

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS AÑO 2007
PLAN DE ESTUDIOS 1993



**LA LIMITACIÓN AL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL
TRÁMITE PARA LA OBTENCIÓN DE LA PERSONALIDAD
JURÍDICA GREMIAL EN LA CONSTITUCIÓN Y EL CÓDIGO DE
TRABAJO DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO Y TÍTULO DE:
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS

PRESENTAN:
**CASTRO PALACIOS, CAROLINA RAQUEL
ESCOBAR FELIZZARI, VILMA DE LOS ANGELES
MONTANO QUINTANILLA, ENRIQUE VLADIMIR**

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO
LIC. MARVIN DE JESÚS COLORADO

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, ABRIL 2008

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

MASTER RUFINO ANTONIO QUEZADA SANCHEZ
RECTOR

MASTER MIGUEL ANGEL PEREZ RAMOS
VICERRECTOR ACADEMICO

MASTER OSCAR NOE NAVARRETE ROMERO
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

LICENCIADO DUGLAS 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 AGUILA
COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACION

LICENCIADO MARVIN DE JESUS COLORADO
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO DE INVESTIGACION

AGRADECIMIENTOS

A DIOS TODOPODEROSO: Por acompañarme y darme la guía que necesitaba en todo momento, por la esperanza y fe que puso en mí en los momentos más difíciles y hacerme creer que podía alcanzar esta meta con su ayuda, porque sin El no habría sido posible este logro en mi vida.

A MIS PADRES: A mi mami porque con todo su amor y ternura me dio un ejemplo de esfuerzo y confianza, por enseñarme buenos principios que me acompañaron a lo largo de mi carrera y ahora me hacen sentir satisfecha. A mi papi por su preocupación, apoyo y amor que recibí durante toda mi carrera, por creer en mí y regalarme las bases para obtener un mejor futuro, por sus palabras de apoyo y consejos que me animaron en los momentos difíciles. Los amo mucho.

A MI HERMANA: Que es un regalo que Dios y mis padres me han dado, por todo su amor, su tiempo, sus palabras de ánimo, por acompañarme y llenar de alegría todos mis momentos difíciles recordándome lo más importante un nuestras vidas, por creer en mi.

A MI FUTURO ESPOSO: Que me animó y me dio palabras de aliento en los últimos años de mi carrera que me motivaron a seguir adelante.

A MI AMIGA: Por su compañía y dulces palabras que hicieron la carga menos pesada.

A NUESTRO ASESOR: Lic. Marvin de Jesús Colorado, por habernos orientado en el desarrollo de nuestro trabajo de graduación, brindándonos

sus sabios consejos que nos ayudaron a culminar exitosamente nuestro trabajo de investigación.

A LA UNIVERSIDAD: Por brindarme los conocimientos necesarios para la formación de mi vida profesional.

CAROLINA RAQUEL CASTRO PALACIOS

AGRADECIMIENTOS.

A MI JESUCITO: por todas las oportunidades que me ha dado en la vida los triunfos y también fracasos pues siempre es necesario caer para levantarse, y el siempre me ha levantado, y me ha acompañado en mi camino, gracias Padre por darme la oportunidad de otro triunfo mas en la vida, aunque yo se que contigo tengo el mayor de los triunfos.

A MIS PADRES, HERMANOS Y DEMAS FAMILIA: Gracias Papi porque yo se que vos aunque no has estado físicamente, me has guiado, protegido y me has dado tu amor y tu apoyo con las fuerzas del universo, con propiedad te digo te amo y gracias por apoyarme en todo momento. Mamita a ti pues que te digo a pesar de todas las dificultades económicas, emocionales que pasamos gracias por tu apoyo incondicional en todas los aspectos, has sido un padre y madre a la vez, gracias por tu amor y por enorgullecerte de mi, no puedo negar que gracias a ti y a tu intervención como madre en gran medida he logrado este triunfo y ser la persona que soy, Te Amo Mamita. A mi Caracol por siempre lograr que estuviera con los pies en la tierra, por ser fuerte conmigo en ciertas debilidades, por su apoyo y confianza en mi, y por enseñarme que la vida no es siempre color de rosa, TE QUIERO MUCHO CARACOL. A mi Trompudo gracias por siempre apoyarme y darme sus consejos por quererme tanto, por confiar en mi y acompañarme en mi camino, TE QUIERO MUCHO MI QUERIDO TROMPUDO. A todos mis familiares por su fuerza, compañía apoyo y gran amor que siempre me han dado, que Dios me los bendiga a todos, Los Quiero Mucho.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS: Caramba acá no mencionare nombres debido a la cantidad de personas que intervinieron he intervienen en mi vida de tal manera que me hacen reposar en ellos, gracias por su cariño, por su

amistad, por sus consejos, por los regañones de muchos de ellos, gracias infinitamente por aguantarme yo sé que no soy fácil de llevar y muchos menos tratar mi psiquis, gracias totales a todos. A mis compañeros de trabajo por su apoyo incondicional a muchos que forman parte de mi vida hace poco tiempo, pero mucho para decirles que los aprecio, gracias por creer en mí y confiar en mí, se les quiere y valora. A mis compañeros y amigos de tesis por la comprensión. Animo y voluntad de apoyarnos, fue bueno trabajar con ustedes y contar con ustedes.

A NUESTRO ASESOR: Lic. Marvin de Jesús Colorado, por instruirnos y orientarnos en nuestra investigación y además de ser docente ser amigo y compañero de nuestro equipo de trabajo.

A LA UNIVERSIDAD: Por darme la oportunidad de ser parte de ella y ser uno de sus Estudiantes que muy orgullosamente se gradúa de acá, por quienes son parte de esta institución y colaboraron en la formación académica de mi persona y de muchos, por formar profesionales cada día, y luchar por la libertad y democracia de nuestro país y formar un verdadero Estado de Derecho.

¡GRACIAS TOTALES A TODOS POR FORMAR PARTE DE MI VIDA!

VILMA DE LOS ANGELES ESCOBAR FELIZZARI

AGRADECIMIENTOS

A DIOS TODOPODEROSO: Por darme sabiduría en el transcurso de mi carrera y bendecirme para haber superado todos mis obstáculos y concluir con éxito mis estudios.

A MI MADRE: Por darme todo tipo de apoyo y paciencia. Gracias por luchar por mi educación y siempre ser la fuente de mi fortaleza.

A MI ABUELA: Q. D. D. G., a quien ofrezco el éxito de mi carrera quien gracias a su educación he superado todo tipo de obstáculos en la vida.

A MI HERMANO: Por ser siempre mi inspiración en esta carrera y por orientarme por el buen camino de la vida profesional.

A TODA MI FAMILIA: Por apoyarme y creer en mí.

A MI ASESOR: Por guiarnos en el buen desarrollo de nuestra investigación de nuestra tesis y por entregarnos su paciencia y conocimiento.

A LA UNIVERSIDAD: Por formarme con la mejor educación, forjarme con los mejores conocimientos para triunfar en la sociedad.

ENRIQUE VLADIMIR MONTANO QUINTANIILLA

ÍNDICE

PÁGINA

INTRODUCCIÓN.....	i - iv
CAPITULO 1	
CONTENIDO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1.1. Ubicación del Problema en su contexto socio histórico.....	1
1.1.2. Identificación de la Situación Problemática.....	7
1.2. Enunciado del Problema.....	12
1.3. Delimitación del Problema	12
1.3.1. Delimitación Teórica	12
1.3.2. Delimitación Espacial.....	13
1.3.3. Delimitación Temporal.....	13
1.4. Justificación de la Investigación	13
1.5. Objetivos	15
1.5.1. Objetivo General	15
1.5.2. Objetivos Específicos	15
1.6. Sistema de hipótesis y Operacionalización.....	16
1.6.1. Hipótesis General	16
1.6.2. Hipótesis Específicas.....	16
1.6.3. Operacionalización de Hipótesis	17
1.7. Metodología de la Investigación	21
1.7.1. Población, Muestra y Unidades de Análisis	21
1.7.1.1. Población	21
1.7.1.2. Muestra.....	21
1.7.1.3. Unidades de Análisis	21
1.7.2. Nivel y Tipo de Investigación.....	21
1.7.2.1. Nivel de Investigación.....	21
1.7.2.1.1. Estudio Explicativo	21
1.7.2.1.2. Estudio Descriptivo	22
1.7.2.2. Tipo de Investigación	22
1.7.2.2.1. Investigación de Campo.....	22

1.7.2.2. Investigación Bibliográfica	22
1.7.3. Métodos, Técnicas e Instrumentos.....	23
1.7.3.1. Método de Investigación.....	23
1.7.3.2. Técnica.....	23
1.7.3.3. Instrumento	23
1.7.4. Procedimiento de Ejecución	24
1.7.5. Modelo Estadístico	25
1.7.5.1. Cuadros Estadísticos	25
1.7.5.2. Gráficos	25
1.7.5.3. Comprobación del Estudio	25

CAPÍTULO 2

MARCO HISTÓRICO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. Marco Histórico	26
2.1.1. Evolución de los Derechos Humanos	26
2.1.2. Evolución Histórica de la Libertad Sindical	38
2.1.3. El Desarrollo Histórico de la Libertad Sindical en El Salvador	42
2.1.4. Evolución Histórica de la normativa de Trabajo en El Salvador	53

CAPITULO 3

MARCO DOCTRINARIO Y CONCEPTUAL DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

3.1. La Libertad de Sindicación	58
3.2. Los Derechos de Segunda Generación: Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales	58
3.2.1. Definición de los Derechos Humanos de Segunda Generación	59
3.2.2. Diferencias entre los Derechos Humanos de la Primera Generación y los Derechos Humanos de la Segunda Generación.....	63
3.3. Naturaleza Jurídica y Contenido de la Libertad de Sindicación	71
3.4. Definición de la Libertad Sindical	73
3.5. Marco Conceptual de la Investigación	86

CAPITULO 4

MARCO JURÍDICO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Legislación Primaria.....	93
4.1.1. Constitución de la República de El Salvador	93
4.2. Tratados y Convenios Internacionales	95
4.2.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos	96
4.2.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....	97
4.2.3. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Declaración Americana)	98
4.2.4. Convención Americana sobre Derechos humanos (Convención Americana).....	98
4.2.5. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	99
4.2.6. Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.....	101
4.2.7. Carta de la Organización de Estados Americanos	104
4.2.8. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales	105
4.2.9. Protocolo de San Salvador	106
4.3. Legislación Secundaria	107
4.3.1. Código de Trabajo de El Salvador.....	107
4.3.2. Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social ..	114
4.3.3. Código Penal.....	115
4.4. Derecho Comparado.....	116
4.4.1. Código de Trabajo de Guatemala	116
4.4.2. Código de Trabajo de Nicaragua	118
4.4.3. Código de Trabajo de Costa Rica	119
4.4.4. Ley Orgánica del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela	121
4.4.5. Ley Federal del Trabajo de México	125

CAPITULO 5

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

5.1. Interpretación por Pregunta	128
5.2. Prueba de Hipótesis	134
5.2.1. Comprobación de Hipótesis Específica Uno	135
5.2.2. Comprobación de Hipótesis Específica Dos	137

5.2.3. Comprobación de Hipótesis Específica Tres	139
5.2.4. Comprobación de la Hipótesis General	140
5.2.4.1. Gráfico Comparativo de Resultados Favorables y Desfavorables de las Hipótesis Específicas	140
CAPITULO 6	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1. Conclusiones	142
6.2. Recomendaciones	144
BIBLIOGRAFÍA	146
ANEXOS	150

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación está referido al estudio de “La Limitación al Ejercicio de la Libertad Sindical en el trámite para la obtención de la Personalidad Jurídica Gremial en la Constitución y el Código de Trabajo de la República de El Salvador”

Este trabajo se ha realizado en atención a lo dispuesto en el Reglamento General de Procesos de Graduación de la Universidad de El Salvador, en el que se prescribe que dichos procesos tendrán dos etapas básicas: La primera que comprende la planificación de la investigación y la segunda que comprende la ejecución de la investigación propiamente dicha.

Este trabajo de Investigación, con el que se agotan las dos etapas antedichas, presenta en su contenido los resultados obtenidos en la investigación bibliográfica, para la construcción del Marco de Referencia de este estudio, y en la investigación de campo que fue fundamental para la obtención de datos e informaciones requeridas comprobación del sistema de hipótesis que guiaron el proceso de investigación científica y que permiten elaborar una teoría sobre el problema abordado y ofrecer una propuesta para su solución.

La estructura Capitular de este documento se detalla de la siguiente forma:

El Capítulo Uno, contiene el Planteamiento del Problema, referido a la temática laboral, en el aspecto antes mencionado; ubicándolo en su contexto socio histórico, la particular identificación de la situación problemática, el enunciado del problema y sus limitaciones (Teórica, Espacial y Temporal). Se expone la relevancia, importancia y actualidad del estudio planificado, es decir, los elementos que lo justifican; así como los objetivos que guían a la investigación y el Sistema de Hipótesis, constituido por una Hipótesis General y Tres Específicas o de Trabajo que la desarrollan, el proceso de operacionalización de este sistema de hipótesis, su conceptualización e indicadores. Además se presenta la Base Metodológica que se seguirá para la ejecución de las fases de la investigación, definiendo la población, la muestra y las unidades de análisis que se ha seleccionado, las técnicas e instrumentos idóneos para esta clase de estudio y el método estadístico adoptado para su verificación.

El Capítulo Dos, comprende el Marco Histórico, en atención a la orientación del estudio se expone de manera sintética la Historia de los Derechos Humanos, haciendo énfasis en la evolución de tales derechos en su Segunda Generación o sea los económicos, sociales y culturales;

asimismo se desarrolla la evolución histórica de la Libertad Sindical a nivel mundial y de manera específica en El Salvador.

El Capítulo Tres, expone las teorías y Doctrinas de Derechos Humanos que estudian la problemática abordada; además en el Marco Conceptual se precisan los conceptos y categorías jurídicas utilizadas.

El Capítulo Cuatro, contiene el Sistema de disposiciones legales que regulan las libertades sindicales, a nivel nacional y su respectivo comparativo con legislaciones foráneas.

El Capítulo Cinco, presenta el Análisis y la Interpretación de los datos obtenidos en la investigación de campo, a través de Gráficos y cuadros estadísticos de frecuencias se representa la comprobación de las hipótesis de trabajo.

El Capítulo Seis, desarrolla las Conclusiones y Recomendaciones con las que se finaliza el presente trabajo de investigación; a través de las primeras se expone el grado de acierto de cada hipótesis; y con las segundas se sugieren las acciones que se debe adoptar para la solución de la problemática en cuestión.

Se agrega la bibliografía utilizada para la confección del presente trabajo de investigación, la Matriz que expone la congruencia entre problema, objetivos, hipótesis y la metodología adoptada para realizar la investigación.

CAPÍTULO UNO

CONTENIDO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

1.1.1. Ubicación del Problema en su contexto Socio Histórico

En El Salvador históricamente la organización sindical ha estado restringida excesivamente por la misma aplicación de las leyes; antes de iniciar su reconocimiento a nivel Constitucional y su regulación legal en la década de los años cincuenta del siglo pasado, dichas organizaciones han sido objeto de la represión estatal; toda la historia de desarrollo del sindicalismo en El Salvador, está caracterizada por oposiciones de los gobiernos a su existencia y accionar, el anti sindicalismo patronal y sus propias debilidades internas, pero en algunas épocas, como se expone en el marco histórico de este estudio, estos factores se han agravado.

En la actualidad la institución de los Sindicatos está en crisis, reflejándose esta situación en la disminución de las organizaciones de los trabajadores, así en Informe de Derechos Humanos El Salvador 2007, emitido el Departamento de Estado de los Estados Unidos de América, en la Sección 6, Derechos de los Trabajadores, literal A) Derecho de Asociación, expresa: *“Si bien la Constitución establece el derecho de los trabajadores, excepto el personal militar, policía nacional, los trabajadores y el gobierno, para formar sindicatos sin autorización previa, hay problemas en el ejercicio de este derecho. ... El Comité de Libertad Sindical de la OIT, apoya las denuncias de que el gobierno impidió el ejercicio del derecho de asociación. Dirigentes de los Sindicatos afirmaron que el gobierno y los jueces continuaron haciendo un uso excesivo de los trámites como justificación para negar a las solicitudes de Personalidad Jurídica a los Sindicatos y*

Federaciones. ... Según el Ministerio de Trabajo de estadísticas, el 9,4 por ciento de la fuerza laboral total del país en los sectores formal e informal están sindicalizados, en comparación con el 10,2 por ciento en 2006... El Ministerio de Trabajo informó de 332 Convenios Colectivos, que actualmente están vigentes, que abarca 59,980 trabajadores. ... El 29 de octubre, la Corte Suprema de Justicia dictaminó que el Convenio de la OIT 87, ratificado por la Asamblea Legislativa en agosto de 2006, era inconstitucional. El Tribunal sostuvo que el Convenio 87 extiende el derecho de sindicación a los empleados públicos y que el derecho de sindicación sólo podrá ampliarse a los empleados privados y los empleados que trabajan para instituciones autónomas.”¹

En este mismo sentido en el Informe Anual de Labores, emitido por la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, respecto del período 2006-2007, se concluye que: *“La ratificación de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que finalmente ocurrió en agosto de 2006, no ha significado, sin embargo, un fortalecimiento de las condiciones para el ejercicio de las Libertades Sindicales y el cumplimiento de los Derechos Laborales, en la medida que no han conducido a modificación real alguna en las practicas antisindicales que persisten, tanto en las instituciones estatales como en el ámbito privado, ni en cuanto a la connivencia que les asiste de parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social”²*

¹ EL SALVADOR. INFORME SOBRE DERECHOS HUMANOS. [En línea] Disponible en: <http://sansalvador.usembassy.gov/news/2007/reports/hr/elsalvadore.html>

² PROCURADURIA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS. “INFORME ANUAL DE LABORES 2006-2007”. Pág. 45

Se puede inferir que son causas de restricción a la Libertad Sindical, las restricciones legales, el desfase de las leyes con las nuevas prácticas laborales, la intervención del Estado en el proceso de formación y funcionamiento de las organizaciones de los trabajadores, los excesivos requisitos para la conformación de los Sindicatos; y que en la actualidad existen obstáculos legales, políticos y sociales para ejercer el derecho de asociación y los riesgos que conlleva son tales, que los intentos de organizarse han disminuido considerablemente.

En la época contemporánea se puede considerar la influencia de otros elementos que deberían propiciar un mejor ambiente para el desarrollo de las organizaciones de los trabajadores, por ejemplo la entrada en vigencia del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos, lo cual tiene incidencia, ya que es urgente la flexibilización del derecho de Asociación Profesional, ante la inminente incorporación de empresas extranjeras en el país, que según las proyecciones del Gobierno, generaran mas empleos para los trabajadores salvadoreños a los que debe otorgárseles la debida protección legal. A este respecto el TLC se destaca como el primer acuerdo comercial de Centroamérica que incluye la temática laboral como parte integral de un Tratado Comercial, en él se desarrolla un capítulo titulado “Aspectos Laborales” donde se establecen una serie de disciplinas relacionadas con la efectiva aplicación de la legislación nacional, el debido proceso para su aplicación, y a fortalecer la cooperación laboral.

A través de este capítulo, los países *“Afirman el pleno respeto a sus Constituciones y reafirman su derecho soberano de establecer sus propias normas laborales y de adoptar o modificar la legislación laboral ... la razón por la que se incluye un capítulo en materia laboral obedece al reconocimiento de los gobiernos sobre la necesidad de asegurar que dentro*

de la nueva relación comercial que se crea por medio del TLC, se garantice la debida protección y respeto a los derechos de los trabajadores, tales como la aplicación efectiva de la legislación laboral de los países ...”³

Sin duda el factor que mas influencia puede tener en el desarrollo del Sindicalismo en El Salvador, es el que se presentó desde principios de 2005, cuando ante la amenaza de la Unión Europea de retirar a El Salvador de las preferencias arancelarias debido a no haber ratificado los Convenios de Organización Internacional del Trabajo números 87 y 98, el Gobierno salvadoreño planteó su compromiso de ratificarlos, pero sosteniendo que previamente era necesario analizar si debía reformarse la Constitución para proceder a la aprobación de dichos convenios.

Dentro de ese contexto, con la votación unánime de los ochenta y cuatro diputados, el día veinticuatro de agosto de dos mil seis, la Asamblea Legislativa de El Salvador ratificó dos de los llamados "**Convenios Fundamentales del Trabajo**", el Convenio número 87 relativo a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y el Convenio número 98, sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. Los Decretos Ejecutivos referidos a esos Convenios fueron sancionados el día veintinueve de agosto del mismo año, por el Presidente de la Republica Elías Antonio Saca, sancionando además el Convenio número 135, sobre los Representantes de los Trabajadores y el Convenio número 151, sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública.

En cumplimiento de las formalidades, el día nueve de septiembre de dos mil seis, el Ministro de Trabajo y Previsión Social, José Roberto Espinal,

³ TRATADO DE LIBRE COMERCIO Centroamérica - República Dominicana - Estados Unidos. Documento Explicativo. San Salvador. S/E.. 2004. Pág. 27

por El Salvador, realizó el depósito de los instrumentos ratificados y sancionados, en la Sede de la Organización Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, entregándoselos al Director General de dicha Organización, Juan Somavía.

Al respecto, la especialista en Normas del Trabajo de la OIT, Kirsten Felderhoff explicaba que: *"El principio de la libertad sindical, representado por los Convenios 87 y 98 se encuentra en el centro de los valores de la OIT; el Convenio 87 establece el derecho de los trabajadores y los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas sin autorización previa. El Convenio 98 dispone la protección de los trabajadores contra todo acto de discriminación antisindical y consagra el derecho a la negociación colectiva".*⁴

En relación con lo actuado por El Estado salvadoreño, Gerardina González Marroquín, Directora de la Oficina Subregional de OIT, en San José, expresaba: *"Este es un paso importante para la modernización de las relaciones laborales en el sector público salvadoreño. Desde OIT, hacemos una valoración positiva de lo acordado por la Asamblea Legislativa, pues consideramos que con eso El Salvador, se inserta en el concierto de las naciones que tienen ratificados los ocho convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo".*⁵

No obstante el anterior proceso, el día dieciséis de octubre de dos mil siete, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, con el voto de cuatro de los cinco magistrados de la Sala de lo Constitucional

⁴ "La trascendencia de la ratificación de los Convenios 98 y 87 de la OIT" [En línea] Disponible en: http://web.oit.or.cr/index.php?option=com_content&task=view&id=150&Itemid=1

⁵ [En línea] Disponible en: <http://web.oit.or.cr/>

consideraron que el Artículo 2 del Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación de la OIT es inconstitucional, porque extiende el Derecho de Libertad Sindical para los empleados públicos, razonando que el Artículo 7 de la Constitución de la República reconoce el Derecho de Asociación, pero que el primer inciso del Artículo 47 no reconoce un Derecho de Libertad Sindical en sentido general, sino específicamente para patronos y trabajadores del sector privado y de las instituciones autónomas. Motivándose la sentencia en que *“Es de forma particular, porque no se establece un Derecho de Libertad Sindical para todo trabajador, lo hace únicamente para un sector laboral, aspecto que es regulado en igual sentido por el Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 204”*.

La aludida Sentencia es consecuencia de la demanda de Inconstitucionalidad incoada por los señores Rafael Muñoz y Gustavo Adolfo Torres, en la que impugnaban los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 87 y 98, aprobados y ratificados en agosto de 2006. Además de reprochar que los empleados públicos no puedan formar sindicatos, sostenían que las negociaciones colectivas violan el principio de legalidad, porque el presupuesto es aprobado por la Asamblea y los funcionarios no podrían disponer de esos fondos para mejoras salariales. La sala emitió un sobreseimiento sobre ese reclamo, pero declaró inconstitucional la expresión *“sin ninguna distinción”* del derecho de Libertad Sindical, consignado en el Artículo 2 del Convenio 87.

Debido a la declaratoria de Inconstitucionalidad el Estado salvadoreño debe denunciar el tratado es decir retractarse de la ratificación del mismo, ante el Organismo ante el cual lo suscribió, ya que cuando un país pretende retirarse de los Convenios firmados tiene que llegar a la sede del organismo

y presentar la denuncia con retiro, corresponde entonces al Ministro de Relaciones Exteriores de El Salvador, iniciar el aludido proceso presentando la solicitud formal ante la sede principal de la OIT en Ginebra, Suiza. Las consecuencias previstas son sanciones que pueden oscilar desde meras recomendaciones por escrito hasta aspectos como retiro de ayuda.

Representantes de la comisión de parlamentarios de la Unión Europea (UE) durante su reciente visita al país aseveraron que se analizará el planteamiento de toda Centroamérica ante la nueva situación legal en El Salvador, ya que *"no estamos negociando con cada país ... no vemos con alegría la resolución de la Corte Constitucional, digámoslo así. Para todos los problemas hay una solución, pero para la Unión Europea la suscripción de los convenios de la Organización Internacional de Trabajo representa una cuestión prescriptiva"*, indicó un delegado.⁶ Mientras que Agustín García Calderón, Presidente de la Corte Suprema de Justicia, explicaba que la resolución de Inconstitucionalidad, debe tomarse con madurez, sobre todo desde la parte sindical. *"Los sectores tienen todo el derecho de estar asociados. Lo que no podemos hacer los salvadoreños y, desde luego, la Sala de lo Constitucional es dejar desapercibido el marco constitucional, para este caso y para todos nos demanda supremacía"*.⁷

1.1. 2. Identificación de la Situación Problemática

En El Salvador existe un reconocimiento de la Libertad Sindical, consagrado desde el Artículo 47 de la Constitución de la República, en el cual también se establece el derecho de las organizaciones sindicales a la

⁶ La Prensa Grafica: "Por **Inconstitucionalidad** El Salvador marginará Convenio Sindical OIT" disponible en: www.laprensagrafica.com.sv

⁷ Idem.

personalidad jurídica; en el Código de Trabajo, Arts. 204 a 263, se reconoce y desarrolla las formas y el procedimiento a seguir para su ejercicio; y en la Ley de Organización y Funcionamiento del Sector Trabajo y Previsión Social, Art. 22 literal b) se prescribe, dentro de las funciones del Director General de Trabajo, la de facilitar la constitución de las organizaciones sindicales.

Sin embargo a la vez también existen una serie de mecanismos legales de control Estatal sobre la actividad de las organizaciones sindicales, especialmente en lo relativo a la constitución, obtención de la personalidad jurídica y registro, estas regulaciones restringen excesivamente la libertad sindical, lo que permite afirmar que en el país existe una restricción legal en cuanto a la autonomía colectiva.

El reconocimiento estatal es una condición necesaria para la existencia misma de la organización sindical pues la inscripción en los registros estatales no sólo constituye un requisito de publicidad, sino también la concreción de una auténtica autorización estatal para el funcionamiento de la organización. El trámite administrativo llega a implicar una verdadera autorización para el funcionamiento de la organización, lo que puede considerarse como contrario al Principio de Libertad Sindical y al Derecho a la Personalidad Jurídica de las Organizaciones Sindicales, contenidos en el Artículo 47 de la Constitución de la República; ya que si bien en El Salvador la legislación secundaria no establece puntualmente que para la constitución y funcionamiento de los sindicatos se requiera de una autorización o licencia previa, es claro que el funcionamiento de la entidad sí queda sujeto al reconocimiento estatal configurado esto en la resolución administrativa que concede la personalidad jurídica, según se infiere del contenido y practica del Artículo 219 del Código de Trabajo.

El punto central de la problemática a investigar se ubica en el trámite administrativo necesario para que un sindicato obtenga su personalidad jurídica gremial, debido a que subordina el ejercicio de este derecho humano de tipo social, al poder discrecional del Estado. Se entiende ello ya que la libertad sindical se limita de forma excesiva, puesto que el acto constitutivo de la organización y su posterior funcionamiento queda librado en sus efectos, a una autoridad distinta a la de los constituyentes. Aunque también se entiende que la garantía en comento no impide al Estado exigir la plena identificación del grupo de trabajadores que ejerciendo esa libertad se organiza para la defensa de sus intereses comunes, particularmente para efectos de la publicidad de los actos registrales.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT, ha desarrollado ampliamente esta garantía de la libertad de constitución, al señalar : *"El principio de la libertad sindical podría llegar a ser muchas veces letra muerta si para crear una organización sindical los trabajadores tuviesen que obtener un permiso cualquiera, ya revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización previa indispensable para proceder a su creación. No obstante, si bien los fundadores de un sindicato tienen que observar los requisitos de publicidad u otros análogos que pueden regir de acuerdo con determinada legislación, tales requisitos no deben equivaler prácticamente a una autorización previa ni constituir un obstáculo para la creación de una organización hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple".*⁸

⁸ La Libertad Sindical. Manual de Educación Obrera. Oficina Internacional del Trabajo. Segunda Edición (revisada), Ginebra, 1988. Pág. 47.

