

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

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



“EL DERECHO DE SINDICACIÓN DE LOS EMPLEADOS
PÚBLICOS A PARTIR DE LA RATIFICACIÓN DE LOS
CONVENIOS DE LA OIT NÚMEROS 87, 98, 135 Y 151 Y LA
DECLARACIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO
2 DEL CONVENIO 87 DE LA OIT”

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

PRESENTAN:

SUSANA CAROLINA GÓMEZ
JULIO ELÍAS ORELLANA JIMÉNEZ
DENNY MARCELO TEREZÓN MARTÍNEZ

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO
LICDA. JUANA ISABEL RIVAS VARGAS

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, AGOSTO 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 DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHAVEZ
SECRETARIO GENERAL

DOCTOR RENÉ MADECADEL PERLA JIMENEZ
FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DOCTOR JOSE HUMBERTO MORALES
DECANO

LICENCIADO OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS
VICEDECANO

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNANDEZ
SECRETARIO

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

LICENCIADA: JUANA ISABEL RIVAS VARGAS
DOCENTE DIRECTOR

AGRADECIMIENTOS

Bendice, alma mía, a Jehová, no olvides, ninguno de sus beneficios. Salmo 103:2

Doy infinitas gracias a **DIOS TODOPODEROSO**, por ayudarme y permitir finalizar la meta trazada, logrando así el cumplimiento de una etapa más de mi vida.

Agradezco a las personas que me ayudaron a cumplir con este sueño, mi Familia, especialmente a mis tíos Blanca Duarte, Héctor Maximiliano Duarte, Rafael Antonio Gómez. A mi abuela Blanca Rosa Duarte, y tíos José Benito Gómez Duarte y Carmen Rodríguez (de Grata Recordación).

Agradecimientos sinceros a mis Primos: María Luz Rivera, Juan Carlos Alvarado Duarte y Familia Gómez Núñez, que sin su apoyo no hubiera podido superar esta meta. De igual manera a mi hermano David Gómez, que siempre me inspiro a seguir adelante

A mi esposo, Mario Alberto Romero Valle, que me extendió su apoyo y solidaridad en el desarrollo de este proceso.

A mis compañeros de Tesis por haber finalizado juntos el proyecto con el cual logramos nuestro objetivo común de graduarnos.

A mis amigas y compañeros de estudios Antonio Mauricio Ortiz, Licenciados Jessica Osorio, Natalia Rivera, Sandra Veraly Vásquez, Salvador Ernesto Olmedo, quienes siempre me han brindado su amistad y compañerismo.

Dedico el resultado de este esfuerzo a mi hijo Dennis Alberto Romero Gómez, quien es parte muy esencial en mi vida; y a Brenda Esmeralda Alvarado de Villanueva, que los quiero mucho.

SUSANA CAROLINA GÓMEZ

AGRADECIMIENTOS

A DIOS TODOPODEROSO, por sembrar en mi mente y en mi corazón este objetivo, por abrirme los caminos donde he transitado y por ser mi principal guía para el logro de esta meta.

A MIS PADRES, Valeriana y Julio Ernesto, por darme la vida, por su Amor, apoyo y comprensión incondicional en todo momento de mi vida.

A MI AMADA ESPOSA, María, por su amor, apoyo y comprensión durante el desarrollo de mi carrera.

A MIS HIJOS, Gabriela y Rodrigo, por ser fuente de inspiración, fortaleza y alegría en nuestro hogar.

A TODOS MIS MAESTROS, mantengo conmigo su recuerdo por su contribución a mi enseñanza y a mi vida.

A MIS COMPAÑEROS DE UNIVERSIDAD, por su esfuerzo y persistencia en el desarrollo de cada trabajo, y especialmente y mis compañeros de tesis, con quienes siendo completos extraños al principio, logramos conformar un equipo con el que superamos todas las dificultades que se nos presentaron.

AGRADECIMIENTO ESPECIAL, a nuestros asesores de tesis, Licda. Juana Isabel Rivas Vargas y Lic. Erick Napoleón López Águila, quienes nos llevaron paso a paso, con mucha paciencia hasta concluir este trabajo.

JULIO ELÍAS ORELLANA JIMÉNEZ

AGRADECIMIENTOS

A DIOS TODOPODEROSO: quien ha iluminado y guiado mis pasos; y me ha protegido en los momentos más difíciles de la vida.

A MIS PADRES: Santo de Jesús Terezón Rivera y Dora Julieta Martínez de Terezón, por su amor y sacrificio, y por brindarme su apoyo incondicional, sin el cual no hubiese sido posible alcanzar este triunfo.

A CLAUDIA, por su amor, franqueza, comprensión, solidaridad, y paciencia, que en todos estos años ha dedicado a nuestra relación, quien a pesar de todas las adversidades que nos han sobrevenido, siempre me empujó a no abandonar mi sueño.

A MIS SOBRINOS: David, Gabriela y Oscar, por ser la fuente que me inspira a salir adelante; y por tolerarme en estos últimos años, espero este logro los motive a esforzarse en sus estudios.

A TODA MI FAMILIA: hermanas, hermano, tías, tíos, a todos en general, por brindarme su afecto y buenos deseos.

A MIS PROFESORES, por transmitirme no solo conocimiento, sino también sabiduría.

A MIS ASESORES DE TESIS: Licda. Juana Isabel Rivas Vargas., y Lic. Erick López, por su tiempo y consejos.

A MIS COMPAÑEROS DE TESIS: por el empeño que pusieron en alcanzar nuestra meta.

DENNYS MARCELO TEREZÓN MARTÍNEZ

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
CAPITULO I	1
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MANEJO METODOLÓGICO...1	
1.1 Enunciado del Problema	1
1.2 Objetivos de La Investigación.....	1
1.2.1 Objetivo General.....	1
1.2.2 Objetivos Específicos.....	1
1.3 Sistema de Hipótesis	2
1.3.1 Hipótesis General	2
1.3.2 Hipótesis Específicas.....	2
1.4 Proceso de Operacionalización de Hipótesis	3
1.5 Métodos, Técnicas e Instrumentos	5
CAPITULO II	6
2 DESARROLLO HISTÓRICO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN.....6	
2.1 A Nivel Internacional	6
2.1.1 Etapa de prohibición	7
2.1.2 Etapa de Tolerancia	8
2.1.3 Etapa de Reconocimiento	8
2.1.4 Las Internacionales Obreras.....	9
2.1.4.1 La Primera Internacional	9
2.1.4.2 La Segunda Internacional	10
2.1.4.3 Tercera Internacional.....	10
2.1.5 Antecedentes en Estados Unidos de Norte América	11
2.2 Origen de la Organización Internacional del Trabajo	14

2.3	Antecedentes Históricos del Sindicalismo en El Salvador	15
2.3.1	El Derecho de Sindicación reconocido en las Constituciones de la República de El Salvador	15
2.3.2	Movimiento Sindical en El Salvador	23
2.3.3	Etapas del Movimiento Sindical Salvadoreño	26
2.3.3.1	Etapa de Prohibición.....	26
2.3.3.2	Etapa de Tolerancia.....	27
2.3.3.3	Etapa del Reconocimiento	28
2.4	Sindicato de la Industria General de Empleados de Salud (SIGESAL).....	41
CAPITULO III.....		45
3 LEGISLACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL		45
3.1	Derecho de Sindicación en la Legislación Nacional	45
3.1.1	Constitución de la República de El Salvador de 1983.	45
3.1.2	Código de Trabajo.....	54
3.1.3	Ley de Servicio Civil.....	58
3.1.4	Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa.	61
3.2	Los Empleados Públicos y el Reconocimiento del Derecho de Sindicación en los Tratados y Convenios Internacionales.	62
3.2.1	Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	63
3.2.2	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.	65
3.2.3	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	65
3.2.4	Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica.	66
3.2.5	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”.	67
3.2.6	Carta Internacional Americana de Garantías Sociales	67
3.3	Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	69
3.3.1	Convenio Número 87 Relativo a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.....	69

3.3.2	Convenio No. 98 Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva	71
3.3.3	Convenio No. 135 Sobre los Representantes de los Trabajadores	74
3.3.4	Convenio No. 151 Sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública.....	74
3.3.5	Ratificación de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.	77
3.3.6	Acuerdos de reforma de la Constitución de la República.....	77
3.4	El Derecho de Sindicación de los Empleados Públicos en el Derecho Comparado.....	80
3.4.1	Argentina.....	80
3.4.2	Chile.....	81
3.4.3	Venezuela.....	82
3.4.4	Bolivia.....	82
3.4.5	Uruguay.....	83
3.4.6	México.....	83
3.4.7	Costa Rica.....	84
3.4.8	Honduras.....	85
3.4.9	Guatemala.....	85
3.4.10	Nicaragua.....	86
3.4.11	Panamá.....	86
3.5	Análisis Comparativo del Convenio 87 de la OIT (Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación), con el artículo 47 de la Constitución de la República, la Ley de Servicio Civil y el Código de Trabajo.....	87
3.6	Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en Materia de Libertad Sindical de los Empleados Públicos	95
CAPITULO IV.....		101
4 MARCO DOCTRINARIO		101
4.1	Generalidades del Derecho Laboral.....	101
4.1.1	Derecho Colectivo del Trabajo	102
4.1.2	Los Fines del Derecho Colectivo del Trabajo	105
4.1.3	Derecho Sindical.....	105

4.2	Generalidades del Derecho de Sindicación	106
4.2.1	Derecho de Reunión y Derecho de Asociación.....	107
4.2.2	Derecho de Coalición y Derecho de Asociación Sindical	108
4.2.3	Concepto de Derecho de Sindicación.....	110
4.2.4	Contenido del Derecho de Sindicación.....	113
4.2.5	Formas de Sindicación	115
4.2.5.1	Sindicato de Gremio:	115
4.2.5.2	Sindicato de Empresa:	116
4.2.5.3	Sindicato de Industria:	116
4.2.5.4	Sindicato de Empresas Varias:.....	116
4.2.5.5	Sindicatos de Trabajadores Independientes:	116
4.3	Los Empleados Públicos	117
4.3.1	Generalidades.....	117
4.3.2	La Administración Pública.....	117
4.3.3	Servicios Públicos	118
4.4	Clasificación de Empleados Públicos	118
4.4.1	Servidores Públicos.....	118
CAPITULO V.....		121
5 PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN PROVENIENTE DEL TRABAJO DE CAMPO		121
5.1	Presentación de Resultados Cuestionario Numero 1	121
5.2	Presentación de Resultados Cuestionario Numero 2.....	142
CAPITULO VI.....		159
6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		159
6.1	CONCLUSIONES.....	159
6.2	RECOMENDACIONES.....	161
BIBLIOGRAFÍA		166
ANEXOS.....		175

INTRODUCCIÓN

El presente informe final de investigación titulado: “El Derecho de Sindicación de los Empleados Públicos a partir de la Ratificación de los Convenios de la OIT números 87, 98, 135 y 151 y la Declaración de Inconstitucionalidad del Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT”, tiene como objetivos sentar las bases del conocimiento para aquellas personas interesadas en conformar sindicatos, así como una fuente de cultura general para los lectores sobre el tema en referencia.

Además se tiene el propósito de parte de los autores en cumplir con el requisito de graduación para poder optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas.

El informe final se encuentra redactado en cinco capítulos, que se describen a continuación:

El Capítulo I contiene el planteamiento del problema y manejo metodológico, donde se identifica la problemática, los objetivos, las hipótesis y la metodología utilizada consistente en el método hipotético deductivo y el muestreo no probabilístico de la información.

El capítulo II plantea el desarrollo del derecho de sindicación y las diferentes etapas que atraviesa desde su surgimiento, como la prohibición, la tolerancia y el reconocimiento. Así como, el desarrollo de las Internacionales obreras, que son convocatorias sindicales pidiendo la solidaridad internacional de las organizaciones de trabajadores, donde se agrupan movimientos obreros de los distintos países, presentamos un resumen de los acontecimientos ocurridos el primero de mayo de 1886, en Estados Unidos

de Norteamérica, que es una fecha símbolo e inolvidable para todos los trabajadores del mundo, por el impacto que tuvo la lucha por los derechos laborales. Se aborda también, el desarrollo histórico a nivel nacional del movimiento sindical, donde surgen distintos procesos de lucha laboral a favor del reconocimiento de este derecho; se estudia la evolución del derecho de sindicación en las diferentes constituciones que se ha promulgado en la República de El Salvador.

En el capítulo III, se desarrolla el contenido de la Legislación Internacional, nacional y el derecho comparado en relación al derecho de sindicación, así como en la jurisprudencia emitida por las Salas de lo Constitucional y de lo Contencioso Administrativo, de la Honorable Corte Suprema de Justicia, con la declaratoria de inconstitucionalidad del Artículo 2 del convenio 87 de la OIT; en el mismo ámbito se hace el análisis comparativo del convenio 87 de la OIT, con el Artículo 47 de la constitución, la Ley del Servicio Civil y el Código de Trabajo.

El capítulo IV conforma el marco doctrinario, donde se manejan diferentes conceptos y doctrinas del término sindicato y los tipos o clases de sindicatos que existen.

El capítulo V contiene la presentación, análisis e interpretación de la información proveniente del trabajo de campo, obtenida por medio de cuestionarios administrados a informantes claves en el ámbito jurídico y de miembros directivos de sindicatos o asociaciones de empleados públicos.

En el Capítulo VI, se finaliza con las conclusiones y recomendaciones del grupo de trabajo, así como la diferente bibliografía utilizada en el desarrollo de la presente investigación.

CAPITULO I

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MANEJO METODOLÓGICO

1.1 Enunciado del Problema

¿Cómo influirá la ratificación, la entrada en vigor de los Convenios 87, 98, 135 y 151 de la OIT y la posterior declaratoria de inconstitucionalidad del Artículo 2 del Convenio 87 en el derecho de sindicación de los empleados públicos?

1.2 Objetivos de La Investigación

1.2.1 Objetivo General

Establecer la posibilidad de ejercer el derecho de sindicación de los empleados públicos pese a la declaratoria de inconstitucionalidad del Artículo 2, del Convenio 87 de la OIT relativo a la Libertad Sindical.

1.2.2 Objetivos Específicos

1. Hacer un análisis a la Constitución y a la legislación laboral vigente aplicable a los empleados públicos para verificar la necesidad de reformarla y adaptarla a la nueva realidad, de manera que armonice con los citados Convenios.
2. Verificar el grado de conocimiento y de ejercicio que tienen los empleados públicos sobre el derecho de sindicación.
3. Investigar las políticas laborales que ha preparado el Estado salvadoreño para hacer frente a la nueva realidad laboral de los empleados del sector público

4. Examinar las cualidades del procedimiento establecido para la constitución de los sindicatos de empleados públicos.
5. Proponer una solución viable al problema que enfrentan los empleados públicos para ejercer el derecho de sindicación.

1.3 Sistema de Hipótesis

1.3.1 Hipótesis General

La declaratoria de inconstitucionalidad del Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT no es un obstáculo para el ejercicio del derecho de sindicación de los empleados públicos, porque existen otros convenios internacionales en materia de derechos humanos suscritos y ratificados por el Estado de El Salvador que permiten el ejercicio de este derecho.

1.3.2 Hipótesis Específicas

1. La falta de voluntad política del gobierno salvadoreño limita el ejercicio de sindicación de los empleados públicos.
2. La falta de información y conocimiento de los empleados públicos les limita las posibilidades de organizarse en sindicatos.
3. La constitución de sindicatos en el sector público no representa una amenaza de paralización de los servicios públicos.
4. La dispersión de leyes aplicables a los empleados públicos provoca confusión respecto al régimen legal que los protege.

1.4 Proceso de Operacionalización de Hipótesis

Para la prueba de las hipótesis se han seleccionados los indicadores siguientes:

- Opiniones de la comunidad jurídica sobre la declaratoria de inconstitucionalidad del artículo 2 del Convenio 87 de la OIT.
- Opiniones de los empleados públicos sobre los obstáculos para la sindicación.
- Convenios Internacionales en materia de Derechos Humanos que reconocen el derecho de sindicación de los empleados públicos.
- Obstáculos para la sindicalización de los empleados públicos.
- Limitadas capacitaciones, boletines, revistas, asesorías para los empleados públicos.
- Actitud gubernamental represiva y divisionista ante la organización de los empleados públicos.
- Indiferencia de los partidos políticos ante el derecho de sindicación de los empleados públicos.
- Ventajas y desventajas de la sindicación en el sector público.
- Dispersión de leyes.
- Vacíos legales y contradicción de leyes aplicables al régimen de los empleados públicos.

- Caso especial del Sindicato de la Industria General de Empleados de Salud (SIGESAL).
- Reformas a la Constitución de la República y Leyes que regulan a los empleados públicos
- Falta de organización de los empleados públicos para exigir sus derechos.
- Interpretación de la Constitución de la República en forma restrictiva y negativa en el reconocimiento del derecho de sindicación.
- Falta de apoyo por parte de los mismos empleados públicos a las iniciativas de organización para exigir el reconocimiento de sus derechos.
- Política represiva por algunos funcionarios de gobierno al intento de organización de los empleados públicos.
- Medidas arbitrarias por parte de algunos funcionarios para mantener intimidado al empleado público.
- Pasividad de la Procuraduría de Derechos Humanos en el tema de la sindicación del empleado público.
- Medidas divisionistas por parte del gobierno al interior de las instituciones para evitar la organización sindical.

1.5 Métodos, Técnicas e Instrumentos

El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. Este método obliga a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

Con la técnica de la investigación documental se realizó la consulta y análisis de documentos y bibliografía referente al tema de estudio, para establecer su fundamento teórico.

El diseño de la muestra se ha estructurado bajo el criterio del muestreo no probabilístico intencional, que consiste en obtener datos relevantes para el estudio por medio de entrevistas a informantes claves, para lo que se deberá escoger a aquellos que ofrezcan información sobre los indicadores que se exploran, por ejemplo: abogados, Magistrados, directivos de sindicatos y asociaciones, y otros. El instrumento utilizado para la recolección de la información, por su idoneidad y pertinencia, fue el cuestionario.

CAPITULO II

2 DESARROLLO HISTÓRICO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

2.1 A Nivel Internacional

El derecho de conformar sindicatos por parte de los trabajadores tiene su origen en la historia, y es a partir de la Revolución Francesa donde se propugna la lucha por la reducción de largas jornadas de trabajo, mejoras salariales, así como la creación de nuevas fuentes de trabajo, y en donde se puede percibir además una amplia diferencia entre las clases sociales: se puede mencionar la clase aristócrata y burguesía, la pequeña burguesía y los trabajadores constituyendo éstos últimos el proletariado, quienes desarrollan su trabajo en fábricas, lugares insalubres y peligrosos donde permanecían de doce a catorce horas diarias inclusive sábados, y domingos hasta el mediodía.

Desarrollando también en estos lugares jornadas laborales las mujeres y niños, percibiendo un salario menor al que se les paga a los hombres. No existiendo, entonces leyes que les diera protección y seguridad laboral.

Es por ello que se desarrolla el movimiento de los sindicatos en diferentes etapas, en la lucha para que se reconozca sus derechos, teniendo trascendencia en las áreas política, económica y social principalmente en Francia e Inglaterra donde pasaron por las siguientes etapas:

2.1.1 Etapa de prohibición

La transformación industrial, que operó primero en los países europeos, prohibió terminantemente el derecho de asociación de los trabajadores, pues el régimen individualista no veía justificación para que los trabajadores se asociaran en defensa de sus intereses laborales e incluso se tipificó como un delito en los códigos penales: esta etapa de prohibición se dio entre 1776 y 1810.¹

Destaca el Edicto de Turgot, el 12 de marzo de 1776, en Francia, documento en el cual, se proclamaba el derecho del hombre al trabajo, a la libertad para ejercer el comercio y la profesión que más le gustara desarrollar y así poder ejercer varias a la vez. Sin embargo prohibía la conformación de Corporaciones.

Se puede mencionar que, en el desarrollo de la revolución francesa en el año de 1791, el Diputado Le Chapelier hizo votar en la Asamblea de los Tres Estados una ley que prohibía a los obreros formar agrupaciones o sindicatos justificando su argumento en que se les debía prohibir tal derecho porque eso era darles una ventaja legítima sobre el patrón que era uno solo. La ley sancionaba con pena de muerte el delito de coalición o formación de sindicatos.

Estos hechos contribuyeron para que, en Inglaterra, se dictaran en los años de 1799 y 1800 las “Combination Laws” (Leyes sobre Asociaciones), que consideran criminal todo sindicalismo y a cualquier trabajador que participara en una huelga o ingresara a un sindicato, se le juzgaba por dos

¹ www.wikilearning.com/monografia/los_sindicatos-antecedentes.

magistrados y de encontrársele culpable se le sentenciaba a tres meses de prisión.

2.1.2 Etapa de Tolerancia

Con el tiempo, los esfuerzos del Estado para prohibir el derecho de asociación fueron infructuosos, porque los sindicatos seguían existiendo. Por ello en los diversos países se inició una etapa llamada de tolerancia, en la cual, sin otorgar reconocimiento alguno al derecho sindical, se admitía de hecho los sindicatos, sin establecer nada al respecto en las leyes dictadas por el Estado.

El 21 de marzo de 1884, se proclamó la Ley de Libertad de Asociaciones Profesionales Obreras y Patronales. Ley conocida como Ley de Waldeck – Rousseau, por el nombre de su precursor, Pierre Marie René Ernest Waldeck-Rousseau, conocido como Pierre Waldeck-Rousseau quien fungía como Ministro del Interior en Francia, dicha ley reconoce la libertad de Asociación, la libre sindicación sin previa autorización administrativa.²

2.1.3 Etapa de Reconocimiento

A la época de la tolerancia, siguió una de reconocimiento absoluto del derecho sindical. Esto sucedió a finales del siglo XIX, con las acciones realizadas los sindicatos que lograron que el Estado cambiara su criterio al respecto y dictara leyes que reconocían a los trabajadores, de manera abierta, el derecho a integrarse en sindicatos. Inglaterra, fue el primer país que dio el primer paso en este aspecto, con el reconocimiento del derecho de

² Pierre Marie René Ernest Waldeck-Rousseau, conocido como Pierre Waldeck-Rousseau,(Nantes, 2 de diciembre de 1846 - 10 de agosto de 1904), fue un político, abogado y estadista francés.

coalición en 1824, que otorgaba la legalidad a un intenso movimiento asociacionista que existía en la clandestinidad.

En el año de 1834, se estableció el “Gran Sindicato Nacional Consolidado”, siendo su principal sostenedor Roberto Owen, quien por medio de la huelga pretendía que los sindicatos tomaran posesión de las grandes industrias.

Entre los años de 1871 y 1875 las leyes inglesas concedieron reconocimiento a los sindicatos, con plena personalidad jurídica.

2.1.4 Las Internacionales Obreras

Dentro del proceso histórico del sindicalismo también se tiene que tomar en cuenta las internacionales obreras, las cuales eran convocatorias de organizaciones sindicales que piden la solidaridad internacional, y constituyen una organización que agrupa movimientos obreros de los distintos países.

2.1.4.1 La Primera Internacional

En 1862, se celebró en Londres, la Exposición Internacional, la cual tuvo la participación de ingleses, franceses y alemanes; en total se reunieron más de 300 líderes obreros en la llamada Fiesta de la Fraternidad. En esta se pactó la solidaridad entre los sindicalistas de estas naciones para buscar una unificación formal que les permitiera adquirir una gran fuerza. Hacia 1867, la Internacional demostró su fuerza cuando los sindicalistas ingleses sostuvieron económicamente las huelgas de los trabajadores franceses. La visión de esta primera Internacional se puede resumir en lo siguiente: “La emancipación económica del trabajador debe ser el objetivo de toda política. No es éste un problema local ni nacional, se trata de un problema social” La

primera Internacional desapareció en 1870 por conflictos armados en Europa.

2.1.4.2 La Segunda Internacional

En 1889, surgió la Segunda Internacional. Uno de los aspectos determinantes de su acción fue que desde un principio pidieron asesoría política a partidos socialistas, y esta asesoría fue tan importante que dominó más la fase política del socialismo que los intereses gremiales de los afiliados. Esta organización llegó a tener hasta 12 millones de afiliados en todo el mundo. No obstante, el estallido de la Primera Guerra Mundial, y sometió a dura prueba a la organización obrera, porque a pesar de sus sentimientos unionistas se dividieron con sentimiento nacionalista y se dispusieron a apoyar a sus respectivos países en la contienda; lo que provocó la desintegración de la Segunda Internacional.

2.1.4.3 Tercera Internacional

Concluida la Primera Guerra Mundial, al instaurarse la paz se puso en marcha un notable intento de los sindicalistas para integrar de nuevo la Internacional y se logró hasta el año de 1919, en Moscú en donde la organización tuvo un corte comunista. Se consiguió la afiliación de sindicalistas de 23 países. Y su característica principal fue: era de tendencia abiertamente revolucionaria, y su acción primaria consistía en fomentar el descontento popular y la violencia con el propósito de transformar, según la teoría en una lucha de clases, al conflicto armado que había terminado.³

³http://www.wikilearning.com/monografia/los_sindicatos_antecedentes_historicos_de_los_sindicatos/15746-1

2.1.5 Antecedentes en Estados Unidos de Norte América

Un importante hecho histórico en la lucha de los trabajadores por el reconocimiento de sus derechos lo constituye la conmemoración del primero de mayo de 1886, fecha en que el Presidente de los Estados Unidos, Andrew Johnson promulgó la Ley Ingersoll, que establecía una jornada de ocho horas de trabajo diarias. Al poco tiempo, 19 estados sancionaron leyes que permitían trabajar jornadas máximas de 8 y 10 horas (aunque siempre con cláusulas que permitían hacer trabajar a los obreros entre 14 y 18 horas), e instituía en sus artículos lo siguiente:

“Artículo 1º La jornada de trabajo se fija en ocho horas para todos los jornaleros u obreros y artesanos que el Gobierno de los Estados Unidos o el Distrito de Columbia ocupen de hoy en adelante. Sólo se permitirá trabajar como excepción más de ocho horas diarias en casos absolutamente urgentes que puedan presentarse en tiempo de guerra o cuando sea necesario proteger la propiedad o la vida humana. Sin embargo, en tales casos el trabajo suplementario se pagará tomando como base el salario de la jornada de ocho horas. Este no podrá ser jamás inferior al salario que se paga habitualmente en la región. Los jornaleros, obreros y artesanos ocupados por contratistas o subcontratistas de trabajos por cuenta del Gobierno de los Estados Unidos o del Distrito de Columbia serán considerados como empleados del Gobierno o del Distrito de Columbia. Los funcionarios del Estado que deban efectuar pagos por cuenta del Gobierno a los contratistas o subcontratistas deberán cerciorarse, antes de pagar, de que los contratistas o subcontratistas hayan cumplido sus obligaciones hacia sus obreros; no obstante, el Gobierno no será responsable del salario de los obreros.”

“Artículo 2º Todos los contratos que se concierten en adelante por el Gobierno de los Estados Unidos o por su cuenta (o por el Distrito de Columbia, o por su cuenta), con cualquier corporación o persona, se basarán en la jornada de ocho horas, y todo contratista que exigiere o permitiere a sus obreros trabajar más de ocho horas por día estará contraviniendo la ley, salvo los casos de fuerza mayor previstos en el artículo 1º.”

“Artículo 3º Los que contravengan a sabiendas esta prescripción serán pasibles de una multa de 50 a 1.000 dólares, o hasta de seis meses de prisión, o de ambas penas conjuntamente”.

No entró en vigor dicha Ley; y en todo el país las condiciones de trabajo que vivían eran de esclavitud, ya que laboraban jornadas de 10, 12, 14 horas diarias y las mujeres y niños ganaban salarios inferiores al de los hombres; esto dio lugar a la resistencia y lucha de la Federación de Organizaciones de Sindicatos y Trade Unions (Federation of Organized and Labor Unions), Y a raíz de ello, la federación resolvió imponer esa jornada mediante una huelga general.

Miles de trabajadores, salieron a la calle en diversas ciudades de Estados Unidos encabezando el desfile con un batallón de obreros armados con 400 rifles, ejercieron presión durante dos días; y empresas como Mc Cormick contrataron esquiros⁴; y el día 3 de mayo de 1886, una parte de los huelguistas junto a sus familiares se congregaron frente a la planta Mc Cormick, para recriminar a los esquiros su forma de actuar, apareciendo las fuerzas del orden que dispararon brutalmente a los manifestantes incluyendo

⁴ Termino usado en España para designar al obrero que no participa en una huelga a la que se pliegan sus compañeros o que se aviene a reemplazar a los huelguistas, su equivalente es rompe huelgas. Osorio, Manuel. “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”. 26º Edición, Editorial Heliasta. 1038.

niños, mujeres ancianos dando como resultado varios muertos y gran número de heridos, creándose una consternación entre los grupos que proponían un levantamiento armado, desistiéndose por una reunión pacífica en Haymarket, Chicago, esta reunión había finalizado, cuando la lluvia dispersó a los manifestantes quedando unos cuantos, haciéndose presente al lugar un escuadrón de policías fuertemente armados, que ordenaban la dispersión; y del cielo descendió un objeto luminoso que explotó matando e hiriendo a varios de los obreros huelguistas, y disparando la policía indiscriminadamente contra los huelguistas.⁵

Estados Unidos de Norteamérica se resistía a aceptar legalmente la organización de los trabajadores, y por ello el Congreso el 02 de julio de 1890, aprobó la Ley de Sherman, creada por el Senador estadounidense John Sherman, de Ohio y aprobada por el Presidente Benjamín Harrison; fue la primera medida del Gobierno Federal estadounidense para limitar los monopolios y que prohibía la existencia de organizaciones que restringieran el libre intercambio comercial nacional e internacional, identificados como Trust, Kàrtel y Pool, incluyendo de forma equivocada a los sindicatos de trabajadores comparándolos con grupos monopólicos que sustentaban intereses diferentes.

El acta en su texto original fue escrita en inglés y traducido en español, literalmente dice:

⁵ <http://www.cancerteam.com.ar/etch017.html>

*"Todo contrato o combinación en la forma de trust o de otra forma, o conspiración, en restricción del intercambio o comercio entre los diversos estados o con naciones extranjeras, es declarado ilegal"*⁶

“Fue hasta 1914, que el Congreso promulgó la Ley de Clayton, lucha laboral que emprendió Samuel Gompers. Esta ley separó los organismos obreros de los grupos monopólicos, permitiéndoles su existencia para prestar ayuda mutua y luchar lícitamente por sus intereses comunes, dejando el camino libre a ellos y a los empleadores para que resolvieran sus conflictos y pudieran contratarse colectivamente”.⁷

2.2 Origen de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo fue fundada en el año 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, cuando se reunió la Conferencia de la Paz, primero en París y luego en Versalles, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores. La OIT se convirtió en la primera agencia especializada de la ONU en el año 1946.

Después de la Segunda Guerra Mundial, la OIT adoptó la Declaración de Filadelfia del 10 de mayo de 1944, y es la actual carta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) donde se ratificaron los cuatro principios fundamentales:

1. El trabajo no es mercancía.
2. La libertad de expresión y de asociación es esencial.

⁶ http://es.wikipedia.org/wiki/Acta_Sherman

⁷ Carballo Bolaños, Florencio Antonio, et al., “El Derecho de Sindicación y Contratación Colectiva en las Instituciones Oficiales Autónomas.” Pág. 35. Año 1991.

3. La pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad en todas partes.
4. La guerra contra las carencias se debe desatar con vigor implacable.

También adopto la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, proclamada por las Naciones Unidas el día 10 de diciembre de 1948, cuyo artículo veintitrés, párrafo cuarto, consigna “*El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses*”⁸.

