contrato está obligada a comunicar el texto del mismo a la Corte de Cuentas de la República.

4.18. CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.

La convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre un sindicato de patronos y un sindicato de patronos. Esta organización sindical no se regula en la Ley de Servicio Civil, ya que el Estado no puede formar sindicatos, por ser una persona jurídica. Pero sí se regula en el Código de Trabajo a partir del Art. 288 al 284 CT.

4.19. CONTRATO-LEY.

Este tiene por objeto uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, los patronos y las asociaciones profesionales podrán pedir al Director general de trabajo, que las disposiciones comunes contenidas en la mayoría de los contratos colectivos y convenciones colectivas de trabajo, vigentes en empresas dedicadas a una misma actividad económica, sean elevadas a la categoría de obligatoria observancia para todos los patronos y trabajadores dedicados a esa misma determinada actividad económica. En la Ley de Servicio Civil, tampoco se regula ésta organización sindical. Porque en el sector Estatal no hay convenciones colectivas de trabajo y en la vida practica laboral, no se ha dado un contrato ley por parte del Código de Trabajo. Se regula del Art. 295 al 301 CT.

4.20. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

Para celebrar un Reglamento Interno de Trabajo, es necesario que el patrono sea el promotor de la formación de sindicatos y que por lo menos la empresa posea 10 o más trabajadores de modo permanente. No se regula en la Ley de Servicio Civil, pero sí en el Código de Trabajo del Art. 302 al 306 CT.

4.21. CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

El Art. 120 LSC, DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO; es el Art. 467 CT., expresando que los conflictos colectivos de trabajo son:

- a) Jurídicos o de Derecho.
- b) Económicos o de Intereses.

El Art. 121 LSC, DEFINICION DE CONFLICTO COLECTIVO; considera los conflictos colectivos jurídicos o de Derecho, todos los que se originan como consecuencia del incumplimiento o interpretación de un Contrato colectivo de trabajo. Art. 468 CT, con la diferencia que el legislador no incluyó la convención colectiva de trabajo y los conflictos que persiguen el cumplimiento de la ley o de un reglamento interno de trabajo, siempre que en cualquiera de estos casos se encuentre afectada una colectividad de trabajadores, por los motivos antes expuestos.

El Art. 122 LSC, DEFINICION DE CONFLICTO COLECTIVO ECONOMICO O DE INTERES; define a los Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses, a los que se originan de la negociación de las condiciones generales y especiales de la prestación de servicios de parte de los servidores públicos para con las instituciones de las que dependan. Art.

469 CT., la diferencia que tiene es que la definición es distinta por ser Sindicatos del Estado.

El Art. 123 LSC, QUIENES PUEDEN SER PARTE DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS; establece que sólo pueden ser parte en los conflictos colectivos, el sindicato mayoritario o coligación de sindicatos en su caso y la Institución pública correspondiente. Art. 470 CT, la diferencia está en que el legislador no incluyó a los trabajadores no sindicalizados.

4.21.1. Conflictos De Carácter Jurídico.

El Art. 124 LSC, QUIEN CONOCE EN LOS CONFLICTOS DE CARÁCTER JURIDICO; establece que son competentes para conocer de los conflictos colectivos de carácter jurídico contra el Estado, las Cámaras de lo laboral de la ciudad de San Salvador; Asimismo dice que en el caso de los Municipios serán los jueces con competencia en materia laboral de la respectiva jurisdicción, siendo esta última parte inconstitucional, ya que se le da competencia a los jueces de lo laboral sobre conflictos del Estado, cuando el Art. 184 Cn, expresa *“Las Cámaras de Segunda Instancia de la capital, de acuerdo a la materia, conocerán en primera instancia de los juicios **contra el Estado**; y en segunda instancia conocerá la respectiva Sala de la Corte Suprema de Justicia.”*

El inciso 2 ° del Art. 124 LSC, DE LA PARTE INTERESADA EN UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER JURIDICO; la parte interesada en promover el conflicto colectivo de carácter jurídico, presentará a la Cámara o juez respectivo su demanda en duplicado en la que expondrá todas las razones que tuviere para alegar el incumplimiento o interpretación errónea del contrato colectivo de trabajo, la demanda deberá reunir los

requisitos que establece el Código de Trabajo en su artículo 379, en lo que fuere aplicable.

Ya se dejó en claro que no se puede demandar al Estado ante un juez en competencia de lo laboral, porque sucedería lo dispuesto en el Art. 184 Cn. Como podrá notarse además de invoca el Art. 379 CT, que se refiere a los requisitos de la demanda a interponer en materia laboral. Art. 471 CT.

Cuando se admita la demanda, tal como lo estipula el Art. 125 LSC, el tribunal correspondiente emplazará a la otra parte (titular de la institución), entregándole copia de la misma para que la conteste dentro de los cinco días siguientes al del emplazamiento.

A la hora de contestar la demanda se deberá expresar las razones que tuviere para afirmar que está cumpliendo o interpretando correctamente el contrato colectivo. Art. 472 CT.

El Art. 126 LSC, TRAMITACION DEL CONFLICTO; transcurrido el término del emplazamiento sin que el demandado conteste la demanda, el conflicto se tramitará sin su intervención. Sin embargo, podrá apersonarse posteriormente sin hacerlo retroceder. Art. 473 CT.

El Art. 127 LSC, APERTURA A PRUEBA; estipula que contestada la demanda o transcurrido el término del emplazamiento, el tribunal respectivo abrirá a pruebas por diez días, *sólo si se tratare del cumplimiento del contrato*.

Cuando el término probatorio haya vencido, con el mérito de la prueba el tribunal fallará, dentro de cinco días, ordenando en su caso, que se cumpla

con la clausula o clausulas infringidas dentro del plazo que el tribunal estime conveniente, sin que exceda treinta días a la notificación.

En este articulado hay cosas novedosas que en el Art. 474 CT., no se regulan, cuando en los casos en que sea necesario realizar *algún procedimiento para la obtención de una prestación o servicio*, esto nos remite al Art. 119 LSC, donde se establece que se mandará a oír la opinión del Ministerio de Hacienda, el cumplimiento del contrato quedará supeditado al o los plazos indicados en la ley o leyes respectivas que al efecto regulen dicha situación; sin perjuicio de la responsabilidad en la que incurriese el servidor público por la demora injustificada del requerimiento del trámite correspondiente. Asimismo se cambia las palabras normas por clausulas, juez por tribunal, el término para que el juez falle en el Código de Trabajo es de cinco días, mientras que en el Art. 127 LSC, es lo que el tribunal estime conveniente sin exceder de los treinta días a la notificación.

El Art. 128 LSC, CONFLICTOS DE MERA INTERPRETACION; nos dice que cuando el conflicto se deba a la mera interpretación de una norma o normas contenidas en el contrato colectivo de trabajo, el tribunal fallará, dentro de los cinco días siguientes al de la contestación de la demanda o de transcurrido el término del emplazamiento, declarando la correcta interpretación. De ser pertinente, el tribunal señalará la forma y oportunidad en que deben cumplirse la norma o normas interpretadas. Art. 475 CT.

En la Ley de Servicio Civil, no se establece ningún apartado donde se regule la Ejecución de la Sentencia y su cumplimiento, tal como lo hace el Código de Trabajo del Art. 476 al 479.

4.21.2. Procedimiento en los conflictos colectivos económicos o de intereses, de las etapas.

Al respecto el Art. 129 LSC, establece que los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses, se desarrollarán conforme a las etapas siguientes:

- a) La del trato directo
- b) La de Conciliación, y
- c) La de Arbitraje, siendo esta etapa obligatoria.

No se regula la huelga en base a los artículos 48 Cn, 221 Cn y 53 literal i) de la Ley de Servicio Civil.