Debe también tenerse presente que el mencionado Comité considera que el registro de las organizaciones, cuando es una simple formalidad, no contradice el Principio de la Libertad Sindical, pero por el contrario, admite estar en presencia de una violación a la libertad sindical cuando de manera más o menos discrecional, las autoridades pueden negar la inscripción del sindicato o cuando *"un procedimiento de inscripción es complicado y largo o la lentitud con que las autoridades administrativas pueden ejercer sus facultades, en la práctica pueden representar un obstáculo serio a la creación de un sindicato y en definitiva, la privación del derecho a crear una organización sin autorización previa"*.

En el caso de El Salvador la legislación laboral dispone un procedimiento relativamente fácil para la conformación de la organización sindical, estipulado en el antes mencionado Artículo 219 del Código de Trabajo, pero el requisito previo a que se reconozca su existencia legal logrado a través de la obtención de su personalidad jurídica la cual otorga el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, representa una trasgresión a la Libertad de Sindicación, ya que en la práctica se traduce en obstáculos y demoras en los trámites de inscripción, y da lugar a actuaciones arbitrarias de la administración, debido a que en el referido Artículo se confiere márgenes muy amplios de actuación al establecerse, de manera generalizada, que no se otorgará la personalidad jurídica sindical, si se advirtieran incumplimientos a los requisitos formales o contravenciones a las leyes; en países como México, Nicaragua y Venezuela, bajo un estricto principio de legalidad, se establecen puntualmente las causas por las que la autoridad denegara el registro de las organizaciones sindicales.

En ejemplo del problema apuntado, en la actualidad la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) expresión continental de la

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOUSL), ha reportado tener conocimiento de varias situaciones *"que ponen en entredicho la plena vigencia de las libertades sindicales en el país . Uno de los últimos casos que evidencian esta situación es la negativa de conceder la Personalidad Jurídica a los Sindicatos de Trabajadores Salvadoreños de la Industria Metal Mecánica (SITRASAIMM), y al Sindicato de Trabajadores del Sector de Seguridad Privada de El Salvador (SITRASSPES)."*⁹

Este problema también ha sido abordada por otros estudios, así se ha concluido que: *"No obstante los Tratados de los que El Salvador es signatario en su mayoría, pareciera ser que tuvieran poca importancia cuando reconocemos los constantes atropellos que reciben los trabajadores. Ejemplos de lo anterior, entre otros es el caso de trabajadores despedidos obligados a firmar actas de renuncia donde lo que se busca es evitar interponer demandas legales contra el empleador, el incumplimiento reiterado de obligaciones legales adquiridas internacionalmente; discriminación y despidos antisindicales; el desprestigio de la palabra sindicato frente a la sociedad, la situación económica y de desempleo que lleva a los trabajadores a no arriesgar su trabajo por el hecho de organizarse y finalmente, por mencionar los grandes vacíos legales, que permiten a los patronos ejercer violaciones contra estos grupos de trabajadores sin enfrentar ninguna repercusión o sanción seria bajo la legislación nacional ... Más grave resulta el caso, cuando analizamos que si bien es cierto, contamos con una normativa legal que rige el derecho de libertad de asociación, estas leyes resultan insuficientes para garantizar esa libertad, puesto que encontramos grandes vacíos legales en el marco tanto*

⁹ CIOUSORIT condena violación de los derechos sindicales en El Salvador. [En línea] Disponible en: <http://www.cioslorit.org/detalle.php?item=3525&leng=es>

constitucional como de la ley secundaria, ejemplo es el proceso de inscripción de los sindicatos que resulta bastante burocrático, la suspensión de trabajadores que pueden ser utilizadas para discriminar a las personas sindicalizadas, los trabajadores del sector público (salvo el caso de las instituciones oficiales autónomas) que no gozan del derecho en cuestión, y en fin un sin número de situaciones que deberían obligar a aquellos que tienen iniciativa para modificar las leyes, todo con el objeto de velar por un verdadero Estado de Derecho.”¹⁰

1.2. Enunciado del Problema

¿En que medida el Principio de Libertad Sindical establecido en el Artículo 47 de la Constitución de la República de El Salvador, se limita por el trámite administrativo establecido en el Artículo 219 del Código de Trabajo?

1.3. Delimitación del Problema

1.3.1. Delimitación Teórica

Las limitaciones teóricas de este estudio se circunscriben al análisis de la problemática desde las disciplinas del Derecho Laboral, especialmente el Derecho Sindical como parte integrante del Derecho Colectivo de Trabajo y su relación con la normativa nacional e internacional del trabajo. Este estudio también se relaciona esencialmente con la teoría de los Derechos Humanos ya que las temáticas en estudio son consideradas parte integrante de los llamados Derechos Humanos de la Segunda Generación.

¹⁰ PEÑA MARTELL, Karla: “LIBERTAD SINDICAL EN EL SALVADOR”. [En línea] Disponible en: <http://www.uca.edu.sv/deptos/ccjj/arts/doc1.pdf>

1.3.2. Delimitación Espacial

El estudio se realiza en las sedes de los sindicatos con domicilio en el municipio de San Salvador. Además el estudio de campo abarca el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, específicamente en la Oficina del Departamento de Organizaciones Sociales, la cual es la instancia ante la que se tramitan los procesos para el funcionamiento de los Sindicatos.

1.3.3. Delimitación Temporal

La investigación se realiza en el periodo comprendido de octubre de dos mil siete a marzo de dos mil ocho.

1.4. Justificación de la Investigación

Uno de los principales problemas que existe en El Salvador es la cultura antisindical que impera tanto en el sector laboral público como en el privado, originada sobretudo por la tradicional identificación de los movimientos sindicales con los movimientos políticos de ideología socialista y sus partidos representativos, sin antes considerar que el Derecho a la Sindicación es un derecho humano fundamental de obligatorio reconocimiento y tutela por El Estado, por lo que es importante realizar y publicar un estudio referente a su naturaleza y alcance.

La actualidad de la problemática está definida por la ratificación y posterior declaratoria de Inconstitucionalidad de los Convenios 87 y 98 de la OIT, por lo que para hacer efectivo el goce de los derechos laborales que esos Convenios desarrollan, deberá procederse a la reforma de las leyes secundarias, ahora con base al análisis de las libertades y derechos que en esa misma materia prescribe la Constitución de la República.

Es importante abordar la problemática antes descrita ya que en la actualidad para reconocer a una organización sindical, como un ente legalmente constituido, es necesaria una resolución de parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la que se le concede personalidad jurídica, de lo contrario funciona como una organización de hecho, naturalmente desprovista de las facultades de negociación y contratación colectivas.

La problemática es relevante puesto que se trata del pleno ejercicio de la Libertad Sindical de los trabajadores salvadoreños, y ya ha sido observada por Organismos de Derechos Humanos, por ejemplo en Informe emitido por la Oficina de Democracia, Derechos Humanos y Trabajo, de febrero de dos mil cuatro se relataba en la Sección 6, relativa a los Derechos de los Trabajadores, que: *"La Constitución provee para el derecho de los trabajadores y patronos a formar sindicatos o asociaciones y los trabajadores y los patronos ejercieron en la práctica estos derechos; sin embargo, hubo algunos problemas. Hubo repetidas quejas por los trabajadores y en algunos casos apoyadas por el Comité de Derecho de Asociación (CDA) de la ILO que el gobierno impidió a los trabajadores a ejercer su derecho de asociación ... Los líderes sindicales aseveran que el gobierno y los jueces continuaban a usar formalidades excesivas como una justificación para negarle la personalidad jurídica a los sindicatos y federaciones."* ¹¹En atención a la misma problemática el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, en el caso 2085 -- El Salvador, expresó: *"en su examen anterior del caso número 9987 el Comité pidió al Gobierno que le informara de la reforma del Código del Trabajo que le había solicitado y que se refería a los puntos siguientes: requisitos excesivos para el*

¹¹ Oficina de Democracia, Derechos Humanos y Trabajo: INFORME DE DERECHOS HUMANOS EL SALVADOR. [En línea] Disponible en: <http://lsansalvador.usembassy.gov/news/2004/reports/hr/elsalvadore.html>

*reconocimiento y adquisición de la personalidad jurídica de un sindicato contrarios al principio de libre constitución de organizaciones sindicales”*¹²

Lo importante al estudiar un tema tan descuidado como lo es el derecho a sindicalizarse, es que el mismo, constituye un derecho humano, y si se concibe que la fuente de los derechos humanos es efectivamente la dignidad humana en todas sus relaciones sociales frente al Estado, entonces se puede concluir que todo Estado al ejercer su poder, se encuentra imposibilitado de menoscabar en forma arbitraria el disfrute efectivo de tales derechos, puesto que su autoridad tiene por límite el respeto de la dignidad humana.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Analizar si el Principio de Libertad Sindical establecido en el Artículo 47 de la Constitución de la República de El Salvador, se limita por el trámite administrativo establecido en el Artículo 219 del Código de Trabajo

1.5.2. Objetivos Específicos

1.5.2.1. Determinar si el trámite administrativo regulado en el Artículo 219 del Código de Trabajo de El Salvador, para que los sindicatos de trabajadores obtengan su personalidad jurídica, causa exceso de poder legislativo sobre la Libertad de Sindicación.

1.5.2.2. Conocer si el trámite administrativo establecido en el Artículo 219 del Código de Trabajo de El Salvador para que un sindicato de trabajadores

¹² OIT: CASO 2085 - EL SALVADOR. [En línea] Disponible en: <http://www.uit.org/pels/indicados/curso/sfv12085.html>

tenga existencia legal constituye una autorización estatal previa para el ejercicio del Derecho de Sindicación.

1.5.2.3. Establecer si el Principio de Libertad Sindical prescrito en el Artículo 47 de la Constitución de la República, conlleva a la reforma del proceso legal para el funcionamiento de los sindicatos en El Salvador.

1.6. SISTEMA DE HIPÓTESIS Y OPERACIONALIZACIÓN

1.6.1. Hipótesis General

El Principio de Libertad Sindical establecido en el Artículo 47 de la Constitución de la República de El Salvador, se limita por el trámite administrativo establecido en el Artículo 219 del Código de Trabajo.

1.6.2. Hipótesis Específicas

1.6.2.1. El trámite administrativo regulado en el Artículo 219 del Código de Trabajo de El Salvador, para que los sindicatos de trabajadores obtengan su personalidad jurídica, causa exceso de poder legislativo sobre la Libertad de Sindicación.

1.6.2.2. El trámite administrativo establecido en el Artículo 219 del Código de Trabajo de El Salvador para que un sindicato de trabajadores tenga existencia legal constituye una autorización estatal previa para el ejercicio del Derecho de Sindicación.

1.6.2.3. El Principio de Libertad Sindical prescrito en el Artículo 47 de la Constitución de la República, conlleva a la reforma del proceso legal para el funcionamiento de los sindicatos en El Salvador.

1.6.3. OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS

H.G. El Principio de Libertad Sindical establecido en el Artículo 47 de la Constitución de la República de El Salvador, se limita por el trámite administrativo establecido en el Artículo 219 del Código de Trabajo.

Variables	Conceptualización Operacional	Indicadores
V.I. El Principio de Libertad Sindical establecido en el Artículo 47 de la Constitución de la República de El Salvador	La Constitución de la República establece la libertad de Sindicación que en su contenido comprende además el Derecho a la Personalidad Jurídica gremial	- Constitución de la República de El Salvador
V.D. Se limita por trámite administrativo establecido en el Artículo 219 del Código de Trabajo.	El desarrollo en la legislación secundaria de la Libertad de Sindicación no garantiza el goce de esa Libertad.	- Art. 219 del Código de Trabajo - Opinión de Funcionarios y Sindicalistas

H.E.1. El trámite administrativo regulado en el Artículo 219 del Código de Trabajo de El Salvador, para que los sindicatos de trabajadores obtengan su personalidad jurídica, causa exceso de poder legislativo sobre la Libertad de Sindicación.

Variables	Conceptualización Operacional	Indicadores
V.I. El trámite administrativo regulado en el Artículo 219 del Código de Trabajo de El Salvador, para que los sindicatos de trabajadores obtengan su personalidad jurídica	El Art. 219 del Código de Trabajo, desarrolla el proceso a través del cual los Sindicatos ejercen su derecho a la Personalidad Jurídica gremial.	<ul style="list-style-type: none"> - Código de Trabajo - Opinión de Funcionarios y Sindicalistas
V.D. Causa exceso de poder legislativo sobre la Libertad de Sindicación.	La doctrina sostiene que cuando la legislación secundaria limita de forma excesiva el ejercicio de una Libertad reconocida por la Constitución, se configura el <i>Exceso de Poder Legislativo</i> .	<ul style="list-style-type: none"> - Resoluciones de la Dirección General de Trabajo relativas a la aprobación de estatutos - Opinión de Funcionarios y Sindicalistas

H.E.2. El trámite administrativo establecido en el Artículo 219 del Código de Trabajo de El Salvador para que un sindicato de trabajadores tenga existencia legal constituye una autorización estatal previa para el ejercicio del Derecho de Sindicación.

Variables	Conceptualización Operacional	Indicadores
V.I. El trámite administrativo prescrito en el Artículo 219 del Código de Trabajo de El Salvador para que un sindicato de trabajadores tenga existencia legal	Se refiere a los trámites efectuados por los Sindicatos constituidos ante el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo, para obtener la personalidad jurídica sindical	<ul style="list-style-type: none"> - Código de Trabajo - Procesos administrativos tramitados para obtener la personalidad jurídica sindical
V.D. Constituye una autorización estatal previa para el ejercicio del Derecho de Sindicación	En la realidad practica el proceso de revisión de los Estatutos es una autorización del Estado, indispensable para obtener la personalidad jurídica sindical	<ul style="list-style-type: none"> - Resoluciones de la Dirección General de Trabajo relativas a la aprobación de estatutos

H.E.3. El Principio de Libertad Sindical prescrito en el Artículo 47 de la Constitución de la República, conlleva a la reforma del proceso legal para el funcionamiento de los sindicatos en El Salvador.

Variables	Conceptualización Operacional	Indicadores
V.I. El Principio de Libertad Sindical prescrito en el Artículo 47 de la Constitución de la República	La Libertad Sindical por su misma naturaleza no debe sujetarse a la autorización estatal previa	- Opinión de Funcionarios y Sindicalistas
V.D. Conlleva a la reforma del proceso legal para el funcionamiento de los sindicatos en El Salvador	Es consecuencia de la correcta aplicación del Principio de Libertad Sindical que se justifique la reforma del Proceso legal dispuesto en el Artículo 219 del Código de Trabajo.	- Código de Trabajo

1.7. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1. Población, Muestra y Unidades de Análisis

1.7.1.1. Población

Esta investigación se refiere al sector laboral organizado en Sindicatos en El Salvador, el cual según datos proporcionados por la Oficina de Estadísticas e Informática Laboral, del Ministerio de Trabajo, relativos al período de enero a junio de 2007, está compuesta de 196 sindicatos, 20 Federaciones y 4 Confederaciones, todos ellos de Trabajadores.

1.7.1.2. Muestra

Considerando la homogeneidad de los sujetos a investigar, ya que solo se aborda desde las organizaciones sindicales de trabajadores, se adopta una Muestra Probabilística, bajo el muestreo aleatorio simple.

1.7.1.3. Unidades de Análisis

Se selecciona como unidades de análisis a CINCUENTA (50) Sindicatos, DOS (2) Federaciones y UNA (1) Confederación, todos del domicilio de San Salvador, los cuales se encuestaran a través de sus representantes o directivos.

1.7.2. Nivel y Tipo de Investigación

1.7.2.1. Nivel de Investigación

1.7.2.1.1. Estudio Explicativo

La investigación relativa a “La Limitación al ejercicio de la Libertad Sindical en el tramite para la obtención de la personalidad jurídica gremial en

la Constitución y el Código de Trabajo de la República de El Salvador” esencialmente requiere del estudio explicativo o causalístico, para analizar los procesos administrativos que las organizaciones sindicales de trabajadores han tramitado o tramitan actualmente, ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la obtención de su personalidad jurídica.

1.7.2.1.2. Estudio Descriptivo

En la investigación se analiza de forma descriptiva el procedimiento legal para obtener la personalidad jurídica sindical, prescrito en el Artículo 219 del Código de Trabajo, razonando que se caracteriza por establecer una autorización estatal previa que restringe excesivamente a la Libertad Sindical.

1.7.2.2. Tipo de Investigación

1.7.2.2.1. Investigación de Campo

Para la obtención de los datos que verifican el sistema de hipótesis se realiza un estudio *in situ*, en la Oficina del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encargada de las Organizaciones Sociales, para verificar la realización de los procesos administrativos destinados al otorgamiento de la personalidad jurídica a las Organizaciones sindicales de trabajadores; asimismo en las sedes de los Sindicatos con existencia legal.

1.7.2.2.2. Investigación Bibliográfica

A través del uso de fichas de trabajo y almacenaje electrónico, se recolecta la información pertinente a la temática investigada; relativa a la historia del Sindicalismo a nivel internacional y nacional, las doctrinas que lo desarrollan y las leyes nacionales que lo regulan. Asimismo se relacionan las legislaciones centroamericanas en materia de formación y funcionamiento de

Sindicatos para presentar el derecho comparado. En este aspecto también se incluye la información obtenida a través del Internet.

1.7.3. Métodos, Técnicas e Instrumentos

1.7.3.1. Método de Investigación

El presente estudio se ha desarrollado bajo el Método Científico, depurando las etapas y reglas que señalan el procedimiento que debe seguir la investigación, así se han observado las etapas de identificación de la situación problemática, justificación del problema, enunciado del problema, indicación de objetivos, elaboración de un marco de referencia, formulación de hipótesis, para la posterior selección del tipo de investigación, de la población y la muestra, la recolección y análisis de datos y culminar con la presentación de resultados.

1.7.3.2. Técnicas

Para la recopilación de la información se hace uso de la Encuesta, a través de la que se conoce la opinión de sujetos de investigación escogidos en la muestra; además para la obtención de información complementaria se realiza entrevista a representantes de las Organizaciones Sindicales y a Funcionarios del Ministerio de Trabajo.

1.7.3.3. Instrumentos

Para la ejecución de la encuesta, se elabora un Cuestionario (**Anexo 1**) con preguntas cerradas, acerca de los procesos administrativos de formación de los Sindicatos, aspectos legales y las consecuencias, que se relacionan con la problemática en estudio, y que proporcionan los datos necesarios para verificar el sistema de hipótesis. La entrevista a representantes de las Organizaciones Sindicales (**Anexo 2**) y a Funcionarios

del Ministerio de Trabajo, (**Anexo 3**) es del tipo *Dirigida y Abierta*, ya que se estructura de tal forma que el entrevistado tenga oportunidad de justificar sus respuestas y que proporcione mas información.

1.7.4. Procedimiento de Ejecución

Para realizar la presente investigación se procedió de la siguiente manera:

- Selección del tema de investigación, tomando en consideración su proyección social, interés y relevancia.
- Planteamiento del problema, definición, enunciado y los respectivos objetivos de la investigación.
- Investigación documental, se revisaron documentos, revistas, libros, leyes y material que apoya y sustenta el marco teórico de la investigación. Para este paso se utilizaron fichas de trabajo donde se recopiló la información.
- Elaboración del marco metodológico, donde se describen los métodos, técnicas e instrumentos utilizados. Se define la población y muestra en estudio.
- Elaboración y validación de los instrumentos para la recolección de datos.
- Administración del instrumento a los representantes de organizaciones sindicales definidas en la muestra.
- Plan de tabulación y análisis.
- Tabulación y análisis de la información recopilada.
- Prueba de hipótesis.
- Elaboración de conclusiones y recomendaciones.
- Preparación del informe de investigación

- Presentación del informe de investigación.

1.7.5. Modelo Estadístico

1.7.5.1. Cuadros Estadísticos

Con los datos obtenidos mediante la encuesta se procederá a la elaboración de tablas de frecuencias, mediante la adecuada clasificación de las respuestas de los individuos dentro de cada pregunta que corresponde a la prueba de su respectiva hipótesis.

1.7.5.2. Gráficos

Para la representación gráfica de los resultados, se procederá a la elaboración de gráficas estadísticas *de distribución de frecuencias y de barras*, en las que se proyectará en los aspectos más relevantes de la distribución estadística de los datos obtenidos.

1.7.5.3. Comprobación del Estudio

La comprobación del estudio se realiza a través de la confirmación de la Hipótesis General, a partir de los resultados obtenidos a través de la encuesta de las tres hipótesis específicas o hipótesis de trabajo, considerando la regla de la Media Aritmética que reza: ***“Si la sumatoria del promedio porcentual de los aspectos que favorecen a la hipótesis es igual o mayor que el cincuenta y uno por ciento (51%) las hipótesis se probarán, en caso contrario se rechazarán”.***

CAPITULO DOS

MARCO HISTÓRICO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1. Marco Histórico

Por su naturaleza jurídica, se aborda los antecedentes de la problemática desde su evolución y concepción dentro de la teoría de los Derechos Humanos, específicamente dentro de los clasificados como de Segunda Generación y con base al desarrollo del movimiento sindical en El Salvador. En este sentido se presenta, de manera sintética, la evolución histórica de los Derechos Humanos, analizando con mayor detalle la categoría de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre los cuales se encuentra el Derecho a la Sindicación.

2.1.1. Evolución de los Derechos Humanos

La expresión de "derechos humanos", es de origen reciente, su formulación de inspiración francesa, "derechos del hombre", se remonta a las últimas décadas del siglo XVIII; pero la idea de una ley o legislador que define y protege los derechos de los hombres es muy antigua. Existe un importante debate sobre el origen cultural de los derechos humanos, generalmente se considera que tienen su raíz en la cultura occidental moderna, pero también se afirma que todas las culturas poseen visiones de dignidad que se plasman en forma de derechos humanos, y hacen referencia a proclamaciones como la Carta de Mandén, de 1222, declaración fundacional del Imperio de Malí ¹³. Existen también quienes consideran que Occidente *"no ha creado la idea ni el concepto de derechos humanos,*

¹³ R. C. Pandeya: «Fundamentos filosóficos de los derechos humanos. Perspectiva hindú.», en *Los fundamentos filosóficos de los derechos humanos*. Barcelona: Serbal/UNESCO 1985. p. 295

aunque sí una manera concreta de sistematizarlos, una discusión progresiva y el proyecto de una filosofía de los derechos humanos.¹⁴

Entre los antecedentes remotos de la concepción de los Derechos Humanos se encuentra el denominado *Cilindro de Ciro*, considerado que es la primera declaración de derechos humanos; es una declaración del Rey persa Ciro el Grande tras su conquista de Babilonia en 539 a. d. C.; fue descubierto en 1879 y la ONU lo tradujo en 1971 a todos sus idiomas oficiales. *“Puede enmarcarse en una tradición mesopotámica centrada en la figura del rey justo, cuyo primer ejemplo conocido es el Rey Urukagina, de Lagash, que reinó durante el siglo XXIV a. d. C, y donde cabe destacar también Hammurabi de Babilonia y su famoso Código, que data del siglo XVIII a. d. C. No obstante, el Cilindro de Ciro presenta características novedosas, especialmente en lo relativo a la religión. Ha sido valorado positivamente por su sentido humanista e incluso se lo ha descrito como la primera declaración de derechos humanos.”¹⁵* Numerosos historiadores, sin embargo, consideran que el término es ajeno a ese contexto histórico.

Documentos medievales y modernos, como la Carta Magna inglesa, de 1215, y la mandinga Carta de Mandén, de 1222, se han asociado también a los derechos humanos. En contra de esta idea, José Ramón Narvárez Hernández afirma que la Carta Magna no puede considerarse una declaración de derechos humanos, ya que en esta época existen derechos pero sólo entre iguales, y no con carácter universal: ya que *“no se predica la*

¹⁴ Paulin J. Hountondji: «El discurso del amo: observaciones sobre el problema de los derechos humanos en África.», en *Los fundamentos filosóficos de los derechos humanos*. Barcelona: Serbal/UNESCO 1985.p. 357

¹⁵ Abbas Milani_Lost Wisdom: Rethinking Persian Modernity in Iran, Mage Publishers. 2004, pág. 12

igualdad formal de todos los seres humanos. Lo mismo sucedía en el Imperio de Malí, cuya constitución oral, la Kouroukan Fouga, refleja cómo la población se estructuraba según su tribu de origen. Estas consideraciones son extrapolables a documentos como la Goldone Bulle de Andreas II en Hungría en 1222; la Confirmatio fororum et libertatum de 1283 y el Privilegio de la Unión de 1287, de Aragón ambos; las Bayerische Freiheitsbriefe und Landesfreiheitserklärungen desde 1311 o la Joyeuse Entrée de Brabante de 1356. En todos estos casos, los derechos y libertades reconocidos pertenecen al ámbito de los pactos entre el monarca y los estamentos del reino.”¹⁶ no se trata, entonces de derechos humanos, sino de derechos corporativos o privilegios.

En la Grecia antigua en ningún momento se llegó a construir una noción de dignidad humana frente a la comunidad que se pudiera articular en forma de derechos, sino que se entendió que las personas pertenecían a la sociedad como partes de un todo y eran los fines de ésta los que prevalecían. *“La única oposición a la tiranía se sustentaba en la apelación a la Ley divina como opuesta a la norma.”¹⁷* La sociedad griega se dividía en tres grupos principales: los ciudadanos, los metecos o extranjeros y los esclavos; la esclavitud se consideraba natural, como refleja la afirmación de Aristóteles, para quien *“es evidente que los unos son naturalmente libres y los otros naturalmente esclavos; y que para estos últimos es la esclavitud tan*

¹⁶ Narváez Hernández, José Ramón: "Apuntes para empezar a descifrar al destinatario de los derechos humanos", en *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, N° 8. 2005, pág. 202

¹⁷ González Uribe, Héctor: "Fundamentación filosófica de los derechos humanos ¿personalismo o transpersonalismo?", en *Jurídica. Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana*, N° 19. 1988-1989. págs. 326 y 327

útil como justa".¹⁸ La organización política se estructuraba en polis o ciudades-estado: para los griegos, la sociedad era una consecuencia necesaria de la naturaleza humana, en este contexto, las teorías políticas de Platón y Aristóteles hicieron un gran hincapié en el concepto de bien común. Para Platón, agrupados los hombres en sociedad, ésta se configura en polis, cuyo bien común se sobrepone al bien particular de los individuos que lo componen, la justicia, a su vez, es la salvaguarda del bien común, y se expresa a través de las leyes, que son los instrumentos que permiten la consecución del bien colectivo e individual. No obstante, en su afán por alcanzar una sociedad perfecta, Platón llegó a recomendar "*dar muerte a los recién nacidos deformes o enclenques, y matar o desterrar a los insociables*".¹⁹

Aristóteles también consideraba que el hombre era un ser social y que no podía realizarse fuera de la familia y la sociedad, por lo que también subordinaba el bien individual al bien común. Además, al definir la ciudad como una comunidad de ciudadanos libres, redujo el bien común al bien de un grupo social determinado que excluye a las mujeres, los extranjeros, los obreros y los esclavos. Sobre esta visión se sustenta la idea aristotélica de la justicia que afirma que "*es tan justa la igualdad entre iguales como la desigualdad entre desiguales*".²⁰

Ya en la decadencia de la cultura griega, conquistada ya por Roma, se extendieron filosofías que ponían el acento en la búsqueda de la felicidad

¹⁸ Aristóteles, *Política*. Libro primero, capítulo II; De la esclavitud. Editorial Porrúa. México D.F. 1983

¹⁹ Platón: LA REPÚBLICA. Editorial Porrúa. México D.F. 1983. Págs. 449, 450 y 460.

²⁰ Aristóteles: *POLÍTICA*. Libro tercero, capítulo V. Editorial Porrúa. México D.F. 1983

individual: Entre ellos, el epicureísmo y el estoicismo. El estoicismo consideraba la razón humana como parte de un *logos* divino, lo que contribuyó a concebir al hombre como miembro de una familia universal más allá de la polis. Séneca, Epicteto, Marco Aurelio o Cicerón fueron algunos de los que extendieron la filosofía estoica por el mundo latino.