El desarrollo de la sindicalización debe su existencia a la acción de las organizaciones obreras de Europa y Estados Unidos de Norteamérica y que fueron los sindicatos de los trabajadores quienes se esforzaron por el nacimiento de la OIT, siendo ello una confirmación de su estatuto, en todos sus aspectos es un derecho de y para la clase trabajadora..

2.3 Antecedentes Históricos del Sindicalismo en El Salvador

2.3.1 El Derecho de Sindicación reconocido en las Constituciones de la República de El Salvador

La Constitución Federal de Centro América, de 1824, fue la primera en regir en la República de El Salvador, no contempla en sus disposiciones la regulación relativa a las relaciones emanadas del trabajo.

La Constitución de 1864, decretada el 19 de marzo de 1864 y promulgada en el periodo presidencial del Sr. Francisco Dueñas, desde el periodo del 26 de octubre de 1863 al 23 de enero de 1865, contenía en el Art. 76 lo siguiente: “*El Salvador reconoce derechos y deberes anteriores y*

⁸ http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--es/index.htm

superiores a las leyes positivas. Tiene por principios la libertad, la igualdad, la fraternidad; y por base la familia, el trabajo, la propiedad, el orden público.”

Igual redacción guardan las Constituciones decretadas el 16 de octubre de 1871, en su artículo 98 y la Constitución de 1872, emitida en el palacio nacional el 09 de noviembre, en su artículo 17, respectivamente; ambas promulgadas en la administración del Presidente Mariscal Santiago Gonzáles.

En la Constitución emitida el 19 de febrero de 1880, que reforma la Constitución de 1872, mantiene la misma redacción en su artículo 14 y el artículo 41 determina, que el trabajo es obligatorio.

La Constitución del 06 de diciembre de 1883, promulgada durante el periodo presidencial del señor Rafael Zaldívar, en su artículo 10 y la Constitución de 1886, promulgada el 13 de agosto, siendo Presidente el señor Francisco Menéndez, en su artículo 8, respectivamente no contienen el reconocimiento de derechos laborales, más bien mantienen iguales disposiciones que las anteriores.

Un avance significativo presenta la Constitución de 1939, decretada el 20 de enero del mismo año, bajo mandato presidencial del General Maximiliano Hernández Martínez, en el Capítulo II Familia y Trabajo en su artículo 62 reconoce que: “el trabajo gozara de protección del Estado por medio de leyes que garanticen la equidad y la justicia en las relaciones entre patronos y empleados u obreros.

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

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

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

“Artículo 64.- El nombramiento de los empleados de la Administración Pública, deberá hacerse siempre sobre la base del mérito, dando preferencia a los salvadoreños por nacimiento y en su defecto, a los salvadoreños naturalizados o a los centroamericanos por nacimiento. Igual preferencia se observara para otorgar concesiones o comisiones del gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano.”

En esta carta magna, se hace referencia por primera vez a la protección de los derechos laborales, no mencionando aun, los derechos de sindicación.

La Constitución de 1944, que reformó la constitución anterior no menciona ningún precepto en relación al derecho del trabajo.

La Constitución de 1945 retoma los principios de la Constitución de 1886, y reconoce Derechos Sociales, se le incorporan las enmiendas emitidas por la Honorable Asamblea Nacional Constituyente, según Decreto número 251 de fecha 29 de noviembre de 1945, en el periodo presidencial del General Salvador Castaneda Castro, contenidas en el Título XIV Familia y Trabajo, *artículo 155*, que literalmente dice: *“El trabajo es un deber y un derecho, ambos de carácter social. El Estado empleará los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación a todo el que carezca de ella y el trabajador gozara de su protección para asegurarle una existencia digna.”*

“Artículo 156.- El Código de Trabajo que al efecto se promulgue respetando el derecho de los empresarios o patronos procurando la armonía

entre el capital y el trabajo, estará basado principalmente en los siguientes principios:

- 1) Protección del salario mediante el establecimiento de un sistema equitativo y obligatorio para la fijación de un salario mínimo, determinado periódicamente para cada zona, tomando en cuenta la naturaleza del trabajo y las diversas zonas del país. La regulación se hará mediante comisiones compuestas de igual número de patronos y asalariados y un representante del Estado, quien presidirá.*

De lo resuelto por las comisiones se admitirá los recursos que la Ley indique.

- 2) A igual trabajo deberá corresponder salario igual a base justa de calidad y responsabilidad.*
- 3) Establecimiento de la jornada máxima de trabajo según el sexo y la edad.*
- 4) El derecho a un día de descanso después de seis días de trabajo sin perjuicio de los días de fiesta nacional establecidos por la ley siendo estos últimos pagados.*

Las vacaciones serán pagadas después de un año de trabajo.

- 5) Protección especial de trabajo de las mujeres y los menores.*
- 6) Indemnización adecuada en los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y despidos injustificados.*

7) *Irrenunciabilidad de los derechos que la ley concede a los trabajadores; pero los contratos de trabajos individuales o colectivos podrán establecer a su favor prestaciones mayores.*

8) *Derecho del trabajador para que se señalen las condiciones que deben adoptarse para garantizar su vida y su salud.”*

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

“Artículo 158.- El Estado fomentara las instituciones de auxilio social, los establecimientos de créditos y ahorro y favorecerá la formación de toda clase de cooperativas”.

“Artículo 159.- El poder ejecutivo creara los organismos que considere indispensables para mantener el necesario equilibrio entre los factores de la producción.”

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

La Constitución de 1950, promulgada por decreto número 14, de fecha 14 de septiembre de 1950, por la Asamblea Nacional Constituyente, en la que se considera al trabajo como una función social dejando de lado el individualismo.

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

Titulo XI régimen de derechos sociales capítulo II trabajo y seguridad social.

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

“Artículo 192.- Los patronos, empleados privados y obreros, sin distinción 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 personalidad jurídica y a ser debidamente protegidos 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 de forma que se exijan para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales, no deben coartar la libertad de asociación

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

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

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

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

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

El Estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsiones y seguridad social, de comprobar sus resultados y de sugerir las reformas pertinentes.”

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

La enumeración de los derechos y beneficios a que este se refiere no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social”.

Iguals preceptos a la Constitución de 1950, mantiene la Constitución del 8 de enero de 1962, Decreto Legislativo número 6, en relación al tema en cuestión.

Constitución Política de la República de El Salvador de 1983, en el artículo 47 establece: *“que los patronos y trabajadores, 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 periodo de sus 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.”

“Artículo 48.- Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecidas por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento en que estos se inicien.

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

Y el artículo 221 inc. Primero, prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos.

2.3.2 Movimiento Sindical en El Salvador

Es necesario tomar en cuenta que “las relaciones de trabajo en El Salvador, no se regulaban con normas laborales sino que, se regulaban por el Código Civil de 1860, a través de los contratos de Arrendamiento de Servicios y Contratos de Construcción de Obras Materiales.”⁹

En los años de 1920 – 1921 se dieron algunos movimientos de huelga de parte de los gremios de panificadores, zapateros y sastres. Aunado a esto, se da el surgimiento de los sindicatos de hecho de empresas que ocupan grandes cantidades de trabajadores como la Compañía de Alumbrado Eléctrico (CAESS), la Internacional Railway of Central América (IRCA), subsidiaria de UNITED FRUIT COMPANY; la compañía inglesa THE SALVADOR RAILWAY C^a Ltd.; y Líneas de Tranvías y Talleres Artesanales que contribuyeron al desarrollo de las primeras huelgas en El Salvador que lucharon por obtener reconocimiento legal y que se les concediera el derecho de sindicalizarse.¹⁰

Las primeras organizaciones nacen de hecho, ya que no existían leyes que les reconocieran derechos a sindicalizarse.

⁹ Carballo Bolaños, Florencio Antonio, et al, óp. cit., Pág. 37.

¹⁰ Larin, Arístides Augusto.”Historia del Movimiento Sindical de El Salvador”. Pág. 5 y 6.

El Ing. Arturo Araujo, llega al poder el primero de marzo de 1931, quien es apoyado por el movimiento campesino y obrero y también por los sectores mayoritarios del país, debido a las promesas de reforma agraria y aumentos de salario, contando entre sus propagandistas a Don Alberto Masferrer que con su obra “El Mínium Vital” esperaba que el Ing. Araujo aplicara esta doctrina vitalista en su gobierno. Este gobierno había adoptado una actitud de tolerancia.¹¹ Dotado entonces el Ing. Araujo, de cualidades personales y dinamismo, no supo manejar la situación en el área política e impone el Estado de Sitio, y reprimió por la fuerza diversas manifestaciones, sin apearse a las leyes preexistentes, por su parte el campesinado realizó sus primeras demostraciones hostiles; apoyando sus reivindicaciones en demandas de mejores condiciones de trabajo y una mejor distribución de los fondos rurales, estos hechos se dieron en medio de verdaderas alteraciones de orden público.

La primera manifestación se produjo en las calles de Sonsonate, a los 3 meses de haber entrado en funciones el presidente Araujo.

El líder de todo el movimiento fue Agustín Farabundo Martí, hijo de un acomodado propietario de los Departamentos Centrales, quien se reveló como un dirigente activo, hábil y de una tenacidad infatigable, se le adhirieron los estudiantes universitarios Alfonso Luna y Mario Zapata, quienes fundaron el periódico semanal “La Estrella Roja”, cuya circulación se efectuó de forma clandestina.

El 2 de diciembre de 1931, es derrocado por un golpe militar que fue realizado por el Directorio Cívico Militar, que estuvo al frente del gobierno solo por 2 días, transmitiendo el poder al General Maximiliano Hernández Martínez. Dándose el estallido del movimiento campesino y obrero, en gran

¹¹ Larin, Arístides. Op. Cit. Pág. 11

escala el 21 de enero de 1932, un levantamiento popular adquiriendo el aspecto de una sublevación agraria con caracteres de guerra civil e indígena, aquí se capturaron a los líderes arriba mencionados fueron juzgados sumariamente por un concejo de guerra quienes fueron fusilados el 26 de enero de 1932.

Quedando así, en este periodo presidencial, los derechos de asociación y reunión abolidos y se prohibieron los sindicatos, la sola mención del nombre sindicato constituía un delito. Siendo trece años de gobierno, donde hubo persecuciones, torturas, encarcelamientos a obreros, campesinos y pueblo en general. Aprovechando esta situación, los patronos suprimieron la jornada de ocho horas de trabajo, vacaciones, día de descanso semanal, pago de horas extras.

El 02 de abril de 1944, se anuncia de manera precipitada, la noticia sobre la caída del Régimen del General Hernández Martínez, difundándose a través de las emisoras de radio "S.R" y "S.P" de la capital. Dándose a conocer al siguiente día, por parte del General Maximiliano Hernández Martínez, un manifiesto al pueblo salvadoreño, en el cual se informa que un reducido grupo de oficiales, que se encontraban al mando del Coronel Tito Tomas Calvo, y unos cuantos civiles dirigidos por el Dr. Arturo Romero, se sublevaron contra del gobierno y después de haber intentado sembrar en el pueblo el desconcierto y constituir una manifestación popular, fracasaron en su intento porque el pueblo no secundo sus criminales propósitos.

El General Hernández Martínez acudió personalmente al cuartel, y donde fueron fusilados: el General Alfonso Marroquín y los Coroneles Tito Calvo y Julio Sosa, y los Tenientes hermanos Castro, Gavia, Castaneda Dueñas, Carlos Piche, los hermanos Marín y otros más.

Considerándose después de estos hechos, inocentes varios de estas personas ajusticiadas por no tener nada que ver en la complicidad en el complot planeado. Se produce indignación por estos fusilamientos, al grado que en la capital el 19 de abril de 1944, se da el estallido de la Huelga General, denominada “*Huelga de Brazos Caídos*”, paralizando totalmente a los sectores de la industria, el comercio, los transportes, las actividades docentes y la administración pública, por ser organizada y puesta en ejecución por personas civiles; a consecuencia de ello, el General Martínez es derrocado del poder el 8 de mayo de 1944 y abandona el territorio y se refugia en la ciudad de Guatemala.”¹²

2.3.3 Etapas del Movimiento Sindical Salvadoreño

En El Salvador, al igual que en los países europeos se desarrollan las diferentes etapas o épocas que atraviesa el derecho de asociarse en sindicatos, como son la etapa de prohibición, de tolerancia y reconocimiento.

2.3.3.1 Etapa de Prohibición

En esta etapa, se puede mencionar el Artículo 502 del Código Penal Salvadoreño, que estuvo en vigencia durante el año de 1904, hasta el año de 1973, que dice literalmente: “*Los que se coligaren con el fin de encarcerar o abaratar abusivamente el precio del trabajo, o regular sus condiciones, serán castigados siempre que la coligación hubiere empezado a ejecutarse, con seis meses de prisión menor y multa de cien colones.*”

¹² Gallardo, Ricardo. “Las Constituciones de El Salvador” Tomo 1. Págs. 737 a 762.

Si la coligación¹³ se formare en una población de menos de cinco mil almas se disminuirán en una tercera parte las penas señaladas en el inciso anterior. Las penas se impondrán en ambos casos aumentadas en una tercera parte a los jefes y promovedores de la coligación y a los que para asegurar su éxito emplearan violencias o amenazas, a no ser que por ellas merecieren mayor pena."

Este artículo fue considerado inconstitucional, en esa época, por oponerse de manera abierta lo establecido en el artículo 192 de la Constitución Política del año 1950, que garantiza el derecho de asociación profesional.¹⁴

2.3.3.2 Etapa de Tolerancia

Se permite a las sociedades mutualistas de trabajadores plantear conflictos colectivos de trabajo, y celebrar convenios con los empresarios, regulando el monto de los salarios, las condiciones de trabajo y prestaciones ocasionadas por el mismo. A esta época pertenecen las disposiciones de la Constitución Política decretada por la Asamblea Constituyente el 19 de noviembre de 1945, que en su título XIV, Familia y Trabajo, Artículo 160 decía: *"El derecho de huelga de los trabajadores y el del paro de los patronos serán reglamentados por la ley."*

Estos derechos fueron reglamentados en la Ley General Sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, decretada el 15 de enero de 1946 y estuvo en vigencia hasta 1954.

¹³ Unión. Alianza. Confederación. //Osorio, Manuel. "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales." 26ª Edición, Editorial Heliasta.

¹⁴ Hinds, Juan Wilfredo; Tesis UES, "La Libertad de Asociación Profesional en El Salvador." Pág.33

También estuvo vigente el Artículo 24 de la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo, de la misma fecha que la anterior, que decía: *“Los gremios y grupos de trabajadores deberán inscribirse en un registro especial que llevara el Departamento Nacional del Trabajo, donde se consignara quien o quienes son los representantes de esos gremios o grupos expresados. Estos certificarán su personería con certificación de esa inscripción.”*¹⁵

En esta época se permitía el derecho a la huelga y no así el derecho de formar sindicatos, que son los sujetos que pueden ejercer con mayores posibilidades estos derechos para los trabajadores.

Se permitió la celebración de convenios sobre salarios y condiciones de trabajo, con base en el Artículo 1320 del Código Civil, así: una persona estipulaba con el empresario a favor de los trabajadores y luego estos ratificaban lo convenido por aquella.

2.3.3.3 Etapa del Reconocimiento

“El reconocimiento legal del Derecho de Asociación Profesional, tiene lugar a través de la Ley de sindicatos, y Contratación Colectiva decretada por el Consejo de Gobierno Revolucionario el 09 de agosto de 1950. Luego este derecho es reconocido en la Constitución de la República del 14 de septiembre de 1950; y con el objeto de armonizar la Ley Secundaria con el principio constitucional y ampliar las clases de sindicatos, se promulgó la Ley de Sindicatos de Trabajadores, el 2 de septiembre de 1951, que derogó la Ley respectiva anterior.”¹⁶

¹⁵ *Ibíd.*, Pág. 34

¹⁶ Hinds, Juan Wilfredo. *Op. cit.*, Pág. 35.

De 1945 a 1957, se da la primera manifestación organizada de importancia por parte del Comité de Reorganización Obrero Sindical (CROS), cuyo objeto principal es la reorganización de las asociaciones obreras, e impulso a las luchas populares en el país como la del 30 de noviembre de 1945, que se dio la huelga de los trabajadores ferrocarrileros. Emitiendo el gobierno la Ley General de Conflictos Colectivos de Trabajo (15 enero de 1946), que reconoce el derecho de huelga a los grupos de trabajadores, sin la existencia de sindicatos, en su Art. 1 definía la huelga como *“La suspensión del trabajo acordada y ejecutada por un grupo de trabajadores al servicio de una empresa o negociación o patrono con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo”*, estableciendo la conciliación previa y el arbitraje obligatorio¹⁷.

El 12 de enero de 1946, es creado el Departamento Nacional del Trabajo, que tenía las funciones de preparar la legislación laboral, recogiendo, coordinando y estudiando todos los datos relativos a las relaciones entre el capital y el trabajo.

El 2 de septiembre de 1946, se dicta la Ley de Sanciones en casos de Infracciones a las Leyes, Fallos y Contratos de Trabajo.¹⁸

El trabajo del Comité de Reorganización Obrero Sindical profundizó y tuvo influencia en el reconocimiento de los derechos sindicales en la Constitución Política de 1950.

La represión existente en el año 1951, logró ilegalizar al movimiento sindical CROS y exilió a sus dirigentes y promulgó el gobierno una nueva “Ley de Sindicatos”, estableciendo únicamente sindicatos de Gremio y

¹⁷ Larin, Arístides Augusto. Op. Cit. Pág. 16

¹⁸ *Ibíd.*, Pág. 17

Empresa, la cual parcializaba los “sindicatos de industria”, de igual manera se dio con las federaciones y confederaciones obreras ya que tenía como objetivo impedir su formación.

En 1952, se aprobó la Ley de Defensa del Orden Democrático y Constitucional, conocida como “Ley Anticomunista”, que legalizaba el aplastamiento de todo movimiento progresista.¹⁹

El 24 y 25 de agosto de 1957, se fundó con ocasión del primer congreso sindical la Confederación General de Trabajadores de El Salvador (C.G.T.S.) derrotando las tendencias sometidas a la patronal y al gobierno.

El Ministerio de Trabajo, en 1958 funda la Confederación General de Sindicatos (C.G.S.) sumisa a los intereses de las clases dominantes.²⁰

Con el derrocamiento del Presidente Coronel José María Lemus el 26 de octubre de 1960, el país es gobernado por una Junta de Gobierno hasta el 24 de enero de 1961 y posteriormente por un Directorio Cívico Militar, del 25 de enero del mismo año hasta el 30 de junio de 1962, promulgándose durante su gestión la nueva Constitución Política siendo una de sus reformas más relevantes con relación a la anterior, la concesión de los derechos de sindicación y contratación colectiva para los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas.²¹

El 22 de enero de 1963, se promulgó el Código de Trabajo, el cual reconoció las federaciones y confederaciones y permitió la legalización de la Confederación Oficial C.G.S, orientando así a que la C.G.T.S. forme una central única de trabajadores y se impulsó la creación del Comité Unitario

¹⁹ Lungo, Mario. “La Dimensión Política de la Guerra”, Pág.45

²⁰ Lungo, Mario, op. Cit. Pág. 46

²¹ *Ibíd.* Pág. 41

Sindical Salvadoreño (C.U.S.S.), cuyo objetivo era unir a las dos confederaciones, para así formar juntamente con los sindicatos neutralistas la central única de trabajadores, no pudiendo perseguir tal objetivo, pero sirvió de base para la formación de la Federación Unitaria Sindical Salvadoreña (F.U.S.S.) que se constituyó legalmente con catorce sindicatos el 2 octubre de 1965, que adopta la iniciativa de crear una Central única para los trabajadores y se acelera el movimiento reivindicativo de los trabajadores.²²

En octubre de 1966, se consigue la jornada de 8 horas. En junio de 1967, tiene lugar el nacimiento de la Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños (ANDES 21 de junio) y convierte a este sector en el principal opositor al régimen imperante. En los primeros meses de 1968, los maestros inician una huelga que dura 56 días, obteniendo casi todos sus objetivos y en el año 1975, la acción reivindicativa más importante fue la protagonizada por los maestros, ya que los maestros habían sido siempre manipulados políticamente en base a un peculiar sistema represivo al igual que los demás empleados públicos, no contaban con leyes de seguridad social, tenían grandes dificultades para obtener su jubilación y les era prohibido su sindicalización.²³

La Iglesia Católica, llevó a cabo una importante organización con los trabajadores del campo, creándose la Federación Cristiana de Campesinos Salvadoreños (FECCAS), a través de las cooperativas que adquirieron importancia en los años 60, que se llegó a convertir en un movimiento social que logró expresar los intereses de las clases trabajadoras del campo cuando en los años 70 trascendió el marco estrictamente cooperativo.

²² *Ibíd.* Pág. 51-52

²³ Lungo, Mario. Op. Cit. Pág. 59 y 60

“La década de los años de 1970, comienza con las primeras acciones armadas de las organizaciones revolucionarias, surgiendo el Frente de Acción Popular Unificada (FAPU) Y Bloque Popular Revolucionario (BPR). Además, las luchas populares adquieren cada vez más un carácter político y confrontativo, reclamando la participación de los marginados. Pasando a un segundo plano el movimiento sindical, donde las organizaciones sindicales como campesinas se incorporan a los frentes FAPU y BPR, en una reivindicación global.”²⁴

“El 30 de junio de 1972, se decreta el segundo Código de Trabajo y que actualmente está vigente y al igual que el código anterior en lo tocante a la concesión de los derechos de sindicación y contratación colectiva a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas, crea una ambigüedad jurídica en su interpretación y aplicación.”²⁵

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

En 1979, se produce el derrocamiento del General Carlos Humberto Romero, y suceden diferentes acciones reivindicativas del movimiento sindical, tales como el 16 de enero, miembros del FAPU, realizan tomas de

²⁴ Cardona Monterrosa, Amilcar Efrén. . “Retos y Perspectivas para la Acción del Movimiento Sindical” Editorial FESPAD, Pág. 10.

²⁵ Carballo Bolaños, Florencio Antonio, et. al., Op Cit., pág. 41. “

las instalaciones de la Cruz Roja, la OEA y la Embajada de México, realizando exigencias laborales y de reivindicación política, el 27 de febrero, los sindicalistas del sector bebidas se toman las fábricas Tropical y la Constanza de El Salvador, y el 20 de marzo, el sindicato de CEL lleva a cabo un paro que incluye un corte de energía a nivel nacional por un periodo de 23 horas. ”²⁶

“El 06 de abril de 1979, se resuelve por vía negociada las huelgas en la fábrica Delicia y en las minas de San Cristóbal; y los trabajadores de la fábrica ADOC, negociaban su contrato colectivo, ante la intransigencia de los empleadores inician una huelga que incluye la toma de la fábrica, donde interviene la Policía de Hacienda que desaloja de forma violenta a los ocupantes dando como resultado un saldo de 4 sindicalistas muertos. Se dan actos de discriminación antisindical despidiéndose a 10 dirigentes y a 40 trabajadores por intentar crear un sindicato; y en ARCO SA se da represión policial a trabajadores huelguistas.”²⁷

El 15 de diciembre de 1982, el CUSS presenta un petitorio al Ministerio de Trabajo conteniendo 11 puntos, entre los cuales se encontraban la abolición del estado de sitio, la derogatoria de los decretos que impedían la organización sindical, particularmente el decreto 296 que prohíbe la organización de los empleados públicos bajo amenaza de su militarización, el aumento de salarios, congelados por el decreto 544, entre otros. ²⁸

“En 1983, inicia la huelga de los trabajadores del Instituto de Vivienda Urbana (IVU), iniciada el 29 de agosto donde exigían la restitución de 107

²⁶ Cardona Monterrosa, Amilcar Efrén. Op. Cit., Pág. 11.

²⁷ “Quejas contra el gobierno de El Salvador”, presentadas por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), informe núm. 288, casos núm. 1273, 1441, 1494, 1524, Internet

²⁸ Lungo, Mario. Op.cit. Pág. 72

obreros despedidos y un incremento salarial del 25 por ciento; esta huelga de empleados públicos contó con paros progresivos de apoyo entre trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, del sindicato de los trabajadores del café y de varias instituciones financieras y bancarias.

Los primeros cinco meses de 1984, se dieron los principales movimientos impulsados: - en febrero, estalla una huelga de 500 trabajadores del Banco de Crédito Popular; 5,000 trabajadores del ISSS; 1,500 del Instituto Regulador de Abastecimientos; 500 del Banco Capitalizador y los trabajadores de ANDA, todos ellos del sector público se fueron a la huelga. 30,000 trabajadores de 20 empresas pertenecientes al movimiento MUSYGES (Movimiento Unitario Sindical y Gremial de El Salvador) hicieron paros de dos horas en solidaridad con los trabajadores en huelga de ANDA, ISSS e IRA.²⁹

En el mes de marzo de 1985, se da el paro de 20,000 trabajadores del Ministerio de Obras Públicas, y 13,000 del Ministerio de Agricultura y Ganadería, quienes pedían incremento de salarios y la libertad de los sindicalistas detenidos. También se fueron a paro 350 empleados municipales, 600 del Instituto salvadoreño del Turismo, los de la Lotería Nacional y otros.³⁰

El 12 de marzo de 1985, el Presidente Ing. José Napoleón Duarte vetó el proyecto de Ley General de Cooperativas presentado por COACES y aprobado por la Asamblea Legislativa el 21 de febrero, esta ley contaba con

²⁹ Ibíd. Pág. 73

³⁰ Lugo, Mario. Op. cit. Pág. 73

el apoyo de la Federación Salvadoreña de Cooperativas de la Reforma Agraria (FESACORA)³¹

El tercer trimestre de 1985, desde el 9 de septiembre los empleados del Ministerio de Hacienda desarrollaron un paro indefinido que recibió apoyo de trabajadores de otros 7 ministerios.

Los trabajadores del sector público se opusieron fuertemente al recién aprobado Decreto 162, que permitía trasladar personal de una dependencia estatal a otra, por razones presupuestarias, por períodos de hasta 12 meses prorrogables y aún sin el consentimiento del empleado siempre que fuera dentro de la misma localidad. Este decreto, criticado por la oposición en la asamblea legislativa, buscaba, según la opinión de dirigentes laborales, descabezar el movimiento reivindicativo en el sector de los empleados públicos ante el fracaso de los sindicatos paralelos pro - gobiernistas.³²

El 11 de junio de 1985, se difundió un comunicado de los trabajadores del Seguro Social donde daban a conocer los triunfos obtenidos en el paro que duró un mes, del 6 de mayo al 6 de junio, a pesar del brutal ataque a las instalaciones del Hospital General el día 02. Los días 10 y 13 del mismo mes y año, se difundieron dos comunicados del Sindicato de Empresa de Trabajadores de ANDA, en los cuales denunciaron el despido ilegal de sus dirigentes y de un alto número de afiliados. Asimismo denunciaron detalladamente la corrupción gubernamental, la cual había llegado a niveles insostenibles. Esto refleja su percepción real de poder derrotar

³¹ *Ibíd.* Pág. 73

³² *Ibíd.*, Pág. 81

definitivamente a las fuerzas revolucionarias antes que su proyecto político se agote.³³

El año 1985, culmina con el acontecimiento de importantes hechos, siendo el primero la exigencia realizada por el Presidente de la República Ing. José Napoleón Duarte, quien el día 24 de noviembre hizo un llamado a los empleados públicos, para que pusieran fin a la huelga; amenazándolos con aplicar las leyes de seguridad nacional de no hacerlo. El presidente aseguró que el gobierno no tenía recursos ni para pagar a sus propios empleados. En esa oportunidad anunció un aumento en el aguinaldo de ese año para los aproximadamente 150,000 empleados estatales. El 28 del mismo mes terminó el paro en el sector público comprometiéndose el gobierno a conceder 21 de los 49 puntos demandados por los trabajadores, pero amenazando con la militarización de los servicios si ello fuere necesario, tal como ocurrió en el caso de ANTEL.”³⁴

A principios del año de 1989, son cerrados los locales del Comité Cristiano Pro-desplazados de El Salvador (CRIPDES), donde con anterioridad se llevo a cabo la detención de decenas de personas entre los cuales se encontraban numerosos sindicalistas, dejándose en libertad a la mayoría de los detenidos, y permaneciendo en prisión ocho personas durante más de dos meses.³⁵

Se lleva a cabo la detención del dirigente de FENASTRAS, Juan José Huevo, el 16 de marzo de 1989 y se inicia proceso judicial, el 17 de marzo ese mismo año, contra este dirigente.

³³ Lungo, Mario, Op. Cit. Pág.84

³⁴ Ibid. Pág.84

³⁵ Cardona Monterrosa, Amilcar Efrén. Op. Cit., Pág. 12

En septiembre de 1989, son detenidos durante una manifestación pacífica 64 sindicalistas miembros de FENASTRAS, quienes fueron torturados.

El 2 de noviembre de 1989, se da un ataque a la sede de FENASTRAS, que dejó un saldo de nueve personas muertas y numerosos heridos, y desapariciones de dirigentes sindicales.

“En el año de 1990, se encontraba instaurado un estado de excepción, donde se incluye un decreto ejecutivo mediante del cual los trabajadores de CEL y ANTEL, causaban alta en el ejército, con este estado de excepción se legaliza la práctica de allanamientos y detenciones sin orden judicial durante periodos de tiempo de hasta quince días. Aumenta el número de personas asesinadas por sospechas de pertenecer, apoyar o simpatizar con cualquier actividad opositora. Una clara expresión de represión y persecución sindical fue la disolución mediante Decreto Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de Empresa Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa (STESEL) en agosto 1980.”³⁶

En los años 90, se constituye la Intergremial por cinco grandes organizaciones: La Unión Nacional Obrero Campesina (UNOC), la Unidad de Trabajadores Salvadoreños (UNTS), la Central de Trabajadores Salvadoreños (CTS), además, la Alianza Democrática Campesina (ADC) está vinculada a la Intergremial a través de sus organizaciones campesinas afiliadas a la vez a la UNTS o a la UNOC.

En agosto de 2002, representantes del Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil (STIT) denunciaron el despido de más de seiscientos

³⁶ Ibid. Pág. 12.

trabajadores y trabajadoras de la empresa Industria Sintéticas de Centroamérica (INSINCA), que recurrió a ello para establecer nuevas contrataciones en perjuicio de estas y estos respecto a sus salarios y prestaciones, a pesar de haberse despedido incluso a dirigentes sindicales y pretendiéndose el desmejoramiento de las condiciones laborales previas.