4.21.2.1. Del trato directo.

Es de aclarar que en ésta etapa el competente para conocer es el Tribunal de Servicio Civil, no el Director General de Trabajo como en el Código de Trabajo.

El Art. 130 LSC, DEL PLIEGO DE PETICIONES; cuando se trate de la celebración o revisión de un contrato colectivo de trabajo, la solicitud, que se denominará pliego de peticiones, deberá ser formulada por escrito y se acompañará de dos ejemplares del proyecto de contrato y certificación del punto de acta de la sesión donde se haya aprobado dicho proyecto. Art. 481 CT., con la diferencia que se regula la Convención Colectiva de Trabajo en el mismo.

El Art. 131 LSC, CONTENIDO DEL PLIEGO DE PETICIONES; establece lo que debe contener la solicitud (Pliego de Peticiones), es decir:

- a) Designación de la parte requerida;
- b) Designación de la parte requirente;
- c) Los nombres de las personas encargadas de la negociación, de conformidad a los Arts. 100 y 101 de esta ley; en éste literal no se entiende que quiso decir el legislador cuando cita los artículos 100 y 101, ya que el primero se refiere a la expulsión de uno de los miembros del sindicato, y el segundo se refiere a la regulación y el objeto que tiene el Contrato Colectivo de Trabajo. Se deduce que quizás quiso referirse a los Arts. 103 y 104 LSC.
- d) Una breve relación de los fundamentos sociales, jurídicos, económicos y técnicos en los que se base el pliego de peticiones.

Este artículo está en el Código de Trabajo en su Art. 482 CT., redactado de otra manera en sus literales.

El Art. 132 LSC, CERTIFICACION AL PIE DE LA SOLICITUD; expresa que la solicitud y copia del Pliego de Posiciones, el proyecto y la certificación del punto de acta de la sesión, deberán ser dirigidos al Tribunal de Servicio Civil, quien certificará al pie de la solicitud y su copia, el día y hora de la presentación. Se reservará la copia y el original lo hará llegar, sin pérdida de tiempo, a la parte a quien va dirigida. Art. 483 CT., la diferencia radica en que la solicitud va dirigida al Director General de Trabajo.

Éste articulado nos remite al Art. 9 LSC, NOMBRAMIENTO DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL; el Tribunal de Servicio Civil, sus miembros propietarios como suplentes, serán nombrados por el Poder Legislativo,

Poder Ejecutivo en Consejo de Ministros y el Poder Judicial, por lo que nos encontramos ante la problemática que el Estado se vuelve Juez y Parte.

Art. 133 LSC, DEL ACUERDO DE LAS SESIONES DE NEGOCIACION; manifiesta que presentada la solicitud y el proyecto dicho, la parte a quien se dirige, dentro de setenta y dos horas de recibida, deberá reunirse con la parte solicitante para determinar el lugar, fecha y hora en que se llevarán a cabo las sesiones de negociación. Art. 484 CT, con la diferencia que son veinticuatro horas para reunirse con la parte solicitante.

Art. 134 LSC, si las partes no se reúnen o ponen de acuerdo, para determinar el lugar, fecha y hora en que se llevarán a cabo las sesiones de negociación, cualquiera de ellas lo hará saber al Tribunal de Servicio Civil, quien previa audiencia con las partes, determinará el lugar, fecha y hora en que se efectuarán las sesiones. Art. 485 CT.

Art. 135 LSC, DE LA PROCURACION DEL ACUERDO DIRECTO; se establece que en las reuniones de negociación se procurará llegar a un acuerdo directo sobre el proyecto del contrato. Las sesiones se llevarán a cabo durante veinte días hábiles, contados a partir del siguiente día a aquel en que la Institución hubiese recibido el Pliego de Peticiones. Art. 485 CT.

El Art. 136 LSC, DEL ACUERDO DE LA NEGOCIACION DIRECTA; siempre que en la negociación directa las partes llegaren a un acuerdo sobre el proyecto del contrato colectivo de trabajo, se someterá a la aprobación de la respectiva asamblea sindical y a la opinión favorable del Ministerio de Hacienda, de acuerdo al Art. 119 LSC, Art. 487 inciso 1º, con la diferencia que no es necesaria la opinión favorable del Ministerio de Hacienda.

Cuando el contrato sea aprobado, se firmará por las partes, seguidamente se harán los trámites de inscripción en el registro correspondiente, dándose por terminado el conflicto.

Si el acuerdo fuere parcial, en el caso que no hubiere acuerdo, se harán constar en acta los puntos sobre los que hubo acuerdo, especificándose, a su vez, aquellos en que no los hubo. El acta será extendida en duplicado.

Inmediatamente, cualquiera de las partes podrá solicitar al Tribunal de Servicio Civil, que inicie la etapa de Conciliación, la solicitud deberá ser acompañada del acta mencionada. Art. 487 inciso final CT.

El Art. 137 LSC, FUNDAMENTACION DE LA NEGATIVA A ENTRAR EN NEGOCIACION; expone el caso cuando la parte a quien se presente una solicitud de negociación de un contrato colectivo de trabajo se niegue a entrar en negociaciones, deberá comunicar su negativa al peticionario, expresando los motivos en que la funda, dentro de los diez días siguientes al de su recibo. Art. 488 inciso 1º CT.

La comunicación se hará en original y copia por conducto del Tribunal de Servicio Civil, quien certificará al pie de éstas, la hora y fecha de presentación, haciendo llegar el original a la parte a quien va dirigida y la copia se agregará al expediente respectivo. Art. 488 inciso 2º CT.

Cuando la negativa se fundare en la falta de titularidad del solicitante o en cualquier otra causa, el Tribunal de Servicio Civil, mandará a oír a la otra parte por el término de tres días, como acto previo.

Habiendo transcurrido el término se abrirá a prueba por el plazo de tres días hábiles, debiendo pronunciar el Tribunal la resolución correspondiente en el término de dos días hábiles.

Teniéndose por cierta la negativa alegada, el conflicto se dará por terminado, la resolución del Tribunal de Servicio Civil admitirá recurso de revocatoria para ante el mismo tribunal, se deberá interponer de conformidad al Art. 426 Pr. C., en caso contrario se continuará con el trato directo.

No podrá exceder la etapa de trato directo de veinte días hábiles, excepto que las partes acuerden su prórroga. Al vencer éste período, cualquiera de las partes podrá pedir al Tribunal de Servicio Civil que se inicie la etapa de Conciliación.

Los incisos 3º, 4º y 5º del artículo en referencia están el Art. 491 CT., con la diferencia que no se admite recurso de revocatoria, y hay plazo para saber si se prueban los extremos de la negativa alegada, lo cual abarca tres días hábiles.

4.21.2.2. De la Conciliación.

El Art. 138 LSC, DE LA CONCILIACION EN EL CONFLICTO; expone que al recibir la solicitud de conciliación, el Presidente del Tribunal de Servicio Civil inmediatamente, si decidiere no intervenir como tal, designará un conciliador, para que dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes cite a las partes en conflicto a efecto que acuerden el horario para celebrar las reuniones de conciliación y para que nombren a las personas que las hayan de representar, en su caso, y asesorarlas; en caso de desacuerdo o de

inasistencia, el Tribunal de Servicio Civil hará los señalamientos de día y hora respectivos.

Además del conciliador, en reuniones en que tengan que abordarse asuntos importantes o de difícil solución, podrán participar uno o más conciliadores nombrados por el Tribunal de Servicio Civil. Art. 492 CT., con la diferencia que en el inciso último parte final los conciliadores son nombrados por el “Órgano” Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social.