En Roma se los garantizaban solamente al ciudadano romano que eran los únicos que podían formar parte en el gobierno, la administración de la justicia, la elección de funcionarios públicos, etc. A pesar de esto se logró constituir una definición práctica de los derechos del hombre. El derecho romano según fue aplicado en el common law, como el Derecho Civil del continente europeo, ofrece un patrón objetivo para juzgar la conducta desde el punto de vista de los derechos y libertades individuales. Ambos admitieron la concepción moderna de un orden público protector de la dignidad humana. La Influencia del Cristianismo difundida en la sociedad grecorromana, produjo la idea de cosmopolitismo, a la que el cristianismo dio un sentido más humanista y espiritual para *“afirmar la igualdad de los hombres en tanto que ciudadanos del Reino de Dios y su dignidad”*²¹; no obstante, según Luis de Sebastián, para los teólogos cristianos medievales la igualdad teológica era compatible con la desigualdad social: *“las personas nacían con un estatus social que, de acuerdo con los designios divinos, era el más adecuado para su salvación.”*²²

El cristianismo, derivado de la religión judía, heredó de ella, entre otras, la tradición del *mišpat*, un concepto jurídico de rica amplitud semántica.

²¹ González Uribe, Héctor. Ob. Cit. pág. 328

²² De Sebastián, Luis: *“De la esclavitud a los derechos humanos”* Barcelona: Ariel.2000. pág. 19

Indica las decisiones judiciales y el juicio legal justo; en relación con el Derecho, aquél que se manifiesta en la defensa de los pobres y oprimidos y que se vincula a su vez con los bienes mesiánicos que se esperan. Dado que, hasta la modernidad, el término derecho se atribuía principalmente a "lo justo" como orden objetivo, en el pensamiento cristiano antiguo o medieval no existió una referencia explícita a los derechos humanos; pero sí un reconocimiento de exigencias de justicia que descendían de esta tradición judía. Por ejemplo, el Nuevo Testamento contiene enseñanzas contra la injusticia, el homicidio, el robo, la calumnia o el egoísmo en el uso de los bienes. En la Epístola de Santiago, el apóstol denunció a los empleadores que no pagan a sus empleados sus justos salarios²³. El cristianismo fue gradualmente influenciando con su doctrina en el derecho romano, mejorando la situación de los esclavos, de los hijos y de las mujeres, cuyo estatus en la subcultura cristiana era mucho más alto que en la grecorromana. En el plano económico, condenó la usura y la explotación, estableciendo las bases de la doctrina del justo precio.

Tales ideas fueron desarrolladas por los Padres de la Iglesia, proclamando un sentido social y limitado de la propiedad y de la ley. Pero fue Tomás de Aquino quien asentó las bases del orden jurídico medieval, retomando ideas de Aristóteles y Agustín de Hipona y afirmando que existe, además del derecho positivo determinado y establecido por los hombres, un derecho natural, propio de la criatura racional, que ningún hombre ni ningún gobierno puede desconocer.

La doctrina cristiana postulaba la existencia de dos reinos, el temporal y el espiritual, siguiendo la distinción hecha por Jesús de Nazaret («*Dad al*

²³ «*Mirad, el jornal de los obreros que segaron vuestros campos y ha sido retenido por vosotros está clamando y los gritos de los segadores están llegando a oídos del Señor todopoderoso*» Nuevo Testamento Evangelio de [Santiago versículo 5:4](#)

Cesar lo que es del César y a Dios lo que es de Dios»). Ante el problema de la conciliación de los intereses individuales y los sociales, Tomás de Aquino afirmó en su obra *Summa Theologiae* que *“si existía un conflicto entre lo social y lo individual en el seno del mundo material, debía prevalecer el bien común. Pero, por el contrario, si el conflicto afectaba a la esfera íntima del ser humano y a su salvación, en ese caso prevalecería el bien del hombre frente al de la sociedad.”*²⁴ En este ámbito, de existir un conflicto patente entre el Derecho positivo y el Derecho natural, del pensamiento tomista se desprende la existencia de un derecho de resistencia contra el arbitrio de los gobernantes.

En los inicios de la Edad Media, la idea del derecho subjetivo, básica para concebir los derechos humanos, fue anticipada por Guillermo de Ockham, que *“introdujo el concepto de ius fori o potestad humana de reivindicar una cosa como propia en juicio. La escolástica española insistió en esta visión subjetiva del Derecho durante los siglos XVI y XVII: Luis de Molina, Domingo de Soto o Francisco Suárez, miembros de la Escuela de Salamanca, definieron el derecho como un poder moral sobre lo propio.”*²⁵. Aunque mantuvieron al mismo tiempo la idea de Derecho como un orden objetivo, enunciaron ciertos derechos naturales y aludieron tanto a derechos relativos al cuerpo (derecho a la vida, a la propiedad) como al espíritu (derecho a la libertad de pensamiento, a la dignidad). El jurista Vázquez de Menchaca, partiendo de una filosofía individualista, fue decisivo en la difusión del término *iura naturalia*. Este pensamiento iusnaturalista se vio auspiciado por el contacto con las civilizaciones americanas y el debate producido en

²⁴ Pérez Luño, Antonio Enrique: *Los derechos fundamentales*, Madrid: Tecnos. 1986. pág. 30

²⁵ Pérez Luño, Antonio Enrique: *“Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución”*. Madrid: Tecnos.. pág. 25

Castilla sobre los justos títulos de la conquista y, en particular, la naturaleza de los indígenas. En la colonización castellana de América, se suele afirmar, “*se aplicaron medidas en las que están presentes los gémenes de la idea de derechos humanos. No obstante, algunos critican que, en la práctica, estas medidas fueron formuladas para lograr objetivos de colonización*”.²⁶

Durante la Revolución Inglesa, la burguesía consiguió satisfacer sus exigencias de tener alguna clase de seguridad contra los abusos de la corona y limitó el poder de los reyes sobre sus súbditos. Habiendo proclamado la Ley de *Habeas corpus* en 1679, en 1689 el Parlamento impuso a Guillermo III de Inglaterra en la *Bill of Rights* una serie de principios sobre los cuales los monarcas no podían legislar o decidir. Se cerró así el paso a la restauración de la monarquía absoluta, que se basaba en la pretensión de la corona inglesa de que su derecho era de designio divino. Según Antonio Fernández-Galiano y Benito de Castro Cid, la *Bill of Rights* puede considerarse “*una declaración de derechos, pero no de derechos humanos, puesto que los mismos se reconocen con alcance nacional y no se consideran propios todo hombre*.”²⁷

Durante los siglos XVII y XVIII, diversos filósofos europeos desarrollaron el concepto de derechos naturales. De entre ellos cabe destacar a John Locke, cuyas ideas fueron muy importantes para el desarrollo de la noción moderna de derechos. Los derechos naturales, para Locke, no dependían de la ciudadanía ni las leyes de un Estado, ni estaban necesariamente limitadas a un grupo étnico, cultural o religioso en particular. La teoría del contrato social, de acuerdo con sus tres principales

26 Pérez Marcos, Regina María: “Derechos humanos e Inquisición. ¿conceptos contrapuestos?” *Revista de la Inquisición* -9 junio de 2007. Pág.181-190.

27 Fernández Galiano, Antonio y de Castro Cid, Benito (1999). Ob. Cit. pág. 546

formuladores, el ya citado Locke, Thomas Hobbes y Jean-Jacques Rousseau, se basa en que los derechos del individuo son naturales y que, en el estado de naturaleza, todos los hombres son titulares de todos los derechos. Estas nociones se plasmaron en las declaraciones de derechos de finales del siglo XVIII.

La causa directa del nacimiento de los derechos humanos, desde una perspectiva sociológica, ha sido también un importante objeto de debate. Por una parte, Georg Jellinek ha defendido que los derechos humanos estaban directamente dirigidos a permitir el ejercicio de la libertad religiosa; por otra, Karl Marx afirmó que se deben a la pretensión de la burguesía de garantizar el derecho de propiedad. Max Weber, en su obra *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, afirma que existiría una conexión entre la ética individualista en que se basaron los derechos humanos y el surgimiento del capitalismo moderno.

En la Edad Contemporánea, las distintas culminaciones de la Revolución Estadounidense y la Revolución Francesa, son los referentes fundamentales del complejo proceso de reconocimiento o creación de los derechos humanos. Si las revoluciones son el revulsivo que da lugar a la gestación de los derechos humanos, las diversas actas de nacimiento lo constituyen las declaraciones de derechos de las colonias americanas y la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano francesa. *“Estas declaraciones, fundamentadas en el iusnaturalismo racionalista, suponen la conversión del derecho subjetivo en centro del orden jurídico, y a aquél se supedita el Derecho como orden social.”*²⁸

²⁸ Pérez Luño, Antonio Enrique: *“Los derechos fundamentales”*. Madrid: Tecnos. 1986 pág. 32

En consecuencia de la influencia iusnaturalista, los derechos reconocidos en esta época, se consideran "derechos de todos los hombres". Aunque el primer uso constatado de la expresión "derechos del hombre" (*iura hominum*) se produjo ya en 1537, en un texto de Volmerus titulado *Historia diplomática rerum ataviarum*,²⁹; la denominación no se popularizó entre la doctrina hasta finales del siglo XVIII, con la obra de Thomas Paine *The Rights of Man* (1791-1792). Según se plasmó en las Declaraciones, tanto los revolucionarios franceses como los estadounidenses consideraban que estos derechos eran inalienables e inherentes a la naturaleza humana, incluso verdades "evidentes" según la Declaración de Independencia de los Estados Unidos. Pese a ello, decidieron recogerlos en declaraciones públicas, lo que se justifica por motivos jurídicos y políticos. En lo primero, debe tenerse en cuenta que para el iluminismo revolucionario la Constitución es la que garantiza los derechos y libertades, lo que explica la formulación positiva de los mismos. En lo segundo, se pretendía facilitar la salvaguarda del libre desarrollo del individuo en la sociedad frente a la arbitrariedad del poder: ya el Preámbulo de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano afirmó expresamente que "*la ignorancia, la negligencia o el desprecio de los derechos humanos son las únicas causas de calamidades públicas y de la corrupción de los gobiernos*".

La primera declaración de derechos del hombre de la época moderna es la Declaración de Derechos de Virginia, escrita por George Mason y proclamada por la Convención de Virginia el 12 de junio de 1776. En gran medida influyó a Thomas Jefferson para la declaración de derechos humanos que se contiene en la Declaración de Independencia de los

²⁹ Amnistía Internacional: basado en un texto de Leonardo Aravena (1998), *Una larga marcha hacia los derechos humanos*. 27 de diciembre de 2007. Pág. 68

Estados Unidos, de 4 de julio de 1776, a las otras colonias de América del Norte y a la Asamblea Nacional francesa en su declaración de 1789.

Sin embargo la noción de derechos humanos recogida en las Declaraciones, basada en la ideología burguesa del individualismo filosófico y el liberalismo económico, no experimentó grandes cambios a lo largo del siglo siguiente hasta que, ante las pésimas condiciones de vida de las masas obreras, surgieron movimientos sindicales y luchas obreras que articularon sus demandas en forma de nuevos derechos que pretendían dar solución a ciertos problemas sociales a través de la intervención del Estado, como la garantía del derecho de huelga, unas condiciones mínimas de trabajo o la prohibición o regulación del trabajo infantil. Desde la primera mitad del siglo XIX se había desarrollado una nueva filosofía social que se manifestó en el socialismo utópico, el reformismo de la Escuela Católica Social, la socialdemocracia, el anarquismo o el socialismo científico. En esta nueva fase fueron muy importantes la Revolución Rusa o la Revolución Mexicana.

Además de las luchas obreras, a lo largo de la edad contemporánea los movimientos por el sufragio femenino consiguieron para muchas mujeres el derecho de voto; movimientos de liberación nacional consiguieron librarse del dominio de las potencias coloniales; y triunfaron diversas reivindicaciones de minorías raciales o religiosas oprimidas, movimientos por los derechos civiles o movimientos de políticas de identidad que defienden la autodeterminación cultural de colectivos humanos.

Como respuesta a esta etapa de crisis de los derechos humanos, por distintas situaciones, entre ellas el comunismo o la revolución Industrial de Inglaterra. Esta etapa se llama "Derechos de Segunda Generación", que son específicamente derechos sociales y económicos, que contenían la

esperanza de los hombres de mejorar sus condiciones de vida dentro de la sociedad, en lo económico y en lo cultural, ya que a medida en que otras valoraciones novedosas entran a los conjuntos culturales de las diferentes sociedades, el conjunto de derechos civiles y políticos deben defenderse, mantenerse, subsistir, pero a la vez hay que añadirles otros.

Estas ideas comienzan a plasmarse en las constituciones de México de 1917 y en la de Alemania de Weimar en 1919. Los derechos humanos se establecieron en el Derecho internacional a partir de la Segunda Guerra Mundial, y se establecieron documentos destinados a su protección por su importancia y necesidad de respeto. Entre ellos se puede citar ejemplos: La Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948; la Declaración de Derechos del Niño, de 1959; la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, de 1959; la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer, de 1969; la Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles inhumanas o degradantes, de 1984; y la Convención sobre los Derechos del Niño, de 1989, entre otros.

Estos derechos que se denominan derechos de segunda generación tienen que cumplir una forma social, el individuo tiene que ejercerlo con un sentido o función social.

Los "Derechos de Tercera Generación", esta categoría todavía no tiene una definición terminada, este grupo de derechos fue promovido a partir de la década de los años setenta para incentivar el progreso social y elevar el nivel de vida de todos los pueblos entre otros, destacan los relacionados con: El uso de los avances de las ciencias y la tecnología; la solución de los problemas alimenticios, demográficos, educativos y ecológicos; el derecho al medio ambiente; al patrimonio común de la

humanidad; al desarrollo que permita una vida digna; al libre desarrollo de la personalidad; el derecho a la paz, etc.

2.1.2. Evolución Histórica de la Libertad Sindical

Los antecedentes históricos de la concepción de la Libertad Sindical, se ubican desde la encíclica, del 15 de mayo de 1891, titulada *Rerum novarum* del Papa León XIII, que entre otros temas se refería a la situación de los trabajadores; en ella se trató del derecho de asociación de los trabajadores, sin intervención del Estado, trazando el *principio de no intervención* y de la *autarquía sindical*. Pero el desarrollo del derecho a la libre sindicación está íntimamente vinculado con las luchas por el derecho de asociación. Temporalmente éste se ubica a comienzos del siglo XIX, en el contexto de consolidación del capitalismo liberal en Europa. Imperaba entonces una concepción individualista de la sociedad, que hacía que toda forma de reunión sea considerada como una amenaza al orden existente; por este motivo se reprimió la asociación mediante la utilización de la legislación penal y su tipificación como delito, las justificaciones a estas acciones se sustentaban en que la pertenencia a una o varias asociaciones era un obstáculo al juego libre de la voluntad individual; y se afirmaba que las corporaciones y asociaciones de trabajadores eran una barrera al desenvolvimiento natural de las fuerzas económicas.

En el fondo, en realidad lo que existía era el temor de los gobiernos burgueses a la influencia creciente de las uniones de los trabajadores. La Ley Le Chapelier de 1791, complementada luego con los artículos 410 a 414 del Código Penal Francés, es un ejemplo claro de esta actitud de represión. Los antecedentes de los actuales sindicatos, se encuentran en los siglos XII y XIII en el régimen corporativo, en el que se formaron las

fraternidades o hermandades cuyo propósito esencial era de naturaleza mutua. En el siglo XVI se rompió la unidad entre los maestros y los compañeros. Así, las fraternidades cambiaron su denominación por la de "asociaciones de compañeros". Durante la vigencia de la Ley Le Chapelier y de las leyes prohibitivas de Inglaterra, las asociaciones inglesas, primeras de la historia contemporánea se llamaron trade unions, equivalente a asociación de oficios o profesiones. De ahí nació en Francia la fórmula asociación profesional. Máximo Leroy afirma que en 1866 una asociación de zapateros tomó el nombre de sindicato y dió a su comité administrativo la designación de cámara sindical. *“De las investigaciones en los archivos se desprende que este debe haber sido el primer organismo obrero denominado de tal modo. Finalmente, la ley francesa de 1884 empleó la palabra sindicato, pero añadió el calificativo de profesional.”*³⁰

Se sostiene que el desarrollo del derecho a la libre afiliación sindical se encuentra conectado estrechamente con el desarrollo del derecho a la asociación. Sin embargo es necesario hacer una distinción analítica entre ciertos conceptos como el de reunión y asociación por una parte y el de coalición y asociación sindical por la otra. Los derechos de reunión y asociación pertenecen a todos los seres humanos. Sin embargo, los de coalición y asociación sindical son derechos específicos de los trabajadores. Como ejemplo, en la Constitución Mexicana estos últimos derechos vivieron y se desarrollaron al amparo de los derechos de reunión y asociación desde 1857 hasta 1917 (Constitución de Querétaro), fecha en la que fueron independizados. Se puede señalar que inicialmente el derecho de asociación o afiliación sindical ha sido considerado como un delito para posteriormente

³⁰ DE LA CUEVA, Mario: "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", Tomo II, Editorial Porrúa, México D.F. 2000. Págs. 122-125.

constituirse en derecho fundamental, contemplado en las constituciones de diferentes Estados.

La historia del derecho a la Sindicación, se relaciona asimismo con el Tratado de Paz de Versalles de 1919, en el preámbulo de su parte XIII se expresa: "La afirmación del principio de la libertad sindical" entre los objetivos de la naciente OIT y formando parte de su texto constitutivo. El artículo 427 del Tratado, que correspondió luego al 41 de la Constitución de la OIT, incluía el derecho de asociación de los trabajadores y de los empleadores como uno de los principales objetivos a alcanzar en los años sucesivos: "El Derecho de Asociación en vista a todos los objetivos no contrarios a las leyes, tanto para los asalariados como para los empresarios"³¹

En 1947, la Federación Sindical Mundial (FSM) dirigió una comunicación al Consejo Económico Social de la Naciones Unidas (ECOSOC), requiriéndole que en el orden del día del Consejo se incluyeran dos puntos: las garantías para el ejercicio y el desarrollo de los derechos sindicales y, de otra parte, la igualdad de derechos sociales para los trabajadores inmigrantes; poco después la FSM remite otra comunicación al ECOSOC adjuntando un proyecto de resolución relativo al primero de los puntos, uno de cuyos apartes incluía la "creación de una Comisión de derecho sindical que vigilará de una manera permanente el respeto del derecho sindical. Cada vez que los principios antes mencionados sean violados, la Comisión procederá a realizar las informaciones necesarias y emitirá recomendaciones al Consejo Económico y Social sobre las medidas procedentes. En ese mismo año la American Federation of Labor (AFL)

³¹ VALTICOS, Nicolás : "DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO". Madrid, España. Editorial Tecnos 1977. Pág. 240.

había dirigido otra comunicación al ECOSOC que incluía igualmente un proyecto de resolución el cual recomendaba, en una orientación ciertamente distinta a la de la FSM, que de conformidad con un acuerdo entre las Naciones Unidas y la OIT, ésta se ocupara de la protección de los derechos sindicales y elaborase proposiciones para tomar las medidas adecuadas"³²

En 1944 con la Declaración de Filadelfia, se quiso actualizar los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y así mismo las bases de la política social a seguir por los Estados miembros; con ese objetivo se aprobó el siguiente añadido a la Carta de la OIT: "La libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante" completando así la afirmación del principio de la libertad sindical contenida en el Preámbulo de su Constitución.

La Declaración de Filadelfia además de reforzar el rango constitucional del reconocimiento, orientando la posterior recepción de la libertad sindical en las constituciones estatales, inicia el proceso de explicar los contenidos específicos de la libertad sindical, por lo que contempló expresamente "el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de los empleadores y de los trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia de la producción y la colaboración de los trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de las medidas sociales y económicas" ³³ lo que ponía de relieve los contenidos de la autonomía colectiva junto con el derecho de participación de los trabajadores.

³² DUNNING, Harold: "ORIGENES DEL CONVENIO 87 SOBRE LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO DE SINDICACIÓN". México, Editorial Porrúa. Págs. 178 - 179

³³ VALTICOS. Ob. Cit. Pág. 241.

En 1948, propiamente, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se planteó que los titulares de estos derechos ya no son sólo los individuos sino los sujetos (o grupos) colectivos. Comienza a admitirse, por influencia directa del Derecho del Trabajo, que al lado de las titularidades individuales las hay también colectivas. Se trató de una influencia directa del Derecho del Trabajo en los derechos humanos, del mismo modo que se cumplió el proceso inverso: estos influyeron en el Derecho del Trabajo brindándole la dogmática, el método y los principios que permitirán entender a la libertad sindical, con todas sus consecuencias, como uno de los derechos humanos fundamentales. En el Preámbulo de la mencionada Declaración Universal se expresa que el principio de la libertad sindical "es una de las condiciones necesarias para la armonía y la paz universal"

En 1948 la Organización Internacional del Trabajo emite el Convenio 87 sobre Protección de la Libertad Sindical, y un año después, 1949, el Convenio 98 sobre libertad sindical y promoción de la negociación colectiva, dos convenios fundamentales que constituyen el Estatuto Internacional de la Libertad Sindical. Otros Convenios terminan de configurar el Estatuto Internacional de la Libertad Sindical, entre ellos están el Convenio 11 sobre la Libertad Sindical de los Trabajadores Rurales, el Convenio 35 de 1958 sobre la Libertad Sindical de los Trabajadores de las Plantaciones, el 141 de 1975 sobre Organización de los Trabajadores Rurales y el 151 sobre Relaciones de Trabajo y Libertad Sindical en la Administración Pública.

2.1.3. El Desarrollo Histórico de la Libertad Sindical en El Salvador

En esta Investigación se presenta el desarrollo histórico de la Libertad Sindical en El Salvador, desde dos aspectos: Desde la relación de los

hechos de la lucha de los trabajadores y a continuación desde la evolución de las leyes que han regulado las relaciones laborales, particularmente en el ejercicio del Derecho de Sindicación.

En el primero de los aspectos antes mencionados, el análisis de la evolución de la Libertad Sindical en El Salvador, se realiza considerando el desarrollo del movimiento sindical, para tal efecto se toma como base la historia relativa al tema, referida por José Roberto Osorio en la obra titulada: **“Las Organizaciones Sindicales Centroamericanas como Actores del Sistema de Relaciones Laborales: Caso El Salvador”**; en el que se estima que el movimiento sindical salvadoreño ha pasado por las etapas de prohibición, tolerancia, legalidad, persecución selectiva y represión indiscriminada.

Desde 1856, en El Salvador el cultivo del café fue impulsado a través de una serie de medidas dictadas por el gobierno, declarándose obligatorio el cultivo, así la producción del grano adquirió fuerza en la década de 1860.

La existencia de tierras comunales y ejidos que limitaban tierra y mano de obra en las zonas propicias para la siembra del café, fue resuelta en el marco de la llamada revolución liberal de 1885, dictándose una serie de leyes y decretos que disolvieron las formas comunales de propiedad fundiaria.

La mano de obra era abundante en El Salvador y el gobierno de la época no reglamentó el trabajo ni estableció sistemas de reclutamiento forzoso, pero reprimió duramente el incumplimiento de las obligaciones laborales de los campesinos que rápidamente se convertían en jornaleros, lo que generó levantamientos violentos en protesta.

En la primera década de 1900 en el gobierno de Zaldívar que promulga medidas populistas, que tienen interés histórico para la legislación laboral del país: la indemnización por accidentes de trabajo.

A principios del siglo XX los sectores urbanos no eran muy numerosos y tenían poca importancia económica; las migraciones del campo a la ciudad de la población sobrante, fortalecieron ciertas actividades artesanales. Los artesanos se organizaron en un gran número de asociaciones, al punto que una persona de nacionalidad inglesa, escribió en 1881, que “en pocas ciudades de su tamaño, se encontrará el gran número de sociedades que tiene San Salvador”. Dicho desarrollo organizativo que también se observó en otras ciudades, en que las asociaciones artesanales tenían una larga lista de miembros. Estas sociedades tenían carácter corporativo y económico y se les ha reconocido una gran habilidad para acumular fondos.

En realidad, estas formas organizativas es posible encontrarlas en el país mucho antes de ese reporte. Para el caso, distintas fuentes ubican 1860, como el año de fundación de la Sociedad de Artesanos de El Salvador, como resultado de disposiciones gubernamentales de la época que obligaban a los artesanos y obreros a inscribirse en un registro. En 1872 esta sociedad se une a otras para constituir La Concordia, la que aún gozando del apoyo oficial, adquirió su personalidad jurídica hasta en noviembre de 1907.

En marzo de 1904 se integraron las sociedades La Concordia, Regeneración, Unión de Obreros y Fraternal de Sastres, en la Sociedad de Obreros Federada, Una de sus actividades más destacable consistió en propiciar la celebración del primer Congreso Centroamericano de Obreros, en 1911. La historia indica que los primeros núcleos de trabajadores o sus antecedentes, se identifican por los años de 1924. En términos comparativos

con otros desarrollos, esto indicaría que el proceso de formación y desarrollo de las organizaciones laborales modernas en el país, es un fenómeno y tema relativamente nuevo. No obstante en la Historia del Movimiento Sindical en El Salvador, de Larín (1971), señala que alrededor de 1918, ya se podía identificar un grupo de trabajadores o “proletarios”.

Datos más recientes, indicarían la presencia de organizaciones laborales más en el sector servicios que en las actividades propiamente de transformación; la influencia de las sociedades artesanales y de oficios es aún importante ya bien entrado el primer tercio del siglo XX.

Las Inversiones extranjeras como la que se concretaba en las empresas, Compañía de Alumbrado Eléctrico de San Salvador, CAESS, la compañía inglesa, The Salvador Railway Company Ltd. y la subsidiaria de la United Fruit Company, International Railways of Central América, IRCA, que operaba con línea desde el Departamento de La Unión, una compañía de tranvías en San Salvador y regular número de talleres semi-artesanales de diferentes tipos, apareciendo además la industria textil en esa época son los antecedentes productivos que facilitaron la aparición de sindicatos. No había en esa época cuerpos jurídicos que de manera directa y exclusiva regularan los aspectos relativos al trabajo. Todas las relaciones laborales se regulaban en la época por el Código Civil.

La formación de sindicatos en El Salvador, alrededor de 1920, representa a los sectores laborales que surgían en el marco del avance de las fuerzas productivas y su actividad se despliega, a pesar de los obstáculos que evidentemente existían. Desde ese año hasta 1922 estallaron movimientos huelguísticos protagonizados por los gremios de panificadores, zapateros, sastres, dirigidos por comités de huelga ad hoc. Según algunas

perspectivas de análisis, estos fueron los elementos que generaron experiencia y fueron antecedentes para la formación de sindicatos en los años 1923 y 1924.

En el transcurso del año 1924 (algunos indican el año como 1922), se crea la Confederación Obrera Centroamericana, COCA, integrada por Federaciones regionales de varios países del área, lo que indica que el movimiento sindical salvadoreño nace con una inclinación hacia la integración regional. Integraban en esa época la Regional de Trabajadores de El Salvador, reconocida por la *Regional*, los sindicatos de panificadores, de tejedores manuales, carpinteros, albañiles y barberos; la Regional fue una organización muy activa. Se dedicó a dirigir y organizar sindicatos en todo el país. Los datos indican que por los años de 1924 a 1927 movilizó a vendedores ambulantes, y a los inquilinos de la capital. Se destaca como parte importante de la actividad de la Regional la fundación de la Universidad Popular y una de sus más señaladas demandas fue luchar por la instauración de la jornada de ocho horas diarias de trabajo.

Se atribuye a la actividad de la Regional, haber influido para que durante el gobierno de Pío Romero Bosque, se dictaran; la Ley de Protección a los Empleados de Comercio, del 31 de mayo de 1927; Ley de Registro de Agrupaciones Obreras y Gremiales, Decreto de Creación de Juntas de Conciliación, ambas del 15 de junio de 1927, y el Reglamento de las Horas de Trabajo del 13 de junio de 1928.

La Regional realizó seis Congresos sindicales. El cuarto Congreso fue celebrado en mayo de 1928, tomándose en él importantes acuerdos como: luchar por el bienestar y mejoramiento de la clase trabajadora, jornada de ocho horas, jornada nocturna de siete horas para los hombres y de seis para

las Mujeres, con doble remuneración, declaró insalubre el trabajo nocturno de los panificadores por lo que debía remunerarse con recargo, estableció el día de descanso semanal obligatorio. Las sociedades de carácter gremial que antecedieron a la existencia de los sindicatos, captaban su membresía de las principales actividades productivas de la época.

Caracterizándose ese período como pequeña producción mercantil y fuerte presencia del artesanado, las denominaciones de las sociedades expresan cabalmente, la inserción de éstas en la estructura productiva, por ejemplo, carpinteros, albañiles, zapateros, servicios, actividades ubicadas precisamente en la naturaleza de la formación económico-social de aquellos días.