Además, el proceso abierto de privatización del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), por parte del gobierno del Presidente Francisco Flores Pérez, motiva para que el día 19 de septiembre del año 2002, el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social STISSS, lleve a cabo una huelga, sumándose a este acto el Sindicato de Médicos del Seguro Social SIMETRIS, por el despido de más de 10 activistas sindicales y un descuento salarial aplicado a 300 trabajadores por haber participado en un paro laboral en contra de la privatización del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.³⁷

Otro caso se da nuevamente alrededor de STESEL (Sindicato Gremial de Trabajadores del Sector Eléctrico), donde algunos de cuyos empleados incluido personal cesado en sus cargos de CEL, iniciaron una serie de protestas, el 23 de octubre de 2002, contra la concesión de recursos del Estado en ése ámbito y por el despido de 29 sindicalistas, algunos de ellos miembros directivos de STESEL, que venían ocurriendo desde septiembre. “Así consta en copia de sentencia de 21 de diciembre de 2004, donde la sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia resolvió el juicio contencioso administrativo promovido por el sindicato querellante STESEL, en octubre de 2002, contra la resolución del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que concedió personalidad jurídica al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica (STESEL) el 7

³⁷ http://www.marxist.com.latinam/el_salv_juelga-seguro.html.

de enero de 2002. En dicha sentencia se señala que el sindicato querellante (STESEL) dejó transcurrir el período de sesenta días contemplado en el artículo 11 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa para la impugnación del acto definitivo en sede jurisdiccional, el cual adquirió estado de firmeza, siendo incontrovertible administrativa y jurisdiccionalmente a la fecha de interposición de la demanda (22 de octubre de 2002), por lo que se declara, por extemporaneidad, inadmisibile la demanda interpuesta. Respecto a la constitución del mencionado sindicato, el Gobierno manifestó que, según, el artículo 47 la Constitución de la República tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, los trabajadores y patronos privados y los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas. Por su parte el Código del Trabajo no restringe el número de sindicatos existentes en una empresa”.³⁸

“El día jueves 26 de mayo de 2005, seis ex-empleados administrativos dependientes del Ministerio de Gobernación inician, en las inmediaciones de la Catedral Metropolitana del centro de San Salvador, una huelga de hambre en repudio al despido de 114 trabajadores de la Dirección de Centros Penales y de la Dirección Nacional de Correos. Los huelguistas, integrantes de AGEPYM, afirman que no cesarán en su medida de protesta hasta que las autoridades gubernamentales recontracten a todos los despedidos o bien los indemnicen justamente.

El día martes 7 de junio del 2005, dos ex trabajadores del Ministerio de Gobernación se suman a la huelga de hambre iniciada por otros 6 compañeros.

³⁸ <http://white.oit.org.pe/sindi/casos/slv/slv200601.html> caso num. 2368. “Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por el Sindicato de Trabajadores del Sector Eléctrico (STSEL)” (Vol. LXXXIX, 2006, Serie B, núm. 1) 2006

Para el viernes 10 de junio, Integrantes de diversas organizaciones sociales, entre el BPS (Bloque Popular Salvadoreño) y la Federación Sindical de Trabajadores de los Servicios Públicos de El Salvador, bloquean las calles del centro de San Salvador para demandar al gobierno la resolución del conflicto por el que un grupo de 8 ex-trabajadores del Ministerio de Gobernación realiza una huelga de hambre en reclamo de la recontractación de 114 empleados despedidos.

Jueves 30 de junio de 2005, los 8 ex-trabajadores del Ministerio de Gobernación levantan la huelga de hambre mantenida durante 36 días luego de que la titular de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), la Doctora Beatrice Alamani de Carrillo, los convocara a suspender la medida de fuerza debido a los serios riesgos para la salud que la misma implica para ellos. No obstante, los ex - empleados deciden permanecer dentro de la Catedral Metropolitana hasta obtener una respuesta favorable a sus demandas.”³⁹

Así mismo manifiesta la Dra. De Carrillo, que en la actualidad los derechos de pertenecer a un sindicato por parte de los empleados públicos se ven limitados, ya que ven impedido su derecho de sindicación, teniendo que refugiar sus intereses gremiales en la figura de asociaciones de trabajadoras y trabajadores, y no gozan de una serie de derechos propios de los sindicatos, como la negociación colectiva, el fuero sindical, la conformación de federaciones y confederaciones, encontrándose en un mayor grado de vulnerabilidad ante las arbitrariedades de las funcionarias y funcionarios público

³⁹ <http://osal.clacso.org/espanol/html/osal17/salvador.pdf>

A estos empleados se les ejerce represión especialmente a quienes conforman un sindicato, ya sea a través de medidas como destitución, despido arbitrario o no darles empleo, si ha pertenecido a una organización sindical, mientras tanto, en los hogares de estos trabajadores se agudiza la situación de pobreza.

2.4 Sindicato de la Industria General de Empleados de Salud (SIGESAL)

El 10 de abril de 1978, se constituye el Sindicato Gremial de Trabajadores de Enfermería de El Salvador (SIGESAL) en la Ciudad de Ahuachapán, adquiriendo su Personalidad Jurídica el 15 de diciembre de 1978, según consta en Diario Oficial Tomo número 262 de fecha 15 de diciembre de 1978.

Siendo el único sindicato de empleados públicos que logra obtener personalidad jurídica en la República de El Salvador.

Es un Sindicato que lucha por los intereses económicos, sociales y culturales de los trabajadores afiliados de salud pública y asistencia social y por el derecho del pueblo a la salud.

Inició sus actividades contra la privatización de la salud en el año de 1991; en 1995 sufrió desmembramiento de sus dirigentes, cuadros y bases con el objeto de extinguirlo. Además ha realizado un proceso de transformación, cambiando su denominación y su naturaleza, ya que comenzó como sindicato gremial aglutinando en su mayoría a miembros del área de enfermería y ahora se ha transformado a un sindicato de industria, porque cuenta entre sus afiliados con personal administrativo, técnico, entre otros, que laboran en el área general de salud, transformando así el nombre

a Sindicato de Industria General de Empleados de Salud y modificando sus estatutos para así poder cambiar su denominación.

Debido a la desarticulación y no reintegro de las credenciales a los miembros de la junta directiva del Sindicato, SIGESAL, interpone una queja contra el Gobierno de El Salvador ante la Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra, según consta en el expediente GB. 267/7; 267 reunión, séptimo punto del orden del día, 305°, Informe del Comité de Libertad Sindical, caso # 1874; de mes de noviembre de 1996, dentro de las quejas presentadas por el sindicato se pueden mencionar: la negativa de reconocimiento de un sindicato, cancelación del registro de la junta directiva, traslado de dirigentes sindicales, amenazas de despido y allanamiento de un local sindical.

En 1996, SIGESAL ganó dicha demanda, interpuesta ante la Organización Internacional del Trabajo OIT, contra el Gobierno de El Salvador, logrando así, reconocimiento en el ámbito internacional. Siendo que a finales del año de 1997, se da inicio al reinstalo de sus dirigentes y el comienzo de la reorganización. Exige por lo tanto, el Sindicato al Ministerio de Trabajo se les haga efectiva la entrega de las credenciales, que los acredita como tal.

Para ello, realizan el día miércoles 20 de junio de 2007, una marcha donde representantes del sindicato de San Vicente, Cuscatlán, La Unión, Ahuachapán, San Bartolo, Psiquiátrico y Bloom, se dirigen hacia las oficinas del Ministro de Salud Dr. Guillermo Maza; y realizan un paro de labores en el área administrativa, la consulta externa, el quirófano central, lavandería, mantenimiento, farmacia, entre otros en el Hospital Rosales.⁴⁰

⁴⁰ http://www.diariocolatino.com/es/20070620/nacionales/nacionales_20070620_17054

En junio 2007, logra su respectiva inscripción en el diario oficial y la entrega de credenciales.

En su mayoría, cuenta con la afiliación de empleados de enfermería, profesionales y técnicos de diferentes especialidades y trabajadores administrativos.

SIGESAL tiene la visión de desarrollar un mejor nivel de vida a los trabajadores afiliados al sindicato y un sistema nacional de salud equitativo y universal.

La Misión de Protección y lucha por los intereses económicos, sociales, culturales, profesionales y de esa manera lograr mayores reivindicaciones. Y desarrollar un sistema de salud con mayor cobertura, eficiencia y calidez humana.

Entre los objetivos que persigue se encuentran: Brindar conciencia social y sindical con el propósito de lograr y proteger los salarios acordes al nivel de vida, obtener mejores prestaciones laborales, seguridad ocupacional, buenas relaciones, estabilidad laboral y de esa manera proporcional un servicio eficiente con un trato digno a los derechos de los derechohabientes.

Actualmente tiene presencia en San Salvador en los siguientes hospitales: Nacional Rosales, Nacional de Niños Benjamín Bloom, Nacional Psiquiátrico, Nacional de Soyapango, Nacional Santa Gertrudis de San Vicente, Nacional de la Unión, Nacional de Cojutepeque, Nacional San Bartolo, General Neumológico. Departamental Santa Ana, Nacional Chalchuapa, Nacional Ahuachapan, Regionales Departamentales de Salud Publica: Cuscatlan, San Vicente, La Unión.

Entre las ventajas que presenta SIGESAL, como Sindicato se pueden mencionar:

Es el único sindicato de empleados públicos, que cuenta con personalidad jurídica en el país y es un ejemplo para las asociaciones de empleados públicos que se quieren transformar en sindicatos.

Que se puede contar con ayuda de organismos especializados como la OIT que actúa de mediador en conflictos que surgen entre el Gobierno de El Salvador como ente patronal y los empleados públicos y a su vez brinda asesorías a los empleados ya sean públicos o privados en las relaciones laborales y los conflictos que pudieran surgir.

CAPITULO III

3 LEGISLACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL

3.1 Derecho de Sindicación en la Legislación Nacional

3.1.1 Constitución de la República de El Salvador de 1983.

Los principios constitucionales que conforman el régimen de derechos laborales, se encuentran de tal forma que garanticen una vida que permita el desarrollo pleno de la persona humana como trabajador, y le aseguren para él y su familia las condiciones que le permitan el pleno desarrollo de sus habilidades al servicio de los demás, dentro de una sociedad democrática, garante de los Derechos Humanos; estos derechos, le son propios no por encontrarse escritos o descritos en la Constitución, sino que le son inherentes a la persona, por su propia naturaleza y dignidad; en el título II capítulo II, Sección Segunda, artículos del 37 al 52 de la Constitución de la República, encontramos las garantías para el trabajador como sujeto individual y social.

La Constitución establece principios y reconoce Derechos en torno a los cuales se va a desarrollar la actividad del Estado, así en el Artículo 1: *“El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado”*, en este artículo, el Estado reconoce que lo más importante es la persona, partiendo de esa premisa se deriva que toda la actividad que realice el Estado como ente soberano se va a encauzar a que la persona goce de libertad, salud, vivienda, educación y todos los derechos reconocidos que le aseguren el bienestar económico y la justicia social.

En ese sentido, la política económica, social y laboral, que emprenda el gobierno debe enfocarse, a lograr el gran objetivo, que es asegurar a toda

persona una vida digna, de donde nace la obligación del Estado de garantizar todos los derechos de la persona humana; en tal caso, el ente estatal va a proporcionar los medios, para que la persona, desde el instante de la concepción tenga un desarrollo pleno, como ser individual y colectivo; proporcionando seguridad económica y jurídica, para el completo desarrollo de las capacidades físicas e intelectuales de la persona, como parte de una sociedad organizada, donde se le han reconocido esos derechos.

En este contexto de Derechos debe existir un desequilibrio a favor del interés general, sobre el particular, y ante los conflictos de interés general y particular, el que prevalezca debe ser el interés general, ante cualquier situación o circunstancia ya sea económica, social, educativa, etc., en que se encuentre la persona.

El Estado Salvadoreño reconoce en el artículo 2, de la Constitución de la República, como uno de los derechos fundamentales, que *“Toda persona tiene derecho ... al trabajo ... y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.”* ; en ese marco el derecho al trabajo, es un derecho fundamental inherente a toda persona; vale la pena hacer énfasis en este punto, porque consideramos que este es un pilar esencial que legalmente ampara el derecho de los trabajadores a organizarse para defender sus derechos, independientemente del ámbito en que el trabajador desempeñe su actividad, ya sea como empleado público o privado; una vez a la persona se le reconoce como un derecho elemental el derecho al trabajo, le nace el derecho de organizarse para evitar atropellos y abusos de poder de los patronos sean públicos o privados, para que a la vez que el trabajador contribuye a la sociedad con su fuerza de trabajo pueda mejorar sus condiciones de vida para el y su familia, de ahí que resulta inseparable de su

condición de trabajador la organización y una forma de organizarse es a través de la constitución o integración a sindicatos.

También se establece aquí la garantía de protección para conservar y defender esos derechos, esto implica la existencia de instituciones, leyes, procesos y procedimientos que garantizan a la persona que al existir una amenaza o un peligro que atente contra sus derechos, el Estado va a intervenir en su defensa. Si notamos, aquí aparece el Derecho al trabajo como un derecho fundamental, y este derecho conlleva una serie de derechos estrechamente relacionados al mismo, como el pago por labor realizada, horas de trabajo, vacaciones, estabilidad en el mismo, condiciones adecuadas para desempeñarlo, y como un medio para exigir sus derechos laborales los trabajadores tienen derecho a organizarse en asociaciones o sindicatos.

Artículo 3.- *“Todas las personas son iguales ante la ley”*; este precepto consagra el principio de igualdad ante la ley, es decir que toda persona u organización debe tener el mismo tratamiento, ya sea concediéndole un derecho, imponiéndole una sanción; no deben establecerse preferencias, distinciones, exclusiones o condiciones por raza, sexo, profesión, edad, religión, cargo, etc., frente a la ley lo que se considera es el hecho de ser persona y por eso el tratamiento va a ser igual para todos; se señala la igualdad de toda persona para el goce de los derechos civiles, los cuales como ya se sabe son el derecho a la vida, a la propiedad y posesión, derecho a la vivienda, derecho a la libertad, etc.

“Según la doctrina el derecho de igualdad se clasifica en igualdad formal, igualdad material e igualdad en derecho. La primera se identifica con la exigencia jurídico-política de la igualdad ante la Ley, que supone el reconocimiento de la identidad del estatus jurídico de todos los ciudadanos,

esto es la garantía de la equiparación de trato en la legislación y aplicación del derecho.

La segunda se identifica con la idea de la equiparación y el equilibrio de bienes y situaciones económicas y sociales. Los derechos, según esta dimensión, son derechos a la compensación de las desigualdades, y por ello, a llegar a ser personas iguales a las demás en las condiciones mínimas de vida y supervivencia.

La tercera es la que supone la igualdad en derechos en relación a los titulares, habría que decir que, en este sentido, la igualdad es un derecho, esto es, sí un determinado derecho es fundamental quiere decir que todos son igualmente titulares del mismo”⁴¹.

Esta disposición constitucional históricamente no ha sido observada por el Estado Salvadoreño como empleador, respecto a las dimensiones de la igualdad que se han señalado, al no reconocer el derecho de sindicación y huelga a los empleados públicos, argumentando que otorgar personalidad jurídica a los sindicatos de empleados públicos es inconstitucional, consideramos que este argumento es solo un pretexto para no reconocer el derecho de sindicación a estos empleados, porque no existe ninguna prohibición constitucional expresa a la existencia de sindicatos de empleados públicos; por otra parte, el Estado siempre ha pretendido que la empresa privada respete el derecho a sindicación de los trabajadores; lo cual resulta contradictorio, que el Estado demande que otro cumpla lo que él no está dispuesto a hacer.

⁴¹ Contreras López, Manuel Ernesto y otros. “El Derecho de Sindicación de los Empleados Públicos y Municipales”, Tesis Universidad de El Salvador 2005, El Salvador, Pág. 47.

Lo anterior tiene su origen en la cultura antisindical que ha prevalecido en El Salvador; en ese sentido, los empleadores sea el Estado o la empresa privada han mantenido una política de discriminación de los sindicatos y siempre han realizado acciones para impedir la organización sindical o para desarticular las organizaciones existentes.

La interpretación del artículo 47 de la Constitución, ha provocado controversia entre los distintos sectores de la sociedad, mas adelante se explicará sobre ese tema.

Para mejor ilustración citamos el contenido de dicho artículo que dice: *“Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen 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; cuando los trabajadores públicos se han organizado en sindicatos, el Gobierno les negado el reconocimiento de la personalidad jurídica, valiéndose del argumento que la Constitución de la República les prohíbe la sindicación, aplicando el Gobierno este argumento como freno, para evitar la formación de sindicatos de empleados públicos.

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, en este apartado se establece el fuero sindical, que constituye una protección para los dirigentes sindicales, para un mejor desempeño en sus labores, necesariamente se requiere que se les haya reconocido la personalidad jurídica o estén en vías de obtenerla, en parte el contenido de este texto constitucional lo desarrolla el artículo 248 del código de trabajo, el cual señala también: *“la protección a que se refiere el inciso anterior comenzará a partir de la fecha en que los fundadores se presentaren ante la autoridad administrativa con el objeto de registrar el sindicato.*

La garantía establecida en el inciso primero también protege:

A) A los promotores de la Constitución de un sindicato, por el término de sesenta días contados a partir de la fecha en que el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a solicitud de aquellos, notifique al patrono o patronos, la nómina de los mismos.

No se podrá intentar una ulterior promoción para constituir un sindicato, sino después de transcurridos seis meses de la anterior.

B) A los miembros del sindicato, con un máximo de dos personas por cada cargo establecido, que de conformidad con los estatutos presenten su candidatura para un puesto directivo. Esta garantía se extenderá desde el momento en que el patrono hubiese sido notificado por escrito dentro de los treinta días anteriores al acto eleccionario, de la existencia de la candidatura, hasta una semana después del mismo si el trabajador no hubiere sido electo. Si fuese electo se estará a lo dispuesto en el inciso primero de este artículo.

El sindicato deberá informar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copia al Patrono, los nombres y cargos cuya protección solicita en virtud de este artículo. En el caso de esta letra, la comunicación podrá ser efectuada por el propio trabajador interesado.

Para los efectos de este artículo, se entiende que el traslado se produce, cuando por disposiciones del patrono el protegido se destina a prestar sus servicios en una localidad o establecimiento distinto a aquellos en que labora. (8)”. También existe el caso de las asociaciones de empleados, donde los directivos de las mismas no gozan de esta protección.

Cabe destacar que en el inciso primero del artículo 47, encontramos un vacío, y nótese que decimos vacío, no prohibición; aclaramos esto, porque en este punto ha habido bastante controversia, debido a las interpretaciones que se hacen, existen dos posiciones al respecto: la primera sostiene que ese artículo por no mencionar a los empleados públicos, les prohíbe el derecho a constituir sindicatos y por tanto no tienen derecho a la sindicación, por contener este artículo una exclusión implícita para que estos constituyan sindicatos; mientras la segunda posición sostiene, que por ese mismo hecho de no mencionarlos el constituyente, no significa que se le prohíba el derecho a la sindicación, más bien el silencio del legislador constituyente, implica que a los empleados públicos los ampara ese derecho. Por tantos años este texto constitucional se ha interpretado a conveniencia de ciertos intereses económicos, o para mantener una política antisindical; aquí el constituyente alude solo a los patronos y trabajadores privados y a los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, no mencionando a los empleados públicos; a quienes si bien es cierto que no se les prohíbe constituir sindicatos, consideramos que al no reconocerles expresamente el derecho, debemos remitirnos al artículo ocho de la constitución de la

República que literalmente dice: “*Art. 8.- Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni a privarse de lo que ella no prohíbe.*”, aquí se consagra el principio de legalidad al cual se han amparado los trabajadores públicos para reclamar el reconocimiento de su derecho de sindicación.

El inciso segundo, como consecuencia del primero instituye que las asociaciones profesionales o sindicatos de patronos o trabajadores, tendrán derecho a personalidad jurídica, para eso ya se estableció en la legislación secundaria el trámite a seguir, ya sea que se trate de constituir un sindicato o una asociación, en el primer caso llenar ciertas formalidades para la constitución del sindicato y posteriormente las personas delegadas por este se presentaran con la documentación respectiva que señala la ley, ante las autoridades, que tratándose de asociaciones es ante el Ministerio de Gobernación y tratándose de sindicatos es ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que se les reconozca la personalidad jurídica.

Ese trámite es precisamente el que han seguido los sindicatos de trabajadores públicos, luego de constituirse como tales presentan la respectiva solicitud ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a efecto les concediera la personalidad jurídica, pero resulta que en cada ocasión que los empleados públicos han intentado organizarse en sindicato, siempre se les ha denegado la personalidad jurídica aduciendo que es inconstitucional que constituyan sindicato.

El Salvador es signatario de muchos convenios y tratados internacionales de Derechos Humanos, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y de otros instrumentos jurídicos internacionales que consagran en forma amplia el derecho de sindicación, no solamente para los empleados públicos, sino para toda persona.

Un sindicato solo puede disolverse o suspenderse por autoridad judicial y previo el proceso respectivo.

Un requisito importante que señala este artículo, es ser salvadoreño por nacimiento para poder ser directivo sindical, ya encontramos señalado en el artículo 90 de la Constitución de la República quienes son salvadoreños por nacimiento.

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 144 de la Constitución, los Tratados Internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigencia, conforme a las disposiciones del mismo tratado y de esta Constitución.

El Salvador ha ratificado muchos tratados internacionales que reconocen el derecho a la sindicación “para toda persona”, y también es miembro de organismos internacionales que han aprobado tratados que El Salvador todavía no ha ratificado, pero aunque el Estado no haya ratificado ciertos instrumentos internacionales, por el hecho de su pertenencia a las organizaciones internacionales, existe una obligación moral emanada de la pertenencia del Estado a ese organismo, como en el caso de los convenios de la OIT.

Entre los instrumentos internacionales que reconocen el derecho a la sindicación de los empleados públicos, encontramos: la Declaración Universal de Derechos Humanos el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Más incuestionable que lo anterior, la Declaración de OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, estipula que: “...Todos los miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen

un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de estos convenios”.

Es decir, que aún cuando los convenios no hubiesen sido ratificados, los países están obligados a reconocer los derechos reconocidos en esos convenios, por el hecho de ser miembro de la OIT. Actualmente los convenios 87, 98, 135 y 151 de la OIT, ya fueron ratificados por El Salvador, pero la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia declaró inconstitucional la expresión “sin ninguna distinción”, del artículo 2 del convenio 87, actualmente no se han hecho las reformas constitucionales que permitan enmendar esa inconstitucionalidad; no obstante, ya existe el acuerdo de reforma constitucional del artículo 47 de la Constitución; pero según especialistas en derecho, aunque se ratifique el acuerdo de reforma, por la siguiente legislatura, tal como está diseñado, dicho reforma constitucional no es adecuada para subsanar la inconstitucionalidad en mención.

Los acuerdos de reforma de los artículos 47 y 48 de la Constitución de la República, que fueron aprobados por la presente legislatura, para entrar en vigencia requieren su ratificación por la siguiente Asamblea, según lo establecido en el artículo 248 de la Constitución de la República.

3.1.2 Código de Trabajo.

Antes de entrar a hacer las consideraciones sobre el Código de Trabajo, es necesario aclarar que no se aplica a todos los trabajadores, y para explicar este punto nos remitimos al artículo 2 de dicho cuerpo normativo, donde señala las relaciones que regula, porque existe una

diferenciación entre empleado público, empleado de institución oficial autónoma y semiautónoma, trabajador de empresa privado y de las municipalidades o alcaldías, para cada grupo existe una legislación aplicable.

El Artículo 2 del Código de Trabajo de 1972, vigente actualmente, delimita en forma general el campo de aplicación del régimen de derecho laboral. Las disposiciones de este Código regulan:

Las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados; y Las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas y sus trabajadores, aquí el Código está haciendo una división taxativa, al no mencionar a los empleados públicos, determinándose con esto que estos últimos van a ser regulados por otra ley que en este caso es la ley de servicio Civil y la ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la carrera administrativa.

No se aplica este Código cuando la relación que une al Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas con sus servidores, fuere de carácter público, y tuviere su origen en un acto administrativo, como el nombramiento de un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de dichas instituciones o en los presupuestos municipales; o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos, en este inciso ya está excluyendo a cierta categoría de empleados, a quienes se les aplica diferentes leyes, entre ellas la ley de Servicio Civil, ley de garantía de audiencia de los empleados públicos no comprendidos en la carrera administrativa y otros reglamentos y leyes propios de cada institución del Estado.

Para los efectos del presente Código, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social se considera como Institución Oficial Autónoma.

Los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos y de celebrar contratos colectivos, de conformidad a las disposiciones de este Código, en este inciso expresamente delimita el sector de trabajadores a quienes se les reconoce los derechos de asociación, sindicalización y contratación colectiva, no mencionando a los empleados públicos, por lo que resulta necesario buscar en otros cuerpos normativos donde estos derechos se les han reconocido a estos empleados estatales.

En el Artículo 204, establece que tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, los patronos y trabajadores privados; los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas. Ya revisamos anteriormente a quienes se aplica este Código, según lo estipula el artículo dos y aquí se determina que estos mismos trabajadores tienen reconocido su derecho a sindicalizarse y asociarse.

Como ya quedó aclarado, por no aplicarse a los empleados públicos el Código de Trabajo, no se mencionan en el artículo 204, por lo que es necesario recurrir a la ley de Servicio Civil, que contiene la regulación para estos empleados.

Dentro de la Constitución en el artículo 48, se señala que los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro; pareciera según se determina de la simple lectura, que este derecho es para todos,

pero más adelante encontramos el artículo 221 de la Constitución la prohibición a los empleados públicos para realizar la huelga.

Sigue señalando este mismo artículo, que para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecidas por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento que éstos se inicien.

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

Como ya expresamos anteriormente, este artículo 221 de la Constitución de la República, contiene la prohibición de la huelga a los trabajadores públicos y municipales, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos, con esta prohibición los empleados públicos encuentran un obstáculo más para reclamar sus derechos; como es sabido, para el ejercicio de ciertos derechos resulta necesario el cumplimiento previo de los requisitos que señala la ley, como es el caso de artículo 77.- de la Constitución que señala: *“para el ejercicio del sufragio es condición indispensable estar inscrito en el registro electoral elaborado por el tribunal supremo electoral”*; pero no sucede así en todos los casos y en este en particular no obstante la existencia de la prohibición de huelga, los empleados públicos ya han realizado huelgas de hecho sin estar organizados en sindicatos y pese a la prohibición constitucional; esto evidencia un distanciamiento de la realidad jurídica a la realidad social, siendo necesario el reconocimiento de estos derechos como ya lo han hecho en muchos países de Latinoamérica y el mundo, donde el derecho de sindicación de los empleados públicos goza de amplio reconocimiento.

El Artículo 222, hace extensiva la prohibición de huelga y sindicación para otros servidores públicos como son a los funcionarios y empleados municipales.

3.1.3 Ley de Servicio Civil

Entró en vigencia el uno de mayo de 1962, está fundamentada en el artículo 219 de la Constitución de la República que literalmente dice: “*Artículo 219.- Se establece la carrera administrativa.*”

La ley regulará el servicio civil y en especial las condiciones de ingreso a la administración; las promociones y ascensos con base en mérito y aptitud; los traslados, suspensiones y cesantías; los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten; asimismo garantizará a los empleados públicos a la estabilidad en el cargo.”

En el artículo 2, establece el ámbito de aplicación, es decir a quienes va dirigida, así tenemos: los funcionarios y empleados de la administración pública y de la municipalidad y de los organismos descentralizados de las mismas que no gocen de autonomía económica y administrativa, excluye de su aplicación a los miembros del magisterio remunerados por el Estado o por el municipio, a los funcionarios y empleados del servicio exterior, los de telecomunicaciones; y los de las fundaciones e instituciones descentralizadas que gozan de autonomía económica y administrativa, que por la naturaleza de sus funciones se regirán por leyes especiales sobre la materia. De la lectura de este artículo queda clara la exclusión que se hace de las instituciones donde no tiene aplicación esta ley, en base a esto, se determina que son muchos los empleados públicos que deja fuera de su regulación.

Regula especialmente las condiciones de ingreso a la administración, las reglas relativas a promociones, ascensos, traslados, suspensiones y

cesantías de los funcionarios y empleados comprendidos en la carrera administrativa; y los recursos contra las resoluciones que los afecten.

En el literal i) del artículo 53 señala como una causal de despido:

“i) Declararse en huelga o abandonar el empleo o cargo.”

Recientemente esta ley ha sido objeto de reformas y se le ha agregado la regulación relativa al derecho colectivo del trabajo, a partir del artículo 73, hasta el artículo 158; con esto se armoniza esta normativa con los acuerdos de reforma constitucional; pero estas reformas no tendrán aplicación, hasta que se ratifiquen los acuerdos de reforma constitucional. Un aspecto importante que se deriva de estos cambios es que como están planteadas las reformas tanto de esta ley, como de la Constitución de la República, no se han armonizado con el convenio 87 de la OIT, resultando en un conflicto entre la ley en mención y este convenio, para esto encontramos solución en el artículo 144 de la constitución de la República que dice: *“En caso de conflicto entre el tratado y la ley, prevalecerá el tratado”*; pero también existe conflicto entre el acuerdo de reforma Constitucional con este convenio, y si se ratifica como esta planteado dicho acuerdo de reforma se mantendría la inconstitucionalidad del artículo 2 de dicho convenio.

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

No dispondrán de los derechos consignados en este Capítulo, los servidores públicos comprendidos en el inciso 3° del artículo 219 y en el artículo 236 de la Constitución de la República; los titulares del Ministerio Público y sus respectivos adjuntos, ni quienes actúen como Agentes Auxiliares, Procuradores de Trabajo y delegados de éstos, los miembros de la Carrera Judicial, de la Fuerza Armada, de la Policía Nacional Civil y los demás servidores públicos que se encuentren excluidos de la carrera administrativa”; cabe destacar que en este artículo se está dejando fuera a la mayoría de empleados del Ministerio público, porque al restar a quienes no se les reconoce el derecho a formar sindicatos, solo quedaría como titular del derecho a conformar sindicatos el personal administrativo el cual no tiene una representación significativa en el Ministerio Público.

En el inciso tercero del artículo en comento establece: *“No obstante lo regulado en el inciso anterior, los servidores públicos comprendidos en el literal m) del artículo 4 de esta ley, gozarán de los derechos establecidos en el presente capítulo, siempre que dichos servidores públicos no ejerzan en sus funciones poder decisorio, o desempeñen cargos directivos o sean empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.”* aquí se refiere a las personas que prestan a las Instituciones públicas cualquier clase de servicio mediante contrato.

Como vemos este artículo entra abiertamente en contradicción con el contenido del Convenio 87 de la OIT, donde encontramos que la única limitante que este concede a la legislación nacional, se encuentra en el artículo 9 y se refiere a la Fuerza Armada y la Policía, como ya se ha señalado en otra parte de este trabajo.

3.1.4 Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa.

Esta ley tiene su fundamento constitucional en los artículos 11 inciso Primero y 219 de la Constitución de la República, que en su orden dicen: “Art. 11.- *Ninguna persona puede ser privada del derecho a la vida, a la libertad, a la propiedad y posesión, ni de cualquier otro de sus derechos sin ser previamente oída y vencida en juicio con arreglo a las Leyes; ni puede ser enjuiciada dos veces por la misma causa*”. Mientras que el contenido del artículo 219 establece: “Art. 219.- *Se establece la carrera administrativa.*

La ley regulará el servicio civil y en especial las condiciones de ingreso a la administración; las promociones y ascensos con base en mérito y aptitud; los traslados, suspensiones y cesantías; los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten; asimismo garantizará a los empleados públicos a la estabilidad en el cargo.

No estarán comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios o empleados que desempeñen cargos políticos o de confianza, y en particular, los Ministros y Viceministros de Estado, el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, los Secretarios de la Presidencia de la República, los Embajadores, los Directores Generales, los Gobernadores Departamentales y los Secretarios Particulares de dichos funcionarios.”

De acuerdo a lo estudiado en el artículo 4, de la ley de Servicio Civil existen ciertos funcionarios y empleados que esa ley excluye de la Carrera Administrativa; esto ocasionó en la aplicación práctica de dicha ley, que algunos casos no estaban contemplados en la Constitución de la República ni en esta ley, ante esta realidad, los funcionarios y empleados públicos que

se encontraban en esas circunstancias, al ver violentados sus derechos recurrían al amparo constitucional, por considerar que se les violentaba el derecho de audiencia, que la Constitución de la República en su artículo 11 concede a toda persona. Para corregir estos hechos, la Asamblea Legislativa, considerando que es un mandato constitucional garantizar el derecho de audiencia emitió la presente ley. El objeto de esta ley es que ningún empleado público sea privado de su empleo o cargo sin ser previamente oído y vencido en juicio con arreglo a la ley, esto según lo señala su artículo 1.