El Art. 139 LSC, DEL MODERADOR EN EL CONFLICTO; dice que el conciliador debe moderar el comportamiento de los interesados y procurar avenirlos, proponiéndoles sobre los distintos puntos de discordia las soluciones que a su juicio sean justas, equitativas, convenientes para las partes, siempre mandando a oír al Ministerio de Hacienda para que emita su opinión, encaminándose a armonizar los intereses de las Instituciones Públicas y el de sus trabajadores. Art. 493 CT., la diferencia es que no se manda a oír la opinión del Ministerio de Hacienda.

El Art. 140 LSC, el procedimiento de conciliación no estará sujeto a ninguna formalidad; en él no se admitirán acciones o métodos que puedan obstaculizar el avenimiento, debiendo en todo caso darse la mayor flexibilidad al trámite y a la negociación. Art. 494 CT., con la diferencia que se cambia la palabra sistemas por acciones y sólo es el primer inciso.

El Art. 141 LSC, DE LA CONCILIACION, PUNTOS A DISCUTIR; es claro en señalar que en la conciliación solo se negociarán los puntos en que no hubo acuerdo en la etapa de trato directo; salvo que las partes, de común acuerdo, decidan *modificar algún punto ya negociado*. Se efectuarán tantas reuniones como fueren necesarias y, resultando de ellas un avenimiento

total, si en la negociación directa las partes, llegaren a un acuerdo sobre el proyecto del contrato colectivo de trabajo, se someterá a la aprobación de la respectiva asamblea sindical y a la opinión favorable del Ministerio de Hacienda, aprobado que sea el contrato, será firmado por las partes, siguiéndose con los trámites de inscripción en el correspondiente registro, quedando así concluido el conflicto, de lo que se dejará constancia en el acta respectiva. Art. 495 CT., la diferencia es que en el Art. 141 LSC, se pueden modificar puntos ya negociados y de todo se dejará constancia en el acta respectiva.

El Art. 142 LSC, DURACION DE LA ETAPA DE CONCILIACION; establece que la etapa de conciliación tendrá una duración máxima de treinta días hábiles, contados a partir de la primera reunión que se celebre, excepto que las partes acuerden extenderlo (prórroga).

La etapa puede ser concluida por las siguientes causas:

- 1º) Cuando una de las partes manifiesta que no está dispuesta a conciliar; y,
- 2º) Cuando una de las partes deja de concurrir a dos reuniones conciliatorias.

Al concluir esta etapa, se levantará acta consignando la suspensión de la terminación de la etapa.

Éste artículo regula lo del Art. 496 CT., con la diferencia que la duración de la etapa de duración es de quince días y se termina la etapa cuando una de las partes no asiste a tres reuniones.

El Art. 143 LSC, DE LA DEVOLUCION DE LAS DILIGENCIAS; el conciliador devolverá las diligencias al Presidente del Tribunal de Servicio Civil, quien dictará resolución declarando que ha terminado la etapa de conciliación y se hará saber la providencia a las partes. Art. 497 CT.

No se encuentran en la Ley de Servicio Civil, los artículos 498 y 499 del Código de Trabajo, el primero concerniente a que dentro de veinticuatro horas siguiente a la notificación, si cualquiera de las partes decidiere someterlo a arbitraje, lo comunicará al Director de Trabajo, y el segundo se refiere a la manifestación de la parte que promovió el conflicto, no fuere el propósito de someterlo a árbitros, sino el de declarar la huelga o paro.

Como ya es sabido que la huelga no procede en el Estado amparándonos a lo prescrito en los artículos 48 Cn, 221 Cn y Art. 53 literal i) LSC. Y el paro tampoco ya que el Estado no puede formar sindicatos de patrono por ser una persona jurídica.

4.21.2.3. Del Arbitraje.

Dentro de los Arts. 500 al 514 del Código de Trabajo está regulado el Arbitraje como forma de solución de conflictos, al igual que 144 al 158 de La Ley de Servicio Civil regulando el mismo tipo de medio de solución a conflictos con las siguientes variantes.

El Art. 144 LSC, CASOS EN LOS QUE PROCEDE EL ARBITRAJE; establece en qué casos procede el arbitraje, una vez terminada la etapa conciliatoria, con respecto al art. 500 CT. regula prácticamente la misma situación; estos artículos difieren solamente en su forma de redacción.

De acuerdo con el Art. 145 LSC, DEL ARBITRADOR; regula la designación de un arbitrador, dentro de un plazo de setenta y dos horas y que será comunicado al Presidente del Tribunal de Servicio Civil; en este punto difiere con el Art. 501 CT. ya que en esta disposición se habla del Director General de Trabajo; según el Art. 145 LSC, una vez designados los arbitradores, estos serán citados por El Tribunal de Servicio Civil para ser juramentados dentro de un plazo de cuarenta y ocho horas, esta situación difiere con respecto a lo establecido en el Art. 501 CT., ya que el plazo que este regula es de veinticuatro horas. En total serán tres los arbitradores uno por cada parte y el tercero elegido por el Presidente del Tribunal de Servicio Civil, quien será el Presidente del tribunal Arbitrador.

El Art. 146 LSC, PERFIL DE LOS ARBITROS; establece los requisitos que los árbitros deben de poseer para ejercer el cargo, dentro de los cuales podemos mencionar:

- ✓ Ser salvadoreños.
- ✓ Mayores de treinta y cinco años.
- ✓ Con título universitario.
- ✓ Que goce pleno de sus derechos civiles y políticos

El artículo antes mencionado difiere con el Art. 502 CT ya que este no regula el título universitario solamente que pueda leer y escribir como requisito, además establece el Código de Trabajo que el árbitro tiene que ser mayor de veinticuatro años a deferencia de los treinta y cinco que establece La Ley de Servicio Civil.

El Art. 147 LSC, establece quienes no pueden ser miembros del Tribunal de Arbitraje, los cuales pueden ser:

- a. Las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en las etapas de trato directo o de conciliación;
- b. Toda persona ligada a cualquiera de las partes, como sus directivos, servidores públicos, representantes, asesores, apoderados o abogados permanentes.

En relación al Art. 503 CT difiere en el literal “b)” ya que este artículo toma en cuenta los conceptos de Socios y Afiliados, además este artículo habla también de los empleadores (patronos) cosa que la Ley del Servicio Civil no retoma.

De acuerdo con el Art. 148 LSC, RECUSACION DE LOS ARBITROS; los árbitros podrán ser recusados en un plazo de cuarenta y ocho horas y ante el Presidente del Tribunal de Servicio Civil, hay que tomar en cuenta que la resolución que se dé como consecuencia de la recusación puede admitir el recurso de revocatoria, según el Art. 426 Pr. C. según el Art 504 CT. Los árbitros si podrán ser recusados ante el Director General de Trabajo, pero la resolución que este emita no admitirá ningún recurso.

El Art. 149 LSC, CAUSAS DE RECUSACION; establece las causas por la que se puede recusar, las cuales son las siguientes:

- 1) No reunir los requisitos necesarios para ser miembro del Tribunal de Arbitraje o tener cualquiera de los impedimentos señalados en el Art.

- 2) Ser cónyuge o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de los representantes, funcionarios, concejales, directivos, asesores o apoderados.
- 3) Tener interés comprobado en el conflicto.

Este contexto está regulado en el Art. 505 CT. Y difiere bastante con respecto a lo regulado en la Ley de Servicio Civil, ya que el Art. 149 LSC regula en su numeral dos a los cónyuges como causa de recusación, cosa que no está regulado en el Código de Trabajo; también hay que tomar en cuenta que el que el literal dos del Art. 505 CT regula a los socios como una causa susceptible de recusación, mientras que La Ley de Servicio Civil habla de concejales.

En el Art. 505 CT., se regula también en su numeral tercero la enemistad por hechos determinados con las partes, como causa de recusación dicha circunstancia no está regulada en el Art. 149 de La Ley de Servicio Civil.