En dependencia de esta misma situación los primeros sindicatos; en algunos casos extensión de las sociedades artesanales y gremiales, también representaron a los “oficios” y actividades de más presencia en el funcionamiento de la economía. La fuerte presencia de las cuestiones agrarias explica que, en la primera época de la conformación de sindicatos, se crearon varios sindicatos campesinos, los que desaparecerían de la escena sindical, tras los sucesos de 1932.

Toda la historia de desarrollo del sindicalismo en El Salvador, está signada por oposiciones de los actores restantes del mundo del trabajo y de debilidades internas, pero en algunas épocas estas condiciones se han agravado.

Lo que podría considerarse la primera gran acción del movimiento sindical del país, arranca en 1928, cuando el gobierno de la época toma una serie de medidas que constriñen y limitan la actividad sindical, tras un breve

período de tolerancia de las organizaciones de esa naturaleza. Se adoptaron medidas que no violentaban los derechos sindicales y en general no se cumplían con las escasas leyes que contenían aspectos laborales.

La crisis entra en su fase más aguda a partir de 1929, por los efectos locales de la declinación de la economía internacional, cuya incidencia finaliza en 1933; en 1931 asume el poder el General Maximiliano Hernández Martínez, tras una sucesión de mandatarios civiles. Los sindicatos fueron provocados y documentos históricos indican la infiltración de azuzadores en las organizaciones laborales.

El 22 de enero de 1932 se produce un levantamiento campesino, acompañado de algunos obreros, el cual es brutalmente reprimido. Las fuentes se inclinan por mencionar la cifra de 30,000 muertos, como producto de la represión. Este hecho sangriento sella una etapa y abre un nuevo proceso en la vida de las organizaciones laborales. Este período de crisis está marcado por una férrea dominación, la expatriación de dirigentes obreros y campesinos, el apresamiento de líderes y personas democráticas, que dura hasta 1944.

Durante estos trece años de dictadura, todos los derechos obtenidos por los trabajadores fueron suprimidos, entre ellos, la jornada de ocho horas, vacaciones, el día de descanso semanal y el pago de horas extras. En particular los derechos de asociación y reunión fueron abolidos y la libre emisión de pensamiento. Expresamente se prohibieron los sindicatos y la sola mención de la palabra llegó a constituir en la práctica un delito. Hasta el proceso de concentración de la tierra, en este período tiene su explicación, al constatar que bajo la cobertura del régimen, los terratenientes aumentaron censos, pagaron bajos salarios y concedieron créditos usurarios que

arruinaron a pequeños propietarios de tierras, quienes imposibilitados de pagar, perdieron sus parcelas. El régimen llegó a extremos tales como reformar las leyes penales a efecto de crear nuevos delitos políticos.

En ese periodo se destaca el fortalecimiento de las sociedades mutualistas. En efecto, prosperaron por todo el país las sociedades mutualistas, de colaboración y ayuda mutua, integradas por patronos y obreros. Promovidas por los patronos, los trabajadores no tenían espacio para gestionar la vigencia de sus derechos laborales. No había en estas sociedades espacio para los temas de aumentos salariales o mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Por otra parte, el ingreso a las sociedades mutualistas tenía tales requisitos que el acceso no era ni libre, ni democrático. Se establecieron cuotas para tener derecho al desempeño de cargos directivos. Dirigentes afectos a los patronos cubrían sus cuotas con recursos provenientes de éstos. Para ejemplificar la inoperancia o limitación de estas organizaciones, se ha mencionado que todo lo que podía conseguirse por pertenecer a las sociedades mutualistas era una caja mortuoria, en caso de muerte del asociado o recibir pequeñas cantidades de dinero en concepto de ayuda por enfermedad.

No todo fue negativo en este período. Muchos trabajadores se mantuvieron juntos y organizados. Algunos hicieron trabajo clandestino para organizar sindicatos. Por lo menos, varias mutuales sirvieron para preparar condiciones y transformarse posteriormente en sindicatos. Otra forma de organización de la producción que tuvo apoyo del régimen, fue la cooperativa, pero la mayor parte de las que se gestionaron en este período fracasaron. Sus objetivos eran políticos y de desmovilización de sindicatos.

Una vez cumplido este propósito, no tenían otra opción que desaparecer. Esta etapa caracterizada por la total ausencia de organizaciones sindicales y profesionales, significó un claro retroceso en relación al período histórico inmediatamente anterior.

Tras el derrocamiento de Hernández Martínez, por otro golpe de estado en 1944, se abre un nuevo período en la vida de las organizaciones sindicales, caracterizado por una relativa existencia de espacios para el despliegue de la actividad sindical. En esta nueva etapa se crean algunas leyes y en general vuelve a surgir el movimiento laboral, al punto que en 1946 ya se encontraban activas las organizaciones que existían antes del período de la anterior crisis. Este período, dada la situación del país y la continuidad de las actividades estatales, entra rápidamente en una coyuntura crítica para las organizaciones laborales. A fines de 1946, en el marco de una huelga con participación activa de los trabajadores, se producen medidas para disolver las organizaciones sindicales y la expatriación de sus líderes; el trabajo clandestino caracteriza este período, hasta la formación del Comité de Reorganización Obrero Sindical, (CROS).

Otro golpe de Estado ocurre en 1948, lo cual permite a las organizaciones de trabajadores tener presencia pública. La Ley de Sindicatos de Trabajadores, aprobada en 1950, es un logro de los sectores laborales en esta época menos envidiada, aunque el contenido de la legislación, normaba solamente la formación de sindicatos de Gremio y Empresa y no permitía la organización de Federaciones y Confederaciones. Otra vez, se avecina una crisis en el movimiento obrero que sufre la represión del nuevo gobierno. A finales de 1951 se inicia otra etapa que se distingue por medidas para desestabilizar las organizaciones laborales. Lo que diferencia esta etapa es la estrategia gubernamental, orientada a poner al frente de las

organizaciones sindicales, a directivos incondicionales y afectos al gobierno. Esta acción, produce la salida masiva de los trabajadores de sus organizaciones, convirtiéndose la mayoría de ellos en cúpulas controladas, sin base ni representatividad. Esta etapa de crisis se caracteriza igualmente por la división profunda de las organizaciones de obreros, a partir de la intromisión del gobierno, su control de ciertas organizaciones y la difusión de aspectos ideológicos afines a los sectores dominantes. A pesar de la represión, la etapa aún crítica, ha sido una en que los trabajadores pudieron impulsar una buena cantidad de legislación sobre la cuestión laboral. La inestabilidad del país, ha afectado severamente a los sectores de trabajadores, cuyas organizaciones reciben el impacto de las políticas públicas.

La continua sucesión de golpes de Estado, expresión de pugnas interoligárquicas, se lleva de encuentro en su desenlace a las organizaciones laborales y otras formas de organización popular. En todas las etapas que podrían caracterizarse de crisis, la argumentación del gobierno que supuestamente justificaba la acción en contra de los trabajadores ha sido la del anticomunismo y el combate a la subversión.

La crisis estructural del sistema económico mundial en el período 1966 a 1968, cuya máxima expresión se alcanza en 1978-79, afecta como es de esperar a la configuración económica, política y social salvadoreña y en particular a sectores laborales y otras poblaciones mayoritarias. La crisis de sobreproducción reclama un nuevo tipo de Estado, caracterizado como burocrático-autoritario, militarista, que propicia el incremento de luchas sociales por el dramático aumento de la pauperización tanto de sectores urbanos como rurales. El papel del Estado se orientaba a establecer un nuevo orden: la militarización de la sociedad civil y sus funciones principales

se concretaban a crear condiciones para la expansión del capital y garantizar la “estabilidad” que permitiría el normal desempeño de actividades económicas, lo cual ha significado sin duda, la represión de los sectores laborales y sus organizaciones. En esta nueva etapa, a pesar de la prohibición de formas reivindicativas de campesinos y trabajadores operarios, se inicia la formación de organizaciones que integran a estos sectores, con una fuerte influencia de sectores limitados de la Iglesia Católica, e inscritos en las nuevas tendencias que asume la izquierda en El Salvador. FECCAS, Federación de Campesinos Católicos de El Salvador y la UTC, Unión de Trabajadores del Campo, son un ejemplo de ello. Se evidencian alianzas de estas organizaciones con otros sectores para exigir reivindicaciones sobre la tierra, reducción de los arrendamientos, salarios mínimos, llegándose hasta la ocupación de tierras, hecho que sucedía por primera vez en los últimos 30 años. El Estado, además de limitar hasta con la fuerza a las organizaciones que no controlaba, promueve el fortalecimiento de entidades afines como la UCS y también de una organización paramilitar que opera preferentemente en las zonas rurales.

Esta es la fase que antecede a la eclosión de la gran crisis, que arranca desde 1981 y se resuelve parcialmente hasta la firma de los Acuerdos de Paz a principios de 1992. Básicamente las tendencias sindicales que han predominado históricamente en El Salvador, se pueden graficar como dos polos extremos: por un lado la reformista y por otro la que ha planteado, por lo menos hasta fines del conflicto, la superación total del sistema capitalista.

Lo anterior no indica que en determinados momentos no se hayan observado acciones de negociación y entendimiento, particularmente de condiciones de trabajo y salarios. Por un lado la tendencia afecta al gobierno,

ha mostrado cierta inclinación a procesos de negociación, aunque la profundización del análisis indicaría más bien acatamiento de disposiciones estatales. Si bien la tendencia “revolucionaria”, se habría también inclinado por negociar, el cierre de los espacios para concertar y dialogar y el uso preferente de medidas de hecho, habrían producido el abandono de éste método. La tendencia integrada al poder, no ha tenido tampoco todas las oportunidades para negociar. Durante el conflicto, fueron escasos y poco fructíferos los acercamientos entre empleadores y trabajadores, por razones obvias.

En este período, las tendencias se concentraban aún más en términos de las adhesiones a los poderes fácticos y las tendencias eran de oposición o integración; algunas oportunidades para negociar, en los espacios que la terminación de la guerra había generado, no fueron plenamente utilizadas, en especial por la posición tradicional de empleadores y gobierno.

Se ha podido captar que incluso representantes sindicales en el espacio que sustituyó al Foro de Concertación Económica y Social, tenían serias dificultades para llevar adelante procesos de negociación. La carencia de una cultura de diálogo y concertación es una característica de la sociedad salvadoreña, que persiste hasta la actualidad.

2.1.4. Evolución histórica de la normativa de trabajo en El Salvador

Durante 1890 a 1894, en el llamado Gobierno de los Ezeta, se encuentran en El Salvador, las primeras referencias a la protección de los trabajadores y particularmente de algunos de sus derechos. Se fijaron

salarios de un colón (antigua moneda única nacional), por tarea de 10 brazadas, 10 cuartas para el cultivo de café.

Las relaciones patronos-trabajadores se regulaban a través del contrato de arrendamiento de servicios y contratos de construcción de obras materiales consignados en el Código Civil de 1860. En 1911 se promulga la primera ley laboral Ley sobre Accidentes de Trabajo, la cual no tuvo aplicabilidad. No obstante que la ley penal tipificaba a la huelga como delito, en 1945 se realiza una huelga ferroviaria, lo que hace que genere La Ley de Conflictos de Trabajo, de 1949, que reconoce la coalición para llevar a cabo huelgas para contratar colectivamente o revisar los existentes, este constituye el inicio del nacimiento legal de los sindicatos.

La Constitución de 1945 fue el antecedente del desarrollo de los Derechos relativos al Trabajo y la seguridad social que vendrá después en la Constitución de 1950. En aquella se estableció el Título XIV denominado “Familia y Trabajo” y en sus Artículos 155 a 160 se incorpora lo relativo a: La calificación del Trabajo como derecho y un deber de carácter social; la posibilidad de promulgación del Código de Trabajo, cuyos principios deberían ser la protección del salario y el establecimiento del salario mínimo; el establecimiento de la jornada máxima de trabajo según el sexo y edad; la regulación del trabajo extraordinario; el derecho a un día de descanso después de seis días de trabajo, sin perjuicio de la remuneración de los días en que se celebre fiesta nacional; el pago de vacaciones luego de un año de trabajo; la indemnización por los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y despidos injustificados; el Principio de Irrenunciabilidad de los trabajadores; el derecho a la huelga y al paro; y el establecimiento del seguro social.

La Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá, Colombia en 1945, trajo consigo la suscripción de la “Carta Internacional Americana de Garantías Sociales” que tuvo influencia directa en la Constitución de El Salvador de 1950, lo cual se reconoce en su exposición de motivos al expresarse: *“Se ha procurado que esta materia quede tratada en la forma que generalmente aceptan las mas avanzadas y democráticas Constituciones Americanas y por la Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá en el año de 1948”*.

Esta influencia directa incidió en el desarrollo con mayor amplitud del trabajo y la seguridad social, lo que materializó a la postre la vigencia del Código de Trabajo en 1972, es sustitución de leyes esporádicas que regulaban algunas situaciones y el establecimiento del seguro social, con el establecimiento del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Tal es esta influencia que algunos de sus Artículos fueron copiados de manera textual en la Constitución: Así el Artículo 182, inciso I, es el Artículo 2º. literal a) de la Carta; el Ordinal 6º. del Artículo 183, es la primera parte del Artículo 12 de la Carta; la primera parte del inciso 3º. del Ordinal 10º. del Artículo 183, es la primera parte del Artículo 17 de la Carta, etcétera.

Algunos de los Principios mas importantes en la Constitución de 1950 que rompieron los esquemas históricos de regulación de la materia laboral son:

- 1) El Principio de Igualdad de Salario, Artículo 183 No. 1;
- 2) El Salario Mínimo, Artículo 183 No. 2;
- 3) Las medidas de Protección del salario, Artículo 183 No.3;
- 4) El Aguinaldo, Artículo 183 No.5;
- 5) Las jornadas de trabajo, Artículo 183 No. 6 – 11, y 184;

- 6) El trabajo de los aprendices, Artículo 188;
- 7) El Trabajo a domicilio, Artículo 189;
- 8) El Trabajo Doméstico y Agrícola, Artículo 190;
- 9) Las Asociaciones Profesionales, Artículo 192;
- 10) Los Contratos Colectivos de Trabajo, Artículo 191;
- 11) La jurisdicción especial de trabajo, Artículo 194; y
- 12) El Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales, Artículo 196.

Importante para la presente investigación es lo relativo al reconocimiento que en esta Constitución se hace del Derecho de Asociación Profesional, el aludido Artículo 192, rezaba:

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

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

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

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

Cabe mencionar que, también en 1950 se emite la Ley de Sindicatos y de Contratación Colectiva, legalizando los sindicatos de gremio y de empresa, no así los de industria, ni federación y confederaciones obreras, ello se debe al temor a que organizado el sector obrero podría haber sido una amenaza a los intereses del Estado. Las dos leyes tenían base constitucional, debido a que con la intervención del Comité de Reorganización Obrero Sindical (CROS), se logró que la Constitución de 1950 reconociera el derecho de sindicarse y contratar colectivamente; en el año de 1951 con fundamento constitucional se promulga una nueva ley de sindicatos que regula también los sindicatos de industria y en 1952 se aprueba una ley de contratación colectiva.

Con la promulgación de la Constitución Política (hoy de la República), de 1962, se continúa con el reconocimiento del derecho de sindicación y contratación colectiva para los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas. Según mandato constitucional del 22 de enero de 1963 se promulga el primer Código de Trabajo, en el cual se desarrolla el derecho de sindicación, y en el año de 1972 se decreta el segundo Código de Trabajo, que es el que está vigente.

El 15 de diciembre de 1983 se promulga la Constitución que se encuentra vigente, la cual los regula en el Título II, Capítulo II: Derechos Sociales, sección segunda “Trabajo y Seguridad Social”, Artículos del 37 al 52.

CAPITULO TRES

MARCO DOCTRINARIO Y CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. La Libertad de Sindicación

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

3.2. Los Derechos de Segunda Generación: Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Los derechos de Segunda Generación o Derechos Económicos, Sociales y Culturales tienen como objetivo fundamental garantizar el bienestar económico, el acceso al trabajo, la educación y a la cultura, de tal forma que asegure el desarrollo de los seres humanos y de los pueblos. Su reconocimiento en la historia de los Derechos Humanos fue posterior a la de los derechos civiles y políticos, de allí que también sean denominados *“Derechos Humanos de la Segunda Generación.”*

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

La vigencia de estos derechos se encuentra condicionada a las posibilidades reales de cada país, de allí que la capacidad para lograr la realización de los mismos varía de país a país. Estos derechos económicos, sociales y culturales, pueden exigirse al Estado en la medida de los recursos que efectivamente él tenga, pero esto no significa que el Estado puede utilizar como excusa para el cumplimiento de sus obligaciones, el no poseer recursos cuando en realidad dispone de ellos; en este aspecto, deben verificarse los indicadores de desarrollo integral en relación con la distribución que hace el Poder Público de sus ingresos en razón de la justicia social.

3.2.1. Definición de los Derechos Humanos de Segunda Generación

Los derechos económicos, sociales y culturales son aquel conjunto de derechos-prestación, que consisten en especificar aquellas pretensiones de las personas y de los pueblos consistentes en la obtención de prestaciones de cosas o de actividades, dentro del ámbito económico-social, frente a las personas y grupos que detentan el poder del Estado y frente a los grupos sociales dominantes.

Los caracteres fundamentales de este conjunto de derechos son los siguientes:

a) Ambigüedad en la expresión "Derechos económicos, sociales y culturales". Su significado no es uniforme, siendo recogidos como tales derechos, tanto por los ordenamientos jurídicos como por la doctrina, derechos de naturaleza muy heterogénea.

b) Por otra parte no existe tampoco acuerdo en la doctrina acerca del problema de cómo delimitar qué clase de derechos son económicos y cuales otros son sociales; así el derecho al trabajo o el derecho a la seguridad social pueden ser tanto económicos como sociales. También existe afinidad entre los derechos sociales y culturales, como el derecho a la educación, al tiempo libre, al recreo, etc.

c) La Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, de corte netamente liberal y expresión máxima de la concepción individualista de los derechos humanos, no hacía referencia a los derechos económicos, sociales y culturales. No obstante, a partir del año 1790 la Asamblea Nacional francesa empezó a adoptar una serie de medidas tendentes a crear hospitales públicos, un sistema estatal de pensiones, un plan de obras públicas para emplear parados, una red de asistencia a niños abandonados.

d) En los primeros textos ingleses y angloamericanos no se encuentra referencia a los derechos económicos, sociales y culturales. Declaraciones como la Declaración de Habeas Corpus de 1679, la Declaración de Derechos del Pueblo Inglés de 1689 o la Declaración de Derechos del Buen Pueblo de Virginia, de 12 de junio de 1776, se limitaban a establecer garantías individuales.

e) Uno de los primeros textos en el que se reconocen estos derechos es la Constitución francesa de 1791, Título I, que proclama un sistema general de beneficencia pública y la educación pública gratuita.

f) La Constitución francesa de 1793, artículos 21 y 22 hace referencia a la beneficencia pública y a la instrucción.

g) La Constitución francesa de 1848 en el artículo IV del Preámbulo señala como principios: "la libertad, la igualdad y la fraternidad" y como fundamento "la familia, el trabajo, la propiedad y el orden público". Algunos de sus artículos hacen referencia a ciertos derechos relativos al trabajo, la asistencia y la educación pero los resultados prácticos más efectivos tuvieron lugar en Inglaterra y Alemania.

h) En el siglo XIX es donde se pueden situar las primeras reivindicaciones de los derechos económicos y sociales, con la aparición del proletariado como protagonista histórico y debido al creciente proceso de industrialización. Las primeras consecuencias de la Revolución Industrial habían dado lugar a condiciones de trabajo durísimas y muchas veces inhumanas que ponen de manifiesto la insuficiencia de los derechos individuales si la democracia política no se convertía además en democracia social.

i) Un móvil importante en la evolución de los derechos económicos, sociales y culturales lo constituye la Constitución de México de 1917, que es el primer intento constitucional de conciliar los derechos civiles y políticos con la nueva concepción de los derechos sociales. Esta constitución ha ejercido notable influencia en las constituciones posteriores, ya que a partir de ese momento, en los diferentes países, se empieza a tomar conciencia de éstos derechos y se inicia un movimiento constitucionalizador similar en el mundo entero.

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

j) Otro documento importante que consagra los derechos sociales es la Declaración de los Derechos del Pueblo Trabajador y Explotado de Rusia de 1918, esta declaración proclama solo derechos sociales. Otras constituciones que seguirán la inspiración de esta Declaración son la Constitución de 1925 y la Constitución de la Unión de las Repúblicas Socialistas Soviéticas de 1936.

k) En 1919, con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que aparece como una necesidad sentida la concreción de los derechos económicos y sociales en las normas internacionales.

l) Tiene también especial valor la Constitución de la República de Weimar de 1919; en ella junto a derechos individuales se proclaman derechos sociales como el de la protección a la familia, la educación, sistema de seguros y el derecho al trabajo. De todos los artículos de esta Constitución tiene especial valor el artículo 153, según el cual: *“La vida económica debe ser organizada conforme a los principios de la justicia y de modo que asegure a todos una existencia digna del hombre; y en el caso de que no pueda ser dada al hombre una ocupación conveniente, se le asegure los medios necesarios para su subsistencia.”*

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

m) Actualmente los derechos económicos, sociales y culturales tienen una doble una doble dimensión: objetiva y subjetiva. En sentido objetivo

pueden entenderse como el conjunto de normas a través de las cuales el Estado lleva a cabo su función equilibradora de las desigualdades sociales. En su sentido subjetivo, podrían entenderse como las facultades de los individuos y de los grupos a participar de los beneficios de la vida social, lo que se traduce en determinados derechos y prestaciones, directas o indirectas, por parte de los poderes públicos. Si la persona a la que hacían referencia los derechos individuales era la persona abstracta encerrada en un esquema racionalista (el propio del individualismo iluminista) según el cual el ser humano se reducía a ser un hombre abstracto -el hombre genérico-, en los derechos sociales, por el contrario, la consideración de la dignidad de la persona humana se hace en relación a un hombre situado social e históricamente y en relación a unas necesidades concretas.

3.2.2. Diferencias en los Derechos Humanos de la Primera Generación y los Derechos Humanos de Segunda Generación

Si los derechos individuales eran entendidos como derechos superiores y anteriores al Estado, los derechos sociales, por el contrario, aparecen como derechos que tienen un origen histórico y social concreto.

Los derechos civiles y políticos considerados como derechos frente a los poderes públicos, como límite impuesto a la arbitrariedad del Estado, los derechos económicos, sociales y culturales se plantean, por el contrario, como exigencias de los individuos o de los grupos frente al Estado, a fin de que éste proporcione los medios que hagan posible una vida humana digna o un nivel de vida adecuado como alude la Declaración Universal. Además de suministrar protección a las personas marginales que no pueden sostenerse por si solas, asegurándoles un mínimo de condiciones para hacer posible la vida mediante una seguridad social adecuada.

Los derechos individuales especifican ante todo, aunque no exclusivamente el valor libertad, los derechos sociales, por el contrario surgen con la finalidad de pormenorizar las exigencias del valor igualdad.

Actualmente estos derechos responden y son concreción de los valores libertad, igualdad y fraternidad: Libertad entendida no solo como ausencia de impedimentos, sino como poder, como posibilidad de acceso a los medios, como satisfacción de necesidades, poseedores de determinados bienes que hagan posible el pleno desarrollo de la personalidad. Si los derechos civiles y políticos habían surgido para reivindicar la libertad como "libertad ante el poder", los derechos económicos, sociales y culturales surgen, por el contrario, para reivindicar la libertad como "hallarse libre de necesidad". Igualdad en el sentido de trato igual a situaciones iguales o diferentes, según sea el caso, teniendo en cuenta para su tratamiento las circunstancias relevantes, en la que el Estado tiene la obligación de participar. Si en los derechos civiles la igualdad era entendida como "igualdad ante la ley", en los derechos económicos, sociales y culturales la igualdad es entendida como "igualdad en los bienes materiales" básicos para una existencia digna. Solidaridad entendida como equivalente a la justicia social. Son derechos, por tanto, en los que el valor justicia pasa a tomar una nueva dimensión y una mayor potenciación. De la justicia como igualdad abstracta ante la ley se pasa al concreto concepto de justicia social.

Esa relevancia especial del valor solidaridad se refleja en los siguientes aspectos: Son derechos que no pretenden, como ocurría con los tradicionales derechos políticos, una acción de freno a los poderes del Estado, sino una actuación positiva de éste en el sentido de una mayor igualdad social y cooperación económica y cultural; Son derechos cuyo origen está vinculado, precisamente, a las luchas y a las ideologías que

pretendían superar los abusos por parte de la burguesía a que había dado lugar la doctrina de los derechos individuales. Son derechos que no suponen, como en el caso de los derechos individuales, la confrontación Individuo-Estado, sino la integración y cohesión de los diversos grupos sociales. Son derechos de participación. Los derechos sociales tienen como principal función asegurar la participación en los recursos sociales a los distintos miembros de la comunidad. Son derechos en los que, frente al individualismo posesivo característico de la doctrina de los derechos individuales, el interés social y los correlativos intereses colectivos pasan a un primer plano, como presupuesto necesario de realización de los demás derechos. Son derechos que están fuertemente interrelacionados con los derechos civiles y políticos, de tal manera que al menos en cierto sentido, permiten hacerlos realidad. Sólo se respetarán aquellos cuando se garanticen éstos derechos. Cuando las personas puedan disponer de un trabajo de acuerdo a sus capacidades; cuando se les asegure un salario justo y equitativo; cuando se proteja la salud, a los menores, a las personas de la tercera edad, a la maternidad; el libre acceso a la cultura, a la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, entre otros, tendremos un verdadero derecho a la vida, a la libertad, etc.

En los derechos de Segunda Generación por vez primera se hace presente la dimensión comunitaria de los derechos, tanto por la influencia del movimiento obrero como por las diversas corrientes ideológicas que sustentaron su acción; consideran al hombre en su situación real y concreta, al hombre que no es sólo esa entidad jurídica que se denomina ciudadano (como en los derechos de primera generación), sino ser humano, necesitado de protección. A través de los derechos económicos y sociales se puede lograr la "personalización" de los Derechos Humanos. Son los derechos del hombre "situado" en una determinada circunstancia". Son derechos situados

en un entorno colectivo. Lo cual no significa que sólo puedan ser ejercitados por grupos sociales ni que respondan sólo a intereses colectivos.

Los derechos Sociales tienen su fundamento en el valor de la dignidad de la persona humana. Así lo reconoce el artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos cuando afirma que son derechos indispensables a su dignidad.

Se sostiene que el Derecho del Trabajo amplió la idea y noción de los Derechos Humanos, al agregar la noción de que éstos ya no son sólo derechos inherentes a los individuos sino, también, a los sujetos colectivos; *“de ese modo, la libertad sindical contribuyó decisivamente al progreso de su teoría en tres sentidos particulares:*

a) Respecto de los titulares de los mismos: los sujetos colectivos;

b) A propósito de la obligación de abstención del Estado, propia de los derechos subjetivos, para reclamar de su parte, ahora, una conducta activa o promocional a su respecto, y

c) A propósito de la eficacia entre privados de los derechos humanos, con lo que su tutela ya no será sólo frente al Estado sino también ante particulares con el cual media, como en las de trabajo, una relación contractual.”³⁴

Así se ha podido sostener que la Libertad Sindical, como tal derecho, es universal; inseparable de los demás derechos humanos fundamentales, interdependiente de todos los demás, que influye en ellos y, a su vez, es influida por el resto. Ello explica que para algunas doctrinas se sostiene el carácter instrumental de la libertad sindical, el cual se muestra de dos

³⁴ DE FERRARI, Francisco: “DERECHO DEL TRABAJO”. Buenos Aires, Argentina. s/e. 1971. Pág. 159.

maneras: Al tiempo que resulta una herramienta para crear el derecho, manifestada a través de contratos y convenciones colectivas, lo es a su vez para defender otros derechos ya establecidos en las Leyes; se pone en funcionamiento el derecho de autonormarse y de solucionar los conflictos como un derecho reconocido a sujetos privados (autonomía colectiva) y posibilita el ejercicio de otras libertades.