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

3.2 Los Empleados Públicos y el Reconocimiento del Derecho de Sindicación en los Tratados y Convenios Internacionales.

Modernamente en el Derecho Internacional laboral y en la legislación de muchos países en Latinoamérica y Europa, a los Empleados Públicos se les reconoce el derecho de sindicación; pero en El Salvador, los empleados públicos y los trabajadores municipales, no reciben el tratamiento acorde a la evolución de la normativa laboral Internacional; por el contrario, existe una marcada tendencia discriminatoria de este sector, en comparación con los empleados de las autónomas y de la empresa privada.

A efecto de conocer la regulación del derecho de sindicación a nivel Internacional, nos vamos a remitir a determinadas resoluciones emitidas en foros Internacionales relacionadas con los Derechos Laborales, específicamente de la OIT. En ese marco vamos a referirnos brevemente a la posición autorizada, emitida en documentos por la Iglesia Católica, por su máxima autoridad como es el Papa.

Por último se van a estudiar cómo se regula el derecho en mención en otros países, esto permitirá conocer el atraso de la Legislación Laboral Salvadoreña.

En El Salvador ha prevalecido la resistencia al reconocimiento del derecho de sindicalización de empleados públicos; esto ha impedido el reconocimiento de la personalidad jurídica de algunos Sindicatos, aunque ya se muestran algunos avances en forma incipiente con acuerdos de reforma constitucional como la del artículo 47, esto indica el predominio de la tesis laboral sobre la administrativa, en cuanto a conceder la sindicación y la negociación quedando aparentemente muy distante el reconocimiento del Derecho de Huelga a los empleados públicos, por estar expresamente prohibida por la Constitución de la República en el artículo 221.

Previo a realizar el estudio de los convenios de la OIT en materia de sindicación y derechos colectivos de los empleados públicos, nos remitimos brevemente a determinadas disposiciones contenidas en diversos instrumentos de la organización de las Naciones Unidas (ONU.) que reconocen en forma amplia y sin limitaciones el derecho de sindicación y de asociación a toda persona, esto permite determinar la existencia de una restricción infundada del derecho de sindicación de los empleados en comento.

3.2.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Esta Declaración fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948 y dentro de sus principios se encuentra la libertad sindical.

La inclusión de este principio estuvo precedida por su incorporación en tres instrumentos jurídicos importantes de la OIT. El primero de ellos es la

Constitución, que en su versión original como Parte número XIII del Tratado de Versalles proclamaba que las Altas Partes Contratantes consideraban ser de «importancia particular y urgente» el derecho de asociación «para todos los fines que no sean contrarios a las Leyes», tanto para los trabajadores como para los empleadores. En el preámbulo de la Constitución se citan explícitamente los derechos sindicales entre las medidas que pueden mejorar las condiciones del trabajador y asegurar la paz. Cuando en 1944 la OIT adoptó la Declaración de Filadelfia, el segundo de esos textos fundamentales, y en 1946 la incorporó en la Constitución, reafirmó que la libertad sindical constituye uno de los principios fundamentales en que se basa la Organización y la calificó de «esencial para el progreso constante». También se refirió al «reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas».

En el artículo 20 la Declaración hace referencia a la libertad de reunión y de asociación pacífica.

Pero en el numeral 4 del artículo 23 establece una manifestación más concreta de lo determinado en el artículo 20 al señalar: “toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.” Este párrafo 4 en mención emplea unas palabras inspiradas directamente en el Convenio número 87, y constituye una declaración general de la misma filosofía.

La principal diferencia del artículo 2 del citado convenio con el texto de la Declaración Universal es que en ésta no se menciona a los empleadores.

Además, por supuesto, se detiene en la expresión general del principio, como le corresponde.

3.2.2 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Siempre en el ámbito de la ONU, en la misma fecha que se adoptó el instrumento anterior, la Asamblea General de dicho organismo adopta el pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos, que en su artículo 22 establece el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos; El Salvador ratificó este pacto el 23 de noviembre de 1979, y fue publicado en el Diario Oficial N° 113, Tomo N° 259 del 19 de junio de 1978.

3.2.3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Este mismo organismo mundial, adoptó por la Asamblea General el pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales el 16 de diciembre de 1966, ratificado por El Salvador el 23 de noviembre de 1979. por la Junta Revolucionaria, en ese entonces precisamente en el artículo 8, reconoce ampliamente el derecho de sindicalización así: El Derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección; además el Derecho de Huelga en este tratado únicamente autoriza el establecimiento de Restricciones Legales de tales derechos para los miembros de las Fuerzas Armadas de la Policía o de la Administración del Estado.

En el artículo mencionado numeral uno literal c) señala los que no podrán imponerse restricciones excepto por motivos excepcionales, como son interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos.

En el número 2 de este instrumento señala que 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.

Este pacto reconoce también el derecho de huelga, con la limitante que deja que esta sea ejercida de conformidad con las leyes de cada país.

3.2.4 Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica.

Aprobada el 22 de noviembre de 1969; reconoce el derecho de todas las personas a asociarse libremente con fines laborales o de cualquier otra índole. Así en su *artículo 16 establece*:

“Libertad de Asociación

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales 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 aún la privación del ejercicio del derecho de

asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.” Esta convención es más restrictiva que el convenio 87 de la OIT, por cuanto expresamente autoriza la privación del derecho de asociación para la Fuerza Armada y la Policía. Este instrumento fue publicado en el Diario Oficial No. 113 tomo 259 del 19 de junio de 1978.

3.2.5 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”.

Este instrumento ratificado por la Asamblea Legislativa mediante decreto número 320, de fecha 30 de marzo de 1995, publicado en D. O. número. 82 Tomo: número 327 de Fecha: 5 de mayo de 1995; en el artículo 8 numeral 1. Señala que los Estados partes garantizarán el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses; reconoce de manera expresa el derecho a la libertad de sindicación y de asociación profesional. No obstante, los intereses prevalecieron en este caso al ratificar este instrumento jurídico, y los legisladores establecieron reserva expresa sobre la aplicabilidad de los párrafos 1 y 2 del artículo 8, por considerarlos contrarios a lo establecido por la Constitución, esta reserva se fundamenta en el artículo 145 de la Constitución de la República.

3.2.6 Carta Internacional Americana de Garantías Sociales

Adoptada por la Organización de Estados Americanos en Bogotá Colombia, el 2 de mayo de 1948, tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a las trabajadores de toda clase y constituye el mínimo de derechos de que ellos deben gozar en los Estados

Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros mas favorables.

En el Artículo 26 estatuye: "Los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo, 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 del 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 numero que fije la respectiva ley, y durante el periodo de su elección y mandato, no podrán ser despedidos, trasladados de empleo ni desmejorado en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente."

Este instrumento jurídico se encuentra en concordancia con el contenido del convenio 87, sobre la libertad sindical, de la OIT, reconoce el derecho de sindicación igual que lo hace el artículo 2 del citado convenio, con la frase "los trabajadores y empleadores sin distinción, tienen derecho de asociarse"; el reconocimiento del derecho, como se contempla en estos

artículos constituye una expresión del régimen democrático, y respeto a la libertad y la realización de la justicia social, que debe imperar en un país, donde el gobierno dice ser respetuoso de los derechos humanos, como es El Salvador, no obstante todavía no reconoce ampliamente el derecho de sindicación a los empleados públicos.

3.3 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En el campo del máximo organismo a nivel mundial en aspectos de defensa y promoción de Derechos Laborales, como es la Organización Internacional del trabajo; este organismo fue creado en 1919, teniendo la finalidad de lograr unificar y defender los Derechos de todos los trabajadores; este tiene como principio esencial la libertad sindical, como base de la organización y contratación colectiva. Constatamos la existencia de por lo menos cinco convenios referidos al derecho de sindicación de ; de los cuales El Salvador ratificó los convenios 87, 98, 135 y 151; posteriormente la Corte Suprema de Justicia declaró Inconstitucional la expresión “sin ninguna distinción” contenida en el artículo 2 del convenio 87.

3.3.1 Convenio Número 87 Relativo a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.

Este convenio es uno de los Ocho convenios de la OIT que han sido calificados por su Consejo de Administración, como convenios fundamentales de los trabajadores, independientemente del nivel de desarrollo de cada Estado Miembro, y fue adoptado el 9 de julio de 1948; establece el derecho de todos los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas.

Contempla en forma amplia todas las categorías de empleados públicos, como los empleados de alto nivel, que por sus funciones, se

considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos, o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial y que podrían quedar excluidos por inaplicación en los convenios sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, el cual excluye determinadas categorías de empleados públicos.

En su estructura se compone de cuatro partes que son: libertad sindical, protección del derecho de sindicación, disposiciones diversas y disposiciones finales; la primera y segunda parte contienen disposiciones de carácter sustantivo, y en la tercera y cuarta parte regula el procedimiento a seguir para su ratificación y denuncia por los países miembros de la OIT.

En la primera parte se establece el derecho de los trabajadores y de los empleadores “sin ninguna distinción” a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como a afiliarse a estas organizaciones, este término abarca a todos los trabajadores, y constituye a nuestro juicio una disposición bastante avanzada, a la cual tendría que adecuarse la reforma constitucional y legal en El Salvador; aquí podemos establecer una comparación entre el citado convenio, la Constitución de la República de nuestro país y las leyes aplicables a los empleados públicos, esta comparación nos permite determinar el desfase, en cuanto a reconocimiento de derechos laborales en El Salvador.

Establece la constitución de organizaciones que los trabajadores estimen conveniente sin autorización previa, en ese sentido reconoce el derecho de afiliarse a las organizaciones ya constituidas, con la única condición de observar los estatutos de las mismas; así mismo, reconoce el derecho de dichas organizaciones a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos; elección de representantes de las referidas organizaciones, y en suma a organizar todas sus actividades libremente, a la vez que

regula la obligación de las autoridades públicas de abstenerse de cualquier intervención que limite ese derecho u obstaculice su ejercicio legal.

En esta primera parte del convenio, también prescribe, como única limitación de las garantías que contiene, la autorización a la legislación de cada país, para determinar hasta qué punto tendrá aplicación para las Fuerzas Armadas y la Policía; pero sin bien establece esa facultad de limitar en ningún momento faculta a la legislación nacional restringir o excluir, de los derechos que reconoce a ciertas categorías de empleados, con independencia de su cargo, nivel de poder o funciones que desempeñen.

En cuanto a la protección del derecho de sindicación, se obliga a todos los signatarios del convenio a adoptar las medidas necesarias y apropiadas, para garantizar a los trabajadores y a los empleadores su libre ejercicio.

3.3.2 Convenio No. 98 Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo el 10 de julio de 1949, y al igual que el convenio número 87, es uno de los Ocho convenios de la OIT que han sido calificados por su Consejo de Administración, como convenios fundamentales; se dice que complementa el convenio 87, por cuanto además de proteger a los trabajadores y a sus Organizaciones, contra determinados actos de discriminación antisindical y de injerencia por parte de los empleadores, tienden a promover la negociación colectiva.

En los primeros seis artículos se encuentra la parte sustantiva del convenio, el resto de artículos contienen las normas sobre ratificación y denuncia del mismo.

Establece el principio de protección contra la discriminación en el empleo, para ese efecto, los trabajadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, en relación con el empleo. Esta protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto sujetar al trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato, o que deje de ser miembro de éste; o despedirlo o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en las actividades sindicales fuera de las horas de labores, y aun dentro de ellos cuando haya permiso.

Otro principio que contiene es el de protección contra actos de injerencia recíproca, entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Las organizaciones de los trabajadores y los empleadores deberán gozar de la adecuada protección de todo acto de injerencia de una respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros en su constitución, funcionamiento o administración. Se consideran actos de injerencia, principalmente, las medidas que tienden a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador, o una organización de empleadores, o el sostener económicamente, o de otra forma, organizaciones de trabajadores con el objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Derecho de Negociación Colectiva. El artículo 4° del Convenio establece que los países deberán adoptar las medidas, adecuadas a las condiciones nacionales, para fomentar y estimular entre los empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por la otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntarios, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones del

empleo. El derecho de negociar libremente con el empleador las condiciones del trabajo, constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberán tener el derecho, mediante la negociación colectiva, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus representados.

Señala que, la adquisición por parte de las organizaciones de trabajadores y empleadores de personalidad jurídica no puede estar sujeta a condiciones que limiten la aplicación del Convenio. Los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones, al ejercer los derechos del Convenio, están obligados, lo mismo que las demás personas y colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

Prescribe la garantía de no disolución o suspensión de las organizaciones de los trabajadores y empleadores por la vía administrativa.

Por otra parte, se deja a la legislación nacional, la facultad de determinar el alcance de las garantías previstas sobre su aplicación a la Fuerza Armada y la Policía. No obstante, el convenio dio lugar a controversias en su aplicación, por el hecho de que en el artículo seis establece que no se trata la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado, y no deberá interpretarse en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de sus estatutos .

La disposición antes citada condujo a que algunas personas interpretaran que los empleados públicos estaban excluidos del convenio sin embargo, la comisión de expertos de la OIT. ha declarado que tal exclusión comprende solo a los funcionarios que actúan como órganos del

poder público⁴², es decir, a los funcionarios públicos según fueron definidos en el capítulo dos por consiguiente aquellas exclusiones no comprende a los empleados públicos.

3.3.3 Convenio No. 135 Sobre los Representantes de los Trabajadores

Este convenio fue adoptado por la Conferencia General de la OIT.; el 23 de junio de 1971.

Define la expresión representantes de los trabajadores; señala la colaboración que debe existir entre representantes tanto de la empresa, como de los sindicatos.

Establece la protección, incluso de despido, que deben tener los representantes de los trabajadores. Señala las facilidades que se les deben conceder, para permitirles un desempeño rápido y eficaz de sus funciones, esto en razón de su condición de representación.

Determina que representantes son aquellos elegidos ya sea por un sindicato o libremente por los trabajadores conforme a la legislación nacional o por contratos colectivos.

3.3.4 Convenio No. 151 Sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública.

Este convenio fue adoptado el 27 de junio de 1978. por la Conferencia General de la OIT, en el marco de la protección de los

⁴² Valenzuela, Emilio Morgado. La solución de los conflictos colectivos de trabajo en el sector de los servicios públicos en el cono sur. Revisa debate laboral numero 5 (1990), obra citada en tesis "El empleado público y la legislación laboral" Universidad de El Salvador, Pág.63.

trabajadores y el reconocimiento de derechos; teniendo en cuenta los problemas particulares que plantea la delimitación del campo de aplicación de un instrumento internacional y la adopción de definiciones a los fines del instrumento, en razón de las diferencias existentes en muchos países entre el empleo público y el empleo privado, así como las dificultades de interpretación que se han planteado, a propósito de la aplicación a los funcionarios públicos, de las disposiciones pertinentes del Convenio Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (Convenio número 98), y las observaciones por las cuales, los órganos de control de la OIT han señalado en diversas ocasiones que, ciertos gobiernos han aplicado dichas disposiciones en forma tal que grupos numerosos de empleados públicos han quedado excluidos del campo de aplicación del Convenio.

Su estructura consta de siete partes, la primera trata lo relativo al campo de aplicación y define las expresiones empleado público y organización de empleados públicos para los efectos del mismo.

En relación al campo de aplicación, establece que comprende a todas las personas empleadas por la administración pública, a medida que no les sean aplicables disposiciones más favorables que otros convenios internacionales de trabajo, dejando a la legislación nacional la facultad de determinar, hasta que punto lo será para ciertos empleados de alto nivel de confianza, así como a las fuerzas armadas y a la policía, en esto difiere del convenio número 87, porque este no contiene excepciones en su aplicación, al señalar en la expresión a los trabajadores sin distinción, se refiere a todos, ya sea que ocupe un cargo como Funcionario o de confianza.

La segunda parte, se refiere a la protección del derecho de sindicación de los empleados públicos con disposiciones para proteger a los empleados públicos contra los actos de discriminación antisindical en

relación con su empleo y protege las organizaciones contra actos de injerencia, en su constitución funcionamiento y administración, de parte de las autoridades públicas.

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

El contenido de la cuarta parte, prevé que si es necesario deben adoptarse medidas para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimiento de negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos; respecto a la fijación de las condiciones de empleo o de cualquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

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

El contenido de la sexta parte, establece que los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, deberían gozar de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical,

a reserva solamente de las obligaciones inherentes a su condición y a la naturaleza de sus funciones.

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

3.3.5 Ratificación de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Los convenios de la OIT, antes expuestos, ya fueron ratificados por la Asamblea Legislativa, sin ninguna reserva a los mismos, mediante decretos de números 74, 75, 76 y 77 respectivamente, todos estos decretos de la misma fecha 24 de agosto de 2006 y publicados en el mismo Diario Oficial No. 372 de fecha 29 de agosto de 2006.

3.3.6 Acuerdos de reforma de la Constitución de la República.

Antes de aprobarse los convenios 87, 98, 135 y 151 de la OIT, algunos organismos nacionales se pronunciaron a favor de una reforma de los artículos 47 y 48, de la Constitución de la República, para evitar que al ser aprobados estos convenios se alegara inconstitucionalidad de los mismos; esto originó la aprobación de los acuerdos de reforma a las normas constitucionales, por la Asamblea Legislativa; actualmente se encuentran pendientes de ratificación dichos acuerdos de reforma; los cuales fueron aprobados por la presente Legislatura, y de conformidad a lo establecido en el artículo 248 inc. 2 de la Constitución de la República, para que tal reforma pueda decretarse deberá ser ratificada por la siguiente Asamblea Legislativa con el voto de los dos tercios de los Diputados electos.

Los acuerdos de reforma constitucional se encuentran redactados así:

Artículo 1.- Reformase el artículo 47 de la siguiente manera:

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

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

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

Dichas organizaciones tiene derecho a personalidad jurídica y a ser 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 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 haber transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.

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

Establece limitaciones al derecho de huelga, a fin que el ejercicio de ese derecho no afecte la prestación de los servicios públicos esenciales a la comunidad.

Artículo 1.- Reformase el artículo 48 de la siguiente manera:

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

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

3.4 El Derecho de Sindicación de los Empleados Públicos en el Derecho Comparado.

Comparativamente hay una diferencia muy marcada en la evolución que presenta el reconocimiento del Derecho de Sindicación de los empleados públicos en países de América Latina, tanto en la Constitución de la República y en las leyes de estos países, mientras que en nuestro país ese mismo derecho en lugar de ser reconocido se ha interpretado que es prohibido imponiéndose obstáculos para que los empleados públicos se organicen en sindicatos.

Ese pensamiento contrario a los derechos humanos que históricamente ha prevalecido, representa para El Salvador un atraso prácticamente de sesenta años; tomando en cuenta que el convenio 87, fue adoptado el 9 de Julio de 1948, por la Conferencia General de la OIT; durante este tiempo se han cometido una cantidad de arbitrariedades por parte de funcionarios, al despedir empleados que intentan organizarse para reclamar sus derechos, sin que estos hayan logrado mayores avances en el reconocimiento de ese derecho y en cuanto al futuro para estos empleados se presenta cada vez más incierto.

A Continuación estudiamos como se perfila la situación en América Latina:

3.4.1 Argentina

En el Artículo 14 bis de la Constitución reconoce el derecho de sindicación de los empleados públicos establece que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial”,

existe en ese país la facilidad de organización sindical y para el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato basta con la simple inscripción en un registro establecido para ese efecto; además “Queda garantizado a los gremios: Concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”.

3.4.2 Chile

En la Constitución el capítulo III de los derechos y deberes constitucionales el Artículo 19, establece: “La Constitución asegura a todas las personas: N° 19.- El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria” . Podemos notar que en este caso el derecho de sindicación está reconocido en forma general para todas las personas y no solo para los trabajadores.

“Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley”; en este caso al igual que en Argentina no se les impone mayores tramites a los sindicatos para el reconocimiento de su personalidad jurídica.

Por otra parte la ley contempla los mecanismos que aseguran la autonomía de estas organizaciones. Estableciéndose únicamente la prohibición para las organizaciones sindicales de no intervenir en actividades político partidistas.

3.4.3 Venezuela

En la Constitución, el Capítulo V de los Derechos Sociales y de las Familias, el Artículo 97, estatuye que Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley.

Así mismo el artículo 95, reconoce ampliamente el derecho de sindicación a los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones. En este caso la Constitución ha retomado la palabra sin “distinción alguna” como lo contempla el artículo 2 del convenio 87 de la OIT.

3.4.4 Bolivia

En la Constitución política, el capítulo V contraloría general, Título segundo régimen social, el artículo, 159 “Libertad de asociación y derecho de huelga se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de los trabajadores, así como el fuero sindical en cuanto garantía para sus dirigentes por las actividades que desplieguen en el ejercicio específico de su mandato, no pudiendo éstos ser perseguidos ni presos”; la protección en este país para los trabajadores

va mas allá del simple reconocimiento del derecho de sindicación como se determina por el análisis de este artículo, al establecer la prohibición que los trabajadores no sean perseguidos ni presos.

Se establece, asimismo el derecho de huelga como el ejercicio de la facultad legal de los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos previo cumplimiento de las formalidades legales.

3.4.5 Uruguay

En este país ya fue ratificado el convenio 87 de la OIT, por consiguiente los empleados públicos gozan del derecho de sindicación. En ese sentido la Constitución Política de la República de 1967, en el artículo 57, señala que “La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica.”

De acuerdo al mismo artículo, la huelga es un derecho gremial, y se señala que sobre esa base se reglamentará su ejercicio y efectividad.

3.4.6 México

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el título sexto el artículo 123 regula el Trabajo y de la Previsión Social consta de dos partes. El apartado “A” reglamenta las relaciones laborales entre trabajadores y patronos particulares y el apartado “B” se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen entre los poderes de la Unión o el gobierno del Distrito Federal y los empleados públicos.

El citado artículo se aplicaba desde 1917 solo a los trabajadores contratados por particulares, pero en 1930 se aprobó el estatuto de los

trabajadores al servicio de los poderes de la Unión, el cual se adicionó como apartado “B”.

La fracción X del apartado “B” mencionado, consagra los derechos de asociación y huelga para los trabajadores públicos.

La fracción XVIII señala que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Un aspecto importante en este número señala que en los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

3.4.7 Costa Rica

En la Constitución de ese país en el título V Derechos y Garantías Sociales Capítulo Único, el Artículo 60 determina que “tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales”, también este país ya ratificó el convenio 87 de la OIT, lo que brinda mayor garantía a los empleados públicos para el ejercicio del derecho de sindicación

En el Artículo 61 “Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia”

3.4.8 Honduras

En este vecino país la Constitución política de la República de Honduras de 1982, en el título III, capítulo V del trabajo, el artículo 128 contiene la normativa que reconoce el derecho de sindicación, señalando que las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las garantías contenidas en los numerales 13 y 14, en los cuales se reconoce que los trabajadores en general y los patronos tienen derecho, conforme a la ley, a asociarse libremente para los fines exclusivos de su actividad económica-social, organizando sindicatos o asociaciones profesionales.

3.4.9 Guatemala

En la Constitución de este país en el título II, Capítulo II. Derechos sociales, Sección octava, Trabajo, en el artículo 102.- establece que son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: el literal r) de este artículo consigna el Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Seguidamente señala que para el ejercicio del derecho no se necesita autorización previa, basta llenar los requisitos legales, también que debe evitarse la discriminación en el ejercicio del derecho y por último establece el fuero sindical al señalar que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

El artículo 116 se refiere específicamente a los sindicatos formados por trabajadores públicos, reconociéndoles el derecho de huelga, salvo en los servicios esenciales.

Adicionalmente podemos decir que el Código de trabajo en el artículo 191 excluye de su aplicación a los empleados públicos, señalando que se les aplica el estatuto de los trabajadores del Estado.

3.4.10 Nicaragua

En los artículos 83 y 87 de la Constitución, reconoce el derecho de huelga y libertad Sindical, no haciendo distinción de quienes gozan de esos derechos.

Por su parte el Código de Trabajo en el artículo 9 solo excluye a los trabajadores de los talleres de familia y a los funcionarios y los miembros de los cuerpos armados del Estado en cuanto se refiere a sus funciones propia. En ese sentido el artículo 187 se refiere exclusivamente a los servidores del Estado y prescribe que los obreros del sector público disfrutaran de las mismas prestaciones establecidas en el Código para los trabajadores del servicio de particulares mientras no se dicte la correspondiente Ley de servicio Civil.

3.4.11 Panamá

En la Constitución Política de 1972, título III, derechos y deberes individuales y sociales, Capítulo 1o. Garantías Fundamentales, en el Artículo 64 reconoce el derecho de sindicación a los empleadores, asalariados y profesionales de “todas clases” para los fines de su actividad económica y social, implica esto que el empleado público en este país tiene reconocido su derecho a sindicación; sobre el reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos, no necesita más trámites que la inscripción, según lo señala este mismo artículo y además le da un tiempo al gobierno de treinta días para que admita o rechace la inscripción de un sindicato.

La huelga está reconocida en el artículo 65, donde señala una ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine.

3.5 Análisis Comparativo del Convenio 87 de la OIT (Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación), con el artículo 47 de la Constitución de la República, la Ley de Servicio Civil y el Código de Trabajo.

En principio al estudiar el artículo 47 de la Constitución de la República, los artículos 2 y 204 del Código de Trabajo y la ley de Servicio Civil en su artículo 73, estos mencionan expresamente quienes tienen el derecho de sindicación, al analizar el artículo 47 de la Constitución de la República encontramos una laguna o vacío, específicamente en el inciso primero, donde establece: *“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.”*. Aquí no menciona a los empleados públicos, ni en forma negativa, es decir negándoles el derecho a constituir sindicatos, ni en forma positiva concediéndoles el derecho; esto es lo que ha generado mucha polémica e interpretaciones muy diversas y diferentes entre los sectores como el gobierno y trabajadores y la consecuente lucha entre estos.

Por su parte en el artículo 2 del Código de Trabajo señala a cuando se aplica y cuando no se aplica este código:

No se aplica este Código cuando la relación que une al Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas con sus servidores, fuere de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo como el nombramiento de un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de dichas instituciones o en los presupuestos municipales; o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.

Para los efectos del presente Código, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social se considera como Institución Oficial Autónoma.

“Los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos y de celebrar contratos colectivos, de conformidad a las disposiciones de este Código.”

El vocablo genérico "trabajador" comprende los de empleado y obrero. En esta disposición desarrolla el mandato del artículo 47 de la Constitución de la República, como ya se mencionó arriba sobre quienes tienen derecho de organizarse en sindicato.

De igual manera el Art. 204 del Código de trabajo, estipula que los patronos y trabajadores privados y los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas; tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos.

El Código de Trabajo contiene la regulación relativa al Derecho Colectivo del Trabajo a partir del artículo 204 al 301.

El artículo 47 de la Constitución de la República no determina expresamente si el empleado público tiene el derecho de constituir sindicato o afiliarse a los ya constituidos, o lo tiene prohibido, como ya se dijo en otra parte de este trabajo, pero la Honorable Corte Suprema de Justicia ha interpretado que la Constitución prohíbe a los empleados públicos constituir sindicatos (Sentencia de Inconstitucionalidad número 63-2007/69-2007 del 16 de octubre de 2007). Ante la ratificación de los convenios 87, 98, 135 y 151, se volvió necesario la reforma constitucional, por lo que el 24 de agosto de 2006 la Asamblea Legislativa emitió el acuerdo de reforma del artículo 47 de la Constitución (está pendiente aún de ratificación), en esta reforma se le reconoce el derecho de sindicación a algunos empleados públicos, como ya se mencionó en otra parte de este trabajo.

Los acuerdos de reforma constitucional determinan expresamente los empleados públicos que tienen el derecho de organizarse en sindicatos y los empleados y funcionarios que no tienen ese derecho, señalando en la reforma del artículo 47 lo siguiente: *“Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, los funcionarios y empleados públicos y los empleados municipales.*

No dispondrán del derecho consignado en el inciso anterior, los funcionarios y empleados públicos comprendidos en el inciso tercero del artículo 219 y 236 de esta constitución, los miembros de la fuerza armada, de

la Policía Nacional Civil, los miembros de la carrera judicial y los servidores públicos que ejerzan en sus funciones poder decisorio o desempeñan cargos directivos o sean empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.

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

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

Significa que conforme a este acuerdo de reforma constitucional no se le concede a todos los servidores públicos en general el derecho a organizarse en sindicatos y con el objeto de regular aspectos específicos sobre estas organizaciones de los empleados públicos, el citado acuerdo de reforma fue acompañado con la correspondiente reforma a la Ley de Servicio Civil y mas que reforma se le hizo el agregado de la regulación relativa al Derecho Colectivo del Trabajo en el capítulo XI, derecho colectivo del trabajo, la sección primera establece la regulación de los sindicatos; define que es sindicato; como se constituye, el procedimiento para el otorgamiento de la personalidad jurídica, quienes tienen derecho a organizarse, las obligaciones de las organizaciones, como se regulan internamente dichas organizaciones, multas por infracciones, disolución, etc., la sección segunda regula lo referente el contrato colectivo de trabajo, negociación y celebración del contrato en representación de los trabajadores va a intervenir la junta

Directiva del sindicato y en representación patronal el titular de la institución pública, regula lo relativo al contenido del contrato colectivo y el Capítulo XII de los conflictos colectivos de trabajo, la sección primera de este capítulo contiene las disposiciones preliminares, clasifica de los conflictos colectivos de trabajo en Jurídicos o de Derecho; y, Económicos o de Intereses; la sección segunda, contiene la regulación de los conflictos de carácter jurídico; establece quienes tienen competencia para conocer de los conflictos colectivos de carácter jurídico contra el Estado y el procedimiento a seguir cuando estos se presenten; la sección tercera establece el procedimiento en los conflictos colectivos económicos o de intereses, en la parte primera señala las etapas, parte segunda el trato directo, parte tercera la conciliación y cuarta y última parte regula el arbitraje.

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

No dispondrán de los derechos consignados en este Capítulo, los servidores públicos comprendidos en el inciso 3° del Art. 219 (este artículo estatuye: “No estarán comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios o empleados que desempeñen cargos políticos o de confianza, y en particular, los Ministros y Viceministros de Estado, el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, los Secretarios de la Presidencia de la República, los Embajadores, los Directores Generales, los Gobernadores Departamentales y los Secretarios Particulares de dichos funcionarios.”) y en el Art. 236 de la Constitución de la República (en este

artículo señala: “El Presidente y Vicepresidente de La República, Los Diputados, los Designados A La Presidencia, Los Ministros y Viceministros de Estado, el Presidente Y Magistrados de La Corte Suprema de Justicia y de las Cámaras de Segunda Instancia, el Presidente y Magistrados de la Corte de Cuentas De la República, el Fiscal General de la Republica, el Procurador General de la República, el Procurador para La Defensa de los Derechos Humanos, el Presidente y Magistrados del Tribunal Supremo Electoral, y Los Representantes Diplomáticos, Responderán ante la Asamblea Legislativa por los Delitos Oficiales y Comunes que Cometan.(1); los titulares del Ministerio Público y sus respectivos adjuntos, ni quienes actúen como Agentes Auxiliares, Procuradores de Trabajo y delegados de éstos, los miembros de la Carrera Judicial, de la Fuerza Armada, de la Policía Nacional Civil y los demás servidores públicos que se encuentren excluidos de la carrera administrativa.”