Según el Art. 150 LSC, DOCUMENTACION NECESARIA PARA LA CONCILIACION; trata sobre la documentación que se entregará al Presidente de Tribunal de Arbitraje, relaciona con las diligencias y procedimientos conciliatorios que anteriormente se realizaron, en este punto se tiene una diferencia con respecto al Art. 506 CT, ya que este regula que la documentación antes mencionada será enviada por el Director General de Trabajo, en cambio el Art. 150 LSC, establece que será el Presidente del Tribunal del Servicio Civil el encargado de entregar dicha documentación.

El Art. 151 LSC, DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE; establece la forma en que el Tribunal de Arbitraje debe proceder y sentenciar, en comparación

con el Art. 507 CT. es casi idéntico, la diferencia más evidente es que El Art. 151 LSC, DEL LAUDO ARBITRAL; regula el “Laudo Arbitra” situación que no está regulada en el Art. 507 CT.

El Art. 152 LSC, REFERENTE A LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE; regula la forma en que el Tribunal de Arbitraje debe actuar asiendo énfasis en la asistencia de todos sus miembros, en este punto dicho artículo regula que por inasistencia injustificada de alguno de los miembros, este perderá sus honorarios, situación distinta regula el Código de Trabajo en el Art. 508 ya que la inasistencia injustificada será sancionada con una multa de cien colones.

El Art. 153 LSC, CONCLUSION DEL CONFLICTO; es idéntico al Art. 509 CT la única diferencia que se puede encontrar es la cita que hace el Código de Trabajo del Art. 487 CT., también en el Art. 153 LSC tiene un segundo inciso el cual regula lo siguiente *“Aprobado que sea el contrato, será firmado por las partes, siguiéndose con los trámites de inscripción en el correspondiente registro, quedando así concluido el conflicto”*, cuestión que no está regulado en el Código de Trabajo en su Art. 509 CT.

El Art. 154 LSC, PRONUNCIACION DEL FALLO; regula la pronunciación del fallo, que se denomina “laudo arbitral”, este fallo debe ser pronunciado dentro de los treinta días siguientes contados a partir de la fecha de integración, y la cual debe ser firmada por todos los miembros, este articulo en comparación con el Art. 510 CT., son idénticos.

El Art. 155 LSC, en comparación al Art. 511 CT., es exactamente el mismo, y regula lo siguiente, “El laudo se notificará a las partes y no admitirá recurso alguno”.

El Art. 156 LSC, FIN DEL CONFLICTO COLECTIVO; establece que el laudo arbitral pone fin al conflicto colectivo, y tiene el carácter de contrato colectivo de trabajo si comparamos con el Art. 512 CT., se encuentra la diferencia que el laudo arbitral también pone fin al conflicto colectivo, pero este aparte de tener el carácter de contrato colectivo, también tiene el carácter de convención colectivo de trabajo, cosa que no está regulado en la disposición de la Ley de Servicio Civil.

El Art. 157 LSC, regula los auxilios y datos que el Tribunal de Servicio Civil y otras autoridades tienen que dar al Tribunal Arbitral; el Art. 513 CT, regula la misma situación con la diferencia que en este apartado se habla de los auxilios y datos que el Ministerio de Trabajo y otras autoridades deben de prestar al tribunal arbitral.

La única diferencia entre el Art. 158 LSC y el Art. 514 CT. radica en quien tiene que pagar los honorarios de los árbitros; ya que para el caso de la disposición de La Ley de Servicio Civil el encargado de hacerlo es el Tribunal de Servicio Civil, en cambio en la disposición del Código de Trabajo el obligado a hacerlo es El Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

CAPITULO V

ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO

Los capítulos anteriores de esta tesis versaron sobre los aspectos teóricos fundamentados en la bibliografía pertinente al tema de la sindicalización del sector público en El Salvador.

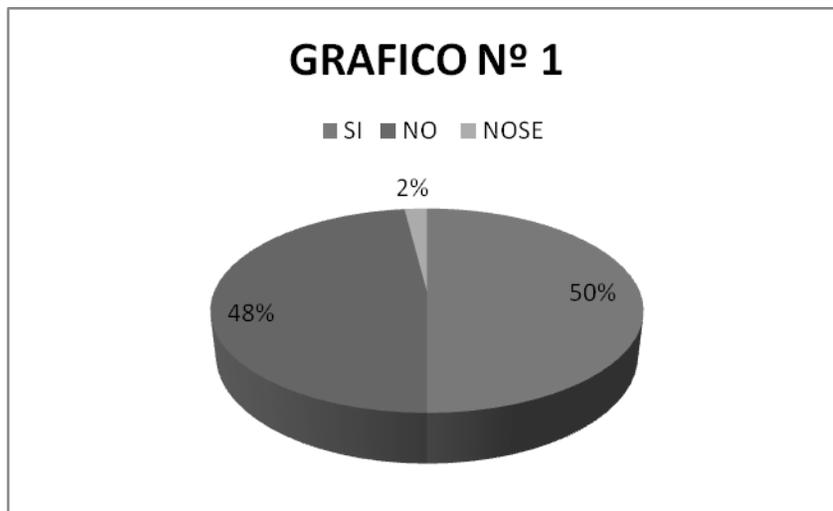
El propósito del presente capítulo es analizar los resultados del aspecto empírico del tema sustentado en una entrevista aplicada a una muestra selectiva de informantes clave integrada por empleados públicos.

Los resultados están organizados siguiendo el orden conforme fueron planteados en el instrumento de recolección de datos; los cuales se presentan a continuación

5.1. CONOCIMIENTO DE LAS REFORMAS A LA LEY DE SERVICIO CIVIL.

Un aspecto muy importante de la investigación era determinar si las personas conocen las reformas a la ley del servicio civil. Los resultados se presentan clasificados en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 1		
1. ¿Tiene conocimiento sobre las reformas a la ley de Servicio Civil, relacionadas a la sindicalización en el sector público?		
OPINION	Nº	%
SI	25	50%
NO	24	48%
NOSE	1	2%
TOTAL	50	100%

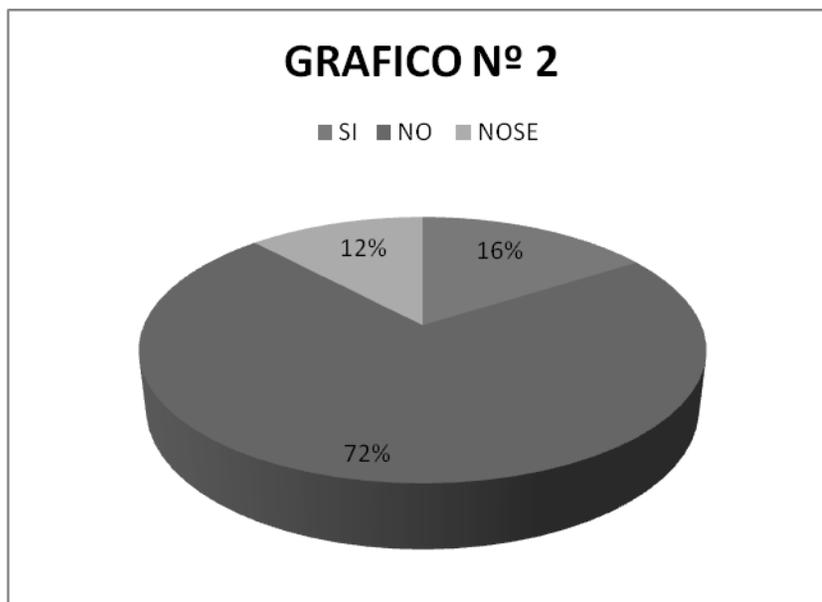


En la Grafica N° 1, se puede observar que la mitad de las población consultada poseen conocimiento sobre las reformas de la Ley del Servicio civil, manifestando con esto que es un aspecto relevante para los empleados públicos el conocimiento de sus derechos, menos de la mitad externo su desconocimiento y solo un par de los entrevistados no sabían sobre el tema y aunque no es muy grande la diferencia entre los que conocen de los reformas y los que no, hay una ventaja de la población informada lo que da luces de una expansión del conocimiento.