Asimismo la doctrina de los Derechos Humanos ha postulado la llamada *“Doctrina de la Doble vía de la Indivisibilidad de la Libertad Sindical”* cuyos presupuestos resumen sus autores de este modo: *“Siendo la libertad sindical uno de los derechos humanos fundamentales, atrae todo aquello que la dogmática de éstos últimos ha brindado a la legislación, a la teoría y a sus modos de interpretación. La universalidad, indivisibilidad (inescindibilidad), interdependencia o mutua influencia y determinación de los derechos humanos opera en dos sentidos: a lo externo, los derechos humanos lo son entre ellos; por tal razón y a modo de ejemplo, la libertad sindical será inseparable de la libertad de expresión y no habrá libertad sindical sin la primera o sin las demás libertades públicas; a lo interno, los contenidos esenciales de cada uno de los derechos humanos lo serán también, lo que explica y justifica la necesidad de tutela conjunta de todos ellos (los contenidos esenciales de la libertad sindical). De tal modo, la libertad sindical reclamará los rasgos que son típicos de todos los derechos humanos fundamentales, entre ellos, la indivisibilidad con los demás derechos humanos -“todos los derechos humanos para todos”- lo que supone su interindivisibilidad y, a su lado, la intraindivisibilidad que entiende que los contenidos de cada uno de los derechos humanos fundamentales lo son también”*³⁵

Con esta teoría entonces se pone de manifiesto las características de indivisibilidad, integridad y complementariedad propias de los Derechos Humanos; por lo que se justifica que los contenidos de la libertad sindical son inseparables y que su tutela debe serlo respecto de todos sus contenidos y también de su vinculación con todos los demás derechos humanos.

La teoría de los Derechos Humanos asimismo ha caracterizado a la Libertad Sindical de la siguiente manera: “ **Es uno de los derechos humanos fundamentales; es un derecho consuetudinario internacional al estar por encima del alcance de los Convenios internacionales e, incluso, de la adhesión a una u otra organización internacional, incluida la OIT ; y es un derecho de posguerra y, por ende, para y de la paz y la democracia, si se atiende al momento histórico de su surgimiento: el fin de la Primera Guerra Mundial, plasmado en el Tratado de Paz de Versalles (1919) y la Constitución de la OIT del mismo año, de una parte, y a que, de la otra, el fin de la segunda guerra mundial coincidiese virtualmente con la Declaración de Filadelfia (1944). Esta vino a enmendar la Carta Constitucional de la OIT y precedió a la sanción de los Convenios específicos de la OIT sobre la libertad sindical, el Convenio 87 (1948) y el Convenio 98 (1949). Tales antecedentes explican, acaso, que la Libertad Sindical resulte y reclame para sí, ser el más euro-céntrico de los derechos**”³⁶

El doctrinario español Manuel Carlos Palomeque, agrega a la caracterización diciendo que es “**un derecho de contenidos complejos y**

³⁵ VON POTOBSKY, Geraldo y Bartolomei De la Cruz, Héctor: “LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO”. Buenos Aires, Argentina. Edit. Astrea. 1990. p. 229.

³⁶ ROMAGNOLI Humberto: “REDEFINIR LAS RELACIONES ENTRE TRABAJO Y CIUDADANÍA: EL PENSAMIENTO DE MASSIMO D’ ANTONA”. Revista de Derecho Social. No.9 Enero-marzo 2000. Editorial Bomarzo, Albacete, España. Pág. 38

por ende de titularidades también complejas o conjuntas: en este último caso se reconoce, pacíficamente, una dimensión individual o colectiva de la libertad sindical, según cuál sea su contenido o el bien jurídico tutelado y, a su vez, una dimensión positiva -derecho a la libre afiliación o a la desafiliación- o negativa, que se traduce en garantizar el derecho a no afiliarse o a dejar de estarlo. Respecto de sus titulares, lo son los sujetos colectivos fuesen sindicales o no, incluyendo en este último caso a las coaliciones de trabajadores y, del mismo modo, a cualquier instancia de organización de empleadores o trabajadores para la defensa de sus intereses³⁷

De este derecho se dice también que **Es un Derecho Social complejo**, pues a su respecto El Estado no es, en exclusiva, sujeto pasivo. Así, no sólo se verifica el rol del Estado a partir de la abstención o facilitación del poder público, sino con una actividad prestacional que obra en dos sentidos principales: la promoción de la acción sindical y la tutela efectiva. De esta manera la Libertad Sindical es un derecho complejo a propósito de su reconocimiento constitucional, no sólo por resultar en un ejercicio "frente o ante" varios sujetos, situaciones y relaciones jurídicas sino, además, por el distinto rol que en cada caso se supone o espera del Estado, de modo que al lado de un **derecho-libertad** es también un **derecho-prestación**; lo que marca la diferencia la libertad sindical de los otros derechos sociales, es un *derecho* y no simple *libertad*, y que por lo tanto no se satisface con una mera *abstención* del Estado o con la *ausencia de restricciones* y la tutela efectiva.

³⁷ PALOMEQUE López, Manuel Carlos: "DERECHO SINDICAL ESPAÑOL". 2a.edición. Madrid, España 1988. Edit. Tecnos p.18.

Por eso la libertad en cuestión, requiere su vigencia en las relaciones entre particulares, que se encuentran involucrados en una relación laboral, pero a la vez necesita de la actuación del Estado dirigida a garantizar su disfrute.

Como consecuencia de lo anterior se agrega entre sus características la de ser ***un derecho de tutela multidireccional***, pues ella obrará frente a cinco sujetos o, en su caso, relaciones jurídicas distintas, esto es:

- 1) La libertad sindical frente o ante el Estado; *la tutela administrativa*;
- 2) Frente al empleador o sus organizaciones; *la tutela contractual*;
- 3) Del trabajador miembro ante la propia organización sindical donde milita; *la tutela intrasindical*;
- 4) De las organizaciones sindicales entre si; *la tutela intersindical*, y, por fin;
- 5) *La tutela de ámbito difuso o indeterminado*, desarrollada como la eficacia *erga omnes* de los derechos humanos fundamentales.

Por último Villasmil Prieto, agrega que es ***“Es un derecho bisagra, porque al tiempo que posibilita el ejercicio y actuación de sus contenidos esenciales, lo hace también respecto de las demás libertades públicas”***³⁸

Para la Doctrina de los Derechos Humanos la Libertad Sindical es el Derecho de todos a organizarse en sindicatos y de actuar, éstos, para la tutela de intereses colectivos, sin injerencia de la autoridad administrativa o de los particulares y cuyo contenido, en los términos de los convenios específicos números, 87, 98, 135, 151 y 154 de la OIT, son dos principalmente:

- a) El derecho de constitución y de organización sindical, y;

³⁸ VILLASMIL Prieto, Humberto: “LA LIBERTAD SINDICAL. HISTORIA Y FUNDAMENTOS” Pág. 11. ETM. San José, Costa Rica. 2002.

b) El derecho de acción sindical, que **es el derecho de ejercer la actividad sindical**, que presupone y precede en su ejercicio al derecho de organización sindical; la cual puede ser ejercida por trabajadores no sindicalizados o por coaliciones temporales de trabajadores, por lo que se dice que no es de titularidad exclusiva de las organizaciones sindicales.

3.3. Naturaleza jurídica y contenido de la Libertad de Sindicación.

Es indiscutible que La Libertad de Sindicación se encuentra ubicada en el Derecho Colectivo de Trabajo, según la Teoría de la Unidad Indisociable sostiene una visión triangular del derecho colectivo de trabajo que comprende: La Libertad de Coalición, La Libertad de Asociación Profesional y la Huelga; así conforme a esta teoría actualmente se considera que el contenido del Derecho Colectivo de Trabajo lo constituyen tres Instituciones: la libertad sindical, la negociación y las convenciones colectivas, y los conflictos colectivos y su solución.

Se explica asimismo a la Libertad Sindical, conceptuada desde una perspectiva del materialismo histórico dialéctico, expresando que por naturaleza es un derecho político, y que por esta libertad todo el derecho de trabajo se entiende también político porque es la única libertad que: *“persigue como finalidades no solamente obtener beneficios inmediatos cada día mayores para el trabajo, sino además, y como fin supremo, sustituir el régimen burgués con una propiedad socializada”*³⁹

³⁹ DE LA CUEVA, Mario: “EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO”, Págs. 257. Tomo II, Editorial Porrúa, México D.F. 2000.

Generalmente la concepción de la Libertad de Sindicación puede confundirse con los conceptos de las Libertades de Reunión y Asociación. Así en el Artículo 7, de la Constitución de la República de El Salvador se consagran como Derechos Individuales el de Asociación y Reunión. El primero se entiende como la unión permanente de personas, constituida para la realización de un fin y el de Reunión como el agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas y opiniones o concertar la defensa de sus intereses; de ambos podemos decir que son derechos del Individuo, pero cuando se refiere a la Libertad de sindicarse de lo que se trata es de un Derecho Social y como tal se encuentra clasificado en la Constitución de la República en el Artículo 47.

Doctrinariamente se ha discutido si el derecho de sindicación se origina en el derecho de Asociación, resolviéndose que este supuesto no es cierto, al respecto el jurista Mario de la Cueva expone: *“Las dos libertades acusan hondas diferencias la libertad general de asociación se refiere a todos los fines humanos, políticos, culturales, deportivos, etc., en cambio la libertad sindical se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo; esta diferencia es la consecuencia del distinto campo de la actividad humana sobre el que se extiende el manto protector de la garantía: la libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder público, en cambio la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra, una protección contra determinados poderes sociales”*⁴⁰

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario: “EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO”, Págs. 241 -242 Tomo II, Editorial Porrúa, México D.F. 2000.

A la referida negación también la sustenta las circunstancias que dieron origen a ambos derechos: El Derecho de Asociación nace en el siglo XVIII, enfrentando la libertad individual contra el poder del Estado, su idea inicial fue la defensa en común de los derechos individuales contra el poder público, es una de las garantías del ciudadano consideradas como indispensables frente al poder del Estado.

En cambio el Derecho de Sindicación nace de una clase proletaria que sufre la explotación, es el derecho de los trabajadores a organizarse contra el capital. No obstante sus evidentes diferencias, se puede afirmar que como punto común todos los derechos antes mencionados se consideran Derechos Humanos.

3.4. Definición de la Libertad Sindical

Se define la naturaleza jurídica de la Libertad Sindical, considerándola una *“libertad fundamental, constituida por dos planos o niveles simultáneos; un plano individual en el cual los trabajadores individualmente considerados tienen el derecho de organizarse entre sí para la defensa de sus intereses comunes en la sociedad y, junto a éste, un plano colectivo en el que se garantiza que las organizaciones constituidas en el ejercicio de esa libertad, tendrán también el derecho, y consecuentemente la garantía, de existir, funcionar y cumplir libremente con los fines para los cuales fueron constituidas.”*⁴¹

⁴¹ BLANCO VADO: Mario Alberto: “LA LIBERTAD SINDICAL EN CENTROAMERICA. SU REGULACIÓN Y VIGENCIA EFECTIVA” Pág. 7

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

A. EL PLANO INDIVIDUAL DE LA LIBERTAD DE SINDICACIÓN

En el plano estrictamente individual, la libertad sindical esta compuesta por dos aspectos. En primer lugar, un **aspecto positivo**, que comprende:

I) La libertad individual de constituir, (**libertad de constitución**) junto a otros trabajadores, las organizaciones sindicales que se deseen; y

II) El derecho, también individual, de afiliarse a aquellas organizaciones ya constituidas (**libertad de afiliación**).

En segundo lugar, y siempre en el plano individual, se reconoce la existencia de **un aspecto negativo**, en el sentido de que el trabajador puede no afiliarse a ninguna organización o bien dejar voluntariamente de pertenecer a aquella a la cual se encuentra afiliado.

I) Libertad de constitución. La libertad de constitución, que como se ha expresado es el primer contenido del aspecto positivo, está compuesta por un conjunto de garantías específicas, destinadas a obtener el ejercicio de

la facultad individual de agruparse con otros con quienes se coincida en ese propósito, para constituir una organización sindical.

Estas garantías se agrupan, para su estudio, en función del sujeto al cual se imponen como obligaciones, particularmente frente al Estado y frente a los empleadores.

a) Garantías frente al Estado. Para el Estado, la libertad de constitución implica, en términos generales, la obligación de no intervenir para evitar que los trabajadores ejerzan su derecho de constituir una organización sindical. Con ello se establece una limitación a la acción del Estado, para evitar que se impida de manera general o específicamente a determinados sujetos, el ejercicio de su derecho de constituir organizaciones destinadas a fomentar y defender sus intereses como trabajadores.

Esta garantía deriva específicamente del contenido del Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT.

La libertad de constitución se garantiza, frente al Estado, mediante los siguientes enunciados específicos:

No discriminación. La garantía se establece para evitar que el Estado, y consecuentemente la legislación y la práctica nacional, establezcan situaciones de exclusión de la libertad de constitución a determinados trabajadores o grupos de trabajadores. Ninguna discriminación puede ser establecida en esta materia, ya sea basada, entre otros criterios, en la raza, las opiniones políticas, la nacionalidad, o la categoría profesional.

La libertad individual que tienen los trabajadores de constituir organizaciones sindicales para la defensa de sus intereses comunes en la

sociedad es en ese sentido, un derecho de aplicación general, derivado de la frase "sin ninguna distinción" contenida en el artículo 2 del Convenio 87. Conforme al Convenio citado, la única restricción que se admite es respecto a las fuerzas armadas y la policía, cuando así lo indique la legislación ordinaria de cada país.

Siguiendo este razonamiento, y respecto a los funcionarios públicos el Comité de Libertad Sindical, ha indicado:

"Todos los funcionarios públicos (con la sola excepción de las fuerzas armadas y la policía, según el artículo 9 del Convenio Núm. 87) y los trabajadores del sector privado, deberían poder constituir las organizaciones que estimen convenientes para la promoción y defensa de los intereses de sus miembros"

Prohibición de la exigencia de autorización previa: Se trata de una según la cual no es posible subordinar la constitución del sindicato al poder discrecional del Estado. Se entiende con ello que si así fuera, la libertad sindical no existiría, puesto que el acto constitutivo de la organización quedaría librado en sus efectos, a una autoridad distinta a la de los constituyentes. Sin embargo, también se entiende que la garantía en comentario no impide al Estado requerir la plena identificación del grupo de trabajadores que ejerciendo esa libertad se organizan para la defensa de sus intereses comunes, particularmente para efectos de la publicidad de los actos registrales.

El Comité de Libertad Sindical ha desarrollado ampliamente esta garantía de la libertad de constitución, al señalar : *"El principio de la libertad sindical podría llegar a ser muchas veces letra muerta si para crear una organización sindical los trabajadores ... tuviesen que obtener un permiso*

cualquiera, ya revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización previa indispensable para proceder a su creación. No obstante, si bien los fundadores de un sindicato tienen que observar los requisitos de publicidad u otros análogos que pueden regir de acuerdo con determinada legislación, tales requisitos no deben equivaler prácticamente a una autorización previa ni constituir un obstáculo para la creación de una organización hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple"

La actividad del sindicato: La libertad sindical supone que las organizaciones de trabajadores se constituyen con un objeto genérico y amplio, sin que resulte posible que la acción del Estado limite sus actividades. Esto implica que se entienda que el Estado restringe la libertad de constitución cuando limita las relaciones de las organizaciones sindicales con otras organizaciones o personas que también actúan en la sociedad o cuando se limitan ilegítimamente los fines para los cuales pueden constituirse las organizaciones de trabajadores.

Respeto al pluralismo sindical: De la libertad de constitución deriva una obligación también frente al Estado, de respeto al pluralismo sindical, entendiendo por ello la posibilidad que tienen los individuos de constituir sindicatos "concurrentes". Si bien existe una evidente inclinación por la unidad de los trabajadores, lo que conlleva también la prevalencia de la unidad sindical, ésta se distingue de la "unicidad" es decir, la unidad que resulta impuesta por la acción estatal. Ligado a ello, se encuentra el tema de la pluralidad sindical.

El Comité de Libertad Sindical, al tratar el tema a señalado reiteradamente, que de conformidad con el artículo 2 del Convenio Núm. 87, "el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes implica, en particular, la posibilidad efectiva de crear - si los trabajadores así lo desean - más de una organización de trabajadores por empresa", y que en consecuencia, aquellas disposiciones legales que "no autorizan la constitución de un segundo sindicato en una empresa, no resultan conformes al artículo 2 del Convenio núm. 87."

b) Garantías frente al empresario y sus organizaciones: Deriva también del artículo 2 del Convenio 87, en el entendido de que siendo el objeto de las organizaciones sindicales la defensa de los intereses de los trabajadores, es necesario garantizar la no injerencia por parte del empresario y/o sus organizaciones en la constitución, funcionamiento o administración de las mismas.

Las garantías frente al empleador y sus organizaciones pretenden mantener la pureza de las organizaciones de trabajadores, para que precisamente defiendan los intereses legítimos de éstos. En consecuencia y de manera general, la garantía pretende evitar los actos de injerencia del empresario y sus organizaciones destinados a impedir el libre ejercicio de la libertad sindical.

II) La libertad de afiliación: El segundo contenido del aspecto positivo del plano individual de la libertad sindical, lo constituye la libertad que tiene todo trabajador de afiliarse, si así lo desea a aquellas organizaciones sindicales ya existentes. En ese sentido las garantías específicas se establecen, en relación a los dos sujetos que podrían afectar el cumplimiento de la libertad de afiliación: el sindicato y el empleador.

Garantía frente al propio sindicato: una vez constituido el sindicato los trabajadores tienen derecho a afiliarse libremente al sindicato de su elección. Para obtener una adecuada garantía de la libertad de afiliación, se establece como la única condición admisible para el ingreso, que los trabajadores respeten los estatutos de la organización sindical a la cual desean afiliarse. La manifestación práctica estaría complementada por el señalamiento de que los estatutos sindicales no pueden contener condiciones o normas que discriminen ilegítimamente y/o hagan imposible el ingreso a la organización.

Garantías frente al empleador: la libertad de afiliación se garantiza frente al empleador en dos direcciones específicas. En primer lugar en lo que se refiere a **la contratación**; se pretende con ello evitar que el empleador seleccione a sus trabajadores en virtud de su condición de no afiliados sindicales. En ese sentido, el ingreso a la empresa no puede estar condicionado por el hecho de que se pertenezca o no a una determinada organización sindical. Admitir tal posibilidad implicaría una lesión al derecho de libre afiliación sindical. En segundo lugar se garantiza que el empleador no ejercerá una discriminación **en el trabajo** producto de la afiliación o no afiliación del trabajador a una determinada organización sindical.

III) Libertad sindical negativa: También en el plano individual, encontramos un aspecto negativo en el sentido de que se refiere a la omisión de afiliación sindical que como un derecho tienen los trabajadores. Con ello se garantiza al individuo la posibilidad de no afiliarse a ninguna organización o bien el derecho de desafiliarse de aquella a la cual pertenezca según dispone el artículo 2 del Convenio Núm. 87.

La manifestación concreta de este principio se encuentra en la regla general según la cual se garantiza que nadie puede ser obligado a pertenecer a una organización sindical y que incluso es común que se reitere en los ordenamientos jurídicos de cada país mediante las normas de la legislación ordinaria.

Comprendido en este tema se encuentran las llamadas cláusulas de exclusión o de protección sindical, las cuales de ser admitidas, implican una limitación de la libertad sindical. En ese sentido, tanto la **cláusula de taller cerrado**, según la cual el empresario no puede contratar trabajadores que no pertenecen al sindicato titular del convenio; la **cláusula de taller sindicado**, mediante la cual el empleador contrata libremente, pero los trabajadores deben afiliarse dentro de un plazo al sindicato firmante o de lo contrario serán despedidos; y la cláusula de **empleo preferencial**, en la cual el empleador se obliga a dar preferentemente empleo a los trabajadores pertenecientes al sindicato titular de la negociación colectiva, entre muchas otras modalidades, deben tenerse como contrarias a la libertad sindical.

Por otra parte se debe distinguir estas cláusulas que limitan la libertad individual de afiliación, de las llamadas **cláusulas de garantía de la presencia sindical en la empresa** que no se refieren a limitaciones al empleo de los trabajadores, sino a facilidades que se otorgan para el funcionamiento de las organizaciones sindicales.

Estas normas de la legislación ordinaria o cláusulas del convenio colectivo, por regla general no deben entenderse como contrarias a la libertad sindical, excepto en los casos en que a propósito de conceder facilidades para el funcionamiento de las organizaciones se establezcan verdaderas limitaciones a la libertad individual. Cláusulas o normas de

garantía sindical en la empresa, legítimas y por ello no contrarias a la libertad sindical, serían, entre otras las normas que establecen al pago de contribuciones a los trabajadores no afiliados por beneficios derivados del convenio colectivo, las facilidades para la recaudación de las cuotas sindicales, las licencias sindicales obligatorias para determinados dirigentes, etc.

B. EL PLANO COLECTIVO DE LA LIBERTAD DE SINDICACIÓN

El contenido del ámbito colectivo está constituido por la autonomía sindical, entendiendo por ella la independencia de la organización, garantizada por el Estado, y destinada a obtener la posibilidad real de que los sindicatos puedan llevar a cabo sus actividades, de manera libre y efectiva. En este plano se garantiza la independencia de las organizaciones respecto de los empleadores y del Estado. Respecto a los empleadores aplican las reglas de no injerencia señaladas en el plano individual, respecto al Estado aplican las siguientes apreciaciones.

Se trata de un conjunto de facultades específicas, relativas a las organizaciones sindicales, frente al Estado y frente a los empresarios, que deberían encontrarse en todo ordenamiento que pretenda encontrarse ajustado a los lineamientos que derivan de los principales convenios internacionales en materia de libertad sindical.

Libertad de Reglamentación: Corresponde a la organización sindical la elaboración de sus Estatutos y reglamentos. Conforme al artículo 3 del Convenio Núm. 87., "**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.. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".

En este campo debe distinguirse, entre un enunciado general de los temas en la ley y una exigencia de como deben regularse dichos temas. La garantía se refiere a la imposibilidad de que la ley establezca el contenido específico y obligatorio de los temas que deben contener los estatutos y reglamentos sindicales.

Libertad de representación Esta manifestación se encuentra también contenida en el artículo 3 del Convenio Núm. 87. Por ella se debe entender el derecho de la organización de elegir libremente a sus representantes, sin la intervención o limitación del Estado.

De todas formas resultan violaciones a esta libertad, la aprobación estatal de los candidatos a los cargos de dirección, el establecer condiciones de elegibilidad, tales como la de pertenecer al sector o la exigencia de determinada nacionalidad de los dirigentes sindicales. Igual violación implican los requisitos de elegibilidad máxime cuando tales requisitos resultan de aplicación discrecional por parte de la autoridad pública, y/o referidos a las condiciones morales, étnicas etc. de los electos. En este tema la regla estaría conformada por la máxima según la cual las cuestiones relativas a la elección de los dirigentes sindicales debería ser una cuestión a resolver, exclusivamente, por los estatutos de la organización. Ello incluiría no sólo los procedimientos de elección, sino también los requisitos para ocupar los cargos, el período del mandato, y demás aspectos.

Libertad de administración y organización interna y de formulación del programa de acción.

Se encuentra comprendida en la frase "organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción" del artículo 3 del Convenio núm. 87, en cuanto impedimento de la intervención del Estado en esta materia.

Sin embargo se reputan como válidos algunos requisitos establecidos por ley, como es la periodicidad de las asambleas, el llevar obligatoriamente contabilidades, el quórum y las formalidades de las reuniones, pero no se admite la investigación del orden y organización interna por parte del gobierno.

Un segundo componente de esta libertad,, es la exigencia de **democracia sindical**, entendiéndose que las organizaciones tienen la obligación, conforme al Convenio 87 de garantizar el respeto de las reglas democráticas. Con esto se relaciona de manera directa la participación del afiliado, la igualdad de derechos y el respeto de las minorías y su participación.

Adicionalmente, y como parte de la libertad en comentario, sólo que referida al cumplimiento de los fines para los cuales fue constituida la organización, en encuentra un componente fundamental de la autonomía colectiva, contenido en la llamada libertad de programa de acción. Debe definirse como las líneas adoptadas por la organización para satisfacer la motivación de su constitución. En este aspecto se reconocen al menos dos instrumentos trascendentales: la negociación colectiva y a la huelga.

Suspensión y disolución. Establecido en el artículo 4 del Convenio Núm. 87 la disolución y suspensión de las organizaciones sindicales debe ser estrictamente judicial y en ningún caso administrativa. Ello obliga a precisar que además deben existir procedimientos que garanticen la defensa y el debido proceso, pero también que, en ningún caso se adoptarán medidas que en sede administrativa impliquen la suspensión o la imposibilidad de funcionamiento como sanción una sanción a las organizaciones.

Libertad de Federación. Deriva de lo dispuesto por el art.5 Convenio Número 87, en cuanto dispone que "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".

Se recoge así el principio de que la "solidaridad de los trabajadores no limitada a una empresa, rama o nación" e implica que a las entidades de segundo y tercer grado aplican las garantías que el Convenio 87 establece para los sindicatos.

En conclusión, si planteáramos el contenido expuesto de la libertad sindical mediante un esquema, el mismo se mostraría de la siguiente manera:

A. EL PLANO INDIVIDUAL

1. Libertad de constitución.

1.1 Garantías frente al Estado

- No discriminación
- Prohibición de la exigencia de autorización previa
- La actividad del sindicato
- Respeto al pluralismo sindical:

1.2 Garantías frente al empresario y sus organizaciones

2. La libertad de afiliación:

2.1 Garantía frente al propio sindicato:

2.2 Garantías frente al empleador:

3. Libertad sindical negativa

B. PLANO COLECTIVO

1. Libertad de reglamentación

2. Libertad de representación

3. Libertad de administración, organización interna y de programa de acción

4. Suspensión y disolución.

5. Libertad de federación.

3.5. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

Para ilustrar la investigación se desarrollan los siguientes conceptos y categorías:

ACCIÓN SINDICAL: Movimiento emprendido por los trabajadores con el objetivo de lograr mejoras salariales o en las condiciones de empleo. La acción sindical se produce cuando la negociación colectiva no tiene éxito y se rompen las conversaciones entre trabajadores y empresarios. Las acciones emprendidas pueden ser muy variadas, aunque, por lo general, implican una ruptura del contrato por parte de los trabajadores. En las empresas donde hay y operan sindicatos, todo lo concerniente a las negociaciones laborales depende de éstos.

AUTARQUIA SINDICAL: Es la facultad que tienen los trabajadores organizados colectivamente para gobernarse a si mismos, sin la intervención de patronos o del Estado. Los Órganos de gobierno de un Sindicato son las Juntas Directivas y las Asambleas Generales.

COALICIONES O AGRUPACIONES DE TRABAJADORES: Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores de unirse para la defensa de sus intereses comunes.

CONFEDERACIÓN: Es la forma de organización laboral conformada por tres o mas federaciones sindicales de trabajadores o de patronos.

CONVENIO: Es el acuerdo entre dos o mas Estados o de éstos con organismos Internacionales, celebrado para resolver y regular la ejecución y desarrollo de sus relaciones sobre materias de interés recíproco. Se

caracteriza en que su finalidad no es estrictamente política y requiere menor solemnidad que un tratado.

CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT: En la actualidad la OIT ha adoptado un total de 186 Convenios que comprenden temas muy diversos, desde la protección a la maternidad hasta la situación de los trabajadores emigrantes. Solo ocho convenios se consideran fundamentales, porque son expresión de principios que reflejan derechos humanos y que están contenidos en la propia Constitución de la OIT. Se trata de la libertad de asociación y la libertad sindical, el derecho de negociar colectivamente, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Esos principios y derechos fundamentales están desarrollados en los convenios de la OIT núm. 87 y núm. 98 (La libertad de Asociación y la Libertad Sindical y el Reconocimiento Efectivo del Derecho a la Negociación Colectiva); núm. 29 y núm. 105 (La Eliminación de Todas las Formas de Trabajo Forzoso); núm. 138 y núm. 182 (La abolición efectiva del trabajo infantil), núm. 111 y núm. 100 (La eliminación de la discriminación en materia de empleo y educación). Es por eso que la OIT estima que la ratificación de todos esos convenios representa para los países miembros el respeto de un “umbral social mínimo” que facilita alcanzar la meta de justicia social establecida en la Constitución de la OIT.

DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO: Son las relaciones que se dan entre los grupos profesionales de uno y otro sector, cuya finalidad no es la realización del derecho laboral ni se agota en él, tiende esto a dictar las normas en que aquello se ha de desarrollar (convenios colectivos) y los modos de solución de los conflictos que se plantean, y además al de los

temas que se vinculan con el desarrollo de las diversas instituciones que representan.

DERECHO DE SINDICACION (o de SINDICALIZACIÓN): Deriva del derecho del trabajador para organizarse en sindicatos o asociaciones profesionales, así como aquel que corresponde a las propias asociaciones sindicales para crear o incorporarse a las federaciones o confederaciones que mejor convenga a sus intereses.