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

Puede determinarse, que, aunque esta disposición ya reconoce el derecho a la sindicación a un sector al que en base a una interpretación constitucional se le negaba este derecho, deja a la mayoría de empleados públicos así como todos los funcionarios del gobierno, relegados de gozar del derecho de sindicación, quedando también la Policía y la Fuerza Armada fuera de posibilidades de poder organizarse; al cotejar esta disposición de la Ley de Servicio Civil con el convenio 87 de la OIT, y específicamente, con el

contenido del artículo 9 del mismo, advertimos la existencia de diferencias sustanciales, así tenemos, que el contenido del artículo de dicha ley contiene la enumeración de todos los empleados y funcionarios a quienes se les prohíbe sindicarse; mientras que el citado convenio, precisamente en el referido artículo no establece excepciones en razón del cargo para no reconocer el derecho de sindicación, porque con la expresión “sin distinción” extiende el derecho a todos los empleados, determinando que la única posibilidad de limitación es hasta qué punto se va a aplicar a la Policía y Fuerza Armada las garantías previstas en este convenio, lo que implica una limitación hasta cierto punto, pero en ningún momento una exclusión para determinados empleados o funcionarios en su aplicación, por el contrario en el citado artículo de la ley se hace una excepción amplia de empleados y funcionarios públicos, quienes totalmente quedan fuera de poder gozar del derecho.

Del estudio de las citadas leyes, se determina, que los contratos colectivos celebrados por las organizaciones de trabajadores privados, encuentran su regulación en el Código de Trabajo y por su parte los contratos colectivos de las organizaciones de empleados públicos se regulan por la Ley de Servicio Civil; no obstante, el procedimiento que va a seguir el contrato colectivo de empleados públicos presenta diferencias, principalmente en la celebración y aprobación, primero porque debe contar con la aprobación del Titular de la Institución Pública; segundo debe contar con la opinión favorable del Ministro de Hacienda, para ello el funcionario respectivo hará la remisión dentro de los quince días hábiles siguientes de la firma del contrato; también se necesita que el Ministerio de Hacienda, al momento de emitir la opinión a que se refiere el inciso que antecede, la cual se emitirá dentro del plazo máximo de noventa días, deberá someterse a lo que establece el artículo 226 de la Constitución (el cual literalmente dice: “*El*

Órgano Ejecutivo, en el Ramo correspondiente, tendrá la dirección de las finanzas públicas y estará especialmente obligado a conservar el equilibrio del Presupuesto, hasta donde sea compatible con el cumplimiento de los fines del Estado.”), y lo que sobre el particular establece la Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado. Podrá suceder también que el caso la opinión fuera desfavorable se extenderá la vigencia del contrato anterior si existiere, y en todo caso se abrirá la negociación con base en los parámetros que dicha opinión necesariamente contemplase.

Una limitante importante a tomar en cuenta en este punto, es que en ningún caso podrá autorizarse, ni emitir opinión favorable cuando el contrato en referencia exceda o pueda vulnerar lo que al efecto señala el artículo 228 de la Constitución. Otra institución que participa en el control que van a llevar estos contratos es la Corte de Cuentas, a la cual está obligada a informar la institución que celebre el Contrato Colectivo, esto según lo estipula el artículo 119 reformado de la Ley de Servicio Civil.

Al establecer la comparación del contenido del artículo 2 del convenio 87 de la OIT (libertad sindical y la protección del derecho de sindicación), con el artículo 47 de la Constitución de la República, la ley de Servicio Civil y el Código de Trabajo, se observa una marcada diferencia en el sentido que el artículo 2 de dicho Convenio reza: *“los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”*, en el fondo esto es muy distinto al contenido de las citadas leyes, así como a lo prescrito en la aludida norma constitucional, porque no excluye a ningún trabajador; hace una generalización del derecho para todos los trabajadores, muy distinto a lo que señalan los artículos 2 y 204 del Código

de Trabajo, donde expresamente solo les reconoce el derecho de organizarse a los trabajadores privados y de las instituciones oficiales autónomas; la ley de Servicio Civil por su parte también contiene muchas exclusiones de quienes tienen prohibido organizarse en sindicato; dejando fuera prácticamente a la mayoría de empleados, como son los adjuntos de los titulares del Ministerio Público, procuradores de trabajo, delegados, etc.; el cotejo de leyes realizado deja claro que el convenio 87 supera grandemente tanto a la Constitución de la República como a las leyes en estudio, en cuanto a reconocer ampliamente a todos los trabajadores el derecho a organizarse, señalando la posibilidad de limitación del derecho de organizarse únicamente para la Policía y Fuerza Armada como ya mencionamos.

3.6 Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en Materia de Libertad Sindical de los Empleados Públicos

En el desarrollo de la normativa jurídica de nuestro país, se han importado instituciones jurídicas, modelos históricos, normas jurídicas, etc. cuyo nacimiento ha ocurrido en diferentes países y continentes en distintos momentos de la historia debido a los acontecimientos políticos, económicos y la lucha de los trabajadores llevada a cabo en demanda de sus derechos; principalmente en Norte América y Europa, es donde se han desarrollado los más relevantes sucesos que han dado paso a la conquista y desarrollo de los derechos laborales, desarrollados mediante patrones jurídicos; estos modelos resultan aplicables en nuestra sociedad en mayor o menor grado, de acuerdo al desarrollo económico, político y jurídico; como en el caso de la Constitución de la República, un fundamento importante en la parte orgánica es la teoría de los tres poderes desarrollada por Montesquieu, la cual implica

la existencia de pesos y contrapesos para mantener un equilibrio en el Estado y evitar abusos de poder de uno u otro órgano.

Así tenemos que en la Constitución ya se establecen facultades y atribuciones para cada Órgano y entre estos tenemos a la Corte Suprema de Justicia como parte del Órgano Judicial; la Corte dentro de las atribuciones que le concede la Constitución en el artículo 174 la faculta para conocer y resolver las demandas de inconstitucionalidad de las leyes a través de la Sala de lo Constitucional, pero aparte de este artículo en otra disposición como es el artículo 183 le da la competencia exclusiva para declarar la inconstitucionalidad de las leyes, es decir que no existe en el Estado otro ente con potestad de determinar si una ley es o no constitucional. Nos hemos referido brevemente a estos aspectos legales por el tema que estamos tratando y por la declaratoria de inconstitucionalidad del artículo 2 del convenio 87 de la OIT, sobre el que vamos a enfocarnos para efecto de conocer el criterio de los Magistrados que emitieron la sentencia.

Previo a la declaratoria de inconstitucionalidad antes mencionada han existido otros procesos donde quedaba claro la interpretación del artículo 47 de la Constitución que tenía la Corte, así tenemos por ejemplo:

En el proceso de amparo número 132-S-2001, cuya resolución fue emitida a las doce horas del día veintinueve de noviembre del año dos mil cuatro, por la Sala de lo Contencioso Administrativo; promovido por el señor Salomón Cuellar Chávez impugnando de ilegales los actos pronunciados por el Ministro y Viceministro de Trabajo y Previsión Social, mediante los cuales el Ministro y Viceministro de Trabajo y Previsión Social niega el otorgamiento de la Personalidad Jurídica al Sindicato de los Trabajadores del Ministerio de Hacienda SITRAMH, y la resolución de la Sala de lo Contencioso confirma dicha negativa; en el fallo de este proceso podemos identificar aunque en

forma restringida el criterio de interpretación sobre el artículo 47 de la Constitución de la República por parte de la Corte, al que se refiere al decir en este proceso: “Como vemos, el art. 47 Cn. excluye a los trabajadores públicos...”

En otro apartado señala: “En consecuencia, la Constitución reconoce un derecho general de asociación -artículo 7 Cn.-, es decir, cualquier persona puede asociarse libremente con otra u otras para constituir entes colectivos; sin embargo, no reconoce un derecho de libertad sindical en sentido general -artículo 47 inciso 1º Cn.-, sino que lo hace de forma particular para *los patronos y los trabajadores del sector privado y de las instituciones oficiales autónomas*. El citado artículo no 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”.

Con el citado antecedente podía predecirse cual sería la sentencia de la Corte, ante la petición de inconstitucionalidad del artículo 2 del convenio 87 de la OIT, este artículo establece: *“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.”* De acuerdo con el contenido del citado artículo, se les concede el derecho de sindicación además de los patronos y trabajadores privados y de las instituciones oficiales autónomas, también a los empleados públicos y trabajadores municipales; ante la ratificación de dicho convenio dos ciudadanos ejercieron su derecho a solicitar la declaratoria de inconstitucionalidad del artículo 2 del convenio 87; el primero –63-2007– promovido por el ciudadano Rafael Arturo Muñoz Canizález, estudiante, del

domicilio de Ahuachapán; el segundo –69-2007– por el ciudadano Josué Gustavo Adolfo Torres Rivera, empleado, del domicilio de San Salvador; sobre estos recursos la Sala de lo Constitucional de la Corte haciendo uso de sus facultades constitucionales emitió la Sentencia número 63-2007/69-2007, a las diez horas y cincuenta minutos del dieciséis de octubre de dos mil siete.

En uno de los párrafos de esta sentencia, la Sala de lo Constitucional sostiene: *“De acuerdo con la interpretación constitucional justificada en esta sentencia, parece claro que la expresión “sin ninguna distinción” utilizada por el Art. 2 del Convenio 87, como fórmula expansiva del derecho a la libertad sindical, es contraria a la Constitución, puesto que la Ley Fundamental sí distingue entre los titulares de tal derecho, al reconocerlo expresamente en forma particularizada y limitada a ciertas categorías subjetivas, dentro de las cuales no se encuentran los empleados públicos, por cuanto la Constitución establece para estos servidores un régimen de derecho público administrativo que es incompatible con la titularidad y el ejercicio del derecho a la libertad sindical, en los términos regulados por los Convenios de la OIT impugnados en este proceso”*; en este punto queda claro, que esta interpretación es restrictiva en el sentido que considera como una limitación o concesión exclusiva del derecho de sindicación para un grupo de trabajadores por el hecho de mencionarlos expresamente y a la vez entiende que niega el derecho para otros por no hacer mención de ellos, en este caso los empleados públicos.

En la parte resolutoria la Sala sostiene: *“Declarase, de un modo general y obligatorio, que la expresión “sin ninguna distinción” utilizada por el Art. 2 del Convenio de la OIT número 87 “Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación”, es inconstitucional porque contraviene el artículo 47 inciso primero de la Constitución, en tanto*

que esa fórmula del Convenio extiende el derecho a la libertad sindical hacia los empleados públicos, quienes no están comprendidos en la determinación constitucional de los titulares de ese derecho.”

Sobre esta sentencia el voto disidente de la Magistrada Victoria de Avilés, difiere del criterio de interpretación utilizado por los otros Magistrados, al darle una interpretación diferente al contenido del artículo 47 de la Constitución, considerando la Magistrada, que *“Admitiendo que la libertad es la regla general en nuestro sistema de derechos fundamentales, la omisión de dicho artículo, en cuanto a la regulación de la libertad sindical respecto de los patronos y trabajadores públicos, no podría entenderse nunca como una prohibición. Al contrario, ese silencio sólo puede conducirnos a la libertad innata de los seres humanos, reconocida sabiamente en el artículo 8 Cn.*

Apoyan esta opción interpretativa dos justificaciones más. En primer lugar, el principio in dubio pro libértate o favor libertatis, en cuya virtud, entre dos interpretaciones posibles de un precepto, una que limite la libertad y otra que la favorezca, debe darse preferencia a esta última.” A nuestro juicio consideramos esta interpretación muy acertada en el sentido que extiende la libertad en vez de limitarla, dándole un enfoque acorde con los derechos humanos y con el desarrollo de la normativa universal de derechos humanos.

Conforme a lo sostenido por la Corte, a través de la Sala de lo Contencioso y de la Sala de lo Constitucional, tanto en la sentencia sobre el recurso de amparo antes citado, como en la sentencia de inconstitucionalidad de la expresión “sin ninguna distinción” contenida en el artículo 2 del convenio 87 de la OIT; queda claro el cuál es el criterio de la Corte Suprema de Justicia al interpretar el artículo 47 de la Constitución de la República; considerando en ambas resoluciones que el constituyente al no mencionar a los empleados públicos en esa norma constitucional los excluye del derecho

de sindicación, siendo titulares con derecho exclusivo los patronos y trabajadores que el constituyente determinó expresamente.

CAPITULO IV

4 MARCO DOCTRINARIO

4.1 Generalidades del Derecho Laboral

A continuación se expone los conceptos teóricos que constituyen el fundamento filosófico de la orientación y contenido del Derecho del Trabajo, específicamente del Derecho Colectivo del Trabajo; precisamente, se ha estudiado la doctrina mexicana, la que es muy prolífica, y otros autores especialistas en la materia, lo que nos ha permitido ubicar el tema de estudio.

Se comienza con una breve explicación de la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, sus características, principios, para luego llegar a una definición del Derecho Colectivo del Trabajo, determinando sus instituciones y sus fines.

Intentar identificar la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, es una actividad complicada debido a la cantidad de teorías existentes sobre la división del Derecho Positivo, pues su multiplicidad presenta una verdadera dificultad a la hora de definirlo.

La concepción tradicional clasifica al derecho en público y privado, existiendo una diversidad de teorías en torno a la definición de su significado. Según el maestro Mario de la Cueva, esta clasificación obedece a la concepción individualista del Derecho y el Estado; en la que por un lado se tiene la autonomía de la voluntad de los particulares para regular sus relaciones jurídico privadas y por el otro, el Estado desempeñando un rol de garante del cumplimiento de esas relaciones; es por esta razón que ésta concepción ubica al Derecho del Trabajo en el Derecho Público.

El nacimiento y evolución del Derecho del Trabajo, rompió con la división tradicional del Derecho e hizo surgir una nueva rama: El Derecho Social; dando origen a una concepción moderna del Derecho, dividido en tres grandes áreas: Derecho Público, Derecho Privado y Derecho Social; concepción que ubica dentro de ésta última al Derecho del Trabajo, al Derecho Agrario y al Derecho Económico. Seguramente, ahondar en la exposición de las teorías sobre la división del Derecho sería un trabajo complicado, que no es de la competencia de esta investigación.

En el párrafo anterior se sostiene que el nacimiento del Derecho Social es obra del Derecho del Trabajo, reflexión que se expresa en atención a que las organizaciones laborales son justamente las que a través de la historia han empujado con su unidad y fuerza, para que se legisle con el objetivo último de lograr una justicia social. En definitiva, el Derecho Social ha sido y será posible siempre mediante la organización laboral.

Expuestas las concepciones anteriores, nos adherimos al criterio de la concepción moderna, que considera la naturaleza del Derecho Laboral perteneciente al Derecho Social.

4.1.1 Derecho Colectivo del Trabajo

El maestro Mario de la Cueva sostiene la tesis de que *el Derecho del Trabajo es un estatuto unitario compuesto por varias partes*⁴³, y lo explica de la siguiente manera: estas partes son, en una primera división, núcleo o parte nuclear y la envoltura protectora. Subdivide después, la parte nuclear en el Derecho Individual del trabajo y el Derecho regulador del trabajo de las mujeres y los menores. Explica seguidamente que la envoltura protectora es

⁴³ De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, S. A., México 1986, Pág. 211.

el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y a asegurar la vigencia del Derecho del Trabajo, es a esta parte a la que pertenece el derecho Colectivo, junto a las Autoridades del Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo.

Finalmente define al derecho Colectivo del Trabajo como “los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo”.⁴⁴

En palabras de Guillermo Cabanellas, “el Derecho Colectivo Laboral puede definirse como aquel que, teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patrono, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o de dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses”.⁴⁵

Para Hueck y Nipperdey, citados también por los anteriores autores, “Derecho Colectivo del Trabajo es la parte del Derecho del Trabajo referente a la organizaciones de empresas y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de estos”.⁴⁶

Guillermo Cabanellas agrega que una moderna corriente doctrinaria tiende a reunir en el Derecho Colectivo del Trabajo el Derecho Sindical, el Derecho Normativo Laboral (el relacionado con las convenciones colectivas

⁴⁴ *Ibíd.*

⁴⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Editorial Heliasta S. R. L., 1992. 3ª Edición, actualizada y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas. Pág. 10

⁴⁶ *Ibíd.*

del trabajo) y el Derecho de los Conflictos Colectivos (huelgas, paros, conciliación y arbitraje).

En cuanto a la denominación de Derecho Colectivo del Trabajo, éste término fue creado por la doctrina alemana, otros prefieren usar otros términos como lo hizo la doctrina francesa, la que habla de Derecho de las relaciones Colectivas del Trabajo; y la doctrina italiana que prefiere usar la locución de Derecho Sindical. Sin embargo, en Latinoamérica, Guillermo Cabanellas considera que es más técnico llamarlo Derecho Colectivo Laboral, ya que considera que este término es menos equívoco.

Lo cierto es que como quieran llamarlo, la mayoría de autores coinciden en reconocer como instituciones fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo a la Libertad Sindical, las Convenciones Colectivas y los Conflictos Colectivos, así como sus procedimientos de solución, esta trinidad es consecuencia natural producto de la lucha obrera en defensa de la libertad, la que comprende tanto el derecho a vivir como corporaciones humanas como el derecho a actuar para la realización de sus fines. Así mismo, la Libertad Sindical comprendió desde un principio la facultad de negociar colectivamente las condiciones de prestación de los trabajos, así como la posibilidad de utilizar los medios o caminos más convenientes o necesarios para obligar a los empleadores a aceptar la contratación colectiva en condiciones justas.

En definitiva la Libertad Sindical, las Convenciones Colectivas y los Conflictos Colectivos, persiguen como finalidad única el bienestar inmediato de los trabajadores.

4.1.2 Los Fines del Derecho Colectivo del Trabajo

Hay consenso entre la mayoría de teóricos, que reconocen en el Derecho del Trabajo, en su conjunto, como su finalidad suprema a la persona del trabajador, al que considera como creador de un trabajo útil a la comunidad y como ser que por cumplir con una función social tiene derecho a obtener los elementos que le permitan una existencia digna.

La consecuencia que se desprende de estas ideas consiste en que el Derecho Colectivo del Trabajo conlleva una doble naturaleza: es un fin en si mismo, porque procura satisfacer el impulso del hombre a la unión con sus semejantes, pero es también un medio para la creación y cumplimiento del Derecho Individual del Trabajo y de la seguridad social, los estatutos de nuestro tiempo que se esfuerzan por asegurar al hombre una existencia decorosa en el presente y en el futuro.

4.1.3 Derecho Sindical

“El derecho sindical aparece como un sistema de normas, principios e instituciones destinados a colmar la justicia social en las relaciones colectivas de trabajo”.⁴⁷ Emergente de la lucha proletaria, el derecho colectivo del trabajo constituye la finalidad económica inmediata de las coaliciones proletarias para demandar de las empresas y la sociedad moderna, un derecho del trabajo. De esta suerte, reivindicados de facto la organización profesional y sus opciones sociales de movilización que son la huelga y el contrato colectivo, permitieron al trabajador imponer al Estado un estatuto de clase que le tutelara y promoviera en sus condiciones de trabajo y existencia.

⁴⁷ Azuela, Héctor Santos. Sistema Y Genealogía Del Derecho Sindical. Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. www.juridica.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/106/art/art5.htm.

El derecho sindical suele explicarse como un derecho estatal, que reconoce, no obstante, la autonomía organizativa y funcional del sindicato, lo que permite afirmar que se trata de un ordenamiento nuevo, que además del estatal, conjuga el contenido normativo del régimen estatutario, el de las negociaciones colectivas de trabajo, y aquel que se puede desprender de las costumbres de fábrica. Puede entonces inferirse que la autonomía colectiva entendida como la relación mutua intersindical (de trabajadores y patrones), es susceptible de crear las normas vinculatorias del actuar profesional de todas las personas comprendidas dentro de la eficacia imperativa de las mismas.

Guillermo Cabanellas de Torres, en su obra “Compendio de Derecho Laboral”, define al Derecho Sindical: “como la parte del laboral que comprende el conjunto de normas jurídicas que reconocen la facultad de todo patrono o trabajador para asociarse en defensa de sus intereses profesionales.”⁴⁸

Finalmente, podemos definir al Derecho Sindical como la parte del Derecho Colectivo que regula la facultad de la persona como trabajador a asociarse libremente para la defensa de sus intereses económicos y sociales, los cuales están contenidos en las normas jurídicas de carácter constitucional laboral.

4.2 Generalidades del Derecho de Sindicación

El derecho de sindicación tiene su génesis en las dos instituciones de derecho público: derecho de reunión y de asociación, derechos de rango constitucional reconocidos en el artículo 7 de nuestra Carta Magna que data

⁴⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo, op. cit., Pág. 144

de 1983. El derecho de sindicación es de creación mas reciente y atendiendo a la clasificación moderna del derecho, es una institución de derecho social.

4.2.1 Derecho de Reunión y Derecho de Asociación

A continuación se define cada uno de estos conceptos y las diferencias entre ellos; ya que son distintos y no deben confundirse entre sí, porque cada uno tiene un campo de aplicación muy definido o específico.

Georges Burdeau, citado por Mario de la Cueva, nos ofrece un concepto de derecho de reunión: “La reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para escuchar la exposición de ideas u opiniones o para concertar la defensa de intereses”.⁴⁹

De la Cueva, retoma el anterior concepto y un elemento del concepto dado por Maurice Hauriou, “pensar conjuntamente”, dando como resultado un concepto muy bien elaborado y completo: “La reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses”.⁵⁰

La libertad de reunión forma parte de los derechos conquistados por los hombres en las declaraciones y constituciones de los últimos siglos. Es un derecho político que pertenece a los seres humanos frente al Estado, precisamente porque sirve para pensar conjuntamente, debatir ideas y concertar medios de defensa.

⁴⁹ De la Cueva, Mario, op. cit., pag. 235

⁵⁰ *Ibíd.* Pag. 235

Otro concepto de reunión sería: “un encuentro temporal y voluntario de varias personas en un lugar determinado, conforme a un acuerdo previo y con un fin preestablecido”.⁵¹

El derecho de asociación es paralelo al de reunión y al igual que este es otra de las grandes conquistas de los hombres que aman la libertad, y se halla en franca oposición a la concepción individualista de la sociedad y el hombre y del liberalismo económico de la burguesía.

La definición de asociación es diferente al de reunión, pues la asociación se crea para durar y la reunión es breve; se puede decir que la asociación es una unión permanente de personas constituidas para la realización de un fin distinto al reparto de utilidades. Por su origen y fines es un derecho político al igual que el de reunión; la asociación no persigue fines de lucro, lo que la diferencia de las sociedades mercantiles.

4.2.2 Derecho de Coalición y Derecho de Asociación Sindical

Del derecho general de asociación como acto previo al ejercicio del derecho de sindicación, surge la coalición de los trabajadores.

La coalición es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, que puede desembocar en una huelga o en una unión permanente. Se deduce entonces que la coalición es el soporte de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, es el derecho de base sin el cual no es posible la huelga ni la organización sindical.

⁵¹ Bertrand Galindo, Francisco y otros. Manual de Derecho Constitucional, Tomo II, Segunda Edición, 1996, Centro de Información Jurídica, Ministerio de Justicia, Talleres Gráficos UCA, San Salvador, El Salvador, C. A. pág. 777

La coalición se diferencia de la asociación sindical, en que aquella es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual; una vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición; la última es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales, permanentes y de los futuros. En definitiva, la asociación sindical siempre estará precedida por la coalición.

El derecho de asociación sindical es diferente del derecho general de asociación, ambos son fruto de circunstancias históricas y de fines distintos; no obstante, los dos poseen como cimiento la naturaleza social del hombre.

La naturaleza social del hombre 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 y el logro de una vida decorosa, es decir, tiene un ámbito de actividad humana distintos.; la libertad de asociación es una garantía frente al estado, que impone un no hacer, mientras que el derecho de asociación sindical es un derecho de los miembros de una clase social frente a otra; el derecho general de asociación es uno de los derechos individuales del hombre, en tanto la libertad sindical es un derecho de clase, cuyo objetivo inmediato es equiparar las fuerza de trabajo con el capital y obtener para los trabajadores condiciones dignas en la prestación de los servicios.

La reunión y la coalición son las primeras formas de organización de los trabajadores, que germinan primero para darle nacimiento al sindicalismo que históricamente surge, en el último cuarto del siglo XVIII. Desde ahí se dio inicio a la organización sindical luchando por suprimir las leyes represivas y por lograr la conquista de la libertad sindical.

4.2.3 Concepto de Derecho de Sindicación

La legislación y la doctrina emplean generalmente el término asociación profesional para esta clase de agrupaciones aunque existen otras denominaciones, como “uniones Profesionales” aceptada en la legislación belga; “trade unions” utilizada en Inglaterra y , “sindicatos profesionales” en Francia, pero el término más usado es “sindicato”.- nuestra legislación ha adoptado como sinónimos los términos “asociación profesional” y “sindicatos” al reconocer en el Artículo 47 de la Constitución “el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos.

Debe entenderse por asociación profesional “aquellas agrupaciones de trabajadores o empleados que tienen una misma organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales la mejora de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros”.

Eugenio Pérez Botija lo define como “una asociación de tendencia institucional que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales”

Cabanellas define al sindicato como “Toda unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficio, o profesión u oficios conexos, que se constituyen con carácter permanente y con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales”⁵²

⁵² Cabanellas de Torres, *op. cit.*, Pág. 144

Krotoschin considera que “son uniones de trabajadores o de empleadores de carácter permanente con el objeto principal de influir sobre la regulación de las cuestiones comprendidas en el Derecho Laboral especialmente sobre las condiciones de trabajo, que es el interés principal que tienen trabajadores y patronos.

Nuestro Código de Trabajo en su Artículo 204 inciso 1º, define Sindicato como: “aquella Organización de Trabajadores constituida con la finalidad de defender sus intereses económicos y sociales, sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas.”

El derecho de sindicación es un derecho esencialmente colectivo, porque solo se puede ejercer a través de la sumatoria de los intereses individuales de los trabajadores, característica vinculada al fin esencial de los sindicatos de contratar colectivamente, que exige una pluralidad de trabajadores, representativa de la mayoría

Se insiste en su carácter colectivo, no solo en su esencia, sino también a factores propios de su comportamiento histórico. En pocas palabras, se puede afirmar que su origen comenzó con el nacimiento y desarrollo del capitalismo; que provocó la miseria y explotación de la clase trabajadora

También otro signo que lo caracteriza como colectivo es que su fin principal no es el hombre concebido aisladamente, sino como un grupo social significativo; es decir, que su finalidad es clasista por cuanto intenta proteger a la clase trabajadora, razón por la cual la voluntad individual es secundaria, prevaleciendo siempre la colectiva.

En este orden de ideas, es acertado señalar que es paradójico que en las legislaciones laborales, a manera de ejemplo en la nuestra, se conceda

este derecho a los empleadores; lo anterior bien puede resumirse en una expresión atribuida a Adam Smith, que dice: “cada capitalista es, en sí mismo, una coalición”. Aunque en la práctica los empleadores no hacen uso de esta institución jurídica; este privilegio exclusivamente debe ser de y para los trabajadores, debido a que su conquista es el resultado histórico de numerosos sacrificios, que van desde las amenazas hasta los asesinatos. El derecho de sindicación coloca al trabajador en igualdad de condiciones con el empleador para negociar la prestación de los servicios y que ésta se realice atendiendo a la finalidad de justicia laboral.

La mayoría de las definiciones que se formulan sobre este derecho incluyen a los patronos, los creadores de este trabajo consideramos que en relación a la reflexión anterior, el derecho de sindicación, debería definirse de la siguiente forma: “Es la facultad que tienen los trabajadores de poder organizarse en sindicatos, para la defensa de sus intereses comunes y procurar la mejoría constante de su nivel de vida presente y futuro”.

Este derecho ha sido otorgado a la generalidad de los trabajadores sin ninguna distinción, como bien reza el artículo 2 del Convenio 87 de la OIT, relativo a la Libertad Sindical, así lo han adoptado e interpretado la mayoría de legislaciones nacionales de la comunidad de países miembros de la OIT; sin embargo, nuestra Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia opina lo contrario, en sentencia pronunciada con fecha del dieciséis de octubre de dos mil siete, en los Recursos de Inconstitucionalidad 63-2007/69-2007 resolvió: *“Declarase, de un modo general y obligatorio, que la expresión “sin ninguna distinción” utilizada por el Art. 2 del Convenio de la OIT N° 87 “Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación”, es inconstitucional porque contraviene el artículo 47 inc. 1º de la Constitución, en tanto que esa fórmula del Convenio extiende el*

*derecho a la libertad sindical hacia los empleados públicos, quienes no están comprendidos en la determinación constitucional de los titulares de ese derecho”.*⁵³

No obstante, compartimos la opinión expresada en los argumentos expuestos en el voto disidente de la Magistrada Doctora Victoria Marina Velásquez de Avilés vertidos en la citada resolución, los que consideramos muy válidos: *“A mi juicio, la plenitud de la Constitución en materia de libertad sindical se alcanza integrando el art. 47 inc. 1° Cn. con el art. 8 Cn., que regula lo que se conoce como ‘derecho general de libertad’, el cual, en una canónica y elocuente formulación, dispone: ‘Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni a privarse de lo que ella no prohíbe’.*”⁵⁴

*“Si bien este derecho es tributario de una concepción individualista del Derecho –propia del Estado Liberal decimonónico, en la actualidad podemos darle una lectura revitalizada, más acorde con el Estado Constitucional de Derecho en el que vivimos –o deseamos vivir–, en el cual, el poder político es completamente instrumental respecto de los seres humanos”.*⁵⁵

4.2.4 Contenido del Derecho de Sindicación

Debe notarse igualmente que la libertad sindical tiene contenidos individuales y contenidos colectivos. Así se expresa que si se mira desde el punto de vista de sus titulares, el trabajador o la organización, se hablará de Libertad Sindical Individual y de Libertad Sindical Colectiva, distinguiendo en el punto inicial de la consideración al derecho individual del trabajador del derecho colectivo del grupo u organización.

⁵³ Corte Suprema de Justicia. Sentencia de Inconstitucionalidad numero 63-2007 / 69-2007

⁵⁴ *Ibíd.*

⁵⁵ *Ibíd.*

La Libertad Sindical comprende, en su esfera individual, el derecho a:

- a) Organizarse en la forma que estimaren conveniente a sus intereses.
- b) Afiliarse a sindicatos y demás organizaciones de representación colectiva.
- c) No afiliarse o separarse del sindicato, u otra organización de representación colectiva, cuando así lo estimaren y sin que ello le ocasione perjuicios de cualquier naturaleza.
- d) Elegir y ser elegidos como representantes sindicales y ejercer las actividades sindicales.

En la esfera colectiva, el derecho de las organizaciones sindicales y demás instancias colectivas son:

- a) Constituir federaciones sindicales, incluso a nivel internacional.
- b) Afiliarse a federaciones o confederaciones sindicales, incluso a nivel internacional, sin autorización previa, y a separarse de las mismas si lo consideran conveniente.
- c) Dictar sus propios estatutos. Organizar su administración interna y formular su programa de acción.
- d) Elegir sus representantes.
- e) No ser suspendidas ni disueltas por las autoridades administrativas; y
- f) Ejercer la actividad sindical que comprenderá, en particular, el derecho a la negociación colectiva, el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo y la participación en el diálogo social y en la gestión de la empresa para las organizaciones de trabajadores, además, el ejercicio de la huelga y la

participación en la gestión de la empresa, dentro de las condiciones pautadas por la ley.

4.2.5 Formas de Sindicación

De acuerdo al derecho hay dos formas de ejercer el derecho de sindicación: El primero es una forma libre, en el cual no hay reglamentos por parte del Estado para ejercer este derecho y los trabajadores asumen la forma más apropiada que les parezca. A dicha forma Mario de La Cueva⁵⁶ en su obra “El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo” la llamó “libertad sindical pura”; la segunda forma es la limitada, acá el Estado impone, especificando la manera en que cada clase trabajadora va ejercer este derecho.