5.2. FOMENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL SALVADOR.

Para que las reformas sean eficaces es necesario el fomento de la libertad sindical en el país, la población consultada respondió lo siguiente al preguntarle sobre esto:

CUADRO N° 2		
2. ¿Considera Usted, que el Estado de El Salvador, fomenta la libertad sindical en el sector público?		
OPINION	Nº	%
SI	8	16%
NO	36	72%
NOSE	6	12%
TOTAL	50	100%

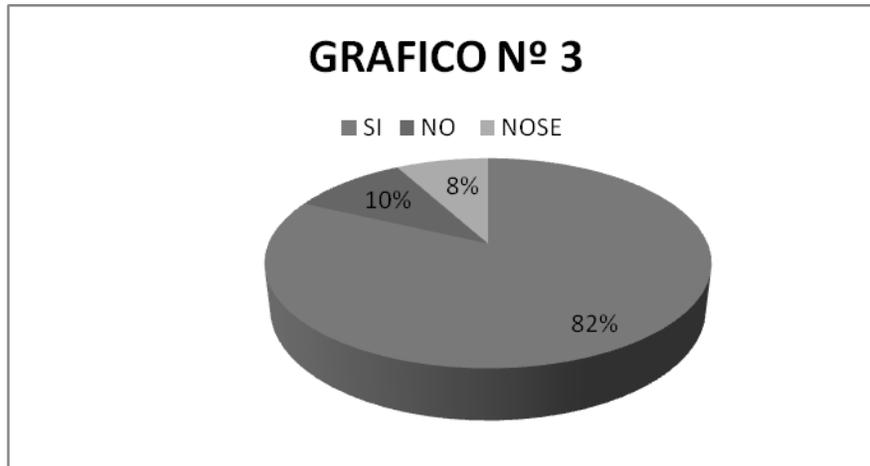


En el Grafico N° 2, muestra que las personas consideran que en El Salvador no existe un fomento de la libertad de sindicalización, casi las tres cuartas partes de la población entrevistada (72%) considera esto un hecho, solo un doce por ciento de ellos opina que si hay un fomento y dieciséis por ciento no conoce sobre el tema en discusión, este es un dato muy importante, es la esencia de la desconfianza de el trabajador publico ante la política de no sindicalización que existe en el país.

5.3. FORMACION DE SINDICATOS EN INSTITUCIONES PÚBLICAS.

Para la formación de sindicatos en las instituciones públicas se necesitaría que la gente que labora en ellas posea un espíritu de unidad y estar de acuerdo con esta forma de asociación, ellos opinan lo siguiente:

CUADRO N° 3		
3. ¿Está de acuerdo en que se formen sindicatos en las instituciones públicas?		
OPINION	N°	%
SI	41	82%
NO	5	10%
NOSE	4	8%
TOTAL	50	100%

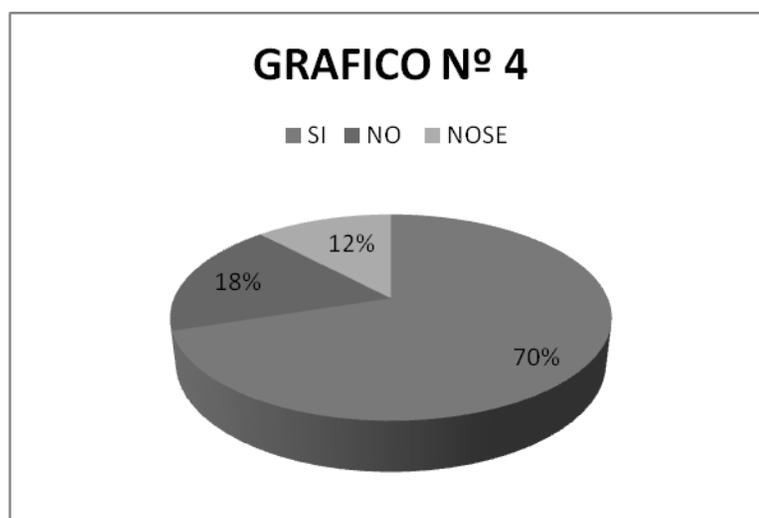


En el Grafico N° 3 antes planteando se puede apreciar una aceptación al establecerse el mayor porcentaje de aprobación siendo este el segmento más elevado dentro de las opiniones de los entrevistados (82%), este es el indicio de una cultura de unidad entre los empleados públicos existiendo una aceptación de la sindicalización de este sector. El porcentaje que no está de acuerdo es solo el 10% de los entrevistados, posiblemente por malas experiencias con este tipo de uniones de trabajadores, los que no saben si están de acuerdo solo son un ocho por ciento, la cantidad más mínima de la grafica, puede ser que por el hecho de desconocer sobre el tema no les es posible adherirse a alguna opinión de otro.

5.4.NOCION DEL RECONOCIMIENTO A NIVEL INTERNACIONAL DEL DERECHO A LA SINDICALIZACION DEL SECTOR PÚBLICO.

El saber es poder, la población debe conocer sobre el reconocimiento a nivel internacional de este derecho, que tanto se conoce sobre eso, a continuación la respuesta:

CUADRO N° 4		
4. ¿Sabía Usted que el derecho a la sindicalización en el sector público, está reconocido a nivel internacional?		
OPINION	Nº	%
SI	35	70%
NO	9	18%
NOSE	6	12%
TOTAL	50	100%



En el grafico N° 4, la mayoría acepta saber sobre el reconocimiento a nivel internacional de la sindicalización pública, es un llamado al gobierno a hacer lo mismo en nuestras instituciones, a permitir la unidad, es un sí de peso que muestra un significativo setenta por ciento de los consultados que conocen que este derecho es ya internacionalmente reconocido, los que dicen que niegan su reconocimiento son poco menos de el veinte por ciento, no es una porción significativa y se podría decir que forman parte de los

escépticos al tema, los que admiten no saber son solo un doce por ciento, solo son seis de cincuenta personas consultadas.

5.5. CONSECUECIAS EN LA ESTABILIDAD LABORAL A RAIZ DE FORMAR PARTE DE UN SINDICATO PÚBLICO.

Gran parte del miedo a la sindicalización pública, son los problemas laborales que esta podría provocar, los consultados opinan lo siguiente:

CUADRO N° 5		
5. ¿Considera que sindicalizarse en las instituciones públicas, acarrearía consecuencias en la estabilidad laboral?		
OPINION	Nº	%
SI	21	42%
NO	20	40%
NOSE	9	18%
TOTAL	50	100%