DERECHOS HUMANOS: Son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el mero hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna. Son independientes de factores particulares como el estatus, sexo, etnia o nacionalidad; y son independientes o no dependen exclusivamente del ordenamiento jurídico vigente. Desde otra concepción los derechos humanos se han definido como las condiciones que permiten crear una relación integrada entre la persona y la sociedad, que permita a los individuos ser personas, identificándose consigo mismos y con los otros. Habitualmente, se definen como inherentes a la persona, irrevocables, inalienables, intransmisibles e irrenunciables. Por definición, el concepto de derechos humanos es universal e igualitario, e incompatible con los sistemas basados en la superioridad de una casta, raza, pueblo, grupo o clase social determinados. Según la concepción iusnaturalista tradicional, son además atemporales e independientes de los contextos sociales e históricos.

DERECHO SINDICAL: Es la rama del Derecho Laboral que comprende el conjunto de normas jurídicas que reconocen la voluntad de todo patrono o trabajador para asociarse en defensa de sus intereses.

EMPRESA: Es la entidad integrada por el capital y el trabajo como factores de producción. Dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios, generalmente con fines lucrativos.

ERGA OMNES: Locución latina que significa “*Entre las partes*” o “*Para todas las partes*”

FEDERACIÓN: Es la forma de organización laboral, conformada por cinco o más sindicatos de trabajadores o tres o mas de patronos.

FUERO SINDICAL: Se refiere a la garantía de estabilidad laboral que se otorga a determinados trabajadores, por la representación sindical que ejercen, para no ser despedidos ni trasladados, ni modificados en sus condiciones de trabajo sin justa causa.

GOBIERNO DE LOS EZETA: Denominado así en razón del Presidente Carlos Ezeta que fue Presidente de la República en el período de 1890 a 1894. Siendo comandante militar del departamento de Santa Ana, derrocó en 1890 al presidente Francisco Menéndez (1885-1890) y ocupó la Jefatura del Estado, lo que provocó un conflicto armado con Honduras y Guatemala, resuelto gracias a la intervención diplomática de Costa Rica. En 1891 fue reconocido presidente constitucional. Gobernó dictatorialmente durante cuatro años hasta que en 1894 fue depuesto por un movimiento insurreccional encabezado por el general Rafael Antonio Gutiérrez y apoyado por Guatemala, Honduras y Nicaragua.

JUSTICIA SOCIAL: Es exigir a los individuos todo lo que es necesario para el bien común. La justicia social, que tiene un alcance superior a la noción de la justicia particular, se fundamenta en la idea del bien común, en la visión de una justicia general, en la existencia de la "cuestión social".

LIBERTAD SINDICAL COLECTIVA: Consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejoras del sector o sectores agremiados. Se configura en la formación de Federaciones y Confederaciones.

LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL: También llamada *Libertad de Asociación Profesional*, desde el punto de vista individual se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter.

PERSONALIDAD JURÍDICA: Es la aptitud legal para ser sujeto de derechos y obligaciones. La *Personalidad Gremial* es la aptitud para el ejercicio de derechos y obligaciones por las asociaciones profesionales de patronos o de trabajadores.

PERSONERÍA: Calidad jurídica o atributo inherente a la condición de personero o representante de alguien. Es un americanismo que en Derecho Procesal se emplea en el sentido de *Personalidad*, o de capacidad legal para comparecer en juicio; así como también en el de representación legal y suficiente para litigar.

RERUM NOVARUM: Encíclica publicada por el Papa León XIII el 15 de mayo de 1891. Dedicada a la cuestión obrera, intentaba proponer una solución que se oponía tanto a las planteadas hasta entonces por el liberalismo extremo (cuya consecuencia había sido el capitalismo) como a las expuestas por el socialismo (que preconizaba la revolución como medio de lucha). Su espíritu recogía el pensamiento de distintas corrientes surgidas en

el entorno católico durante años anteriores, de forma muy especial el procedente de la obra del prelado alemán Wilhelm Emanuel Ketteler y el resultante de los trabajos de la Unión de Friburgo.

La encíclica reafirmaba el derecho natural a la propiedad privada pero subrayaba, sin embargo, su valor social. Atribuía al Estado la misión de promover el bien público y el privado, confiriéndole, no obstante, un carácter suplementario respecto de la iniciativa privada. Condenaba el materialismo y la lucha de clases, pero reconocía el derecho de los trabajadores a un salario justo y a constituir sus propias asociaciones. La publicación de *Rerum novarum* tuvo como consecuencia más importante el nacimiento de una nueva ideología política, la democracia cristiana, en torno a cuyos principios católicos se formaron numerosos grupos políticos.

NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO: Las Normas Internacionales del Trabajo son instrumentos jurídicos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, integrada por delegaciones tripartitas (gobiernos, empleadores y trabajadores) de 179 países miembros de la OIT, que establecen principios y derechos universales en el trabajo. Ellas reflejan valores y principios comunes sobre los asuntos relacionados con el trabajo. Las Normas revisten la forma de un convenio, que es un tratado internacional que resulta legalmente vinculante al ser ratificado por los Estados miembros o de una recomendación, que actúa como directriz no vinculante. La Constitución de la OIT establece la obligación para los estados miembros de someter los convenios adoptados a consideración de sus parlamentos para su examen y su eventual ratificación. El acto de la ratificación es un acto libre, expresión del principio de la soberanía de cada Estado Miembro de la OIT. De esta manera, la ratificación representa un

compromiso formal de un Estado Miembro de aplicar las disposiciones de un Convenio en su legislación y la práctica nacionales.

SINDICATO: Toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo un mismo oficio o profesión, u oficio o profesiones similares o conexas se unen para el estudio o protección de los intereses que le son comunes. Cualquiera entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse Sindicato.

TRATADO: En Derecho internacional, acuerdo escrito concluido por dos naciones soberanas o por una nación y una organización internacional (por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo). La facultad de concertar tratados es un atributo esencial de la soberanía. El principio de que los tratados concluidos de forma correcta son obligatorios para los signatarios, que deben adherirse a los mismos de buena fe, es una regla esencial del Derecho internacional.

CAPITULO CUATRO

MARCO JURÍDICO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Legislación Primaria

4.1.1. Constitución de la República de El Salvador

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

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.”

Análisis

El Artículo 47 de la Constitución prescribe que los Patronos y Trabajadores privados, o sea los que establecen relaciones laborales particulares y no con El Estado o Públicas, son los titulares en el ejercicio del Derecho de Sindicación, el cual se ejerce bajo un Principio de Igualdad; manda asimismo que éste se ejercerá de manera libre, es decir sin intervención y sin previa autorización estatal. Este derecho lleva consecuentemente a la formación de Asociaciones Profesionales, también llamadas Sindicatos, son sus titulares también los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas o sea aquellas Instituciones que, dada la naturaleza de sus operaciones, gozan de autonomía económica y administrativa.

La Constitución dispone que estas organizaciones profesionales tienen derecho a la personalidad jurídica, esto para que tengan la aptitud para ser sujetos de derecho, pudiendo así celebrar contratos colectivos, tener un patrimonio, participar en conflictos, representar a sus miembros, etc.; además a ser protegidas en el ejercicio de sus funciones, lo que se concretiza, por ejemplo, con la figura del fuero sindical y la tipificación de delitos relativos al ejercicio de la actividad sindical, temas que oportunamente se desarrollan mas adelante en el apartado dedicado a la legislación secundaria, lo mismo que las causas de liquidación y suspensión de los sindicatos. Contiene esta disposición una prohibición relativa al pacto de Cláusulas de Exclusión, en el contrato de trabajo, ya que atentan contra la libertad sindical, estas consisten en condicionar el trabajo a la afiliación sindical o a la abstención de agremiarse.

Se prescribe en este Artículo que los miembros de las juntas directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento, estos son los nacidos en el territorio de El Salvador, aquellos que tienen padre o madre salvadoreños y nacen fuera del territorio nacional, o no teniéndolos pero nacen en territorio salvadoreño; también se convierten en nacionales por nacimiento, aquellos originarios de los demás Estados que constituyeron la República Federal de Centro América, que teniendo domicilio en El Salvador, manifiesten a las autoridades competentes su voluntad de ser salvadoreños.

Finalmente se dispone el Fuero Sindical como una garantía de relativa estabilidad laboral para los miembros de las Juntas Directivas Sindicales, durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones.

4.2. Tratados y Convenios Internacionales

La normativa internacional sobre la Libertad de Asociación ocupa un lugar especial en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, como evidencia su consagración como norma constitucional de la Organización de Estados Americanos (OEA) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como su incorporación en la Carta Americana anterior a las Declaraciones Americana y Universal. Esto se debe, en parte, a la antigüedad del derecho internacional de trabajo, que tiene raíces en el siglo XIX, y puede considerarse como uno de los precursores del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

La Libertad de Asociación es la base principal del Derecho Internacional de Trabajo, el primer Convenio Internacional de Trabajo dedicado a la libertad de Asociación fue el Once (11) adoptado en 1921; el

Convenio más relevante en la actualidad es el 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, adoptado en 1948. Los instrumentos sobre derechos humanos reconocen la libertad de asociación en forma más amplia, extendiéndola a asociaciones de cualquier índole.

La importancia de la libertad de asociación guarda relación con el carácter social del ser humano quien, como señala la Declaración Universal de Derechos Humanos, “sólo en ella la comunidad puede desarrollar libre y plenamente su personalidad”. Inversamente, la asociación de un individuo con otros fortalece la sociedad y potencia su desarrollo. Como lo expresa la Carta de la OEA, “El reconocimiento de la importancia de la contribución de las organizaciones, tales como los sindicatos, las cooperativas y asociaciones culturales, profesionales, de negocios, vecinales y comunales, a la vida de la sociedad y al proceso de desarrollo”.

4.2.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo 20

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Artículo 23

4. Toda persona tiene derecho a formar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Análisis

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 reconoció el derecho de toda persona a la libertad de reunión y de asociación

pacífica y declaró que nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación. Específicamente por lo establecido en el Art. 23 número 4, se afirma que el derecho de asociación sindical constituyó el único derecho asociativo específico que le mereció recepción expresa a la Declaración de la ONU de 1948, evidenciándose así el rol estratégico reconocido a la libertad sindical en el proceso de post-guerra y para la institucionalización de la democracia.

El modo directo como queda recogido el objeto de la organización sindical “para la defensa de sus intereses” muestra el sentido tendencialmente amplio de los intereses tutelados, lo que explica que la Declaración se cuide de no calificar de qué intereses se trata.

4.2.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Artículo 22

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

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

4.2.3. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Declaración Americana)

Artículo XXII. Derecho de Asociación

Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden.

4.2.4. Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Convención Americana)

Artículo 16. Libertad de Asociación

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

2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

4.2.5. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)

Artículo 8

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

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales.

No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a

adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

Análisis

Por ser similares en su contenido los anteriores Instrumentos se analizan en su conjunto.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos reconoce el derecho de toda persona a “asociarse libremente con otros”, y agrega que este derecho incluye el de fundar sindicatos y afiliarse a ellos. Es necesario analizar en forma independiente estas dos dimensiones del derecho a asociarse: a) El derecho colectivo a formar asociaciones; y b) El derecho individual a afiliarse a las ya existentes. El primer tema trata de los requisitos y trámites relativos a la formación de una asociación; el tema de la afiliación del individuo, se refiere a las represalias dirigidas contra las personas en razón de sus afiliaciones.

El mencionado Pacto y la Convención Americana contienen disposiciones relativas a las restricciones a la libertad de asociación similares a las que se aplican a otras libertades públicas. Esas normas, plasmadas en el artículo 22.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 16.2 de la Convención, enumeran taxativamente los bienes jurídicos que pueden eventualmente justificar la restricción de este derecho, en tanto se cumpla con los principios de legalidad y necesidad. Los bienes jurídicos protegidos son idénticos en ambos instrumentos: la seguridad nacional, la seguridad y el orden público, la salud y la moral públicas, y los derechos y libertades de los demás. Ambos Instrumentos Internacionales vinculan expresamente el requisito de necesidad a las exigencias de una sociedad democrática.

El derecho a establecer sindicatos está sujeto a una restricción adicional: no se consideran sujetos de este derecho los miembros de las fuerzas armadas y la policía dado que la protección de la soberanía nacional y la seguridad pública, son de vital importancia para la Sociedad.

4.2.6. Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 2

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

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

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

Artículo 4

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

Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de

afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 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 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.

Análisis

Las disposiciones del Convenio 87 sobre el derecho a formar asociaciones y las eventuales restricciones al mismo son distintas a las contenidas en el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el artículo 16 de la Convención Americana, antes comentadas.

El Convenio 87 se pronuncia, exclusivamente, por la libertad sindical positiva, esto es, el derecho a la libre afiliación. No reconoce, al menos literalmente, el derecho a la libertad sindical negativa, o sea el derecho a no afiliarse o a desafiliarse del sindicato, probablemente porque introducir en el texto del Convenio el controversial tema de la libertad sindical negativa o de las cláusulas sindicales rígidas (por todas, las de taller cerrado) hubiese significado añadir dificultades para su ratificación por países de tradición en

legislaciones que reconocen cláusulas sindicales rígidas o de preferencia (*"closed shop, union shop"*, etc).

El Artículo 2 del Convenio reconoce este derecho en términos muy amplios al disponer que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y *sin autorización previa*, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes; no obstante regula restricciones, así en el artículo 9 dispone que el Convenio no es aplicable a miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

En el Artículo 7 según el cual la adquisición de la personalidad jurídica no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los Artículos 2, 3 y 4 del Convenio.

El derecho de los trabajadores y los empleadores a constituir organizaciones sin autorización previa de las autoridades se considera como norma consuetudinaria vinculante para todos los Estados miembros de la OIT, incluso para los Estados que no han ratificado el Convenio 87. No obstante, en ausencia de jurisprudencia de otros sistemas de protección sobre la aplicabilidad de esta garantía a organizaciones de otra índole, cabría presumir que se limita al tipo de organizaciones protegidas por el Convenio, o sea, a los sindicatos y asociaciones patronales. No obstante, con la excepción de la doctrina sobre el derecho a formar organizaciones sin autorización expresa de las autoridades, la demás doctrina de la OIT al respecto está tan vinculada a la esencia misma de este derecho, que se puede considerar aplicable al derecho de asociación en general.

Según la doctrina del Comité de Libertad Sindical de la OIT, los Estados pueden fijar en su legislación las formalidades que les parezcan

propias para asegurar el funcionamiento normal de las organizaciones profesionales. Por tanto, las formalidades prescritas en las reglamentaciones nacionales acerca de la constitución y del funcionamiento de las organizaciones no son, de por sí, incompatibles con la libertad de asociación. No obstante, dichas formalidades no deben, por su naturaleza, representar restricciones a la libre creación de las organizaciones. El requisito de un número mínimo de miembros para el reconocimiento de una asociación constituye un ejemplo de una norma que puede vulnerar la libertad de asociación, dependiendo de la naturaleza de la asociación y del número de miembros requerido. El requisito de registro para las asociaciones no es forzosamente incompatible con la libertad de asociación, siempre que éste sea una formalidad y los requisitos pertinentes no sean de tal naturaleza que pongan en peligro” el ejercicio de la libertad de formar asociaciones. Los procedimientos largos y complicados, y la discrecionalidad excesiva de las autoridades administrativas competentes debido a la ausencia de criterios legislativos claros y precisos, son factores que pueden convertir el requisito de registro en un obstáculo al libre ejercicio de la libertad de asociación.

Tanto el Convenio 87 de la OIT, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana excluyen del derecho a formar sindicatos a dos categorías de sujetos: Los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

4.2.7. Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA)

Artículo 45

Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en

dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva;

g) El reconocimiento de la importancia de la contribución de las organizaciones, tales como los sindicatos, las cooperativas y asociaciones culturales, profesionales, de negocios, vecinales y comunales, a la vida de la sociedad y al proceso de desarrollo;

4.2.8. Carta Internacional Americana de Garantías Sociales

Artículo 26. Los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, que, a su vez, puedan federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no puede imponerse sino en virtud de procedimiento judicial adecuado.

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

La formación, funcionamiento y disolución de federaciones y confederaciones estarán sujetos a las mismas formalidades prescritas para los sindicatos.

Los miembros de las directivas sindicales, en el número que fije la respectiva ley, y durante el periodo de su elección y mandato, no podrán ser despedidos, trasladados de empleo, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa, calificada previamente por la autoridad competente.

Análisis

La Carta, además de establecer el derecho de constituir asociaciones profesionales incluye también el de los sindicatos a formar federaciones, a gozar de personalidad jurídica, a no estar sujetos a disolución por vía administrativa y a celebrar convenios colectivos que sean obligatorios aún para los trabajadores no afiliados (La eficacia *erga omnes* de la convención) el de huelga y el del fuero sindical.

4.2.9. Protocolo de San Salvador

Artículo 8. Derechos Sindicales

1. Los Estados partes garantizarán:

a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;

b. El derecho a la huelga.

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

4.3. Legislación Secundaria

4.3.1. Código de Trabajo de El Salvador

CAPITULO IV

PERSONALIDAD JURÍDICA

Art. 219.- Para que los sindicatos constituidos de acuerdo con este Código tengan existencia legal, deberán obtener personalidad jurídica. Con ese objeto, las personas designadas por el sindicato deberán presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

a) Copia del acta de la asamblea de fundación del sindicato, conforme a lo dispuesto en los Artículos 213 y 214, la cual deberá estar debidamente certificada;

b) Dos ejemplares de los estatutos sindicales, con la certificación del acta de la sesión o las sesiones en que éstos hubiesen sido aprobados.

Dentro de los cinco días hábiles de esta presentación, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, librará oficio al empleador, o a los empleadores, con el objeto de que certifiquen la condición de asalariados de los miembros fundadores del sindicato, salvo que se trate de un sindicato de trabajadores

independientes. Los empleadores deberán responder dentro de los cinco días hábiles de haber recibido este oficio; su silencio equivale al reconocimiento de la calidad de trabajador.

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. Este examen no será necesario si el sindicato presenta un estatuto según un modelo aprobado de conformidad con lo previsto en el artículo precedente.

Si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social observase deficiencias formales o contravenciones a las leyes, las puntualizará por escrito a los interesados, quienes deberán subsanarlas dentro de los quince días hábiles. Si no lo hicieran, se tendrá por desistida su petición de personalidad jurídica.

Si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no advirtiese anomalías, o éstas hubiesen sido subsanadas, concederá la personalidad jurídica y mandará inscribir al sindicato en el registro respectivo.

Si hubiese transcurrido un plazo de treinta días hábiles después de la presentación de la solicitud de personalidad jurídica de un sindicato o después que los interesados hubiesen subsanado las observaciones eventuales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin que éste hubiese dictado resolución, se tendrá por registrado el Sindicato con todos los efectos de la Ley, y éste adquirirá la personalidad jurídica.

La resolución que conceda personalidad jurídica, o en su caso la constancia de silencio administrativo, así como los estatutos sindicales, se publicarán gratuitamente en el Diario Oficial.

El sindicato podrá, a su costa, publicar la resolución o la constancia de silencio administrativo en un diario de mayor circulación nacional.

La existencia del sindicato se probará con el mencionado Diario o con una constancia expedida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la que se especificará:

- 1) A qué directivos confieren los estatutos la representación legal del sindicato;
- 2) Número, fecha y tomo del Diario Oficial en que figura publicada la resolución y los estatutos; y
- 3) Número del libro y de la inscripción del sindicato en el registro respectivo.

Análisis

Sindicato es aquella organización de trabajadores constituida con la finalidad de defender sus intereses económicos y sociales, sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas. Sin embargo, debe agregarse que a dicha organización, para considerarla en el sentido técnico como Sindicato, es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el que debe otorgarle la personalidad jurídica, lo que como se ha sostenido, en la práctica, configura una transgresión a la Libertad de Sindicación.

Existen dos etapas en la Constitución de un Sindicato: a) una etapa externa, que abarca el acto mismo de la constitución; y b) una etapa al interior del Ministerio, que implica el desarrollo del procedimiento indicado en el art. 219 del Código de Trabajo.

l) Etapa Externa:

Esta etapa inicia con la reunión en un lugar y fecha determinados, de al menos treinta y cinco trabajadores, según lo dispone el Artículo 211 del Código de Trabajo, este es el primer requisito para la constitución de un sindicato. El segundo requisito, es que, esos treinta y cinco trabajadores

sean o empleados privados ó empleados de las instituciones oficiales autónomas. Art. 204 inciso primero literales a y b del Código de Trabajo. Reunidos esos trabajadores, procederán a realizar el acto de constitución, levantando un acta de fundación en la cual se expresará:

a) Lugar, fecha y hora de la reunión, así como los nombres y generales de los fundadores y la actividad que los vincule con el sindicato que están formando;

b) Nombre, objeto, clase y domicilio del sindicato que se constituye, así como las actividades económicas a que se dedican las empresas de que se trate, en caso de un sindicato de industria;

c) Designación de una Junta Directiva Provisional; y

d) Cualquier otro dato que consideren necesario, según el Artículo 213 del Código de Trabajo.

Como tercer requisito esta acta deberá estar firmada por cada uno de los fundadores, o en su caso deberán dejar impresa su huella digital y firmará una persona a ruego por ellos. Artículo 214 del Código de Trabajo. Y como cuarto requisito en el acto constitutivo deberá estar presente un Notario o uno o mas delegados del Ministerio de Trabajo, los cuales asisten en calidad de observadores, y para, certificar el acta de fundación respectiva. Con esta certificación, finaliza la etapa externa.

II Etapa Interna en el Ministerio de Trabajo.

Esta etapa inicia con la presentación al Ministerio de Trabajo de:

a) Una copia del Acta debidamente certificada según los art. 213 y 214 del Código de Trabajo, es decir, certificada o por el Notario o por el Delegado del Ministerio de Trabajo; y

b) Dos ejemplares de los estatutos, con la certificación del acta o las actas en que conste la aprobación de los mismos. Artículo 219 inciso primero del Código de Trabajo.

Los estatutos pueden ser aprobados en el acto de fundación o en una sesión adicional que deberá realizarse a más tardar dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se celebró la asamblea de constitución. Artículo 215 del Código de Trabajo.

El procedimiento para la obtención de la personalidad jurídica sindical se depura de la siguiente manera:

1) A partir de la fecha de presentación, el Ministerio de Trabajo tiene cinco días hábiles para solicitar a los empleadores que certifiquen la condición de Asalariados de los fundadores. Este requisito no es necesario cuando se trata de un Sindicato de Trabajadores Independientes, y tiene la finalidad de determinar si los fundadores del sindicato eran empleados de la o las empresas en que se funda el sindicato, a la fecha de su constitución.

2) El empleador cuenta con cinco días hábiles para responder, contados a partir de la fecha de recibo del oficio correspondiente. Si no contesta, se entiende que todos los fundadores eran sus empleados a la fecha de constitución.

3) Desde el día de la presentación, El Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, tiene diez días hábiles para efectuar el estudio de

los estatutos y verificar que no tengan errores formales o contravenciones a las leyes. En caso de existir, se comunicarán a los interesados por escrito.

4) A partir de la comunicación anterior, los interesados tienen quince días hábiles para presentar al Ministerio la corrección de las observaciones. De no hacerlo, se tiene por desistida su petición.

5) A partir de la fecha de presentación o de la corrección de las observaciones, el Ministerio cuenta con treinta días hábiles para resolver sobre la personalidad jurídica.

6) Una vez resuelto, se notifica a los interesados, se les entrega una copia original de la resolución y un ejemplar de los estatutos para su publicación en el Diario Oficial.

Hasta que la resolución y los estatutos son publicados en el Diario Oficial, se considera legalmente constituido y en funciones al Sindicato de que se trate, y es hasta entonces, que podrán proceder a elegir a su primera Junta Directiva General.

Para finalizar, al tener la publicación del Diario Oficial, se realiza la Inscripción del Sindicato en el Libro de Registro de Asociaciones Profesionales que lleva el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales.

La personalidad jurídica que se les confiere a los sindicatos es de vital importancia por cuanto a través de ella el Estado les reconoce existencia legal y se les concede el doble valor de *Capacidad Jurídica* y de *Capacidad Jurídica de Obrar*. La primera, por cuanto se les reconoce como sujetos de derechos y obligaciones; y la segunda, porque a través de sus órganos

pueden ejercer esos derechos y cumplir con tales obligaciones, sin otras limitaciones que las contenidas en las leyes y en los propios estatutos.

La capacidad de los Sindicatos, distinta de la de sus miembros, puede ser:

- a) Patrimonial, que les permite adquirir bienes y disponer de ellos;
- b) Contractual, por la posibilidad de ser parte en los contratos permitidos al sindicato;
- c) Social, por la especie de tutela que ejerce sobre sus asociados y por la representación profesional en actuaciones y negociaciones colectivas; y
- d) Judicial, por la facultad de comparecer en juicio en los asuntos que afecten a la asociación como tal e incluso en la defensa de intereses de sus afiliados, en su condición de trabajadores y en conflictos de índole laboral.

En cuanto a los Estatutos regulados en los Artículos 217 y 218 del Código en referencia, estos expresan la norma estatutaria que recoge la voluntad de Sindicación y las bases de la asociación profesional. Ferrara ha definido al estatuto como **“El ordenamiento constitucional de la asociación; esto es el conjunto de normas que regulan de modo abstracto y para el futuro, la estructura interna de la asociación, el funcionamiento y su actividad externa.”**

Los estatutos formulan las normas fundamentales que sirven para el desenvolvimiento de la entidad ya concretada, son la ley mayor del Sindicato,

la que orienta su desarrollo, marca sus fines y limita la capacidad, fundamentan y legitiman la existencia de la organización sindical.

Se afirma que los estatutos son el cuerpo legal que la entidad se dicta así misma como conjunto de reglas donde se establecen los derechos y deberes de los asociados y el régimen de la asociación.

El Sindicato tiene dos fuentes principales: Primero, la ley que autoriza su constitución y funcionamiento y segundo, sus Estatutos que lo articulan. Al aprobarlos, a través del Ministerio de Trabajo, El Estado los eleva a la categoría de normas jurídicas y pasan de preceptos contractuales a normas legales. El fin esencial de los Estatutos sindicales consiste en reglamentar la defensa de los intereses que el gremio persigue, sobre una adecuada organización interna que combine los derechos de los asociados con las atribuciones de sus dirigentes.

4.3.2. Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social

Art. 22.- Son funciones de la Dirección General de Trabajo:

b) Facilitar la constitución de organizaciones sindicales y cumplir con las funciones que el Código de Trabajo y demás leyes le señalen en cuanto a su régimen y registro.

Análisis

Esta ley establece como función de la Dirección General de Trabajo, que es un organismo administrativo de ejecución en materia laboral, la de

viabilizar la constitución de sindicatos y el cumplimiento de las competencias establecidas para la misma.

4.3.3. Código Penal

DISCRIMINACION LABORAL

Art. 246.- El que produjere una grave discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de seis meses a dos años.

COACCION AL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL O DEL DERECHO DE HUELGA

Art. 247.- El que coaccionare a otro para impedirle o limitarle el ejercicio de la libertad sindical o del derecho de huelga o paro, será sancionado con prisión de uno a tres años.

La misma pena se impondrá a quienes actuando en grupo coaccionaren a las personas a iniciar o continuar una huelga, paro o suspensión de labores.

Análisis

La legislación penal salvadoreña contempla dos tipos que sancionan acciones que discrimen o coarten el libre ejercicio de la libertad sindical, pero estableciendo para la procesabilidad del ilícito tipificado en el Artículo

246, la previa depuración de un proceso administrativo, que se llevará a cabo ante el Director General de Trabajo o sus delegados.

Estas disposiciones protegen el libre ejercicio de la libertad de sindicación ya sea en el sentido de ejercerla o no.

4.4. DERECHO COMPARADO

4.4.1. Código de Trabajo de Guatemala

Artículo 217. Los sindicatos no pueden iniciar sus actividades como tales antes de obtener reconocimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual se deberá otorgar siempre que se hayan llenado los trámites prescritos en el presente Código, mediante resolución del Ministerio en donde se ordene la inscripción correspondiente.

Artículo 218. Con el fin de obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales, debe observarse el siguiente procedimiento:

a) debe presentarse solicitud por escrito directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de las autoridades de trabajo locales dentro de los 20 días hábiles contados a partir de la fecha en que se acordó la constitución de la organización;

b) Con la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos. Estos documentos deben estar firmados en cada uno de sus folios por el secretario general de la organización y al final deben ir firmados por todos los miembros del comité ejecutivo provisional.