Sobre esta forma limitada de sindicalización hay diversidad de opiniones, nos limitaremos a exponerlas en forma general sin profundizar. El Código de Trabajo salvadoreño en sus artículos 208 las enumera y el artículo 209 define los sindicatos que acoge la legislación salvadoreña, siendo estos los siguientes:

4.2.5.1 Sindicato de Gremio:

“Es el formado por trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad”. Este tiene una importancia histórica en la época media y moderna ya que en los talleres se desarrollaba un mismo oficio y por ende iguales problemas. Pero actualmente este tipo de sindicatos ha perdido terreno, ya que la explotación es general y al fraccionarlos así debilita su unidad.

⁵⁶ De la Cueva, Mario, *op. cit.*, Pág. 325

4.2.5.2 Sindicato de Empresa:

“Es el formado por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución oficial autónoma”. Este no solo persigue la mejoría de una sola profesión sino que de todos los que laboran en la empresa.

4.2.5.3 Sindicato de Industria:

“Es el formado por trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables”. Con esto se rompe la muralla de que los trabajadores tienen que ser de una misma empresa y establece la unidad de trabajadores de varias empresas, con el requisito de que éstas se dediquen a la misma actividad.

4.2.5.4 Sindicato de Empresas Varias:

“Es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco y que éstos no pudieran formar parte de un sindicato de gremio o de industria”. Debido a que en El Salvador hay muchas microempresas donde el número de trabajadores es mínimo la ley trata de protegerlos mediante esta opción sindical.

4.2.5.5 Sindicatos de Trabajadores Independientes:

“Es el constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional”. Esta es una protección para aquellos trabajadores que su tipo de salario no tiene estabilidad, podemos hablar en este plano de trabajadores sometidos al

sub- empleo. Es de recalcar que el Código de Trabajo salvadoreño prohíbe los sindicatos mixtos, sabio pensamiento legislativo, pues un sindicato no puede tener dos intereses antagónicos como el Capital – Proletariado:

4.3 Los Empleados Públicos

4.3.1 Generalidades

Para entrar al estudio de los empleados públicos, se nos hace necesario definir los siguientes términos que corresponden al Derecho Administrativo: Administración Pública, servicio público, y agentes o servidores públicos.

4.3.2 La Administración Pública

Manuel Ossorio, la define como: “La actividad administrativa de los órganos del Estado en todas sus escalas o jerarquías”.

Pedro Muñoz Amato, la define como: “La fase del gobierno que consta de la creación cooperativa de personas mediante la planificación, organización, educación, y dirección de su conducta, para la realización de los fines del sistema político”.

Para Miguel Marienhoff “es la actividad permanente, concreta y practica del Estado que tiende a la satisfacción inmediata de las necesidades del grupo social y de los individuos que la integran”.⁵⁷

⁵⁷ Miguel Marienhoff. Tratado de Derecho Administrativo. Buenos aires, Argentina, 1960, Tomo I. Pág. 60.

4.3.3 Servicios Públicos

La doctrina divide los servicios públicos en propios e impropios o virtuales, entendiendo por servicio público propio aquel que presta el Estado directamente o por concesionario y por servicio público impropio aquel que también satisface necesidades colectivas, pero que no lo presta ni concede el Estado, solo lo reglamenta.

Manuel María Diez, después de excluir los servicios públicos impropios o virtuales, define el servicio público como “la prestación que efectúa la administración en forma directa o indirecta para satisfacer una necesidad de interés general”.⁵⁸

Esta definición es la que parece mejor elaborada si se toma en cuenta la crisis en que ha caído la noción tradicional del servicio público.

4.4 Clasificación de Empleados Públicos

4.4.1 Servidores Públicos

Agentes o servidores públicos son todas aquellas personas físicas, naturales, que de manera especial o general son reclutadas, ya sea por elección, nombramiento o cualquier otro método, para realizar concretamente la actividad total del Estado, quien por ser una persona jurídica, o moral, necesita indefectiblemente el concurso, la intervención de aquellas personas físicas para la realización de sus fines y atribuciones.

La doctrina administrativa siempre ha tratado de distinguir entre agente “funcionario” y agente “empleado”. Para fundamentar esa diferencia

⁵⁸ Manuel María Diez, Derecho Administrativo. Segunda Edición, Editorial Plus Ultra, 1980, Buenos Aires, Argentina. Pág. 191.

se ha basado históricamente en distintos criterios, siendo el más moderno de éstos el de la representación.

Desde este punto de vista puede decirse que “funcionario público” es el que representa inmediata y directamente al Estado en el ejercicio de la función pública, representación que le deriva también de una manera directa e inmediata de la ley.

Por el contrario, “empleado público” es el que representa al Estado indirectamente y conforme a la ley, en el ejercicio de la función pública, ejecutando, colaborando, obedeciendo o recibiendo delegación en virtud de las decisiones tomadas por el funcionario”

Esta distinción es importante para el propósito del presente estudio, por cuanto el objeto de la investigación lo constituyen los “empleados públicos” y el derecho de sindicación, aunque en ocasiones se utilizan los términos genéricos de servidores, trabajadores o agentes públicos.

En nuestro país, la Ley de Ética Gubernamental, de reciente creación, define los siguientes términos:

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

Funcionario Público: Persona natural que presta servicios, retribuidos o ad-honorem, permanentes o temporales en la administración del Estado, de los municipios y de las entidades oficiales autónomas sin

excepción, por elección o por nombramiento, con facultad para tomar decisiones dentro de las atribuciones de su cargo.

Empleado Público: Persona natural que presta servicios, retribuidos o ad-honorem, permanentes o temporales en la administración pública y que actúan por orden o delegación del funcionario o superior jerárquico, dentro de las facultades establecidas en su cargo.

CAPITULO V

5 PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN PROVENIENTE DEL TRABAJO DE CAMPO

5.1 Presentación de Resultados Cuestionario Numero 1

CUESTIONARIO N°	OCUPACION								SEXO		EDAD				
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	1	2	3	4	5
01					x					x			x		
02					x				x					x	
03								x	x						x
04								x	x				x		
05								x	x			x			
06			x						x						x
07					x				x					x	
08			x							x					x
09					x				x	x					
10								x	x				x		
11					x				x			x			
12					x					x				x	
13								x		x	x				
14								x		x	x				
15								x		x	x				
16								x		x		x			
17								x		x	x				
18								x		x					x
19					x				x				x		
20					x					x	x				
21					x				x				x		
22					x					x			x		
23								x		x			x		
24					x				x						x
25					x					x	-	-	-	-	-
26					x				x						x
27								x		x			x		
28					x				x				x		
29								x	x				x		
30					x					x	x				
31						x				x	x				
32					x				x					x	
33					x					x			x		
34					x				x					x	
35						x			x					x	
36						x			x						x
37		x								x					x
38								x	x				x		
39					x				x				x		
40								x		x			x		
SUBTOTALES	1	2	0	6	13	3	8	7	24	16	11	15	8	4	2
	2.5	5	0	15	32.5	7.5	20	17.5	60	40	27.5	37.5	20	10	5

OCUPACION	COD
MAGISTRADO	1
JUEZ	2
DIPUTADO	3
PROCURADOR	4
ABOGADO	5
DOCENTE	6
ESTUDIANTE	7
OTROS	8

SEXO	COD
MASCULINO	1
FEMENINO	2

EDAD	COD
20 – 30	1
31 – 40	2
41 – 50	3
51 – 60	4
61 – más	5

El Cuestionario numero 1 está dirigido a la comunidad jurídica, la muestra de la población objeto de estudio está compuesta en su totalidad por 40 personas, 24 personas son del sexo masculino (60%), y 16 personas del sexo femenino (40%).

En lo referente al cargo u ocupación de las personas encuestadas la muestra se compone de la siguiente manera: 1 Magistrado de Cámara (2.5%), 2 Jueces de lo Laboral (5%), 0 Diputados (0%), 6 Procuradores (15%), 13 Abogados (32.5%), 3 Docentes (7.5%), 8 Estudiantes (20%), 7 Otros Cargos (17.5%).

Las edades de la población se ordenaron en 5 categorías o grupos, los que se componen de la siguiente manera: a) Las personas de 20 a 30 años de edad son 11 (27.5%), b) Personas de 31 a 40 años de edad son 15 (37.5%), c) Personas de 41 a 50 años son 8 (20%), d) Personas de 51 a 60 años de edad son 4 (10%), e) Personas de 61 a más años de edad son 2 (5%).

CUESTIONARIO NUMERO 1

PREGUNTA NUMERO 1: ¿SABE USTED QUE SON LOS SINDICATOS?

OCUPACIÓN	SABE				DA DEFINICIÓN			
	SI	%	NO	%	SI	%	NO	%
MAGISTRADO	1	2.5	0	0	0	0	1	2.5
JUEZ	2	5	0	0	2	5	0	0
DIPUTADO	0	0	0	0	0	0	0	0
PROCURADOR	5	12.5	1	2.5	4	10	2	5
ABOGADO	13	32.5	0	0	8	20	5	12.5
DOCENTE	3	7.5	0	0	2	5	1	2.5
ESTUDIANTE	8	20	0	0	7	17.5	1	2.5
OTROS	7	17.5	0	0	6	15	1	2.5
SUBTOTALES	39	97.5	1	2.5	29	72.5	11	27.5

Del total de personas de la comunidad jurídica que contestaron al cuestionario, 39 respondieron que si saben que son los sindicatos (97.5%); y 1 manifestó no saber que son los sindicatos (2.5%).

Como se observa casi la totalidad de los encuestados tiene conocimiento teórico de los sindicatos, y principalmente de sus fines, como lo es la lucha por sus intereses profesionales y la mejora de sus condiciones de vida presentes y futuras.

PREGUNTA NUMERO 2: ¿SABE USTED QUE SON LAS ASOCIACIONES?

OCUPACIÓN	SI SABE		NO SABE		DA DEFINICIÓN			
	F	%	F	%	SI	%	NO	%
MAGISTRADO	1	2.5	0	0	0	0	1	2.5
JUEZ	2	5	0	0	2	5	0	0
DIPUTADO	0	0	0	0	0	0	0	0
PROCURADOR	6	15	0	0	5	12.5	1	2.5
ABOGADO	13	32.5	0	0	6	15	7	17.5
DOCENTE	3	7.5	0	0	2	5	1	2.5
ESTUDIANTE	8	20	0	0	6	15	2	5
OTROS	7	17.5	0	0	6	15	1	2.5
SUBTOTALES	40	100	0	0	27	67.5	13	32.5

Esta pregunta está dirigida a determinar si los profesionales del Derecho saben qué es una asociación, en este caso los 40 entrevistados han manifestado saber qué es una asociación, es decir el 100%.

Sin embargo unos encuestados tienen más claro que otros las diferencias entre esta institución y el sindicato. La asociación es una unión permanente de personas constituidas para la consecución de fines comunes de diversa índole, en nuestro país, ante la negativa del Estado de reconocer los sindicatos de empleados públicos, éstos han adoptado la figura de la Asociación, que en realidad funcionan como sindicatos de hecho. El derecho de asociación por su origen y fines es un derecho político al igual que el de reunión; la asociación no persigue fines de lucro, lo que la diferencia de las sociedades mercantiles.

PREGUNTA NUMERO 3: ¿SABE QUIENES PUEDEN EJERCER EL DERECHO DE SINDICACION Y LA BASE LEGAL QUE LO SUSTENTA?

OCUPACION	SI SABE		NO SABE		CITA BASE LEGAL				PRIVADOS AUTONOMAS		PUBLICOS Y PRIVADOS	
	f	%	F	%	SI	%	NO	%	F	%	F	%
MAGISTRADO	1	2.5	0	0	0	0	1	2.56	0	0	0	0
JUEZ	2	5	0	0	2	5.13	0	0	2	5	0	0
DIPUTADO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PROCURADOR	5	12.5	1	2.5	4	10.26	2	5.13	5	12.5	0	0
ABOGADO	13	32.5	0	0	9	23.08	4	10.26	8	20	5	12.5
DOCENTE	3	7.5	0	0	2	5.13	1	2.56	2	5	1	2.5
ESTUDIANTE	8	20	0	0	4	10.26	3	7.69	8	20	0	0
OTROS	7	17.5	0	0	5	12.82	2	5.13	5	12.5	1	2.5
SUBTOTALES	39	97.5	1	2.5	26	66.68	13	33.33	30	75	7	17.5

Se preguntó a los encuestados si saben a quiénes concede la ley el derecho de sindicación y si conocen la base legal que lo sustenta; a lo que respondieron de la siguiente manera: 39 personas contestaron que si saben a quienes la ley reconoce el derecho de sindicación (97.5%); por el contrario solo 1 persona dijo no saber a quienes la ley reconoce este derecho (2.5%).

Del grupo de personas que dice saber a quienes la ley reconoce este derecho 30 (75%) dicen que corresponde únicamente a los trabajadores del sector privado e Instituciones Oficiales Autónomas, por el contrario 7 personas consideran que este derecho corresponde a los trabajadores del sector público y privado; 2 personas dijeron saber a quienes reconoce la ley este derecho, sin embargo, no hicieron mención de ellos.

Es importante señalar que de las personas que respondieron afirmativamente, solo 26 personas citaron como base legal la Constitución de la República o el Código de Trabajo (66.67%); y los otros 13, que respondieron de la misma manera no citaron ninguna base legal, ya sea porque no lo recuerdan o no lo saben con exactitud.

PREGUNTA NUMERO 4: ¿CONOCE LOS TRATADOS DE DERECHOS HUMANOS RATIFICADOS POR EL SALVADOR QUE RECONOCEN EL DERECHO DE SINDICACION DE TODA PERSONA? MENCIÓNÉLOS.

OCUPACIÓN	CONOCE				CITA CONVENIOS			
	SI	%	NO	%	SI	%	NO	%
MAGISTRADO	1	2.5	0	0	0	0	1	2.5
JUEZ	2	5	0	0	2	5	0	0
DIPUTADO	0	0	0	0	0	0	0	0
PROCURADOR	6	15	0	0	6	15	0	0
ABOGADO	10	25	3	7.5	9	22.5	4	10
DOCENTE	2	5	1	2.5	2	5	1	2.5
ESTUDIANTE	6	15	2	5	5	12.5	3	7.5
OTROS	6	15	1	2.5	6	15	1	2.5
SUBTOTALES	33	82.5	7	17.5	30	75	10	25

Se preguntó a las personas miembros de la Comunidad Jurídica si conocen los tratados o Convenios Internacionales de Derechos Humanos que reconocen el derecho de sindicación, he aquí lo que respondieron: 33 personas respondieron que si conocen los citados Convenios (82.5%); 7 respondieron que no conocen cuáles son esos Convenios (17.5%).

Como se puede apreciar, la mayoría de la comunidad jurídica, el 82.5%, tiene conocimiento de los Convenios que reconocen el derecho de sindicación de los trabajadores y empleados públicos.

PREGUNTA NUMERO 5: ¿CONSIDERA USTED QUE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS PUEDEN CONSTITUIR SINDICATOS AMPARADOS EN ESTOS CONVENIOS?

OCUPACIÓN	CONSIDERA			
	SI	%	NO	%
MAGISTRADO	1	2.5	0	0
JUEZ	1	2.5	1	2.5
DIPUTADO	0	0	0	0
PROCURADOR	3	7.5	3	7.5
ABOGADO	10	25	3	7.5
DOCENTE	1	2.5	2	5
ESTUDIANTE	5	12.5	3	7.5
OTROS	4	10	3	7.5
SUBTOTALES	25	62.5	15	37.5

Se preguntó a los encuestados si consideraban que los empleados públicos pueden constituir sindicatos amparados en los Convenios citados por ellos, los resultados fueron los siguientes: 25 personas contestaron que los empleados públicos si pueden constituir sindicatos amparados en esos Convenios (62.5%); los otros 15 consideran que los empleados públicos no pueden constituir sindicatos amparados en esos Convenios (37.5%).

El grupo de personas que respondieron afirmativamente (62.5%), se constituye principalmente por abogados, estudiantes, y otros cargos;

curiosamente los que respondieron de forma negativa son magistrados y jueces, estudiantes y docentes.

Más de la mitad de los encuestados se encuentran a favor de que los empleados públicos puedan ejercer el derecho de sindicación, pero con ciertas restricciones como excluir a los miembros de la PNC y de la Fuerza Armada, no interrumpir la prestación de servicios públicos esenciales por medio de la huelga o el paro de labores.

PREGUNTA NUMERO 6: ¿CONOCE LOS CONVENIOS DE LA OIT QUE PROTEGEN EL DERECHO DE SINDICACION Y CONTRATACIÓN COLECTIVA DE TODA PERSONA SIN DISTINCIÓN?

OCUPACIÓN	CONOCE			
	SI	%	NO	%
MAGISTRADO	1	2.5	0	0
JUEZ	2	5	0	0
DIPUTADO	0	0	0	0
PROCURADOR	4	10	2	5
ABOGADO	12	30	1	2.5
DOCENTE	2	5	1	2.5
ESTUDIANTE	5	12.5	3	7.5
OTROS	6	15	1	2.5
SUBTOTALES	32	80	8	20

Se preguntó a los encuestados si conocen los Convenios de la OIT que protegen el derecho de sindicación y contratación colectiva de toda persona sin distinción, 32 personas (80%), respondieron que si conocen esos convenios; el grupo restante de 8 personas (20%), manifestaron no conocer cuáles eran esos convenios.

Es muy notable el grupo de personas que afirmaron conocer o haber oído de los Convenios en mención, sin embargo, muchos afirmaron no conocer muy a profundidad el contenido de ellos, sino solo lo que se ha o difundido a través de los medios de comunicación.

PREGUNTA NUMERO 7: ¿QUE OPINA SOBRE LA APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGENCIA DE ESTOS CONVENIOS EN EL SALVADOR COMO LEYES DE LA REPUBLICA?

OCUPACIÓN	OPINA			
	SI ES FAVORABLE	%	NO ES FAVORABLE	%
MAGISTRADO	1	2.5	0	0
JUEZ	1	2.5	1	2.5
DIPUTADO	0	0	0	0
PROCURADOR	5	12.5	1	2.5
ABOGADO	10	25	3	7.5
DOCENTE	3	7.5	0	0
ESTUDIANTE	5	12.5	3	7.5
OTROS	6	15	1	2.5
SUBTOTALES	31	77.5	9	22.5

El objeto de esta pregunta es conocer la opinión de la Comunidad Jurídica concerniente a que si considera que la aprobación y entrada en vigencia de los Convenios de la OIT como Leyes de la República es favorable o no es favorable para nuestro país, los resultados fueron los siguientes:

Quienes consideran que la aprobación y entrada en vigencia de los Convenios de la OIT es favorable para nuestro país son 31 personas (77.5%); y quienes consideran que no es favorable para nuestro país son 9

personas (22.5%). Las personas cuyas respuestas fueron favorables, lo constituyen principalmente quienes se desempeñan como Abogados (10), Procuradores (5), Estudiantes (5), Jueces (1) y Magistrados (1), otros cargos (6); y por docentes (3). Las personas que respondieron que no era favorable lo constituyen aquellos que se desempeñan como abogados (3), estudiantes (3), juez (1), docentes (1) y otros cargos (1).

PREGUNTA NUMERO 8: ¿CUAL ES SU OPINIÓN SOBRE LA DECLARATORIA DE INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 2 DEL CONVENIO 87 DE LA OIT EN RELACIÓN AL DERECHO DE SINDICACION DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS?

OCUPACIÓN	OPINA					
	ES ACERTADO	%	NO ES ACERTADO	%	NS/NR	%
MAGISTRADO	1	2.5	0	0	0	0
JUEZ	1	2.5	1	2.5	0	0
DIPUTADO	0	0	0	0	0	0
PROCURADOR	1	2.5	3	7.5	2	5
ABOGADO	5	12.5	8	20	0	0
DOCENTE	0	0	2	5	1	2.5
ESTUDIANTE	1	2.5	3	7.5	4	10
OTROS	3	7.5	3	7.5	1	2.5
SUBTOTALES	12	30	20	50	8	20

Se preguntó a los encuestados su opinión sobre la resolución de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia que declara inconstitucional el Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT, los resultados fueron los siguientes:

Quienes consideran que dicha resolución es acertada fueron 12 personas (30%); quienes consideran que la resolución en comento no es acertada fueron 20 personas (50%); fue bastante considerable el número de quienes no saben o no contestaron a esta interrogante, 8 personas (20%).

Las personas que opinan que esa resolución es acertada desempeñan el cargo de Magistrado (1), Juez (1), Abogado (5), Estudiante (1), y Otros Cargos (3). Opinan en este sentido ya que consideran que el Convenio 87 viola la Constitución de la República, debido a que ésta, en su artículo 47 no reconoce el derecho de sindicación a los empleados públicos; otra razón por la que dijeron estar de acuerdo, es que así se evitaría la interrupción de los servicios básicos a través de la huelga de los empleados de este sector.

Las personas que respondieron que esta fue una decisión no acertada de parte de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, ostentan el cargo de Juez (1), Procurador (3), Abogado (8), Docente (2), Estudiante (3) y Otros Cargos (3); tienen la percepción que se hizo una interpretación errónea del artículo 47, el cual debió interpretarse de forma extensiva en conjunto a los demás principios de nuestra Carta Magna y de los tratados internacionales; perciben también los encuestados que esta resolución obedece o está influenciada por intereses políticos, además consideran que es un retroceso para la democracia en nuestro país y para el estado constitucional de Derecho.

PREGUNTA NUMERO 9: ¿CONSIDERA QUE LA REFORMA A LOS ARTÍCULOS 47 Y 48 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA SOLUCIONARÍAN LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 2 DEL CONVENIO 87 DE LA OIT?

OCUPACIÓN	CONSIDERA					
	SI SOLUCIONA	%	NO SOLUCIONA	%	NS/NR	%
MAGISTRADO	1	2.5	0	0	0	0
JUEZ	2	5	0	0	0	0
DIPUTADO	0	0	0	0	0	0
PROCURADOR	4	10	1	2.5	1	2.5
ABOGADO	5	12.5	8	20	0	0
DOCENTE	2	5	0	0	1	2.5
ESTUDIANTE	3	7.5	3	7.5	2	5
OTROS	3	7.5	3	7.5	1	2.5
SUBTOTALES	20	50	15	37.5	5	12.5

Preguntamos a los encuestados, si consideran que la reforma de los artículos 47 y 48 solucionarían el problema de inconstitucionalidad del artículo 2 del convenio 87, respondieron lo siguiente:

Quienes respondieron que la reforma de estos artículos solucionaba la inconstitucionalidad fueron 20 personas (50%), ven en ella el único camino a seguir para resolver esta situación.

Las personas que respondieron que la reforma no solucionaba este problema de inconstitucionalidad fueron 15 (37.5%); en primer lugar argumentan que la reforma es innecesaria debido a que el artículo 47 Cn, no prohíbe expresamente el derecho de sindicación a este sector de

trabajadores, que al no mencionarlos no se puede concluir que les niegue ese derecho, toda prohibición debe ser explícita. Otro argumento expuesto es que las actuales propuestas de reforma del artículo 47 y 48, excluyen a gran número de empleados públicos, lo que generaría una verdadera incompatibilidad o conflicto entre la Constitución de la República y el Convenio 87.

También hubo un considerable número de personas que se abstuvieron de opinar o dijeron no estar informados sobre el tema, fueron 8 en total (12.5%).

PREGUNTA NUMERO 10: ¿CONSIDERA QUE LA DISPERSIÓN DE LEYES AFECTA EL DERECHO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS A CONFORMAR SINDICATOS?

OCUPACIÓN	CONSIDERA					
	SI AFECTA	%	NO AFECTA	%	NS/NR	%
MAGISTRADO	1	2.5	0	0	0	0
JUEZ	1	2.5	0	0	1	2.5
DIPUTADO	0	0	0	0	0	0
PROCURADOR	5	12.5	1	2.5	0	0
ABOGADO	9	22.5	4	10	0	0
DOCENTE	2	5	1	2.5	0	0
ESTUDIANTE	6	15	2	5	0	0
OTROS	4	10	1	2.5	2	5
SUBTOTALES	28	70	9	22.5	3	7.5

Se preguntó también a los entrevistados si consideran que la dispersión de leyes afecta el derecho de sindicación de los empleados públicos, las respuestas fueron las siguientes: Las personas que consideran

que sí afecta, fueron 28 (70%); los que consideran que este fenómeno no afecta, fueron 9 personas (22.5%); Hubo 3 personas (7.5%), quienes no opinaron al respecto o dijeron no saber sobre el tema.

Entre quienes dijeron que la dispersión de leyes afecta el derecho en mención, ven como las principales consecuencias, la confusión sobre qué ley le ampara en sus derechos, al mismo tiempo abogan por el establecimiento de un procedimiento común a todos los regímenes aplicables a los empleados públicos a través de la adopción de un solo cuerpo de ley o Código.

Hubo también un pequeño grupo (4 personas) quienes opinaron que tal dispersión no afecta porque a los empleados públicos la ley no les reconoce el derecho de sindicación.

PREGUNTA NUMERO 11: ¿CONOCE LAS REFORMAS A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL? ¿QUE OPINIÓN LE MERECEEN?

OCUPACIÓN	CONOCE REFORMAS					
	SI	%	NO	%	NS/NR	%
MAGISTRADO	1	2.5	0	0	0	0
JUEZ	1	2.5	1	2.5	0	0
DIPUTADO	0	0	0	0	0	0
PROCURADOR	3	7.5	2	5	1	2.5
ABOGADO	8	20	5	12.5	0	0
DOCENTE	1	2.5	2	5	0	0
ESTUDIANTE	1	2.5	7	17.5	0	0
OTROS	3	7.5	4	10	0	0
SUBTOTALES	18	45	21	52.5	1	2.5

Esta pregunta tiene como finalidad saber si la comunidad jurídica está informada sobre las reformas hechas a propósito de la ratificación de los Convenios de la OIT, los resultados fueron los siguientes:

El número de personas que dijo conocer tales reformas asciende a 18 (45%), quienes manifestaron no conocer dichas reformas fueron 21 personas (52.5%), por el contrario únicamente 2 personas (5%) se abstuvieron de opinar.

Como puede observarse menos de la mitad de las personas encuestadas conoce las reformas hechas a la Ley del Servicio Civil, y quienes las conocen tienen la percepción que estas reformas se hicieron de formas apresurada y de manera inconsulta sin escuchar la opinión de los sectores afectados. Así también, consideran que las reformas tal y como fueron aprobadas niegan el derecho de sindicación a gran número de

empleados públicos, el artículo 73 de la LSC establece los empleados que quedan excluidos de este derecho, situación que va en contra de los principios rectores de la OIT.

Los profesionales del derecho sugieren que se replanteen dichas reformas de manera que no riña con los Convenios de la OIT, debido a que en la práctica, estas reformas hacen casi imposible la aplicación de estos Convenios, o en el mejor de los casos sugieren que se elabore un nuevo cuerpo de ley que regule todos los regímenes aplicables a este sector, y que armonice con los Convenio de la OIT.

PREGUNTA NUMERO 12: ¿CONSIDERA USTED QUE LAS REFORMAS A DICHA LEY SON SUFICIENTES PARA QUE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS GOCEN DEL DERECHO DE SINDICACION?

OCUPACIÓN	OPINA					
	SI SON SUFICIENTES	%	NO SON SUFICIENTES	%	NS/NR	%
MAGISTRADO	1	2.5	0	0	0	0
JUEZ	1	2.5	1	2.5	0	0
DIPUTADO	0	0	0	0	0	0
PROCURADOR	0	0	4	10	2	5
ABOGADO	0	0	11	27.5	2	5
DOCENTE	0	0	3	7.5	0	0
ESTUDIANTE	0	0	7	17.5	1	2.5
OTROS	0	0	3	7.5	4	10
SUBTOTALES	2	5	29	72.5	9	22.5

Esta pregunta está estrechamente vinculada a la anterior, la mayoría de las personas, específicamente 29 (72.5%), coinciden en que las reformas

hechas a la Ley del Servicio Civil, no son suficientes para que los empleados públicos puedan ejercer el Derecho de Sindicación. Las opiniones van en el mismo sentido de la pregunta anterior de modo que esas reformas hacen prácticamente inaplicables los Convenios de la OIT de reciente ratificación, por esa razón es que consideran que esas reformas no son suficientes, por lo que se necesita verdadera voluntad de parte del Estado Salvadoreño de reconocer ese derecho ejecutando todas las acciones pertinentes para la aplicación de estos Convenios.

PREGUNTA NUMERO 13: ¿QUÉ MEDIDA PROPONE PARA COADYUVAR LA CONFORMACIÓN DE SINDICATOS DE EMPLEADOS PÚBLICOS?

OCUPACIÓN	MEDIDAS							
	REF. CONSTNAL Y DE LEYES	%	CAP. Y DIFUSIÓN EN DCHOS LABORALES	%	OTRAS	%	NINGUNA	%
MAGISTRADO	1	2.5	0	0	0	0	0	0
JUEZ	1	2.5	0	0	1	2.5	0	0
DIPUTADO	0	0	0	0	0	0	0	0
PROCURADOR	2	5	0	0	3	7.5	1	2.5
ABOGADO	5	12.5	3	7.5	4	10	1	2.5
DOCENTE	2	5	1	2.5	0	0	0	0
ESTUDIANTE	3	7.5	1	2.5	2	5	2	5
OTROS	0	0	1	2.5	4	10	2	5
SUBTOTALES	14	35	6	15	14	35	6	15

Se pidió a los encuestados que opinaran sobre qué medidas proponen para coadyuvar a la conformación de sindicatos en el sector público, sus propuestas fueron hacer las reformas constitucionales y de las leyes aplicables a los empleados públicos, 14 personas (35%), pero deben ser producto del consenso y la participación de todos los sectores involucrados

en el tema, existe la percepción entre los participantes que son necesarias más reformas o aprobación de nuevas leyes para que se puedan aplicar los Convenios OIT sin mayor obstáculo. También, se hizo la propuesta que debería haber Capacitaciones, Conferencias, Foros u otros medios para instruir a los empleados públicos sobre los derechos laborales de los que son sujeto, 6 personas (15%), para que exijan su reconocimiento y cumplimiento de parte del Estado.

Así mismo, se hicieron otras propuestas que aparecen clasificadas como OTRAS, 14 personas (35%), que por su diversidad no se pudo clasificar de otra forma, entre esas medidas se propone, con relación a la Sentencia de la Sala de lo Constitucional de la CSJ, acudir al sistema de protección internacional de los Derechos Humanos y a la OIT, para que exhorten al Estado Salvadoreño a que cumpla con las obligaciones adquiridas con la suscripción y ratificación de los Convenios de la OIT y de los demás Instrumentos de Derechos Humanos donde se reconoce el Derecho de Sindicación de toda persona sin distinción de cualquier índole. Otra medida que se propone es mayor libertad de expresión para los empleados públicos y apertura de parte del gobierno para discutir este tema, sin que haya represalias contra el sector trabajador.

PREGUNTA NUMERO 14: ¿CREE NECESARIO LA REFORMA DE LEYES PARA ARMONIZARLAS CON LOS CONVENIOS DE LA OIT SOBRE LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACION Y CONTRATACIÓN COLECTIVA?