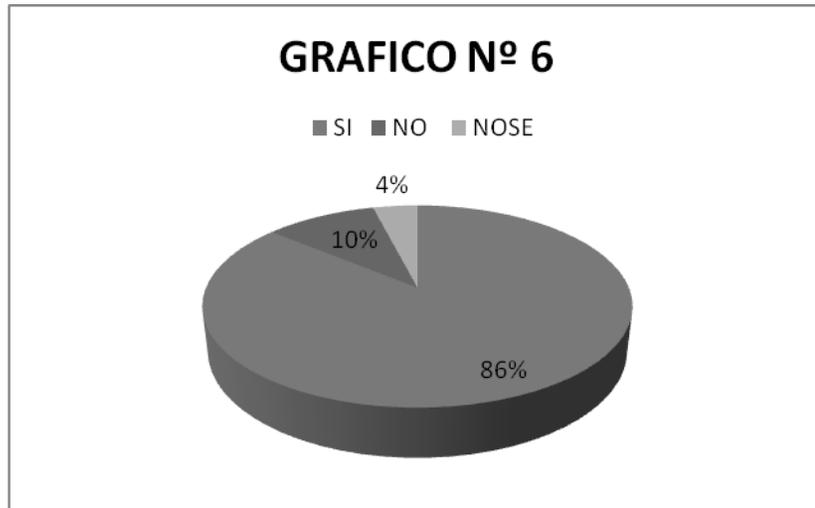
El Grafico N° 5 refleja los porcentajes de la opinión por parte de la población laboral del sector público sometida a la entrevista, y se obtuvieron los datos siguientes: un 40% opina que la sindicalización del sector público no traería problemas a la estabilidad laboral lo cual junto a un 42% que cree que si habrá des-estabilidad, se crea con esto una polarización sobre el tema de los conflictos laborales que acarrearía la sindicalización pública al trabajador de las instituciones, con esta grafica se logra visualizar el temor a una represalia si se forma parte de un sindicato publico existiendo el miedo y la mala información sobre el tema lo que arroja esta serie de datos; solo son

nueve de cincuenta entrevistados los que dicen desconocer del tema, siendo una porción muy pequeña la no informada.

5.6.SON O NO PERTINENTES LAS REFORMAS A LA CONSTITUCION QUE GARANTIZEN LA LIBERTAD SINDICAL EN NUESTRO PAIS.

Para que la unión sindical pública se lleve a cabo con satisfacción en las instituciones, debe ser protegida por el principal cuerpo normativo en El Salvador, los entrevistados opinaron sobre esto, arrojando los resultados siguientes:

CUADRO N° 6		
6. ¿Considera pertinente las reformas a la Constitución de la República, para que la libertad sindical sea garantizada en las instituciones públicas?		
OPINION	Nº	%
SI	43	86%
NO	5	10%
NOSE	2	4%
TOTAL	50	100%

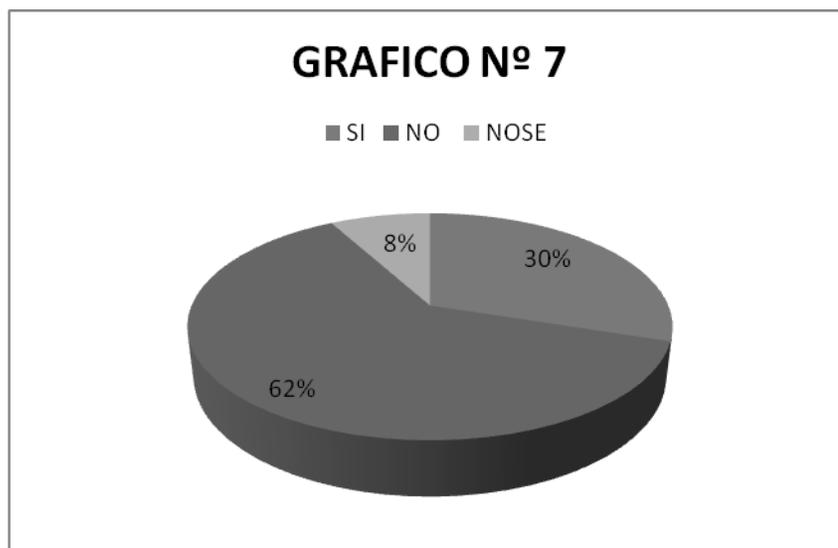


El Grafico Nº 6 logra mostrar la aprobación por parte de la gran mayoría de personas entrevistadas, un 86% de la muestra que están de acuerdo con la reforma constitucional, para el verdadero reconocimiento de este derecho es importante que exista esta política de reconocimiento Constitucional, esto le daría seguridad a este derecho y no habría oposición alguna hacia estos sectores para poder establecerse como sindicatos y defender sus derechos colectivos, solo cinco de los cincuenta entrevistados que forman el diez por ciento opinan que no es necesaria la reforma, posiblemente desconozcan el poder de la letra constitucional, y dos de los cincuenta consultados que forman el cuatro por ciento desconocen de el tema de la reforma constitucional.

5.7.LA SINDICALIZACION GARANTIZA LA ESTABILIDAD LABORAL.

El pertenecer a un sindicato del sector público garantizaría la estabilidad laboral de sus miembros las opiniones se muestran en la siguiente grafica.

CUADRO N° 7		
7. ¿Cree que sindicalizarse en una institución pública le garantiza su estabilidad laboral?		
OPINION	Nº	%
SI	15	30%
NO	31	62%
NOSE	4	8%
TOTAL	50	100%



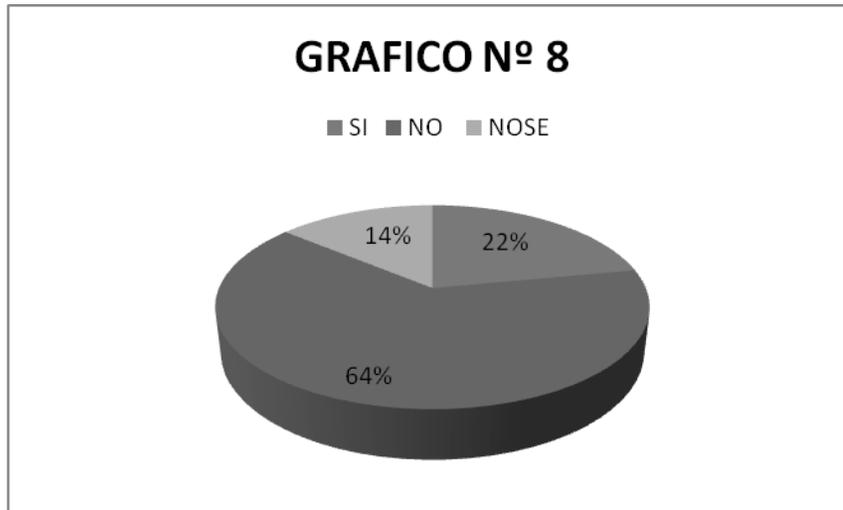
El Grafico N° 7 refleja los porcentajes sobre la opinión de si existe o no la garantía de estabilidad laboral si se forma parte de un sindicato del sector público, casi mas de las dos terceras partes opinan que no, que formar parte de este tipo de asociación podría acarrear represalias al trabajador que lo conducirían al despido u otra sanción, todo para coartar su derecho a formar parte de este cambio, un treinta por ciento de la población que fue estudiada

creen que si habrá estabilidad laboral, se podría decir que forman parte de la población positiva al cambio, solo un ocho por ciento no conocía nada sobre el tema, lo que es alentador por ser el porcentaje menor.

5.8. DESESTABILIZACION EN EL SECTOR PÚBLICO DEBIDO AL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE SINDICALIZACION.

La sindicalización es un derecho al cual todo trabajador puede acceder libremente, las personas que piensan lo contrario creen que sindicalizarse es una forma de desestabilizar el ambiente laboral, por lo que la pregunta se dirige a conocer lo que piensan las personas encuestadas.