También debe incluirse prueba de que los miembros del comité ejecutivo provisional llenan los requisitos previstos en el artículo 220 para desempeñar los cargos;

c) Si la documentación se encuentra completa se abrirá inscripción de la organización de que se trate y de la integración del comité ejecutivo y consejo consultivo, y se expedirán las certificaciones correspondientes;

d) Para los efectos de la autorización definitiva, la Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a los requisitos previstos en este artículo y el 220 de este Código. En caso afirmativo debe rendir informe favorable al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de veinte días hábiles, bajo pena de destitución del responsable. Si se comprobare errores o defectos, resolverá mandando subsanarlos. Comunicará su texto a los interesados sin pérdida de tiempo, a efecto de que manifiesten su aceptación o se opongan interponiendo recurso de revocatoria dentro de los 3 días siguientes. Si no se impugna, los interesados deberán cumplir con lo resuelto;

e) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe emitir, dentro del plazo improrrogable de 20 días contados a partir de la recepción del expediente, la resolución que corresponda y ordene la inscripción definitiva del sindicato en el registro respectivo, así como la publicación gratuita en el *Diario Oficial* de los estatutos del sindicato, lo que debe hacerse de oficio dentro de los 15 días siguientes a la fecha de la resolución que ordena su inscripción. El Ministerio no puede negarse a resolver favorablemente la expresada solicitud si ésta se ha formulado de conformidad con las disposiciones legales; y

f) Las reformas de los estatutos deben someterse a los mismos trámites anteriores, pero en este caso deben acompañarse original y una copia del acta de sesión de la asamblea general que así lo decidió.

Análisis

La legislación laboral de Guatemala es similar a la de El Salvador, puesto que dispone que el Sindicato debe obtener reconocimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social antes de funcionar como tal; esto lógicamente se traduce en una autorización previa; para ello se dispone que con el fin de obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción las organizaciones sindicales, deben observar el procedimiento legal.

4.4.2. Código de Trabajo de Nicaragua

Artículo 203. Sindicato es la asociación de trabajadores o empleadores constituida para la representación y defensa de sus respectivos intereses. La constitución de sindicatos no necesita de autorización previa.

Para efectos de obtención de su personalidad jurídica los sindicatos deben inscribirse en el Libro de Registro de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.

Artículo 210. Los sindicatos gozarán de personalidad jurídica una vez inscritos su acta constitutiva y estatutos en la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo. Para facilitar la inscripción, el Ministerio del Trabajo establecerá los registros pertinentes a nivel nacional.

Análisis

Se caracteriza el Código de Trabajo de Nicaragua, en cuanto al Derecho de Asociación Profesional, por ser un cuerpo legal en Centroamérica, igual que el de Costa Rica, que dispone la plena Libertad Sindical, al establecer que para existir los sindicatos no necesitan de la autorización estatal previa. Se dispone que la obtención de la personalidad jurídica para esas organizaciones se alcanza con la inscripción de la misma en el Registro de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.

4.4.3. Código de Trabajo de Costa Rica

Artículo 343. Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos sin autorización previa, pero dentro de los treinta días siguientes deberán iniciar los trámites a que se refiere el artículo siguiente.

Sin embargo, no podrá constituirse ninguno con menos de doce miembros si se trata de un sindicato; ni con menos de cinco patronos de la misma actividad, cuando se trate de sindicatos patronales.

Artículo 344. Para que se considere legalmente constituido un sindicato en pleno goce de su personería jurídica, es indispensable que se formule una solicitud suscrita por su presidente o secretario general y que se envíe a la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo o políticas del lugar, junto con copias auténticas de su acta constitutiva y de sus estatutos. El acta constitutiva forzosamente expresará el número de miembros, la clase de sindicato y los nombres y apellidos de las personas que componen su directiva.

El Jefe de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social examinará, bajo su responsabilidad, dentro de los quince días posteriores a su recibo, si los mencionados documentos se ajustan a las prescripciones de ley; en caso afirmativo librará informe favorable al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que éste ordene con la mayor brevedad su inscripción en registros públicos llevados al efecto, a lo cual no podrá negarse si hubiesen satisfecho los anteriores requisitos; en caso negativo, dicho funcionario señalará a los interesados los errores o deficiencias que a su juicio existan, para que éstos los subsanen si les fuere posible, o para que interpongan, en cualquier tiempo, recurso de apelación ante el mencionado Ministerio, el cual dictará resolución en un plazo de diez días. Si dentro de la primera hipótesis el jefe de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hace la referida inscripción, extenderá certificación de ella a solicitud de los interesados y ordenará que se publique gratuitamente un extracto de la misma, por tres veces consecutivas en el Diario Oficial.

La certificación que extienda la mencionada Oficina tendrá fe pública y los patronos están obligados, con vista de ella, a reconocer la personería del sindicato para todos los efectos legales. La negativa patronal a reconocer la personería del sindicato, legalmente acreditada mediante la certificación referida, dará lugar, en su caso, si el sindicato lo solicitara, a que los tribunales declaren legal una huelga; todo sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 366 de este Código.

Análisis

La legislación de trabajo de Costa Rica garantiza la libre constitución de las organizaciones sindicales, prescribe que no necesitan autorización previa y que para que se considere legalmente constituido un sindicato en

pleno goce de su personería jurídica, es indispensable que se formule una solicitud suscrita por su presidente o secretario general y que se envíe a la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para efectos de su registro público.

4.4.4. Ley Orgánica del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela

Artículo 400. Tanto los trabajadores como los patronos tienen el derecho de asociarse libremente en sindicatos y éstos, a su vez, el de constituir federaciones y confederaciones.

Artículo 420. Los sindicatos que aspiren a organizarse regional o nacionalmente deberán registrarse ante la Inspectoría Nacional del Trabajo.

Los sindicatos que se organicen local o estatalmente deberán registrarse ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción.

Artículo 421. A la solicitud de registro de un sindicato se acompañará la copia del acta constitutiva, el ejemplar de los estatutos y la nómina de miembros fundadores a que se refieren los Artículos 423 y 424 de esta Ley, los cuales deberán ir firmados por todos los miembros de la junta directiva en prueba de su autenticidad.

Artículo 422. El acta constitutiva expresará:

a) Fecha y lugar de la asamblea constitutiva;

b) Nombres, apellidos y números de las Cédulas de Identidad de los asistentes a la asamblea;

- c) Denominación, domicilio, objeto y demás finalidades del sindicato;
- d) Reglas de funcionamiento; y
- e) Nombres y apellidos de los miembros de la junta directiva provisional o definitiva.

Artículo 423. Los estatutos indicarán:

- a) Denominación del sindicato;
- b) Domicilio;
- c) Objeto y atribuciones;
- d) Ámbito de actuación;
- e) Condiciones de admisión de miembros;
- f) Derechos y obligaciones de los asociados;
- g) Monto y periodicidad de las cuotas ordinarias y forma de revisarlas; y causas y procedimientos para decretar cuotas extraordinarias;
- h) Causas y procedimientos para la imposición de sanciones y para la exclusión de asociados;
- i) Número de miembros de la junta directiva, forma de elección de la misma, que estará basada en principios democráticos, sus atribuciones, duración, causas y procedimientos de remoción, e indicación de los cargos cuyos ocupantes estarán amparados por el fuero sindical conforme al Artículo de esta Ley;

j) Periodicidad y procedimiento para la convocatoria de asambleas ordinarias y extraordinarias;

k) Destino de los fondos y reglas para la administración del patrimonio sindical;

l) Oportunidad de presentación y requisitos de las cuentas de la administración;

m) Subsidios que puedan otorgarse a los asociados y reservas que deban hacerse para esos fines;

n) Reglas para la disolución y liquidación del sindicato y destino de los bienes;

o) Reglas para la autenticidad de las actas de las asambleas; y

p) Cualquier otra disposición destinada al mejor funcionamiento de la organización.

Artículo 424. La nómina de los miembros fundadores contendrá las siguientes especificaciones:

a) Nombres y apellidos;

b) Nacionalidad;

c) Edad;

d) Profesión u oficio; y

e) Domicilio.

Artículo 425. El Inspector del Trabajo recibirá los documentos que le hayan sido presentados con la solicitud de registro de un organismo sindical y dentro de los treinta (30) días siguientes ordenará el registro solicitado. Si encontrare alguna deficiencia lo comunicará a los solicitantes, quienes gozarán de un término de treinta (30) días para corregirla. Subsanada la falta, el Inspector procederá al registro.

Si los interesados no subsanan la falta en el plazo señalado en este artículo, el Inspector se abstendrá del registro. La decisión del Inspector será recurrible para ante el Ministro del ramo y la de éste para ante la jurisdicción Contencioso-Administrativa, ambas dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que la junta directiva electa haya sido notificada de la respectiva resolución.

La inscripción la hará el Inspector del Trabajo en un registro llevado al efecto.

Artículo 426. El Inspector del Trabajo de la jurisdicción o el Inspector Nacional del Trabajo, según sea el caso, únicamente podrá abstenerse del registro de una organización sindical en los siguientes casos:

a) Si los sindicatos no tienen como objeto las finalidades previstas en los Artículos 408 y 409 de esta Ley;

b) Si no se ha constituido el sindicato con el número de miembros establecidos en los Artículos 417, 418 y 419 de esta Ley;

c) Si no se acompañan los documentos exigidos en el Artículo 421 de esta Ley, o si éstos presentan alguna deficiencia u omisión; y

d) Si el sindicato contraviene lo establecido en el Artículo 428 de esta Ley.

Llenos los extremos que se establecen para la inscripción de los sindicatos en esta Ley, las autoridades competentes del Trabajo no podrán negar su registro.

Análisis

La legislación laboral venezolana también consagra la plena libertad sindical, según el procedimiento prescrito en su Ley Orgánica del Trabajo la existencia del Sindicato se logra con el solo registro ante la Inspectoría Nacional del Trabajo; una de sus características mas relevantes radica en el hecho que desarrolla un verdadero principio de legalidad al establecer puntualmente las causas por las que se puede denegar el registro de un sindicato.

4.4.5. Ley Federal del Trabajo de México

Sindicatos, federaciones y confederaciones

Artículo 356

Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Artículo 357

Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Artículo 365

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Artículo 366

El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Artículo 367

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 368

El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

Análisis

Dada la larga tradición histórica del Derecho Laboral en México y en general de los derechos económicos y sociales es natural que su legislación presente una tutela más efectiva de la Libertad Sindical. Semejante a Nicaragua y Venezuela, dispone el Registro como el mecanismo legal a través del cual se otorga la personalidad jurídica a esas organizaciones, estableciendo puntualmente que éstas no necesitan autorización previa y prescribiendo las únicas causas por las que no se procederá a su inscripción.

CAPITULO CINCO

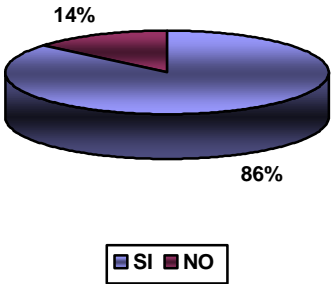
ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

5.1. INTERPRETACIÓN POR PREGUNTA

1. ¿Considera que el del Derecho a la Libre Sindicación esta restringido por las leyes secundarias?			
SI	%	NO	%
43	86%	7	14%

Interpretación: La mayoría de las Organizaciones Sindicales encuestadas (86%) consideran que el derecho a la libre sindicación está restringido por las leyes secundarias. Solo un catorce por ciento (14%) respondió de forma negativa.

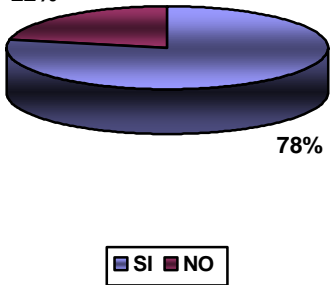
El ejercicio de la Libertad Sindical en El Salvador adolece de un *exceso de poder legislativo*, el cual se concreta en el procedimiento que las organizaciones sindicales deben tramitar para obtener su personalidad jurídica.



2. ¿Cree que el procedimiento establecido en el Código de Trabajo de El Salvador, para que un Sindicato obtenga su personalidad jurídica, impide el pleno goce de la Libertad Sindical reconocido en la Constitución de la República?			
SI	%	NO	%
39	78%	11	22%

Interpretación: De las Organizaciones Sindicales encuestadas el setenta y ocho por ciento (78%) opinó que el procedimiento establecido en el Código de Trabajo de El Salvador, para que un Sindicato obtenga su personalidad jurídica, impide el pleno goce de la Libertad Sindical; el veintidós por ciento (22%) respondió de manera negativa.

El Derecho Constitucional a la Personalidad Jurídica Sindical esta restringido excesivamente en el Código de Trabajo.



3. ¿El otorgamiento de la personalidad jurídica a este Sindicato (Federación o Confederación) tomo más de tres meses?			
SI	%	NO	%
46	92%	4	8%

Interpretación: Interpretación: De las Organizaciones Sindicales encuestadas el noventa y dos por ciento (92%) respondió que la obtención de su personalidad jurídica les requirió un plazo mayor a los tres meses; solo el ocho por ciento (8%) respondió de manera negativa.

Según el procedimiento legal para que los Sindicatos tengan su personalidad jurídica, teniendo en cuenta los eventuales incidentes, puede requerir de un plazo de uno a tres meses. Sin embargo en la realidad este tiempo es sobrepasado por mucho.

SI	NO
92%	8%

4. En su proceso de constitución ¿El Ministerio de Trabajo les hizo observación a los Estatutos presentados?			
SI	%	NO	%
42	84%	8	16%

Interpretación: Ante esta pregunta la gran mayoría de los encuestados, representados por el ochenta y cuatro por ciento (84%), respondió que en el proceso de obtención de la personalidad jurídica, la autoridad respectiva observó los estatutos presentados, lo que como lógica consecuencia demoró su proceso de constitución legal y funcionamiento. Solo un dieciséis por ciento (16%) de los encuestados manifestó que no le fueron observados sus estatutos.

Esta situación se traduce en que los procesos administrativo en la practica son largos y que los funcionarios pueden denegar la inscripción bajo las mas variadas justificaciones

SI	NO
84%	16%

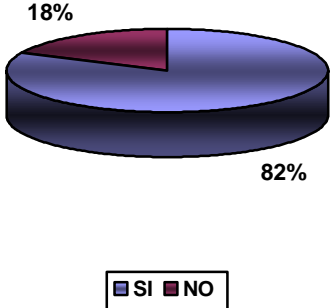
5. ¿Es necesario para que un Sindicato de Trabajadores funcione como tal, obtener la previa autorización del Ministerio de Trabajo?			
SI	%	NO	%
47	94%	3	6%

<p>6%</p> <p>94%</p> <p>■ SI ■ NO</p>	<p>Interpretación: En este cuestionamiento, al igual que en los anteriores, se obtuvo una respuesta mayoritaria al contestarse en un noventa y cuatro por ciento (94%) que si creen que El Estado interviene en la Constitución de los sindicatos. Solo el seis por ciento (6%) respondió negativamente.</p> <p>La idea generalizada es que la organización sindical debe ser previamente aprobada por El Estado, lo cual es erróneo ya que el espíritu de la Libertad Sindical, es que debe ser ejercitada sin autorizaciones estatales previas.</p>
---------------------------------------	--

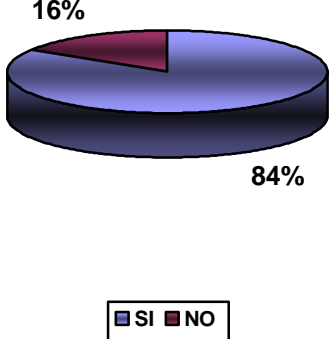
6. ¿Cree que El Estado interviene excesivamente en la constitución de la Organización Sindical?			
SI	%	NO	%
41	82%	9	18%

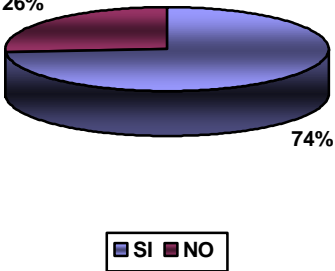
<p>18%</p> <p>82%</p> <p>■ SI ■ NO</p>	<p>Interpretación: En este cuestionamiento se obtuvo una respuesta mayoritaria al contestarse en un ochenta y dos por ciento (82%) que si creen que El Estado interviene excesivamente en la Constitución de los sindicatos. Solo el dieciocho por ciento (18%) de los encuestados contesto de manera negativa.</p> <p>En este sentido es legítimo que El Estado intervenga para resguardar el estado de derecho, pero no debe convertirse en una injerencia que impida tanto su funcionamiento o que manipule las acciones de los trabajadores organizados.</p>
--	---

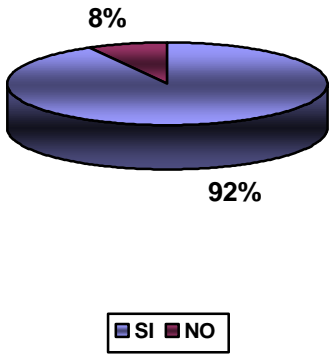
7. ¿Cree que la aprobación de los Estatutos, es una exigencia legal que causa restricción al derecho de Sindicación?			
SI	%	NO	%
41	82%	9	18%

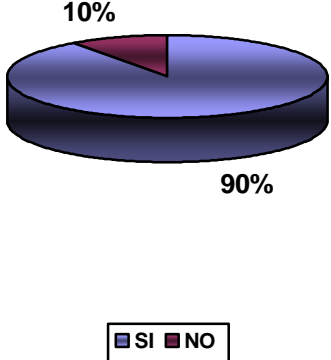
 <p>18%</p> <p>82%</p> <p>■ SI ■ NO</p>	<p>Interpretación: El ochenta y dos por ciento (82%) de los encuestados respondió que la aprobación de los estatutos en una exigencia legal que causa restricción al derecho de Sindicación; por el contrario el dieciocho por ciento (18%) opinó de forma negativa.</p> <p>El proceso legal de aprobación de estatutos restringe de manera injusta el Derecho de Sindicación ya que la asociación profesional se debe ejercer sin la intervención estatal, que en el caso salvadoreño reviste la forma de una confirmación administrativa de estatutos.</p>
--	--

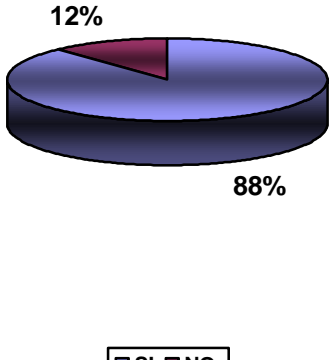
8. ¿Considera que el trámite administrativo para otorgar la personalidad jurídica a los Sindicatos es un factor que incide en que estos no proliferen?			
SI	%	NO	%
42	84%	8	16%

 <p>16%</p> <p>84%</p> <p>■ SI ■ NO</p>	<p>Interpretación: Ante esta pregunta un ochenta y cuatro por ciento (84%) de los encuestados respondió que el trámite administrativo en comento, es un factor que incide en que los sindicatos no proliferen. El dieciséis por ciento (16%) opinó de forma negativa.</p> <p>La restricción técnica al Derecho de Sindicación, antes analizada, trae como lógica consecuencia el no crecimiento del sector laboral organizado en El Salvador. Lo que confirma el análisis teórico de esta investigación en el que se sostiene que en el país la gran mayoría de los trabajadores no están afiliados a algún Sindicato.</p>
--	--

9. ¿Considera que el espíritu del Derecho a la Personalidad Jurídica Sindical establecido en el Art. 47 de la Constitución, es que este Derecho se pueda ejercer sin la necesidad de la previa autorización estatal?			
SI	%	NO	%
37	74%	13	26%
<p>Interpretación: De las organizaciones sindicales entrevistadas, un setenta y cuatro por ciento (74%) considera que el Derecho Constitucional a la Personalidad Jurídica Sindical se debe ejercer sin la necesidad de la previa autorización estatal. El trece por ciento (13%) opinó que no.</p> <p>El Principio de Libertad de Sindicación establecido en el Art. 47 de la Constitución de la República permite concluir que esta Libertad no debe estar sujeta a controles y requisitos excesivos para su ejercicio.</p>			
			

10. ¿Cree que en el Código de Trabajo deben expresarse de manera específica las causas por las que la autoridad administrativa puede denegar la personalidad jurídica a los Sindicatos?			
SI	%	NO	%
46	92%	4	8%
<p>Interpretación: La opinión del noventa y dos por ciento (92%) de los encuestados es que sí deben expresarse de manera específica, en el Código de Trabajo, las causas por las que la autoridad administrativa puede denegar la personalidad jurídica a los Sindicatos. Solo el ocho por ciento (8%) respondió de manera negativa.</p> <p>En cumplimiento del Principio de Legalidad es oportuno que en el Código de Trabajo se establezca taxativamente las causas por las que las autoridades pueden denegar la personalidad jurídica sindical.</p>			
			

11. ¿Considera que el Registro ante la autoridad administrativa de la Organización Sindical, debería ser el único requisito para otorgarles su personalidad jurídica gremial?			
SI	%	NO	%
45	90%	5	10%
<p>Interpretación: De los encuestados el noventa por ciento (90%) considera que el único requisito para otorgarles la personalidad jurídica gremial debería ser el Registro ante la autoridad administrativa. El diez por ciento (10%) respondió en forma negativa.</p> <p>Existen legislaciones laborales, tales como las de Nicaragua, México y Venezuela, que contemplan como único requisito para otorgar la personalidad jurídica sindical el registro, en los Libros del Estado, de la organización (No hay revisión previa de Estatutos). Esto posibilita de mejor manera el goce de la Libertad Sindical.</p>			
			

12. ¿Cree que se puede reformar el procedimiento del Art. 219 del Código de Trabajo, no obstante se haya declarado la Inconstitucionalidad de los Convenios de la O.I.T.?			
SI	%	NO	%
44	88%	6	12%
<p>Interpretación: De las organizaciones sindicales encuestadas el ochenta y ocho por ciento (88%) respondió de manera afirmativa, en el sentido de considerar que se puede reformar el procedimiento del Art. 219 del Código de Trabajo, no obstante se haya declarado la Inconstitucionalidad de los Convenios de la O.I.T. En contrario el seis por ciento (6%) no lo cree posible.</p> <p>La reforma del Art. 219 del Código de Trabajo, no necesita de la vigencia de los Convenios 87 y 98 de la O.I.T. ya que el Principio de Libertad Sindical y el reconocimiento del Derecho a la Personalidad Jurídica Gremial, contenidos en el Art. 47 de la Constitución de la República la posibilitan.</p>			
			

5.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la comprobación de las hipótesis se realizó el proceso estadístico denominado Media Aritmética.

De esta manera la Hipótesis General, se comprueba a partir de los resultados de las tres hipótesis específicas o hipótesis de trabajo, considerando la siguiente regla: ***“Si la sumatoria del promedio porcentual de los aspectos que favorecen a la hipótesis es igual o mayor que el cincuenta y uno por ciento (51%) las hipótesis se probarán, en caso contrario se rechazarán”.***

La población encuestada, para la verificación de las hipótesis específicas se conformó por representantes de Cincuenta (50) Organizaciones Sindicales de trabajadores (Sindicatos, Federaciones y Confederaciones) del domicilio de San Salvador, a los que se les pidió su opinión a través de un cuestionario de doce (12) preguntas cerradas, relativas a los temas de Libertad Sindical, Derecho a la Personalidad Jurídica Gremial, restricciones legales a los mismos y la posibilidad de la reforma legal al procedimiento establecido en el Artículo 219 del Código de Trabajo de El Salvador.

5.2.1 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA UNO (HE1)

No.	PREGUNTAS	RESULTADOS			
		FAVORABLE		DESFAVORABLE	
		F.A.	%	F.A.	%
1	¿Considera que el del Derecho a la Libre Sindicación esta restringido por las leyes secundarias?	43	86%	7	14%
2	¿Cree que el procedimiento establecido en el Código de Trabajo de El Salvador, para que un Sindicato obtenga su personalidad jurídica, impide el pleno goce de la Libertad Sindical reconocido en la Constitución de la República?	39	78%	11	22%
3	¿El otorgamiento de la personalidad jurídica a este Sindicato (Federación o Confederación) tomo más de tres meses?	46	92%	4	8%
4	En su proceso de constitución ¿El Ministerio de Trabajo les hizo observación a los Estatutos presentados?	42	84%	8	16%
TOTALES		170		30	
PROMEDIO			85%		15%

FAVORABLE: HE1 = 85%

DESFAVORABLE: HE1= 15%

ACEPTACION O RECHAZO HIPÓTESIS ESPECIFICA UNO

En el anterior cuadro se muestran los aspectos favorables y desfavorables al enunciado de la Hipótesis Específica Uno. El promedio de las favorables es del ochenta y cinco por ciento (85%), superior a las desfavorables que es del quince por ciento (15%), por lo que tenemos que las favorables cuentan con un promedio mayor que el 51%, por lo tanto la regla de decisión explicada anteriormente, se acepta el enunciado de la primera hipótesis específica:

“El trámite administrativo regulado en el Artículo 219 del Código de Trabajo de El Salvador, para que los sindicatos de trabajadores obtengan su personalidad jurídica, causa exceso de poder legislativo sobre la Libertad de Sindicación.”

5.2.2. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA DOS (HE2)

No.	PREGUNTAS	RESULTADOS			
		FAVORABLE		DESFAVORABLE	
		F.A.	%	F.A.	%
5	¿Es necesario para que un Sindicato de Trabajadores funcione como tal, obtener la previa autorización del Ministerio de Trabajo?	47	94%	3	6%
6	¿Cree que El Estado interviene excesivamente en la constitución de la Organización Sindical?	41	82%	9	18%
7	¿Cree que la aprobación de los Estatutos, es una exigencia legal que causa restricción al derecho de Sindicación?	41	82%	9	18%
8	¿Considera que el trámite administrativo para otorgar la personalidad jurídica a los Sindicatos es un factor que incide en que estos no proliferen?	42	84%	8	16%
TOTALES		171		29	
PROMEDIO			86%		14%

FAVORABLE: HE2 = 86%

DESFAVORABLE: HE2 = 14%

ACEPTACION O RECHAZO DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA DOS

En el anterior cuadro se muestran los aspectos favorables y desfavorables al enunciado de la Hipótesis Especifica Dos. El promedio de las favorables es del ochenta y seis por ciento (86%) superior a las desfavorables que es del catorce por ciento (14%). Por lo que se tiene que las favorables cuentan con un promedio mayor que el 51%, por lo tanto la regla de decisión explicada anteriormente, se acepta el enunciado de la hipótesis específica dos. De esta manera se comprueba que:

“El trámite administrativo establecido en el Artículo 219 del Código de Trabajo de El Salvador para que un sindicato de trabajadores tenga existencia legal constituye una autorización estatal previa para el ejercicio del Derecho de Sindicación.”

5.2.3. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA TRES (HE3)

No.	PREGUNTAS	RESULTADOS			
		FAVORABLE		DESFAVORABLE	
		F.A.	%	F.A.	%
9	¿Considera que el espíritu del Derecho a la Personalidad Jurídica Sindical establecido en el Art. 47 de la Constitución, es que este Derecho se pueda ejercer sin la necesidad de la previa autorización estatal?	37	74%	13	26%
10	¿Cree que en el Código de Trabajo deben expresarse de manera específica las causas por las que la autoridad administrativa puede denegar la personalidad jurídica a los Sindicatos?	46	92%	4	8%
11	¿Considera que el Registro ante la autoridad administrativa de la Organización Sindical, debería ser el único requisito para otorgarles su personalidad jurídica gremial?	45	90%	5	10%
12	¿Cree que se puede reformar el procedimiento del Art. 219 del Código de Trabajo, no obstante se haya declarado la Inconstitucionalidad de los Convenios de la O.I.T.?	44	88%	6	12%
TOTALES		172		28	
PROMEDIO			86%		14%

FAVORABLE: HE3 = 86%

DESFAVORABLE: HE3 = 14%

ACEPTACION O RECHAZO DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA TRES

En el anterior cuadro se muestran los aspectos favorables y desfavorables al enunciado de la Hipótesis Especifica Tres. El promedio de las favorables es del ochenta y seis por ciento (86%) superior a las desfavorables que es del catorce por ciento (14%), por lo que tenemos que las favorables cuentan con un promedio mayor que el 51%, por lo tanto la regla de decisión explicada anteriormente, se acepta el enunciado de la hipótesis específica tres. Así se comprueba que:

“El Principio de Libertad Sindical prescrito en el Artículo 47 de la Constitución de la República, conlleva a la reforma del proceso legal para el funcionamiento de los sindicatos en El Salvador.”