OCUPACIÓN	REFORMA DE LEYES					
	SI ES NECESARIO	%	NO ES NECESARIO	%	NS/NR	%
MAGISTRADO	1	2.5	0	0	0	0
JUEZ	1	2.5	1	2.5	0	0
DIPUTADO	0	0	0	0	0	0
PROCURADOR	5	12.5	0	0	1	2.5
ABOGADO	9	22.5	3	7.5	1	2.5
DOCENTE	3	7.5	0	0	0	0
ESTUDIANTE	5	12.5	2	5	1	2.5
OTROS	1	2.5	5	12.5	1	2.5
SUBTOTALES	25	62.5	11	27.5	4	10

Un punto donde coincide la mayoría de entrevistados, 25 personas (62.5%) y como lo hemos observado en preguntas anteriores existe la apreciación que es necesaria la reforma de otras leyes y en el caso de las ya reformadas consideran que su reforma actual no es la más adecuada, porque excluye a muchos trabajadores públicos, lo que dificulta o hace casi imposible la aplicación de los Convenios OIT.

Las personas que consideran que no es necesario reformar las leyes, 11 personas (27.5%), son de la opinión de que las reformas ya se hicieron, también consideran que únicamente hay que esperar que la próxima Legislatura que asumirá en 2009, ratifique los acuerdos de reforma de la

Constitución de la República, por lo que no se hace necesario reformar más leyes; otros opinan que no deben reformarse las leyes porque los empleados públicos no tienen derecho a sindicarse.

Finalmente, un reducido número de personas, 4 (10%), se mostraron indiferentes o dijeron no conocer mucho sobre el tema.

PREGUNTA NUMERO 15: ¿QUÉ OPINA SOBRE EL PAPEL QUE HA DESEMPEÑADO LA PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL TEMA DEL DERECHO DE SINDICACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS?

OCUPACIÓN	OPINA					
	ADECUADO	%	INADECUADO	%	NS/NR	%
MAGISTRADO	0	0	0	0	1	2.5
JUEZ	0	0	1	2.5	1	2.5
DIPUTADO	0	0	0	0	0	0
PROCURADOR	0	0	3	7.5	3	7.5
ABOGADO	6	15	4	10	3	7.5
DOCENTE	0	0	1	2.5	2	5
ESTUDIANTE	0	0	8	20	0	0
OTROS	1	2.5	2	5	4	10
SUBTOTALES	7	17.5	19	47.5	14	35

Finalmente preguntamos a los participantes qué opinaban sobre el papel que ha desempeñado la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos en relación al tema del Derecho de Sindicación de los empleados públicos. A lo que únicamente 7 personas (17.5%) respondieron que el papel desempeñado por la Procuraduría fue adecuado al emitir resoluciones y pronunciamientos a favor de la sindicación, lastimosamente sus resoluciones

no son vinculantes, es decir, no obligan a los Principales Órganos del Estado a adoptar sus recomendaciones.

Quienes consideran que el papel de la Procuraduría de Derechos Humanos ha sido inadecuado, 19 personas (47.5%), opinan que la Procuraduría ha tenido un papel muy pasivo en relación a este tema, ha dictado pronunciamientos y resoluciones pero han sido muy débiles, esto sumado a que sus resoluciones, como ya dijimos, carecen de carácter obligatorio. Opinan también, que ha sido pasiva al no hacer gestiones a nivel internacional para solicitar la intervención de los Organismo como la OIT, Comisión Interamericana de Derechos Humanos y otros relacionados al tema de Derechos Humanos.

Un buen número de personas no quiso opinar respecto de esta interrogante, 14 personas (35%), o por otra parte, dijo no saber qué papel ha desempeñado la Procuraduría en este tema, por lo tanto no opina.

5.2 Presentación de Resultados Cuestionario Numero 2

EDAD Y SEXO DE LAS PERSONAS A QUIENES SE LES SUMINISTRO EL CUESTIONARIO

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De 21 a 30	1	4.35
De 31 a 40	4	17.39
De 41 a 50	11	47.83
De 51 a 60	6	26.09
de 61 a 70	1	4.35
TOTAL	23	100.00

El Cuestionario numero 2 está dirigido a los miembros de la junta directiva de las Asociaciones de empleados públicos, la muestra de la población objeto de estudio está compuesta en su totalidad por 23 personas.

Las edades de la población se ordenaron en 5 categorías o grupos, los que se componen de la siguiente manera: a) Las personas de 21 a 30 años de edad son 1 (4.35%), b) Personas de 31 a 40 años de edad son 4(17.39 %), c) Personas de 41 a 50 años son 11 (47.83%), d) Personas de 51 a 60 años de edad son 6 (29.06 %), e) Personas de 61 a 70 años de edad son 1(4.35%).

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	17	73.91
FEMENINO	6	26.09
TOTAL	23	100.00

La muestra de la población objeto de estudio está compuesta en su totalidad por 23 personas, 17 personas son del sexo masculino (73.91 %), y 6 personas del sexo femenino (29.06 %).

PREGUNTA NUMERO 1.- ¿A QUE ASOCIACIÓN O SINDICATO PERTENECE USTED?

Nº	ASOCIACION	FRECUENCIA	%
1	ADECC	3	13.04
2	ANDES 21 DE JUNIO	2	8.70
3	ANEJUS-SINEJUS	4	17.39
4	AGEPYM	3	13.04
5	ANTMSPAS	3	13.04
6	ASEPRODES	1	4.35
7	ATRAM	2	8.70
8	COMISIÓN DE EMPLEADOS PGR	1	4.35
9	SIGESAL	3	13.04
10	UNEP	1	4.35
TOTAL		23	100.00

Los directivos de las asociaciones se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

ADECC 3 (13.04%), ANDES 21 DE JUNIO 2 (8.70%). ANEJUS 4 (17.39 %), AGEPYM 3 (13.04%) ANTMSPAS 3 (13.04%), ASEPRODES 1 (4.35%), ATRAM 2 (8.70%), COMISION DE EMPLEADOS DE LA PGR 1 (4.35%) UNEP 1 (4.35%), y SIGESAL 3 (13.04%).

El 86.96% de los entrevistados constituyen la mayoría de miembros pertenecientes a Asociaciones de Empleados Públicos, mientras que el 13.04% son miembros pertenecientes a sindicato legalmente constituido.

Dentro de las instituciones donde laboran los empleados públicos están organizados bajo la figura jurídica de Asociación de Trabajadores, las que funcionan como sindicatos de hecho; luchan para la defensa de sus derechos laborales, entre estos buscan ejercer su derecho a sindicalizarse, y aun no lo logran; siendo SIGESAL el único sindicato de empleados públicos que laboran para el Gobierno Central, que ha obtenido el reconocimiento como tal, cabe mencionar que no ha sido fácil para ellos, porque han debido superar diversas situaciones que ya fueron tratadas en otro apartado anterior, (ver capítulo 2), constituyendo un modelo a seguir para las Asociaciones de Empleados Públicos.

Es necesario que los empleados públicos se organicen, luchen y ejerzan presión a los Órganos e Instituciones de Gobierno competentes en el tema de la sindicalización, para que reconozcan el derecho de los empleados públicos a constituir sindicatos, y poder así cambiar su estatus de Asociación de Empleados Públicos a sindicatos ya que al hacerlo gozarían de mayores ventajas y beneficios, como es el fuero sindical, la contratación colectiva, y

otros. Sin embargo, existen diversas medidas gubernamentales que obstaculizan el logro de este derecho.

PREGUNTA NUMERO 2.- ¿CUAL ES EL CARGO QUE DESEMPEÑA DENTRO DE LA ASOCIACIÓN O SINDICATO ?

CARGO	FRECUENCIA	%
PRESIDENTE, SECRETARIA GENERAL, COORDINADOR GENERAL	7	30.43
SINDICO	3	13.04
SECRETARIA	5	21.74
TESORERO	4	17.39
OTRO	3	13.04
NINGUNO	1	4.35
SUBTOTAL	23	100.00

Los cargos de las personas que participaron en el presente estudio se distribuyen de la siguiente manera: El 30.43% de los miembros de las asociaciones ostentan el cargo de Presidente o Secretario General, el 13.04% ocupan el cargo de síndicos, el 21.74% forman parte de la secretaría, el 17.39% son tesoreros y el 17.39% restante ocupan otros puestos o ninguno.

Se eligió a personas que desempeñan algún cargo directivo dentro de las Asociaciones, porque son los que están más involucrados en velar por la defensa de los derechos o intereses laborales de los asociados. constituyendo pieza clave dentro de sus instituciones, puesto que informan y

orientan a los asociados y demás empleados públicos sobre sus derechos y la manera como defenderlos ante cualquier violación de los mismos.

PREGUNTA NUMERO 3.- ¿SABE USTED A QUIENES RECONOCE LA LEY EL DERECHO DE CONSTITUIR SINDICATO?

SABE	FRECUENCIA	%
SI	22	95.65
NO/NC	1	4.35
SUBTOTAL	23	100.00

El 95.65% de los directivos ha manifestado que si saben a quienes la ley les permite el derecho de constituir sindicatos. Mientras que el 4.35%, no sabe o no contestó.

Las personas que respondieron afirmativamente dijeron, que este derecho les corresponde a los empleados del sector público, privado y municipal; así como a las Instituciones oficiales autónomas. Fue bastante reducido el número de personas que manifestó no saber a quienes la ley reconoce este derecho.

Se puede determinar entonces que los empleados públicos opinan, en su mayoría, que las leyes salvadoreñas reconocen el derecho de constituir sindicatos a todos los empleados públicos, privados y municipales.

PREGUNTA NUMERO 4.- ¿ESTÁ USTED INFORMADO SOBRE LOS DERECHOS A CONFORMAR SINDICATOS DE ACUERDO A TRATADOS Y CONVENIO INTERNACIONALES? SI () NO ().

SI SU RESPUESTA ES AFIRMATIVA MENCIONES CUALES SON ESTOS CONVENIOS

ESTA INFORMADO	FRECUENCIA	%
SI	21	91.30
NO	1	4.35
NO CONTESTO	1	4.35
SUBTOTAL	23	100.00

El 91.3% de los directivos afirmó estar informado; el restante 8.70% no contestaron o manifestó que no está informado sobre el derecho de conformar sindicatos de Acuerdo a los Tratados y Convenios Internacionales.

Los que dijeron sí estar informados, mencionaron los Convenios 87, 98, 135 y 151 de la OIT, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Protocolo de San Salvador, Pacto Internacional de CC y Políticos y Convenios Americanos de Derechos Humanos.

Se llega a la conclusión de que los empleados públicos pertenecientes a las asociaciones si conocen de los tratados y los convenios que amparan los derechos a conformar sindicatos por parte de los empleados públicos.

PREGUNTA NUMERO 5.- ¿CONSIDERA QUE EL GOBIERNO MANTIENE MEDIDAS QUE NO PERMITEN EL DERECHO DE SINDICACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS? EXPLIQUE

MANTIENE MEDIDAS	FRECUENCIA	%
SI	23	100
NO	0	
SUBTOTAL	23	100

Se puede observar que el 100% de los directivos concuerdan en que el gobierno mantiene medidas que no permiten el derecho a la sindicación de los empleados públicos.

Opinan que el Estado ha imposibilitado a los empleados públicos organizarse para la defensa de sus derechos laborales; también existe un temor generalizado entre ellos al despido al participar en cualquier actividad organizativa, por lo que en opinión de los consultados muchos empleados se abstienen de afiliarse o asistir a las reuniones de su Asociación, este temor al despido aumenta cuando se les invita a que participen en la constitución de un sindicato, por lo que prefieren mantenerse al margen de este tipo de actividades.

Es necesario que el Estado y sus dependencias abandonen este tipo de medidas y reconozcan, a los empleados públicos y a las asociaciones a

las que pertenecen, el derecho de constituir Sindicatos y que gocen de personalidad Jurídica y de los demás derechos inherentes a los mismos.

PREGUNTA NUMERO 6.- ¿CREE QUE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEBEN SOLIDARIZARSE PARA EXIGIR AL GOBIERNO QUE SE LES RECONOZCA SU DERECHO DE SINDICACIÓN? EXPLIQUE

DEBEN SOLIDARIZARSE		PORCENTAJE
SI	23	100
NO	0	0
SUBTOTAL	23	100

La totalidad de los encuestados consideran que la solidaridad y el apoyo mutuo entre los empleados públicos es el instrumento más idóneo para que se concrete definitivamente las aspiraciones de este sector trabajador en el reconocimiento de este derecho social, como lo es el derecho de sindicación y contratación colectiva, tratase de un *reconocimiento y no de una concesión del Estado hacia los trabajadores*⁵⁹. Ellos están concientes que al agruparse en bloque las distintas asociaciones tal y como ha sucedido con la Mesa Permanente Para La Justicia Laboral, consideran que deben unificar criterios para exigir se reconozca su derecho de sindicalización.

Se puede deducir que la solidaridad entre las asociaciones servirá para unificar fuerzas y criterios en la búsqueda de la mejora de las condiciones de vida social, laboral y económico de los empleados públicos,

⁵⁹ Cueva, Mario de la, op. cit, p. 257.

las que se pueden obtener a través de los cambios de las normas constitucionales y de las leyes secundarias, además de un cambio de la actitud del Estado hacia las Asociaciones y Sindicatos de empleados públicos, que no ha permitido por años la libre sindicalización. Así mismo, es necesario hacer conciencia en los empleados del sector público sobre la necesidad de organizarse en sindicatos, y los beneficios sociales y de otra índole que estos conllevan.

PREGUNTA NUMERO 7.- A SU CRITERIO ¿CUÁL CONSIDERA CONSTITUYE EL MAYOR OBSTÁCULO QUE ENFRENTAN LOS EMPLEADOS PÚBLICOS PARA ORGANIZARSE EN SINDICATO?

OBSTÁCULO	F	%
FALTA DE INFORMACIÓN DE CÓMO CONSTITUIR UN SINDICATO	6	10.17
DESCONOCIMIENTO DE LAS LEYES SOBRE EL TEMA	9	15.25
FALTA DE APOYO DEL GOBIERNO	11	18.64
POCO INTERÉS POR PARTE DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	7	11.86
FALTA DE VOLUNTAD POLÍTICA DEL ESTADO	21	35.59
OTROS	5	8.47
SUBTOTAL	59	100.00

El 35.59% de la muestra manifiesta que es la falta de voluntad política del Estado el mayor obstáculo; el 18.64% dice que es la falta de apoyo del gobierno, el 15.25% manifiesta que se debe al desconocimiento de leyes sobre el tema. El 11.86% considera que es por el poco interés de parte de los mismos empleados públicos; mientras que para el 10.17% es la falta de

información de cómo es que se constituye un sindicato y por ultimo en la categoría de otros con el 8.47%.

Por tanto se puede concluir y comprobar que el mayor obstáculo que enfrentan los empleados públicos para poder conformar un sindicato es la falta de voluntad política por parte del gobierno dándose cumplimiento las hipótesis y objetivos perseguidos con esta investigación.

PREGUNTA NUMERO 8.- ¿CUÁL CREE ES LA RAZÓN PARA QUE EL

RAZONES	F	%
FALTA DE APERTURA POR PARTE DEL GOBIERNO CENTRAL	15	45.45
TEMOR DE INTERRUPCIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES	10	30.30
REPRESENTA UN GASTO MAS PARA LAS ARCAS DEL ESTADO	3	9.09
ES VISTO COMO UNA AMENAZA DE DESORDENES PÚBLICOS	4	12.12
PORQUE YA TIENEN RECONOCIDOS TODOS SUS DERECHOS COMO TRABAJADORES	0	0.00
NO CONTESTO	1	3.03
SUBTOTAL	33	100.00

GOBIERNO NO HAYA APROBADO LAS LEYES QUE PERMITAN AL EMPLEADO PUBLICO ORGANIZARSE EN SINDICATO?

Se puede notar que el 45.45% de los entrevistados respondió que es por falta de apertura por parte del gobierno central la razón por la que no se han aprobado leyes que permitan al empleado público poder organizarse.

El 30.30% cree que es por temor de que se interrumpan los servicios públicos esenciales que dejarían de percibirse si los empleados públicos demandan sus derechos.

Y el 12.12% considera que es visto como una amenaza de desordenes públicos.

Mientras que el 9.09% cree que es un gasto más para las arcas del estado, y para finalizar el 3.03% de la población encuestado no contestó.

Es de mucha importancia remarcar que, la falta de apertura de parte del gobierno central es la razón que abarca el mayor rango de las respuestas obtenidas, ya que no proporciona la oportunidad a los empleados públicos de ninguna institución bajo su potestad a que se organicen en sindicatos

Como segunda razón de por qué el Estado no ha permitido a los empleados públicos constituir sindicatos, se ubica el temor por la interrupción de los servicios públicos esenciales, ese es otro argumento por el cual no se le permite este derecho a este sector, pero realmente si predominara el dialogo entre las relaciones laborales del Estado y los empleados, este temor por la interrupción de los servicios desaparecería. Dándose como resultado relaciones laborales armoniosas entre el Estado-Patrón y los empleados públicos.

PREGUNTA NUMERO 9.- ¿CÓMO CALIFICARÍA EL PAPEL DEL GOBIERNO EN EL RESPETO Y RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS?

CALIFICACIÓN PAPEL DEL GOBIERNO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	0	0.00
REGULAR	1	4.35
DEFICIENTE	5	21.74
OBSTACULIZADOR	17	73.91
SUBTOTAL	23	100.00

El 73.91% de los directivos califica de obstaculizador el papel del gobierno, el 21.74% lo califica de deficiente y el 4.35% le da calificación de regular.

Se observa que ninguno de los entrevistados calificó como bueno el papel del gobierno en el respeto y reconocimiento del derecho de sindicación de los empleados públicos.

Finalizamos diciendo que el gobierno central siempre tiene carácter obstaculizador en el respeto y reconocimiento del derecho de sindicación de estos empleados debido a que no le conviene que se organicen ni exijan sus derechos, comprobándose así que se cumplen las hipótesis planteadas en el proyecto de investigación.

PREGUNTA NUMERO 10.- RECIBE APOYO LA ASOCIACIÓN A LA QUE USTED PERTENECE POR PARTE DE PARTIDOS POLÍTICOS PARA PODER ORGANIZARSE EN SINDICATO

CUENTA CON APOYO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI RECIBE APOYO	1	4.35
NO RECIBE APOYO	22	95.65
SUBTOTAL	23	100.00

El 95.7 % de los encuestados dijeron no recibir apoyo de ninguna organización política, Mientras que el 4.35% dijo si recibir apoyo.

Coincidiendo la mayoría que no es necesario porque se perdería autonomía dentro de la organización y la naturaleza para la que fueron creados.

En manera de conclusión es determinada la negativa de las asociaciones a no obtener ningún tipo de ayuda de organizaciones políticas para no desvirtuar la finalidad que persiguen como es el reconocimiento de los derechos de sus asociados a obtener un mejor estatus laboral y digno dentro de la institución donde trabajan.

PREGUNTA NUMERO 11.- ¿COMO CONSIDERA LA RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LA ASOCIACIÓN A LA QUE USTED PERTENECE Y EL GOBIERNO?

RELACIÓN CON EL GOBIERNO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENA	1	4.35
REGULAR	2	8.70
DEFICIENTE	5	21.74
NINGUNA RELACIÓN	15	65.22
SUBTOTAL	23	100.00

El 65.22% opina que no hay ninguna relación entre la asociación que preceden o que pertenecen y el gobierno. En tanto que el 21.7% determina que es una relación deficiente y el 8.7% que es regular, mientras que el 4.3% dice que es buena conformándose así un total de 100%.

La relación existente entre las asociaciones y el gobierno podría influir de manera negativa en la protección del derecho de sindicación de los empleados públicos en el caso de producirse, aunque por algunas asociaciones es considerada deficiente, regular e incluso buena por otra parte.

De existir relación entre el gobierno y las asociaciones debieran ser encaminadas a la persecución de bienestar laboral para los empleados públicos y el reconocimiento de sus derechos a conformar sindicato legalmente constituido con su personalidad jurídica y por otro lado estos

comprometerse a dar un servicio a la institución en función de la ciudadanía en general donde las relaciones sean reciprocas de exigencias de derechos y de servicios para así evitar tener a las organizaciones como entes dañinas que perjudican al pueblo .

PREGUNTA NUMERO 12.- ¿EXISTE ACTUALMENTE COOPERACIÓN O ALIANZAS CON SINDICATOS U ORGANIZACIONES INTERNACIONALES DE TRABAJADORES APOYANDO A LAS ASOCIACIONES DE EMPLEADOS PÚBLICOS?

COOPERACIÓN INTERNACIONAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI EXISTE	13	56.52
NO EXISTE	9	39.13
NO CONTESTÓ	1	4.35
SUBTOTAL	23	100.00

Un 56.52% determina que si existe cooperación internacional de otras organizaciones apoyando a las asociaciones a las que pertenecen, en cambio el 39.13% dice no existir tal apoyo y tan solo un 4.35% no emitió respuesta alguna.

Puede establecerse que si reciben las asociaciones ayuda de parte de organizaciones internacionales lo que es un gran apoyo ante el derecho de formar sindicatos y que las asociaciones no están solas ante esta lucha.

PREGUNTA NUMERO 13.- ¿ESTÁN INFORMADOS LOS EMPLEADOS PÚBLICOS SOBRE EL DERECHO DE SINDICACIÓN? EXPLIQUE

ESTÁN INFORMADOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	69.57
NO	7	30.43
SUBTOTAL	23	100.00

Del cien por ciento de las personas encuestadas el 69.57% está informado, mientras que el 30.43% dijo no estar informado sobre el derecho que como empleados tienen a organizarse en sindicato.

Los que contestaron estar informados, expresan que es cuestión de tomar conciencia y de la necesidad de encontrarse organizados por parte de los empleados públicos; manifiestan además que son conocedores de sus derechos por medio de volantes, boletines y folletos, que son distribuidos en las instituciones donde laboran; asimismo, los que respondieron de forma negativa a esta interrogante opinan que se debe a la inexistencia de políticas destinadas a tal finalidad; además entre estos empleados existe el temor al despido por organizarse y participar en actividades sindicales. Otro factor que se tiene también es el poco interés del empleado en participar en actividades tendientes a reclamar sus derechos, siendo estos a veces muy pasivos.

Se concluye que por lo menos, las personas encuestadas si están informados de sus derechos para constituir sindicato .

PREGUNTA NUMERO 14.- ¿EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PERMANENTE QUE INSTRUYA A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS SOBRE SUS DERECHOS? EXPLIQUE

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI EXISTEN	7	30.43
NO EXISTEN	16	69.57
SUBTOTAL	23	100.00

El 30.43% opino que si existen programas de capacitación y el 69.57% opinan que no existen.

Algunas asociaciones cuentan con apoyo de algunas organizaciones como la Mesa Permanente para la Justicia Laboral entre sus miembros se encuentra FESPAD, incluso cuentan con su propia escuela de capacitación en formación sindical.

Los que manifestaron que no, dicen que es por falta de programas que instruyan permanentemente a los empleados públicos sobre sus derechos entre ellos a conformar un sindicato, porque consideran que al gobierno no le conviene que el empleado público se capacite para así no poder exigir sus derechos porque podría verse perjudicado y por falta de apertura de parte del Estado.

CAPITULO VI

6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

- Al realizar un análisis de la normativa constitucional y legal, así como de las reformas que se han hecho a estas, y los Acuerdos de reforma aprobados por la presente legislatura y pendientes de ratificación, podemos concluir que mas allá de dichas reformas, existe falta de voluntad del Gobierno, para reconocer verdaderamente el derecho de sindicación a los empleados públicos; estos hechos hacen que se vuelva imperativo un cambio de paradigma sobre lo que son los sindicatos, dejando de considerarlos como amenaza de desordenes públicos, e ir más allá de las reformas superfluas, tanto de la Constitución de la República, como de otras leyes secundarias; la realidad actual de los empleados públicos, demanda una reforma integral de los preceptos constitucionales y legales, que se adecue a los convenios de la OIT y reconozca el derecho de sindicación para los empleados públicos en general.
- El Acuerdo de reforma constitucional del Artículo 47, constituye aparentemente un avance significativo en el reconocimiento del derecho de sindicación de los empleados públicos, sin embargo consideramos que por su contenido, se necesita otra reforma al mismo, para que todos los empleados públicos puedan gozar del derecho de sindicación, donde se eliminen las exclusiones y se reconozca el derecho a los empleados públicos, sin distinción, y que la garantía se limite únicamente en la medida que señalan los convenios de la OIT, en materia de libertad sindical.

- Resulta de vital importancia, para el reconocimiento y desarrollo del Derecho de sindicación en El Salvador, que las Instituciones no gubernamentales que tienen que ver con la defensa de los trabajadores, los sindicatos ya constituidos, sean de empleados públicos o de la empresa privada, las asociaciones de empleados públicos, las organizaciones internacionales de trabajadores, los trabajadores no organizados, se unan en un esfuerzo conjunto para lograr agilizar, primero las reformas legales correspondientes, y posteriormente la creación de mecanismos sencillos, que permitan la conformación e integración en sindicatos de empleados públicos, por la urgencia que esto representa para el desarrollo de nuestro país y especialmente para las miles de familias que dependen del ingreso del empleado público.
- Un aspecto esencial para el desarrollo nacional de la sindicalización lo constituye la concientización de los Empleados Públicos, en el sentido que la organización sindical debe buscar elevar el nivel de vida de ellos, sus familias y de la sociedad en general; para ese efecto, las organizaciones ya constituidas o en proceso de formación, deben evitar la confrontación con las autoridades, así también el Gobierno, debe tomar todas las medidas necesarias, acorde a la nueva etapa de desarrollo histórico, para no regresar a situaciones que se dieron en décadas anteriores, donde por parte del Gobierno se atento abusiva, arbitraria e indiscriminadamente contra los derechos humanos de los trabajadores.
- El reconocimiento del derecho de sindicación no representa una amenaza para la continuidad de los servicios públicos esenciales a causa de la huelga, debido a que no es necesario llegar a este

extremo, antes deben agotarse todos los medios de negociación y dialogo disponible.

- El Estado Salvadoreño, posterior a la ratificación de los Convenios de la OIT, no implementó ningún tipo de medidas ni procedimiento efectivo o especial, que promoviera o facilitara la constitución de sindicatos de empleados públicos, lo que demuestra el poco interés y seriedad en el tema de la sindicación de este importante sector de trabajadores; por tanto, debe crear procedimientos ágiles y sencillos a seguir ante el Ministerio de Trabajo, por los empleados públicos que deseen organizarse en sindicato, además, debe brindar asesorías y capacitaciones sobre derechos y obligaciones de los empleados sindicalizados, todo con la finalidad de ofrecerles facilidades para organización en sindicatos y una vez constituidos estos, ofrecerles una vía rápida para el reconocimiento de la personalidad jurídica, para que así las organizaciones de empleados públicos ya no utilicen las asociaciones como medio de defensa de sus derechos.

6.2 RECOMENDACIONES

- Es indispensable que se haga una nueva propuesta de reforma de la Constitución de la República y de las leyes secundarias relacionadas a los empleados públicos, en la que se permita la participación de todos los sectores involucrados tales como Asociaciones y Sindicatos de empleados Públicos y Privados, Ministerio de Trabajo, Procuraduría General de la República, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, Organizaciones No Gubernamentales, y otros, a fin de que se resuelva esta situación problemática de forma integral y seria, y no como se han hecho las actuales reformas y propuestas de reformas, de manera inconsulta y casi en secreto. Las actuales

reformas a la Ley del Servicio Civil, específicamente el Artículo 73, y las propuestas de reformas Constitucionales, tal como están redactadas excluyen a gran número de empleados públicos, lo que genera un verdadero conflicto o contradicción del Convenio 87 con la Constitución de la República y las demás leyes secundarias relativas a los empleados públicos. Por lo tanto, las actuales reformas de la ley del servicio Civil y las propuestas de reformas de los artículos 47 y 48 de la Constitución no solucionan el problema de inconstitucionalidad, por el contrario lo que hacen es agravar la situación. Para superar este problema lo más recomendable sería adoptar el texto del artículo 2 del Convenio 87 como propuesta de reforma del artículo 47 de la Constitución de la República, adecuando conjuntamente las leyes relativas a este sector en el mismo sentido. Ello solventaría definitivamente el problema de inconstitucionalidad declarada por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, y pondría fin a la controversial y cuestionada prohibición constitucional del art. 47 Cn., que en nuestra humilde opinión no existe, debido a que no es taxativo ese artículo, no debe interpretarse de forma restrictiva, antes debe interpretarse de forma extensiva e integradora con los demás principios de la Constitución, es decir, la prohibición debe ser expresa y no debe interpretarse en otro sentido.

- Se recomienda unificar todos los regímenes aplicables a los empleados públicos en un solo cuerpo normativo, así se evitaría el actual problema de dispersión de leyes que genera confusión en los empleados públicos, sobre a qué ley le corresponde ampararse; que de paso, son leyes ya obsoletas y no responden a las necesidades de dichos empleados en los tiempos actuales.

- Se recomienda a los empleados públicos no desistir en su empeño por constituirse en Sindicatos, para ello se sugiere que continúen haciendo solicitudes al Ministerio de Trabajo, fundamentándolas en la Declaración Universal de Derechos Humanos, Convención Americana Sobre Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Protocolo de San Salvador, y la Ley del Servicio Civil, los cuales son leyes vigentes de la República, y no han sido declaradas inconstitucionales en su contenido.
- La Libertad Sindical ha ganado un reconocimiento universal como derecho humano fundamental, fortaleciéndose así la conciencia social y política sobre su necesario respeto y promoción, como pilar de la convivencia democrática y del desarrollo con justicia social. Se recomienda, que una vez agotadas todas las instancias nacionales para exigir ó hacer valer el Derecho de Sindicación de los empleados públicos, se debe acudir a los Organismos Internacionales como la OIT, Comisión y Corte Interamericana de Derechos Humanos, así como lo establece el Artículo 8 de la Declaración de Lima⁶⁰: “Cualquier persona o grupo de personas que consideren que sus derechos humanos han sido violados pueden interponer denuncias o peticiones ante el sistema interamericano de promoción y protección de los derechos humanos conforme a los procedimientos establecidos en el mismo.” Es urgente que se inicie el procedimiento para exigir al Estado Salvadoreño cumpla con sus obligaciones internacionales adquiridos con la suscripción y ratificación de los Convenios de la OIT,

⁶⁰ <http://www.resdal.org/Archivo/d0000179.htm>. Resolución firmada en la ciudad de Lima, República del Perú a los once días del mes de septiembre del año dos mil uno, por los Ministros de Relaciones Exteriores y Jefes de Delegación, representantes de los gobiernos democráticamente elegidos de las Américas.

consignados además en la Convención Americana de Derechos Humanos, Protocolo de San Salvador, y otros.

- A nivel nacional el movimiento laboral debe buscar formas creativas para unificarse y apoyar con fuerza el reconocimiento amplio del derecho de sindicación de los empleados públicos; para esto dispone de muchas y variadas formas entre estas las alianzas con organizaciones de trabajadores a nivel nacional e internacional, la utilización de los mecanismos como la asesoría, puestos a disposición por la OIT, buscar el apoyo de organismos internacionales como la Unión Europea; solicitar ayuda de Organizaciones de Empleados Públicos de países donde dichos empleados sin distinción tienen reconocido el derecho de sindicación.
- Fortalecer el derecho de los empleados públicos de conformar sindicatos, mediante la solidaridad y la unificación de luchas dentro de los mismos empleados y crear conciencia para buscar mejoras laborales y salariales que al final se convertirán en un mejor desempeño laboral y de servicio al pueblo en general.
- Que el Gobierno Central y sus instituciones públicas, mejoren las relaciones laborales existentes con los empleados públicos que laboran bajo sus dependencias y no contemplan el pensamiento negativo que sus empleados al conformar sindicatos, provocarían desordenes públicos y afectarían la prestación de servicios esenciales a la población, ya que constituye un derecho fundamental el organizarse en sindicatos, y de surgir tales controversias resolverlas a través de un consenso o dialogo justo encaminado a satisfacer las demandas reciprocas y de ser posible que se someta el litigio ante el organismo especializado en la materia laboral a nivel internacional

como lo es la OIT, quien puede actuar como intermediario en el conflicto o brindar asesoría para que las partes puedan optar por una solución viable a la situación problemática y así poder favorecer con un mejor servicio a la ciudadanía en general. Y obtener los empleados públicos un trato justo y de acuerdo con las necesidades reales que enfrenta el país y protección laboral para los mismos, constituyéndose así el Estado receptor de un buen funcionamiento laboral por parte de los empleados y mejoramiento de la imagen estatal por la prestación de servicio de calidad.