CUADRO N° 8		
8. ¿Cree que se desestabilizaría el sector público al reconocerse el derecho a la sindicalización?		
OPINION	Nº	%
SI	11	22%
NO	32	64%
NOSE	7	14%
TOTAL	50	100%



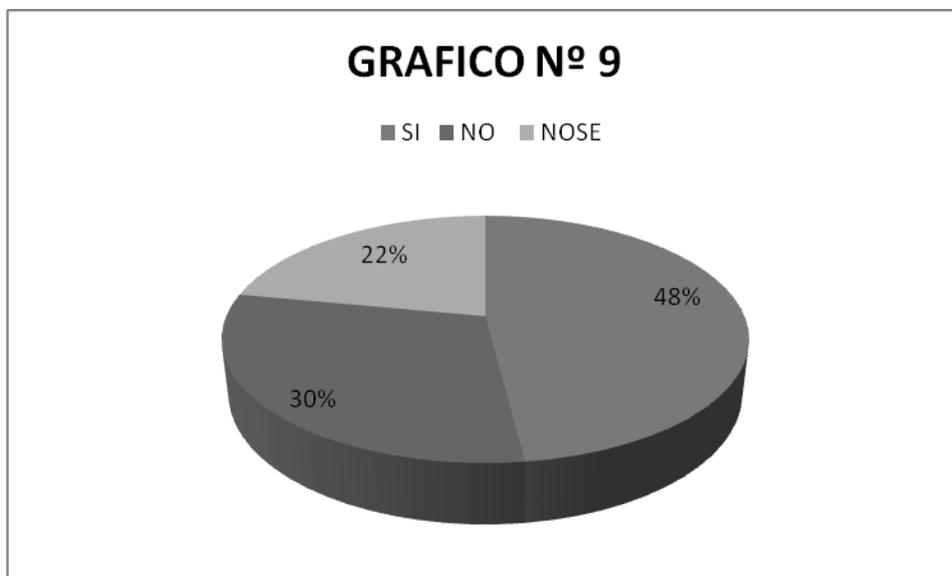
En el Grafico N° 8, se puede observar que mas de la mitad de la población laboral encuestada opina que sindicalizarse no es una forma de desestabilizar el sector laboral, esto se piensa que es así por el nivel de educación y porque la población está consciente de lo que verdaderamente significa el derecho de sindicalización, por otra parte casi un cuarto de la población encuestada opina que si se desestabilizaría el sector público al sindicalizarse esto se cree que se debe al temor que aun predomina en una mínima parte de la sociedad a cerca de la sindicalización como un medio de represión y no como un medio de protección de los derechos laborales y solo un 14% no sabe del tema planteado.

5.9.EL ESTADO COMO ENTE ENCARGADO DE GARANTIZAR EL DERECHO A SINDICALIZARSE.

El Estado es el ente que se encarga de brindar el ambiente adecuado para que sean reconocidos todos los derechos, y el derecho a sindicalización

es uno de ellos que forma parte en de la población. Por lo que debe brindarse la seguridad a la población de que el derecho se cumple, si la población laboral no cree en la aplicación de este derecho es necesario buscar una solución por lo que la respuesta de la población consultada, fue:

CUADRO N° 9		
9. ¿Cree que aun siendo reconocido el derecho a sindicalizarse, éste no se aplica en El Salvador?		
OPINION	N°	%
SI	24	48%
NO	15	30%
NOSE	11	22%
TOTAL	50	100%

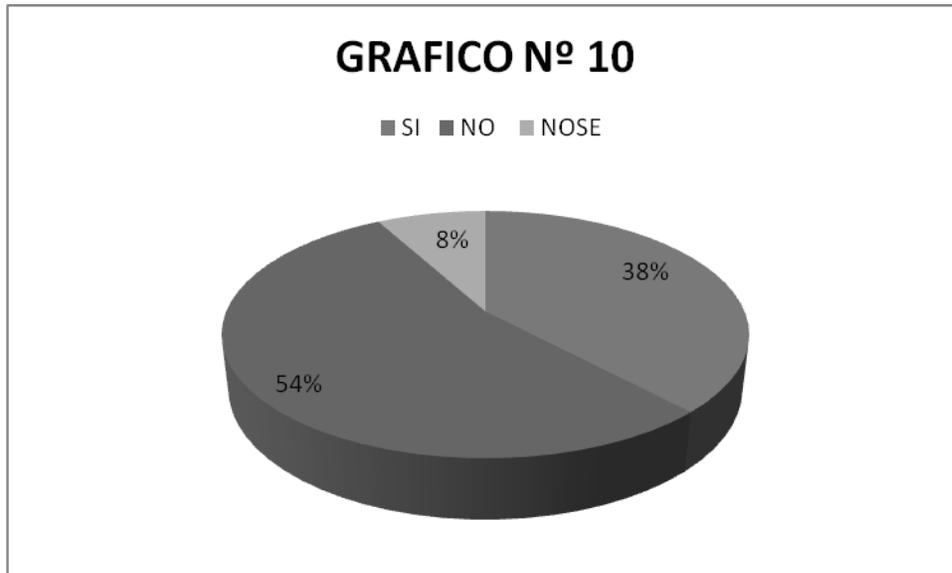


En El Grafico N° 9, se puede observar que casi la mitad de la población encuestada (48%) cree que el derecho a sindicalizarse no sería aplicado aun cuando sea reconocido, ya que el Estado de El Salvador no genera seguridad con respecto de este derecho. Por otra parte un tercio de la población laboral opina que se aplicaría el derecho sindical siendo este reconocido, lo cual genera confianza en parte de la población, sin embargo un poco menos de un cuarto de la población opina que no sabe de la cuestión que se le plantea

5.10. DESVENTAJAS DE EL SALVADOR FRENTE A OTROS PAISES POR VIOLACION AL DERECHO DE SINDICALIZACION.

Se cuestiona a El Salvador sobre el respeto al Derecho de sindicalización en el sector publico, otros países ven al país como un lugar donde no se garantiza derechos por lo que se le pregunta a la población sobre este tema para obtener su punto de vista y saber si piensan que esto afecta el país, los resultados fueron:

CUADRO N° 10		
10. ¿Cree que la violación del derecho a sindicalizarse, le acarrea desventajas a El Salvador frente a otros países a nivel internacional?		
OPINION	N°	%
SI	19	38%
NO	27	54%
NOSE	4	8%
TOTAL	50	100%



En la grafica Nº 10, se demuestra que un poco mas de la mitad de la población encuestada piensa que no se ve El Salvador afectado frente a otros países por no garantizar el derecho a la sindicalización opinando que este es un problema que debe resolverse internamente y no es necesario la presión de otro país para su cumplimiento; un tercio de la población laboral opina que si se ve afectado el país y un solo un 8% no sabe del tema que se le plantea.

5.11. RECOMENDACIONES SOBRE EL TEMA DE LA SINDICALIZACION DE EL SECTOR PÚBLICO EN NUESTRO PAIS.

¿Alguna recomendación o sugerencia que podría agregar?

Los entrevistados respondieron de la manera siguiente;

1. Que se dé cierto grado de seguridad laboral a los que pertenecen a sindicatos.
2. Para la formación de sindicatos se debe sensibilizar a los aportantes a ésta, ya que ellos son los mediadores entre patrono y empleado en la organización que este labore.
3. Hace falta mas información sobre la sindicalización a nivel del sector publico
4. Debería existir mas información sobre este tema en los medios de comunicación para que la población tenga mas conocimiento
5. Explicar más sobre esto, porque es un tema de importancia para los empleados de nuevo ingreso tanto del sector privado como publico.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1. CONCLUSIONES.

1. El asidero legal existente que regula el Derecho de Sindicación no garantiza a que todo trabajador pueda constituir y formar parte de un Sindicato, a pesar de que el Estado está obligado a garantizar seguridad jurídica a sus habitantes.
2. Tanto a nivel internacional y nacional el Derecho de Sindicalización en el sector publico ha sido un esfuerzo de los trabajadores para lograr su reconocimiento, y específicamente en El Salvador tratándose de los Trabajadores del Sector Publico el esfuerzo ha dado frutos con la reciente reforma Constitucional al Art. 47 y 48 así como la ratificación de los Convenio 87 y 98 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), relativos a la libertad sindical y negociación colectiva.
3. El Derecho de Asociación Profesional, no solo se circunscribe a la Sindicalización, pues en su conjunto forma parte del Derecho Colectivo del Trabajo y éste a la vez del Derecho Laboral, por lo que no debe verse aislado de todo ese conjunto de normas, doctrinas, instituciones, principios y derechos.
4. Con la reforma del artículo 47 y 48 de la Constitución se estaría eliminando el valladar constitucional que de acuerdo a la Corte Suprema de Justicia impide la sindicalización de los empleados públicos. Eso sí, tal solución debe ir acompañada de la entrada en

vigencia de las reformas que se aprobaron en su oportunidad a la Ley del Servicio Civil.