5.2.4. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL (HG)

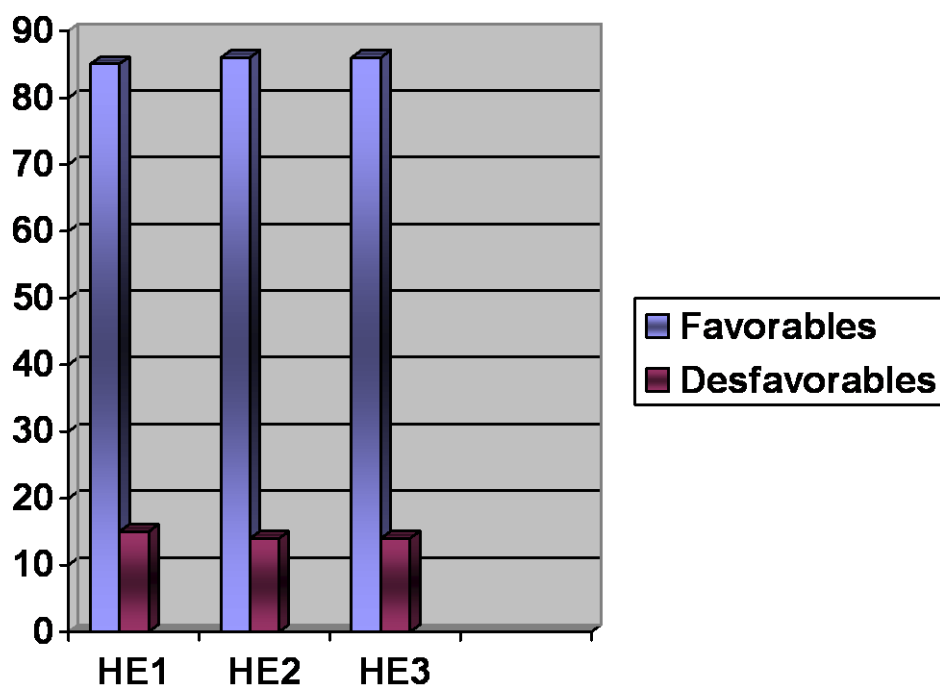
HIPÓTESIS	FAVORABLES %	DESFAVORABLES %
HE1	85	15
HE2	86	14
HE3	86	14
TOTAL	257	43
PROMEDIO	86%	14%

La Hipótesis General de la investigación enunciada:

“El Principio de Libertad Sindical establecido en el Artículo 47 de la Constitución de la República de El Salvador, se limita por trámite administrativo establecido en el Artículo 219 del Código de Trabajo.”

Se comprueba con el ochenta y seis por ciento (86%) de resultados favorables, contra el catorce por ciento (14%) de resultados desfavorables, promediados de los resultados obtenidos de la comprobación de cada una de las hipótesis específicas.

5.2.4.1. GRAFICO COMPARATIVO DE LOS RESULTADOS FAVORABLES Y DESFAVORABLES DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS



CAPITULO SEIS

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Hipótesis General: Se concluye que el trámite administrativo de revisión de los estatutos, es en la práctica una autorización previa al ejercicio de la Libertad Sindical, lo que es contrario al Principio de Libertad Sindical y Derecho a la Sindicación consagrado en el Artículo 47 de la Constitución de la República; siendo asimismo las normas que dictan dicho proceso administrativo, contrarias al mandato que establece en el referido Artículo, que las normas especiales para la constitución de las organizaciones profesionales y sindicatos no deben coartar la Libertad de Asociación.

Hipótesis Especifica Uno: Se determinó que con el trámite administrativo regulado en el Artículo 219 del Código de Trabajo de El Salvador, para que las Organizaciones sindicales obtengan su personalidad jurídica, se causa exceso de poder legislativo sobre la Libertad de Sindicación; lo anterior se concluye como resultado del análisis doctrinario de la Libertad Sindical y su contenido, el alcance que se le reconoce en el Artículo 47 de la Constitución de la República, y la observación de la práctica del correspondiente proceso administrativo que han realizado los Sindicatos para obtener su personalidad jurídica gremial; sin duda el legislador salvadoreño se excedió en el desarrollo legal de la Libertad de Sindicación ya que su ejercicio está en la práctica supeditado a la previa autorización estatal.

Hipótesis Específica Dos: Se verificó que el trámite administrativo establecido en el Artículo 219 del Código de Trabajo de El Salvador para que un sindicato de trabajadores tenga existencia legal constituye una autorización estatal previa para el ejercicio del Derecho de Sindicación. Según las opiniones obtenidas a través de las encuestas y de las entrevistas a trabajadores el trámite de revisión de estatutos necesario para obtener la Personalidad Jurídica Sindical es en realidad una autorización legal previa lo que contraria el espíritu del Artículo 47 de la Constitución de la República, y del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. El proceso administrativo de examen de los estatutos es en la práctica una autorización previa que de forma legal pero no justa restringe el Derecho de Sindicación a muchos trabajadores que se ven desprovistos de las facultades de negociación y contratación colectivas.

En sentido contrario opinó el funcionario del Ministerio de Trabajo entrevistado, quien manifiesta que el proceso no es una autorización legal previa, sino que se realiza para supervisar que las organizaciones sindicales no se conformen con objetivos diferentes a los que la ley les permite.

Hipótesis Específica Tres: Se estableció que el Principio de Libertad Sindical prescrito en el Artículo 47 de la Constitución de la República, conlleva a la reforma del proceso legal para el funcionamiento de los sindicatos en El Salvador; luego del análisis jurídico del derecho en comento se concluye que para revertir el exceso de poder legislativo del que adolece, debe necesariamente procederse a la reforma legal del proceso administrativo de la revisión de los estatutos, en el sentido de: a) Armonizar la legislación secundaria (Código de Trabajo) con la Constitución; b) Viabilizar el ejercicio de la Libertad de Sindicación, estableciendo que la personalidad jurídica sindical se obtiene con el solo registro de la

organización; y c) Especificando las únicas causas por las que puede ser denegada. Por lo que se violenta el derecho fundamental que es la Libertad Sindical el cual ya no es un derecho de clase sino de la población.

6.2. RECOMENDACIONES

I) Al Estado salvadoreño se le exhorta a ratificar, a través de su función legislativa, la reforma a los Artículos 47, 48 y 221 de la Constitución de la República, aprobada en el año dos mil seis, a efecto de garantizar de mejor manera el ejercicio de las Libertades Sindicales, viabilizar la ratificación y vigencia de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo y proceder a la reformas pertinentes al Código de Trabajo.

II) A la Dirección General de Trabajo, se le recomienda proponer a la autoridad administrativa correspondiente, de conformidad a las facultades establecidas en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, Artículo 22 literal g), las reformas en el sentido de armonizar el Principio de Libertad Sindical contenido en el Artículo 47 de la Constitución de la República con la legislación secundaria.

III) A las Organizaciones Sindicales de El Salvador iniciar una campaña de difusión del derecho laboral en referencia, entre los trabajadores y ejecutar acciones sindicales orientadas a influir en los funcionarios administrativos y legislativos para que discutan y realicen las reformas legales que hagan viable el proceso de Constitución y Funcionamiento de los Sindicatos.

IV) A la Asamblea Legislativa de El Salvador, se le recomienda proceder a la reforma del proceso de Constitución de los Sindicatos, en el sentido de: a) Establecer que para ejercer el Derecho de Sindicación no es necesaria la previa autorización estatal; b) Disponer que para efectos de que un Sindicato obtenga su personalidad jurídica, solo bastará su asiento en Registro en el Libro de Organizaciones Sociales que se lleva en el Ministerio de Trabajo; y c) Establecer un régimen de las causas por las cuales la autoridad administrativa procederá a denegar el Registro de un Sindicato. En este trabajo se anexa un borrador de anteproyecto de reformas al Código de Trabajo, en los aspectos antes mencionados. (Ver Anexo 4)

BIBLIOGRAFIA

LIBROS Y REVISTAS

ARISTÓTELES: POLÍTICA. LIBRO PRIMERO, CAPÍTULO II; DE LA ESCLAVITUD. Editorial Porrúa. México D.F. 1983

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo: "COMPENDIO DE DERECHO LABORAL" Vol. I. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta, 4ª. Edición. 2001

CHARIS GÓMEZ, Roberto: "FUNDAMENTOS DEL DERECHO SINDICAL" Editorial Porrúa, México D.F. 2003.

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

DE FERRARI, Francisco: "DERECHO DEL TRABAJO". Buenos Aires, Argentina. s/e. 1971

DE SEBASTIÁN, Luis: "DE LA ESCLAVITUD A LOS DERECHOS HUMANOS" Barcelona: Ariel.2000.

DE LA CUEVA, Mario: "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Tomo II, México D.F. Editorial Porrúa. 2000.

DUNNING, Harold: "ORIGENES DEL CONVENIO 87 SOBRE LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO DE SINDICACIÓN" 2000

GONZÁLEZ Uribe, Héctor: "FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA DE LOS DERECHOS HUMANOS ¿PERSONALISMO O TRANSPERSONALISMO?", en *Jurídica. Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana*, Nº 19. 1988-1989

NARVÁEZ Hernández, José Ramón: "APUNTES PARA EMPEZAR A DESCIFRAR AL DESTINATARIO DE LOS DERECHOS HUMANOS", en *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, Nº 8. 2005

OIT: LA LIBERTAD SINDICAL. MANUAL DE EDUCACIÓN OBRERA. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Segunda Edición (revisada). 1988.

OSORIO, José Roberto: "LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CENTROAMERICANAS COMO ACTORES DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES: CASO EL SALVADOR". San Salvador, El Salvador. UCA Editores. 2001

OSSORIO, Manuel: DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta S.R.L.1986

PALOMEQUE López , Manuel Carlos: "DERECHO SINDICAL ESPAÑOL". 2a.edición. Madrid, España. Edit. Tecnos. 1988

PAULIN J. Hountondji: "EL DISCURSO DEL AMO: OBSERVACIONES SOBRE EL PROBLEMA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN ÁFRICA.", en *Los fundamentos filosóficos de los derechos humanos*. Barcelona: Serbal/UNESCO 1985

PÉREZ Luño, Antonio Enrique: "LOS DERECHOS FUNDAMENTALES", Madrid: Tecnos. 1986.

PÉREZ Marcos, Regina María: "DERECHOS HUMANOS E INQUISICIÓN, ¿CONCEPTOS CONTRAPUESTOS?" *Revista de la Inquisición* -9 junio de 2007.

PLATÓN: LA REPÚBLICA. Editorial Porrúa. México D.F. 1983.

PROCURADURIA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS DE EL SALVADOR: "INFORME ANUAL DE LABORES 2006-2007".

R. C. Pandeya: "FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS DE LOS DERECHOS HUMANOS. PERSPECTIVA HINDÚ.", en *Los fundamentos filosóficos de los derechos humanos*. Barcelona: Serbal/UNESCO 1985.

ROMAGNOLI Humberto: “REDEFINIR LAS RELACIONES ENTRE TRABAJO Y CIUDADANÍA: EL PENSAMIENTO DE MASSIMO D’ ANTONA”. Revista de Derecho Social. No.9 Enero-marzo 2000. Albacete, España, Editorial Bomarzo. 2000

VALTICOS, Nicolás: “DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO”. Editorial Tecnos, Madrid, España. 1977

VILLASMIL Prieto, Humberto: “LA LIBERTAD SINDICAL. HISTORIA Y FUNDAMENTOS” San José, Costa Rica. ETM. 2002.

VON POTOBOSKY, Geraldo y Bartolomei De la Cruz, Héctor: “LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO”. Buenos Aires, Argentina. Edit. Astrea, 1990.

LEGISLACION

CÓDIGO DE TRABAJO DE EL SALVADOR. Decreto Legislativo N° 611 del 16 de febrero 2005. Diario Oficial N° 55, Tomo 366, del 18 de marzo de 2005.

CÓDIGO DE TRABAJO DE COSTA RICA. [En línea] disponible en: www.lexadin.nl/wlg/legis/nofr/oeur/lxw.htm

CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA. [En línea] disponible www.lexadin.nl/wlg/legis/nofr/oeur/lxw.htm

CÓDIGO PENAL. Decreto Legislativo N° 1030, Diario Oficial N° 105, Tomo N° 335, del 10 de junio de 1997.

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR, Decreto Constitucional N° 38 de 15 de diciembre de 1983. Diario Oficial N° 234, Tomo N° 281, del 16 de diciembre de 1983.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE MÉXICO [En línea] disponible en : <http://www.lexadin.nl/wlg/legis/nofr/oeur/lxw.htm>

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. [En línea] disponible en : <http://www.lexadin.nl/wlg/legis/nofr/oeur/lxw.htm>

PAGINAS WEB

CIOSUORIT condena violación de los derechos sindicales en El Salvador. [En línea] Disponible en: <http://www.cioslorit.org/ldetalle.php?item=3525&leng=es>, mayo de 2007.

La Prensa Grafica: “**Por Inconstitucionalidad El Salvador marginará Convenio Sindical OIT**” disponible en: www.laprensagrafica.com.sv

LA TRASCENDENCIA DE LA RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS 98 Y 87 DE LA OIT" Disponible en http://alweb.oit.or.cr/findindex.php?option=com_content&task=view&id=150&Itemid=1

Oficina de Democracia, Derechos Humanos y Trabajo: INFORME DE DERECHOS HUMANOS EL SALVADOR. [En línea] Disponible en: [tp://lsansalvador.usembassy.gov/news/2004/reports/hr/elsalvadore.html](http://lsansalvador.usembassy.gov/news/2004/reports/hr/elsalvadore.html)

OIT: CASO 2085 - EL SALVADOR. [En línea] Disponible en: <http://www.oit.org/pelsindifcasos/curso/sfv12085.htm>

PEÑA MARTELL, Karla: “LIBERTAD SINDICAL EN EL SALVADOR”. [En línea] Disponible en: <http://www.uca.edu.sv/deptos/ccjj/arts/doc1.pdf>

ANEXO 1

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

OBJETIVO: Indagar sobre el proceso administrativo tramitado para el funcionamiento de los Sindicatos de Trabajadores en El Salvador.

PRESENTACIÓN: Este cuestionario corresponde a la investigación denominada “La limitación al ejercicio de la Libertad Sindical en el trámite para la obtención de la Personalidad Jurídica Gremial en la Constitución y el Código de Trabajo de la República de El Salvador” el propósito es conocer si el aludido proceso es restrictivo a la Libertad Sindical y está dirigido a representantes sindicales.

INDICACIÓN: Marque con una X la respuesta que considere pertinente

1 HE1	¿Considera que el del Derecho a la Libre Sindicación esta restringido por las leyes secundarias?	SI	NO
2 HE1	¿Cree que el procedimiento establecido en el Código de Trabajo de El Salvador, para que un Sindicato obtenga su personalidad jurídica, impide el pleno goce de la Libertad Sindical reconocido en la Constitución de la República?	SI	NO
3 HE1	¿El otorgamiento de la personalidad jurídica a este Sindicato (Federación o Confederación) tomo más de tres meses?	SI	NO
4 HE1	En su proceso de constitución ¿El Ministerio de Trabajo les hizo observación a los Estatutos presentados?	SI	NO
5 HE2	¿Es necesario para que un Sindicato de Trabajadores funcione como tal, obtener la previa autorización del Ministerio de Trabajo?	SI	NO

6 HE2	¿Cree que El Estado interviene excesivamente en la constitución de la Organización Sindical?	SI	NO
7 HE2	¿Cree que la aprobación de los Estatutos, es una exigencia legal que causa restricción al derecho de Sindicación?	SI	NO
8 HE2	¿Considera que el trámite administrativo para otorgar la personalidad jurídica a los Sindicatos es un factor que incide en que estos no proliferen?	SI	NO
9 HE3	¿Considera que el espíritu del Derecho a la Personalidad Jurídica Sindical establecido en el Art. 47 de la Constitución, es que este Derecho se pueda ejercer sin la necesidad de la previa autorización estatal?	SI	NO
10 HE3	¿Cree que en el Código de Trabajo deben expresarse de manera específica las causas por las que la autoridad administrativa puede denegar la personalidad jurídica a los Sindicatos?	SI	NO
11 HE3	¿Considera que el Registro ante la autoridad administrativa de la Organización Sindical, debería ser el único requisito para otorgarles su personalidad jurídica gremial?	SI	NO
12 HE3	¿Cree que se puede reformar el procedimiento del Art. 219 del Código de Trabajo, no obstante se haya declarado la Inconstitucionalidad de los Convenios de la O.I.T.?	SI	NO

ANEXO 2**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

OBJETIVO: Indagar si los trabajadores pueden acceder a la Personería jurídica del Sindicato en formación sin mayor limitación que la Ley en El Salvador.

PRESENTACIÓN: Esta entrevista corresponde a la investigación denominada **“La limitación al ejercicio de la Libertad Sindical en el trámite para la obtención de la Personalidad Jurídica Gremial en la Constitución y el Código de Trabajo de la República de El Salvador”** el propósito es conocer si el aludido proceso es restrictivo a la Libertad Sindical y está dirigido a representantes sindicales.

Nombre: _____

Cargo: _____

Fecha: _____

1) Considera usted si el Derecho a la libre Sindicalización está restringido en la Constitución. SI NO ¿Por qué?

5) Considera usted si la Constitución y el código de Trabajo están acorde a los Convenios 87 y 98 de la OIT. en cuanto a la formación de Sindicatos.

SI NO ¿Por qué?

6) Cual es el tiempo que, a su criterio, debe durar la obtención de la personería jurídica de un sindicato en el Ministerio de Trabajo.

7) Considera usted si el Ministerio de Trabajo cumple con los requisitos que exige los Convenios 87 y 98 de la OIT. en la Constitución y el Código de Trabajo en el proceso de formación de un Sindicato? SI NO ¿Por qué?

8) Considera usted si el Ministerio de Trabajo promueve la Libertad Sindical como Derecho Fundamental?.

SI	NO	¿Por qué?
----	----	-----------

9) Considera usted si la obtención a la personería Jurídica es lento por la falta de conocimiento de los Titulares del Ministerio de Trabajo.

SI NO ¿Por qué?

10) Considera usted que los Trabajadores no logran obtener personería jurídica por desconocimiento de procedimiento o porque el Ministerio de trabajo no los orienta en cuanto al proceso de Formación del Sindicato. SI NO

¿Por qué?

11) Cuales creen usted que debe tener los requisitos únicos para la obtención de personería jurídica del Sindicato.

12) Considera usted si el derecho a la formar sindicatos es un derecho de clases o un derecho de todos las persona. SI NO ¿Por qué?

13) Cual cree usted que fue el emotivo por el cual la Corte Suprema de Justicia declaró la Inconstitucionalidad de los Convenios 87 y 98 de la OIT.

14) Considera usted que no se requiere de reformas a la Constitución para dar aplicabilidad a los Convenios 87 y 98 de la OIT. SI NO

¿Por qué?

15) Cual es su opinión como Representante de los trabajadores de la declaratoria de Inconstitucionalidad de los Convenios 87 y 98 de la OIT.

ANEXO 3

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

OBJETIVO: Indagar sobre el proceso administrativo tramitado para el funcionamiento de los Sindicatos de Trabajadores en El Salvador.

PRESENTACIÓN: Esta entrevista corresponde a la investigación denominada “**La limitación al ejercicio de la Libertad Sindical en el trámite para la obtención de la Personalidad Jurídica Gremial en la Constitución y el Código de Trabajo de la República de El Salvador**”, el propósito es conocer del proceso tramitado por los Sindicatos para obtener la personalidad jurídica y está dirigido a funcionarios del Ministerio de Trabajo.

Nombre: _____

Cargo: _____

Fecha: _____

1) ¿Cree que el procedimiento desarrollado en el Artículo 219 del Código de Trabajo, para que los Sindicatos obtengan su personalidad jurídica es conforme al espíritu del Derecho a la Libertad Sindical y a la Personalidad Jurídica, prescrito en el Artículo 47 de la Constitución de la República? SI, NO PORQUE?

2) ¿Cree que en el Código de Trabajo se limitó de manera muy excesiva el Derecho a la Personalidad Jurídica Sindical? SI, NO PORQUE?

3) ¿Es verdadero que El Salvador para que un Sindicato obtenga su Personalidad Jurídica Gremial, es necesario que el Estado, a través del Ministerio de Trabajo, lo autorice? SI, NO POR QUE?

4) Que opina que la Doctrina de la Organización Internacional del Trabajo sostenga que un proceso administrativo de revisión de los estatutos sindicales, previo al otorgamiento de su personalidad jurídica, eventualmente encubre un proceso de autorización estatal.

5) ¿Se cumplen los plazos establecidos en la ley, en el desarrollo del proceso tramitado por las organizaciones sindicales para obtener la personalidad jurídica sindical? SI, NO PORQUE?

6) ¿Cuál es el plazo promedio que una Organización Sindical debe esperar para obtener su personalidad jurídica?

7) ¿Cree usted que el Código de Trabajo estableció de manera específica las causas por las que las autoridades competentes de este Ministerio, puedan denegar la personalidad jurídica a una organización sindical?

8) ¿En su opinión debe reformarse el procedimiento establecido en el Artículo 219 del Código de Trabajo para viabilizar el ejercicio de la Libertad Sindical? SI, NO PORQUE? (Si contesto afirmativamente, ¿en que sentido?)

9) ¿Cree que en El Salvador existe una practica laboral desleal, ya sea de parte de los patronos o Institucional contra las Libertades Sindicales? SI, NO PORQUE?

10) Que opinión le merece que a nivel nacional la Procuraduría de los Derechos Humanos señale, en su informe de labores correspondiente al período 2006 - 2007, que las practicas antisindicales persisten en el país con la connivencia del Ministerio de Trabajo?

11) Cual es su opinión sobre la declaratoria de Inconstitucionalidad de los Convenios 87 y 98 de la OIT.

ANEXO 4**BORRADOR DE ANTEPROYECTO DE REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO****DECRETO No.****LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,****CONSIDERANDO:**

- I. Que por Decreto Legislativo No. 15, de fecha 23 de junio de 1972, publicado en el Diario Oficial No. 142, Tomo No. 236, del 31 de julio de 1972, se emitió el Código de Trabajo;
- II. Que el Artículo 47 de la Constitución de la República, reconoce la Libertad Sindical, al disponer que los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, que el mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, y que éstas organizaciones tendrán Derecho a la Personalidad Jurídica ;
- III. Que el procedimiento establecido en el Artículo 219 del Código de Trabajo para que las Organizaciones Sindicales obtengan su personalidad jurídica, no garantiza que el Derecho de Sindicación se pueda ejercer en Libertad, sin la injerencia excesiva del Estado, y asimismo no establece específicamente un régimen de causas por las que la autoridad administrativa pueda denegarla;
- IV. Que por las razones antes expuestas, y con el fin de establecer un sistema de protección de las Libertades Sindicales, se hace necesario reformar el Código mencionado en el considerando primero de este Decreto.

POR TANTO:

En uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del Presidente de la República, por medio del Ministro de Trabajo y Previsión Social y de los diputados:

DECRETA las siguientes:

REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo 1. Reformase el Artículo 204, inciso primero, en la siguiente manera:

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

Artículo 2. Deroganse los incisos primero a octavo del Artículo 219 y sustitúyanse, de la manera siguiente:

“Art. 219.- Para que se considere legalmente constituido un sindicato en pleno goce de su personalidad jurídica, es indispensable que se formule una solicitud suscrita por su presidente o secretario general y que se envíe al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, junto con copias auténticas de su acta constitutiva y de sus estatutos. El acta constitutiva forzosamente expresará el número de miembros, la clase de sindicato y los nombres y apellidos de las personas que componen su directiva provisional.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social examinará dentro de los quince días posteriores a su recibo, si los mencionados documentos se ajustan a las prescripciones de ley, en caso afirmativo se ordenará con la mayor brevedad su inscripción en el Libro de Registro de Organizaciones Sociales, con lo cual el Sindicato obtendrá su personalidad jurídica. La certificación de dicha inscripción se publicará gratuitamente en el Diario Oficial.

Si se negare la inscripción, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social señalará, a través de resolución motivada, a los interesados los errores o deficiencias que a su juicio existan, para que éstos los subsanen si les fuere posible, en el plazo de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la notificación que deniegue la inscripción, si no lo hicieran se tendrá por desistido el proceso. Asimismo en caso de negativa y en el mismo plazo, los solicitantes podrán optar por interponer, recurso de apelación ante el mencionado Ministerio, el cual dictará resolución en un plazo de diez días.

El registro podrá negarse únicamente:

- a) Si el sindicato no se propone la finalidad y objeto previstos en los Artículos 204 y 229;
- b) Si no se constituyó con el número mínimo de miembros fijado en el Artículo 211; y
- c) Si no se exhiben los documentos a que se refiere el inciso primero de este Artículo.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro del término de establecido en el inciso segundo de este Artículo, o después de treinta días de haberse subsanado las deficiencias señaladas, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación del requerimiento, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Artículo 3.**VIGENCIA**

El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL PALACIO LEGISLATIVO. San Salvador, a los días
del mes de de dos mil ocho.

PRESIDENTE**PRIMER VICEPRESIDENTE****SEGUNDO VICEPRESIDENTE****PRIMER SECRETARIO****SEGUNDO SECRETARIO****TERCER SECRETARIO**

MATRIZ DE CONGRUENCIA

TEMA DE INVESTIGACIÓN: “LA LIMITACIÓN AL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL TRÁMITE PARA LA OBTENCIÓN DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA GREMIAL EN LA CONSTITUCIÓN Y EL CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGIA	PROYECTO CAPITULAR
<p>¿En que medida el Principio de Libertad Sindical establecido en el Artículo 47 de la Constitución de la República de El Salvador, se limita por trámite administrativo establecido en el Artículo 219 del Código de Trabajo?</p>	<p><u>Objetivo General</u> Analizar si el Principio de Libertad Sindical establecido en el Artículo 47 de la Constitución de la República de El Salvador, se limita por trámite administrativo establecido en el Artículo 219 del Código de Trabajo</p> <p><u>Objetivos Específicos</u> 1. Determinar si el trámite administrativo regulado en el Artículo 219 del Código de Trabajo de El Salvador, para que los sindicatos de trabajadores obtengan su personalidad jurídica, causa exceso de poder legislativo sobre la Libertad de Sindicación</p> <p>2. Conocer si el trámite administrativo establecido en el Artículo 219 del Código de Trabajo de El Salvador para que un sindicato de trabajadores tenga existencia legal constituye una autorización estatal previa para el ejercicio del Derecho de Sindicación</p> <p>3. Establecer si el Principio de Libertad Sindical prescrito en el Artículo 47 de la Constitución de la República, conlleva a la reforma del proceso legal para el funcionamiento de los sindicatos en El Salvador</p>	<p><u>Hipótesis General</u> El Principio de Libertad Sindical establecido en el Artículo 47 de la Constitución de la República de El Salvador, se limita por trámite administrativo establecido en el Artículo 219 del Código de Trabajo</p> <p><u>Hipótesis Específicas</u> 1. El trámite administrativo regulado en el Artículo 219 del Código de Trabajo de El Salvador, para que los sindicatos de trabajadores obtengan su personalidad jurídica, causa exceso de poder legislativo sobre la Libertad de Sindicación</p> <p>2. El trámite administrativo establecido en el Artículo 219 del Código de Trabajo de El Salvador para que un sindicato de trabajadores tenga existencia legal constituye una autorización estatal previa para el ejercicio del Derecho de Sindicación</p> <p>3. El Principio de Libertad Sindical prescrito en el Artículo 47 de la Constitución de la República, conlleva a la reforma del proceso legal para el funcionamiento de los sindicatos en El Salvador</p>	<p><u>Métodos Generales</u></p> <p>Análisis, Síntesis, Inducción y Deducción</p> <p><u>Métodos Específicos</u></p> <p>- Encuesta: Realizada utilizando un cuestionario de Preguntas Cerradas</p> <p>- Entrevistas: Del tipo Dirigidas y Abiertas a Representantes Sindicales y Funcionarios del M.T. (Para obtener información complementaria)</p>	<p><u>CAPITULO UNO</u> Contenido del Proyecto de Investigación</p> <p><u>CAPITULO DOS</u> Marco Histórico del Problema de Investigación</p> <p><u>CAPITULO TRES</u> Marco Doctrinario y Conceptual de la Investigación</p> <p><u>CAPITULO CUATRO</u> Marco Jurídico de la Investigación</p> <p><u>CAPITULO CINCO</u> Análisis e Interpretación de Resultados</p> <p><u>CAPITULO SEIS</u> Conclusiones y Recomendaciones</p> <p>- Bibliografía</p> <p>-Anexos</p>