BIBLIOGRAFÍA

FUENTES DOCUMENTALES

LIBROS

CABANELLAS, GUILLERMO. “**Derecho Sindical y Corporativo**”. Editorial Atalaya, Buenos Aires, 1946. Única Edición.

CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO. “**Compendio de Derecho Laboral.**” Tomo I y II, Editorial Heliasta S. R. L., 1992. 3ª Edición, actualizada y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas.

CARDONA MONTERROSA, AMÍLCAR EFRÉN. “**Estado de las Organizaciones de Trabajadoras y Trabajadores del Sector Público**”. Centro de Estudios del Trabajo. Editorial Confederación Holandesa de Conflictos. Noviembre de 1999.

CARDONA MONTERROSA, AMÍLCAR EFRÉN. “**Retos y Perspectivas para la Acción del Movimiento Sindical**” Editorial FESPAD. 30 de junio de 2006.

DEL BUEN, NÉSTOR. “**Derecho del Trabajo**” Tomo II. Editorial Porrúa. México 1977.

DE LA CUEVA, MARIO. “**Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**” Tomo II. Editorial Porrúa, S. A., México 1986.

DIEZ, MANUEL MARIA. “**Manual de Derecho Administrativo**”. Editorial Plus Ultra, Segunda Edición, Buenos Aires, Argentina, 1980.

GALLARDO, RICARDO. “**Las Constituciones de El Salvador.**” Tomo 1 y 2. Ediciones Cultura Hispánica. Madrid 1961.

GARCÍA ABELLAN, JUAN. **“Introducción al Derecho Sindical”**. Aguilar S. A. de Ediciones Cultura Hispánica, Madrid 1961.

LARÍN, ARÍSTIDES AUGUSTO. **“Historia del Movimiento Sindical de El Salvador”**. Editorial Universitaria. 1ª Edición. El Salvador, 1971

LUNGO, MARIO. **“La Dimensión Política de la Guerra.”** Premio Nacional UCA Editores 1985 volumen 4.

MARIENHOFF, MIGUEL, **“Tratado de Derecho Administrativo”**. Buenos Aires, Argentina, 1960.

TESIS

ALBERTO MONJE, JOSÉ LUÍS. **“El Empleado Público y la Legislación Laboral Vigente”**. Universidad de El Salvador. El Salvador, 1999.

AYALA IRAHETA, DAVID Y OTROS. **“Formas de Sindicación Requisitos de Formación de los Sindicatos”**. Universidad de El Salvador. Tesis. El Salvador 1993

CARBALLO BOLAÑOS, FLORENCIO ANTONIO, y OTROS. **“El Derecho de Sindicación y Contratación Colectiva en las Instituciones Oficiales Autónomas”**. Universidad de El Salvador, Tesis, El Salvador. 1991.

COTTO ESCOBAR, CESAR GIOVANNI Y OTROS. **“Libertad Sindical y Negociación de las Condiciones de Trabajo en la Administración Pública Salvadoreña en Relación a los Convenios de la OIT”**. Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, El Salvador. 1994.

HINDS, JUAN WILFREDO. **“La Libertad de Asociación Profesional en El Salvador”**. Tesis Universidad de El Salvador, El Salvador, marzo de 1969.

SOLÓRZANO ROJAS, GABRIEL RAFAEL. **“El Derecho de Sindicación y Huelga de los Empleados Públicos y Municipales en el Derecho**

Constitucional Salvadoreño". Universidad de El Salvador, Tesis, El Salvador. Año 1994

TABLAS HECKER, JUAN GILBERTO. **"Práctica y Legislación Sindical en El Salvador"**. Universidad de El Salvador, Tesis, El Salvador. 1971.

TEJADA RODRÍGUEZ, MEDARDO DE JESÚS. **"La Legislación Laboral que regula el derecho de sindicalización y Huelga, presenta un carácter de Dominación en la Sociedad Salvadoreña."** Universidad de El Salvador. Tesis, El Salvador. 1992

DOCUMENTOS

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **"Trabajo Decente y Protección para Todos"**. Conclusiones de la XIV Reunión de los Estados Miembros de la OIT en las Américas. OIT 1999.

SINDICATO DE INDUSTRIA GENERAL DE EMPLEADOS DE SALUD (S.I.G.E.E.S.A.L.). **"Estatutos del Sindicato Gremial de Trabajadores de Enfermería de El Salvador"**, D. O. Tomo N° 262, 16 de enero de 1979.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Consejo de Administración. GB 267 reunión/Séptimo punto. Informe del Comité de Libertad Sindical. Caso #1874.(El Salvador)

REVISTAS

ECA ESTUDIOS CENTROAMERICANOS **"Perspectivas para el Cambio"** 573-574 julio –agosto 1996 año 4.

LEGISLACION

Asamblea Legislativa Republica de El Salvador. **Acuerdos de Reforma Constitucional. N° 1 y N° 2**, D. O. N° 162, TOMO N° 372, del 1 de septiembre de 2006.

Las Constituciones de la República de El Salvador. 1824 a 1962, Primera parte, Tomo II. Unidad Técnica Ejecutora (UTE), Talleres Gráficos UCA. El Salvador, 1ª Edición 1993.

Constitución de la República de El Salvador. Editorial Lis. El Salvador, año 2001, Decreto Constituyente sin número, del 15 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial No. 234, Tomo 281, del 16 de Diciembre de 1983.

Código de Trabajo. Editorial Lis. El Salvador, año 2001, Decreto Legislativo No 15 del 30 de Junio de 1972; publicado en Diario Oficial No. 142, Tomo No 236, del 31 de Julio de 1972.

Ley de Servicio Civil. Unidad Técnica Central Sección de Capacitación Judicial. El Salvador, Junio 2007, Decreto del Directorio Cívico Militar de El Salvador No. 507, del 24 de Noviembre de 1961, publicado en el Diario Oficial No. 239, Tomo 193, del 27 de Diciembre de 1961.

Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa. Editorial Jurídica Salvadoreña, El Salvador, febrero de 2003, Decreto Legislativo No. 459, del 30 de marzo de 1990, publicado en el Diario Oficial No. 306, del 31 de marzo de 1990.

Nuevo Código Penal de la República de El Salvador. Elaborado por los Doctores Don Manuel Delgado, Don Teodosio Garranza y Don Salvador Gallegos, Imprenta Nacional 143 Págs. El Salvador, año de 1904.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Declaraciones y Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos vigentes en El Salvador, Editorial Jurídica Salvadoreña, El Salvador, 7^a. Edición, enero 2002.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Declaraciones y Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos vigentes en El Salvador, Editorial Jurídica Salvadoreña, El Salvador, 7^a. Edición, enero 2002, Decreto de la Junta Revolucionaria de Gobierno No. 27, del 23 de Noviembre de 1979, publicado en el Diario Oficial No. 218, Tomo No. 265, del 23 de noviembre de 1979.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Declaraciones y Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos vigentes en El Salvador Editorial Jurídica Salvadoreña, El Salvador, 7^a. Edición, enero 2002, Decreto de la Junta Revolucionaria de Gobierno, No. 27, del 23 de Noviembre de 1979, publicado en el Diario Oficial No. 218, Tomo No. 265 del 23 de noviembre de 1979.

Convención Americana Sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”. Declaraciones y Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos vigentes en El Salvador, Editorial Jurídica Salvadoreña, El Salvador, 7^a. Edición, enero 2002, Decreto Legislativo No. 5, del 15 de Junio de 1978, publicado en el Diario Oficial No. 113, Tomo No. 259, del 19 de Julio de 1978.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derecho Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”. Declaraciones y Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos vigentes en El Salvador; Editorial Jurídica

Salvadoreña, El Salvador, 7ª. Edición, enero 2002, Decreto Legislativo No. 320, del 30 de Marzo de 1995, publicado en el Diario Oficial No. 82, Tomo No. 327, del 5 de Mayo de 1995.

Convenio 87 “Relativo a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación”, 1948. www.oit.org.pc; Decreto Legislativo No.74, del 24 de Agosto de 2006, publicado en el Diario Oficial No. 159, Tomo No. 372, del 29 de Agosto de 2006.

Convenio 98 “Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva”, 1949. www.oit.org.pc; Decreto Legislativo No.75, del 24 de Agosto de 2006, publicado en el Diario Oficial No. 159, Tomo No. 372, del 29 de Agosto de 2006.

Convenio 135 “relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa”, 1971. www.oit.org.pc; Decreto Legislativo No.76, del 24 de Agosto de 2006, publicado en el Diario Oficial No. 159, Tomo No. 372, del 29 de Agosto de 2006.

Convenio 151 “Sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública”. www.oit.org.pc; Decreto Legislativo No.77, del 24 de Agosto de 2006, publicado en el Diario Oficial No. 159, Tomo No. 372, del 29 de Agosto de 2006.

JURISPRUDENCIA

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. “**Sentencia de Inconstitucionalidad número 63-2007/69-2007**”, El Salvador, 2007.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. “**Proceso de Amparo número 132-S-2001, caso del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda (SITRAMH)**”, El Salvador, 2001.

PAGINA WEB:

http://www.diariocolatino.com/es/20070620/nacionales/nacionales_20070620_17054/, SIGESAL exige entrega de credenciales, Miércoles, 20 de Junio de 2007 / 13:41 h.

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/99/art/art8.htm>
AUTONOMÍA COLECTIVA Y DERECHO SINDICAL Héctor Santos Azuela.
Revista Jurídica. Boletín Mexicano de Derecho Comparado.
Nueva Serie Año XXXIII Número 99 Septiembre-Diciembre 2000

<http://www.resdal.org/Archivo/d0000179.htm>.
Carta Democrática Interamericana del 11 de septiembre de 2001

<http://www.cancerteam.com.ar/etch017.html>, Primero de mayo. *Escribe:*
Dra. Susana B. Etchegoyen, sin fecha.

<http://www.geocities.com/fallasdelsistema/primerodemayo.html>, Julio
2001. Historia del Primero de Mayo.

<http://elfaro.net>. **OBSERVATORIO LEGISLATIVO**, “Convenios OIT no pasan con dispensa de trámite”, 21 de agosto 2006.

www.oit.org.pe/sindi/casos/slv/slv19.html,
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “**Quejas contra el gobierno de El Salvador presentadas por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (ciosl)**”, informe núm. 288, casos núm. 1273, 1441, 1494, 1524, Mar.1994/ Jun. 1994.

<http://white.oit.org.pe/sindi/casos/slv/slv29.html>. Informe OIT No. 323 Casos No. 2085, REUNION: 3 AÑO: 2000. Quejas contra el Gobierno de El Salvador.

<http://www.hrw.org/spanish/informes/2003/elsalvador1203/4.htm>. Informe OIT marzo 2003 No. 329 Caso No. 2190. **Indiferencia intencionada:** Inacción del gobierno de El Salvador en la protección de los derechos de los trabajadores Diciembre 2003 Vol. 15, No. 5(B).

http://www.wikilearning.com/monografia/los_sindicatos-antecedentes_historicos_de_los_sindicatos/15746-1, Antecedentes históricos de los sindicatos, Monografía de Boris Burgos - 22 de Julio de 2006

http://es.wikipedia.org/wiki/Acta_Sherman Ley Sherman Antitrust de los Estados Unidos de América, esta página fue modificada por última vez el 00:52, 11 jul 2008.

http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--es/index.htm, Acerca de la OIT, Normas Internacionales del Trabajo, Orígenes e Historia. Convenios, Copyright © 1996-2008 Organización Internacional del Trabajo

<http://white.oit.org.pe/sindi/casos/slv/slv27.html>, DESCRIPCION:(Caso de libertad sindical) INFORME: 305 CASO: 1874 DOCUMENTO: (Vol. LXXIX, 1996, Serie B, núm. 3) REUNION: 3 AÑO: 1996 QUERELLANTE: Sindicato de la Industria General de Empleados de Salud ACRONIMO: SIGESAL

www.elsalvador.com El Diario de Hoy, Saca sanciona decretos para reformas OIT, Publicada 29 de agosto de 2006,

http://sigesal.com. Objetivos, visión, Misión y miembros del Sindicato de la Industria General de Empleados de Salud, junio 2008.

http://www.diariocolatino.com/es/20071030/nacionales/48667/,
Inconstitucionalidad de convenios OIT, falta de voluntad política: Sindicatos
Martes, 30 de Octubre de 2007 / 14:01 h

METODOLOGÍA CONSULTADA

ORTIZ RUIZ, FRANCISCO ELISEO. **“Guía Metodológica para el Desarrollo de un Seminario de Graduación en Ciencias Jurídicas.”**
Editorial e Imprenta Universitaria. Universidad de El Salvador. 1999.

ROJAS SORIANO, RAÚL. **“Guía para Realizar Investigaciones Sociales”**.
19ª edición, editado en México por Plaza y Valdés Editores, agosto de 1997.

ANEXOS

1. Convenio 87 OIT
2. Convenio 98 OIT
3. Convenio 135 OIT
4. Convenio 151 OIT
5. Acuerdos de Reforma Constitucional N° 1
6. Acuerdos de Reforma Constitucional N° 2
7. Formulario Cuestionario N° 1 dirigido a la Comunidad Jurídica
8. Formulario Cuestionario N° 2 dirigido a miembros Junta Directiva de Asociaciones de Empleados Públicos o Sindicatos.

C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (Nota: Fecha de entrada en vigor: 04:07:1950.)

Lugar: (San Francisco)

Fecha de adopción: 09:07:1948

Sesión de la Conferencia: 31

Sujeto: **Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales**

Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio

Visualizar el documento en: Inglés Francés

Estatus: Instrumento actualizado Este instrumento hace parte de los convenios fundamentales.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical";

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante"
;

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su

segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales,

Adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

Parte I. Libertad Sindical

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2

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

Artículo 3

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

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

Artículo 4

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

Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de

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

Artículo 6

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

Artículo 7

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

Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

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

Artículo 10

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

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11

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

Parte III. Disposiciones Diversas

Artículo 12

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;

d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross references

CONSTITUCION: Preámbulo preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

CONSTITUCION:19 artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

CONSTITUCION:35 artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (Nota: Fecha de entrada en vigor: 18:07:1951 .)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción:01:07:1949

Sesión de la Conferencia:32

Sujeto: **Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales**

Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio

Visualizar el documento en: Inglés Francés

Estatus: Instrumento actualizado Este instrumento hace parte de los convenios fundamentales.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

Adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

Artículo 1

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

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

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

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

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3

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

Artículo 4

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

Artículo 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las

fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6

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

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;

d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General

una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina

Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para las Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross references

CONSTITUCION:19 artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

CONSTITUCION:35 artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

C135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971

Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa (Nota: Fecha de entrada en vigor: 30:06:1973.)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 23:06:1971

Sesión de la Conferencia: 56

Sujeto: **Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales**

Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio

Visualizar el documento en: Inglés Francés

Estatus: Instrumento actualizado

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1971 en su quincuagésima sexta reunión;

Teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, que protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo;

Considerando que es deseable adoptar disposiciones complementarias con respecto a los representantes de los trabajadores;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

Adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971:

Artículo 1

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Artículo 2

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.

3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

Artículo 3

A los efectos de este Convenio, la expresión **representantes de los trabajadores** comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o

b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

Artículo 4

La legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades

previstas en el presente Convenio.

Artículo 5

Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.

Artículo 6

Se podrá dar efecto al presente Convenio mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya

puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio

contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross references

CONVENIOS: C098 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva 1949

C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978

Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública
(Nota: Fecha de entrada en vigor: 25:02:1981.)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 27:06:1978

Sesión de la Conferencia: 64

Sujeto: **Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales**

Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio

Visualizar el documento en: Inglés Francés
Estatus: Instrumento actualizado

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y del Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971;

Recordando que el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, no es aplicable a ciertas categorías de empleados públicos y que el Convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971, se aplican a los representantes de los trabajadores en la empresa;

Tomando nota de la considerable expansión de los servicios prestados por la administración pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos;

Observando la gran diversidad de los sistemas políticos, sociales y económicos de los Estados Miembros y las diferentes prácticas aplicadas por dichos Estados (por ejemplo, en lo atinente a las funciones respectivas de las autoridades centrales y locales; a las funciones de las autoridades federales,

estatales y provinciales; a las de las empresas propiedad del Estado y de los diversos tipos de organismos públicos autónomos o semiautónomos, o en lo que respecta a la naturaleza de la relación de empleo);

Teniendo en cuenta los problemas particulares que plantea la delimitación del campo de aplicación de un instrumento internacional y la adopción de definiciones a los fines del instrumento en razón de las diferencias existentes en muchos países entre el empleo público y el empleo privado, así como las dificultades de interpretación que se han planteado a propósito de la aplicación a los funcionarios públicos de las disposiciones pertinentes del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y las observaciones por las cuales los órganos de control de la OIT han señalado en diversas ocasiones que ciertos gobiernos han aplicado dichas disposiciones en forma tal que grupos numerosos de empleados públicos han quedado excluidos del campo de aplicación del Convenio;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

Adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y ocho, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978:

Parte I. Campo de Aplicación y Definiciones

Artículo 1

1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.
2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.

3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión **empleado público** designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión **organización de empleados públicos** designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 4

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;

b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

Artículo 5

1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.

2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.

3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

Parte III. Facilidades que Deben Concederse a las Organizaciones de Empleados Públicos

Artículo 6

1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.

2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.

3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado.

Parte IV. Procedimientos para la Determinación de las Condiciones de Empleo

Artículo 7

Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

Parte V. Solución de Conflictos

Artículo 8

La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

Parte VI. Derechos Civiles y Políticos

Artículo 9

Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

Parte VII. Disposiciones Finales

Artículo 10

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross references

CONVENIOS: C087 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

CONVENIOS: C098 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva 1949

CONVENIOS: C135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971

RECOMENDACIONES: R143 Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971

ACUERDO DE REFORMAS CONSTITUCIONALES Nº 1.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

I. Que la Constitución de la República en su artículo 47 consagra el derecho de sindicación de los trabajadores privados, y con relación a los trabajadores del sector público, reconoce únicamente este derecho a los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

II. Que los demás trabajadores del Estado y municipales, son parte de la clase trabajadora en general, por lo que se hace necesario regular el ejercicio del derecho de libre sindicación en favor de los mismos, excluyendo los que de acuerdo con la Constitución y Convenios Internacionales no pueden gozar de este derecho.

III. Que careciendo nuestro ordenamiento constitucional de disposiciones habilitantes para el ejercicio del derecho de libre sindicación por parte de todos los trabajadores del Estado y municipales, es necesario emitir las reformas constitucionales pertinentes.

POR TANTO,

en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa de los Diputados Guillermo Antonio Gallegos Navarrete, Mariela Peña Pinto, Norman Noel Quijano González, Roberto José d'Aubuisson, Mario Marroquin, Juan Miguel Bolaños Torres, Luis Roberto Angulo Samayoa, Alberto Romero, Manuel Gutiérrez, Douglas Alejandro Alas, Manuel Vicente Menjivar Esquivel y Rodolfo Antonio Parker Soto.

ACUERDA:

las siguientes reformas a la Constitución de la República emitida por Decreto Nº 38, de fecha 15 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial Nº 234, Tomo 281 de fecha 16 de diciembre del mismo año, de la Asamblea Constituyente, la cual se considera en forma individual para su ratificación.

Art. 1.- Refórmase el Art. 47 de la siguiente manera:

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

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

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

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

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

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

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

DADO EN EL SALON AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los veinticuatro días del mes de agosto del año dos mil seis.

D. O. N° 162, Tomo N° 372, Fecha: 1 de septiembre de 2006

ACUERDO DE REFORMA CONSTITUCIONAL No. 2 (08/2006)

Materia: **Derecho Constitucional** Categoría: **Acuerdo**

Origen: **ÓRGANO LEGISLATIVO** Estado: **Vigente**

Naturaleza : **Decreto Legislativo**

Nº: **2**

Fecha: **24/08/2006**

D. Oficial: **162**

Tomo: **372**

Publicación DO: **01/09/2006**

Reformas: **S/R**

Comentarios: **El presente acuerdo de reforma constitucional tiene por objeto reformar el contenido del Art, 48 de la Constitución, referente al derecho al pago de los patronos y el derecho a la huelga de los servidores públicos.**

Contenido;

ACUERDO DE REFORMAS CONSTITUCIONALES No. 2

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

I. Que la Constitución de la República en su artículo 48 consagra y garantiza el derecho de huelga de los trabajadores.

II. Que resulta necesario establecer limitaciones al derecho de huelga, a fin que el ejercicio de tal derecho no afecte la prestación de los servicios públicos esenciales a la comunidad.

POR TANTO,

En uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa de los Diputados Guillermo Antonio Gallegos Navarrete, Mariela Peña Pinto, Norman Noel Quijano González, Roberto José D' Aubuisson, Mario Marroquín, Juan Miguel Bolaños Torres, Luis Roberto Angulo Samayoa, Alberto Romero, Manuel Gutiérrez, Douglas Alejandro Alas, Manuel Vicente Menjívar Esquivel y Rodolfo Antonio Parker Soto.

ACUERDA, las siguientes reformas a la Constitución de la República emitida por Decreto No. 38, de fecha 15 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial No. 234, Tomo 281 de fecha 16 de diciembre del mismo año, de la Asamblea Constituyente, la cual se considera en forma individual para su ratificación.

Art. 1.- Refórmase el Art. 48 de la siguiente manera:

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

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

DADO EN EL SALON AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO. San Salvador, a los veinticuatro días del mes agosto del año dos mil seis.

RUBÉN ORELLANA MENDOZA
PRESIDENTE

ROLANDO ALVARENGA ARGUETA
VICEPRESIDENTE

FRANCISCO ROBERTO LORENZANA DURAN
VICEPRESIDENTE

JOSÉ RAFAEL MACHUCA ZELAYA
VICEPRESIDENTE

RODOLFO ANTONIO PARKER SOTO
VICEPRESIDENTE

ENRIQUE ALBERTO LUIS VALDÉS SOTO
SECRETARIO

MANUEL ORLANDO QUINTEROS AGUILAR
SECRETARIO

JOSÉ ANTONIO ALMENDÁRIZ RIVAS
SECRETARIO

NORMAN NOEL QUIJANO GONZÁLEZ
SECRETARIO

ZOILA BEATRIZ QUIJADA SOLÍS
SECRETARIA

CUESTIONARIO

Buen día:

Estamos trabajando en un estudio que servirá para elaborar una tesis profesional acerca del derecho de sindicación de los Empleados Públicos en relación a los convenios 87, 98, 135 y 151 de la OIT.

Le solicitamos su valiosa colaboración para que conteste algunas preguntas que no llevaran mucho tiempo. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Las personas que fueron seleccionadas para el estudio no se eligieron por su nombre sino al azar.

Las opiniones de todos los encuestados serán sumadas e incluidas en la tesis profesional, pero nunca se comunicaran datos individuales.

Le pedimos conteste este cuestionario con la mayor sinceridad posible.

Lea las instrucciones cuidadosamente, ya que en las preguntas solo pueden responder una opción y también se incluyen preguntas abiertas.

Muchas gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO NUMERO 1 DIRIGIDO A TODA LA COMUNIDAD JURIDICA EN GENERAL: MAGISTRADOS, JUECES, DIPUTADOS, ABOGADOS, PROCURADORES Y ESTUDIANTES.

INSTRUCCIONES: LEA DETENIDAMENTE LAS PREGUNTAS ALGUNAS SON DE TIPO CERRADAS EN ESTAS ELIJA SOLO UNA OPCION Y EN LAS PREGUNTAS ABIERTAS RESPONDA DE FORMA BREVE.

EDAD _____

SEXO _____

ACTUALMENTE SE DESEMPEÑA COMO

ABOGADO _____

PROCURADOR _____

MAGISTRADO _____

DOCENCIA _____

JUEZ _____

ESTUDIANTE _____

DIPUTADO _____

OTRO _____

ESPECIFIQUE:

1) ¿SABE USTED QUE SON LOS SINDICATOS?

2) ¿SABE USTED QUE ES UNA ASOCIACION?

3) ¿SABE QUIENES PUEDEN EJERCER EL DERECHO DE SINDICACION Y LA BASE LEGAL QUE LO SUSTENTA?

SI () NO () EXPLIQUE:

4) ¿CONOCE LOS TRATADOS Y CONVENIOS DE DERECHOS HUMANOS RATIFICADOS POR EL SALVADOR QUE RECONOCEN EL DERECHO DE SINDICACION DE TODA PERSONA?. MENCIONELOS:

5) CONSIDERA USTED QUE LOS EMPLEADOS PUBLICOS PUEDEN CONSTITUIR SINDICATOS AMPARADOS EN ESOS TRATADOS Y CONVENIOS

6) CONOCE LOS CONVENIOS DE LA OIT QUE PROTEGEN EL DERECHO DE SINDICACION Y CONTRATACION COLECTIVA DE TODA PERSONA SIN DISTINCION?

SI ()

NO ()

7) QUE OPINA SOBRE LA APROBACION Y ENTRADA EN VIGENCIA DE ESTOS CONVENIOS EN EL SALVADOR COMO LEYES DE LA REPUBLICA?

8) ¿CUAL ES SU OPINION SOBRE LA DECLARATORIA DE INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 2 DEL CONVENIO 87 DE LA OIT EN RELACION AL DERECHO DE SINDICACION DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS?

9) ¿CONSIDERA QUE LAS REFORMAS A LA CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA COMO ESTAN PLANTEADAS EN LOS ACUERDOS SON SUFICIENTES PARA RECONOCER EL DERECHO DE SINDICACION?

10) ¿CONSIDERA QUE AFECTA LA DISPERSION DE LEYES LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS A CONFORMAR SINDICATOS?

SI AFECTA _____

NO AFECTA _____

EXPLIQUE:

11) CONOCE LAS REFORMAS A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

12) CONSIDERA USTED QUE LAS REFORMAS A DICHA LEY SON SUFICIENTES PARA QUE LOS EMPLEADOS PUBLICOS GOCEN DEL DERECHO DE SINDICACION

SI ()

NO ()

EXPLIQUE:

13) ¿QUE MEDIDAS PROPONE PARA COADYUVAR A LA CONFORMACION DE SINDICATOS DE EMPLEADOS PUBLICOS?

14) CREE NECESARIO LA REFORMA DE LEYES PARA ARMONIZARLAS CON LOS CONVENIOS DE LA OIT SOBRE LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION Y CONTRATACION COLECTIVA?

15) ¿QUÉ OPINA SOBRE EL PAPEL QUE HA DESEMPEÑADO LA PROCURADURÍA DE DERECHOS HUMANOS EN EL TEMA DE SINDICACION DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS?

CUESTIONARIO NÚMERO 2 DIRIGIDO A DIRECTIVOS DE ASOCIACIONES DE EMPLEADOS PUBLICOS

INSTRUCCIONES: LEA DETENIDAMENTE LAS PREGUNTAS ALGUNAS SON DE TIPO CERRADAS EN ESTAS ELIJA SOLO UNA OPCION Y EN LAS PREGUNTAS ABIERTAS RESPONDA DE FORMA BREVE.

EDAD _____

SEXO _____

1) ¿PERTENECE USTED A UNA ASOCIACION O A UN SINDICATO?

2) ¿CUAL ES EL CARGO QUE DESEMPEÑA DENTRO DE LA ASOCIACION A LA QUE PERTENECE?

3) ¿CONOCE USTED COMO SE ESTRUCTURAN LOS SINDICATOS?

4) ¿ESTA USTED INFORMADO SOBRE LOS DERECHOS A CONFORMAR SINDICATOS DE ACUERDO A TRATADOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES?

SI () NO ()

SI SU RESPUESTA ES AFIRMATIVA, MENCIONE CUALES SON ESTOS CONVENIOS: _____

5) CONSIDERA QUE EL GOBIERNO MANTIENE PERMANENTEMENTE MEDIDAS ANTI – ORGANIZATIVAS DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS?

6) ¿CREE QUE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DEBEN FORTALECER SU APOYO INTERNAMENTE PARA DESPUÉS EXIGIR AL GOBIERNO QUE SE LE RECONOZCA SU DERECHO DE SINDICACION?

7) A SU CRITERIO ¿CUÁL CONSIDERA CONSTITUYE EL MAYOR OBSTACULO QUE ENFRENTAN LOS EMPLEADOS PUBLICOS PARA ORGANIZARSE EN SINDICATO

- a) FALTA DE INFORMACION DE CÓMO CONSTITUIR UN SINDICATO _____
- b) DESCONOCIMIENTO DE LAS LEYES SOBRE EL TEMA _____
- c) FALTA DE APOYO DEL GOBIERNO _____
- d) POCO INTERES POR PARTE DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS _____
- e) OTROS _____

ESPECIFIQUE: _____

8) CUAL CREE ES LA RAZON PARA QUE EL GOBIERNO NO HAYA APROBADO LAS LEYES QUE PERMITIRIAN AL EMPLEADO PUBLICO ORGANIZARSE EN SINDICATOS

- a) FALTA DE APERTURA POR PARTE DEL GOBIERNO CENTRAL _____
- b) POR AFECTACION DEL SERVICIO PRESTADO A LA CIUDADANIA _____
- c) REPRESENTA UN GASTO MAS PARA LAS ARCAS DEL ESTADO _____
- d) ES VISTO COMO UNA AMENAZA DE DESORDENES PUBLICOS _____
- e) PORQUE YA TIENEN RECONOCIDOS TODOS SUS DERECHOS COMO TRABAJADORES. _____

9) ¿COMO CALIFICARIA EL PAPEL DEL GOBIERNO EN EL RESPETO Y RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE SINDICACION DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS?

- a) BUENO _____
- b) REGULAR _____
- c) DEFICIENTE _____
- d) OBSTACULIZADOR _____

10) RECIBE APOYO LA ASOCIACION A LA QUE USTED PERTENECE POR PARTE DE PARTIDOS POLITICOS PARA PODER ORGANIZARSE EN SINDICATO

- a) SI RECIBE APOYO _____
- b) NO RECIBE APOYO _____

11) COMO CONSIDERA LA RELACION EXISTENTE ENTRE LA ASOCIACION A LA QUE USTED PERTENECE Y EL GOBIERNO

- a) BUENA _____
- b) REGULAR _____
- c) DEFICIENTE _____
- d) NINGUNA RELACION _____

12) EXISTE ACTUALMENTE COOPERACION O ALIANZAS CON SINDICATOS U ORGANIZACIONES INTERNACIONALES DE TRABAJADORES QUE APOYEN A LAS ASOCIACIONES DE EMPLEADOS PUBLICOS DE EL SALVADOR?

- a) SI EXISTE _____
- b) NO EXISTE _____

13) EXISTEN PROGRAMAS DE CAPACITACION PERMANENTE QUE INSTRUYA A LOS EMPLEADOS PUBLICOS SOBRE SUS DERECHOS?

- a) SI EXISTE _____
- b) NO EXISTE _____

14) ESTAN INFORMADOS LOS EMPLEADOS PUBLICOS SOBRE EL DERECHO DE SINDICACION?

- a) SI _____
- b) NO _____