5. Dichas reformas a la Ley de Servicio Civil antes mencionadas corresponden al capítulo XI el cual regula la sindicalización de los empleados públicos, sin embargo esta reforma es una copia casi al pie de la letra del Libro Segundo del Código de Trabajo correspondiente al derecho colectivo de trabajo, a excepción de algunas pequeñas diferencias, dejando al Código de Trabajo como una norma subsidiaria en caso de los vacíos que la reforma antes mencionada puede dejar.
6. El Salvador ha ratificado una diversidad de convenios y tratados internacionales que reconocen el Derecho Humano a la Sindicalización de todas las personas sin distinción alguna, por lo que tales tratados y convenios constituyen leyes de la República según el art. 144 Cn. Por tal razón debieran ser aplicados a los Trabajadores del Sector Público y no argumentar su inaplicabilidad basados en criterios de índole político e ideológico, más que constitucionalistas y garantistas.
7. Según el Art. 7 de La Constitución, El Estado Salvadoreño reconoce el Derecho de Asociación como un derecho Universal, el cual reside en el derecho de constituir grupos u organizaciones para desarrollar de manera permanente cualquier actividad legal y pacífica sea esta religiosa, económica, laboral, social, comunal cultural etc. Por tal motivo el derecho de sindicalización percibido desde punto de vista del derecho de asociación y derecho universal puede ser aplicado a todos los trabajadores independiente sea estos del sector público o privado.

8. Gran proporción de los trabajadores públicos, todavía no conoce su derecho a sindicalizarse, a pesar de que esta reconocido en La Constitución y a la vez reconoce que el Estado no fomenta la libertad sindical en El Salvador, por la desconfianza con respecto a su estabilidad laboral que el trabajador posee además de la política de no sindicalización que existe en el país.

6.2.RECOMENDACIONES

1. Que el Estado regule el Derecho a formar Sindicatos para todo trabajador en cumplimiento al Principio de “IGUALDAD” establecido en nuestra Constitución de la República.
2. Las organizaciones sindicales y sobre todo El Estado Salvadoreño deben de fortalecerse a través de capacitaciones, talleres, seminarios, etc., es decir, capacitar constantemente a sus afiliados en el conocimiento de sus Derechos y procedimientos establecidos en las leyes a fin de demandar del Estado el cumplimiento del goce y la garantía del Derecho de Sindicalización, ya que dicho derecho es nuevo para caso de los trabajadores públicos.
3. Los miembros Directivos de Sindicatos deben recomendar de manera reiterada a sus afiliados el cumplimiento de sus obligaciones laborales a efecto de crear solvencia ética y moral para demandar del empleador el respeto de los Derechos de los trabajadores.
4. Los Sindicatos no solo deben lograr credibilidad y confianza en el sector laboral sino también en la sociedad en general y además deben mantener

su propia AUTONOMIA en relación al Estado, partidos políticos, etc.,
logrando así su finalidad.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

ALBIOL MONTESINOS, IGNACIO Y OTROS, “**Compendio del Derecho del Trabajo**”, Tomo I, Fuentes y Relaciones Colectivas, Segunda Edición, 2007.

ARRIOLA JOAQUÍN. CANDRAY, JOSÉ ANTONIO. “**Derechos Prohibidos**”. S/E. El Salvador. 1994.

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

CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO. “**Compendio de Derecho Laboral**”. Tomo II. 1ª. Edición. Editorial Heliasta. Argentina. 1992.

CARDONA MONTERROSA, AMÍLCAR EFRÉN. “**Retos y perspectivas para la acción del Movimiento Sindical**”, FESPAD. El Salvador, 2007.

E. M. SAINT LÉON. “**Historia de las Corporaciones de Oficios**”. Editorial Imperio. Buenos Aires, Argentina. 1947.

DE LA CUEVA, MARIO, “**El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**”, Tomo II, Cuarta Edición, Editorial Porrúa. 1986

GAETE BERRÍOS, ALFREDO. “**Principios de Derecho del Trabajo**”. Colección de Estudios Jurídicos. Santiago de Santiago de Chile. 1951

GARAY MOISA, ROMEO, *Monografía: “Historia del Movimiento Sindical Salvadoreño”*. Editorial UCA Editores, San Salvador, 2002.

OSSORIO, MANUEL, “**Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**”. Editorial Heliasta S.R.L. Argentina, 2004.

PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS (PDDH), “**Mesa permanente sobre la situación laboral en El Salvador**”, San Salvador, El Salvador 2004.

REDON VÁSQUEZ, JORGE. “**Derecho de Trabajo Colectivo**”, 4ta Ed. Lima 1995.

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

TESIS

ALBERTO MONGE, JOSÉ LUIS. “**El Empleado Público y la Legislación Salvadoreña**”. Tesis. Universidad de El Salvador, 1992.

AVALOS HIDALGO, LORENZO ANTONIO. “**Como Influye el Proceso Neoliberal en el Contexto de la Globalización en el Derecho de Asociación Sindical regulado en la Legislación Salvadoreña (Art. 204 Código De Trabajo) y la posición ante tal problemática**”, Tesis. Universidad de El Salvador, 2005.

BERRIOS VÁSQUEZ, PATRICIA YANETH, “**La flexibilidad laboral frente al principio de estabilidad en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social**”, Tesis, Universidad de El Salvador, 2004.

HERRERA SEGOVIA, MANUEL DE JESÚS. “**La Sindicalización de los trabajadores del campo**”, Tesis. Universidad de El Salvador, 1972.

MELGAR ARGUETA, DOUGLAS ANTONIO, “**El Derecho de Asociación Profesional de los Trabajadores del Sector Público en el Ordenamiento Jurídico Salvadoreño**” Tesis. Universidad de El Salvador, 2008.

LEGISLACIÓN

Constitución de la República de El Salvador. Decreto Legislativo. N° 38, del 15 de Diciembre de 1983, Publicado en el D.O. N° 234, Tomo N° 281, del 16 de Diciembre de 1983.

Constitución de la República de El Salvador, Art. 47 reformado. Decreto Legislativo No. 33 de fecha 27 de mayo de 2009, Publicado en el Diario Oficial No. 102, Tomo 383 de fecha 04 de junio de 2009.

Constitución de la República de El Salvador, Art. 48 reformado. Decreto Legislativo No. 34 de fecha 27 de mayo de 2009, publicado en el Diario Oficial No. 102, Tomo 383 de fecha 04 de junio de 2009.

Código de Trabajo de El Salvador. Decreto Legislativo No. 15, del 23 de junio de 1972, publicado en el D.O. N° 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1972.

Código Penal. Decreto No. 904, publicado en Diario Oficial. N° 11, Tomo N° 334 del 20 de Enero de 1997

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). Diario Oficial 82, Publicado el 5 de Mayo de 1995.

Convenio 87 (OIT), Relativo a la libertad Sindical y a la Protección del derecho a la Sindicación. Diario Oficial N° 159, Tomo 372, Publicado el 29 de Agosto de 2006.

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

Ley de la Carrera Administrativa Municipal. Decreto No. 1039, publicado DO. No. 103, Tomo 371 del 6 de Junio de 2006.

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

Ley de Servicio Civil. Artículos del 73 al 160. 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.

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

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