

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS 2008
PLAN DE ESTUDIOS 1993



**“EL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE LOS
TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO EN EL
ORDENAMIENTO JURIDICO SALVADOREÑO”**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO Y TITULO
DE:
LICENCIADO(A) EN CIENCIAS JURIDICAS

PRESENTAN:
MELGAR ARGUETA DOUGLAS ERNESTO
PEÑA RAMÍREZ CRISTINA ISABEL
RIVERA GALDAMEZ LEONARDO EMMANUELLE

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO
LIC. PEDRO ROSALIO ESCOBAR CASTANEDA

CIUDAD UNIVERSITARIA, SEPTIEMBRE 2008

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

MASTER RUFINO ANTONIO QUEZADA SANCHEZ
RECTOR

MASTER MIGUEL ANGEL PÉREZ RAMOS
VICERRECTOR ACADEMICO

MASTER OSCAR NOE NAVARRETE ROMERO
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

LICENCIADO DOUGLAS VLADIMIR ALFARO SANCHEZ
SECRETARIO GENERAL

DOCTOR RENE MADECADEL PERLA JIMENEZ
FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DOCTOR JOSÉ HUMBERTO MORALES
DECANO

LICENCIADO OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS
VICEDECANO

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNÁNDEZ
SECRETARIO

LICENCIADA BERTHA ALICIA HERNÁNDEZ AGUILA
COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACION

LICENCIADO PEDRO ROSALIO ESCOBAR CASTANEDA
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

AGRADECIMIENTOS

¡He logrado uno de mis ideales propuestos!. Decir que lo hice sólo, sería una muestra de arrogancia y egoísmo, por ello, lo menos que puedo hacer es un justo reconocimiento mediante este apartado a quienes me ayudaron a alcanzar esta meta. En otras palabras, moralmente estoy obligado a agradecer y dedicar este triunfo académico, en primer lugar a:

DIOS TODOPODEROSO, quien es el Rey del Universo, el ser más especial que existe en el mismo y el señor de misericordia y amor, por darme el tesoro más preciado: la vida, por haberme apartado de todo peligro, de todo mal y de toda enfermedad, y por haberme llenado en toda mi trayectoria académica, de luz, de la inteligencia necesaria, de fe, de fortaleza, de valor y entre otras cosas de entusiasmo. Soy un fiel convencido que: *“El temor de Jehová es el principio de la sabiduría” (Proverbios 9:10)*...¡Gracias señor por demostrarme tu amor y por regalarme esta bendición que forma parte de tu santa voluntad! ¡Bendito y alabado seas por los siglos de los siglos, amén!.

A MIS PADRES, René Antonio Melgar Batres y Fidelia Argueta de Melgar, simplemente por ser padres ejemplares, por su abnegación, por brindarme protección y todo lo necesario para vivir, por ser mis amigos, mi refugio y mi consuelo, mi aliento, por los principios y valores inculcados, por demostrarme su acerada voluntad, que incidió para moldearme el carácter indispensable para seguir siempre hacia adelante, por orientarme y por formarme para enfrentarme a la vida.

Amados padres, después de DIOS, es a ustedes a quienes les debo todo lo que tengo y lo que soy. Su ejemplo, su ánimo y sus sabios consejos, han sido y seguirán siendo determinantes para conducirme en

el camino recto y para mantener vivas las consignas diarias *“El que brilla con luz propia nadie lo podrá opacar, más su luz puede alcanzar la oscuridad”* y *“El triunfo es difícil y necesita constancia y el éxito es de los que saben luchar y aprenden a conquistarlo”*.

Quiero que sepan que son parte de mi inspiración, que me siento muy orgulloso de ustedes y que si me correspondiera volver a nacer y tuviera la oportunidad de elegir, no duraría en escogerlos como tales...¡Gracias por ser los instrumentos para que DIOS me trajera al mundo...gracias por ser mis padres!.

A MI HERMANO, René Antonio Melgar Argueta, porque desde la infancia, hemos compartido la vida y ha sido muy importante para darle un matiz muy positivo, por su enorme apoyo moral y académico, por enseñarme que *“Hay que rehuir siempre a lo fácil, a lo intrascendente y hueco, porque eso es efímero y solo sirve de consolución a los mediocres”*; obligándome (en el buen sentido de la palabra) indirectamente a esforzarme y formarme como un profesional destacado, ya que a fuerza de ser objetivo y dejando de lado el lazo de sangre que nos une..., es un verdadero talento natural.

A MIS TIOS: Eduardo (Lalo), Roberto, Ernesto y Salvador (Chamba), todos de la familia Argueta, por todas sus atenciones y apoyo moral, pero de manera especial quiero agradecer a mi tía **Rosa Mérida Argueta**, por su incondicional apoyo moral y económico, por sus consejos y por sus muestras de afecto y compromiso, que le han valido el calificativo de “Segunda Madre”.

A MI ABUELA: María del Rosario Argueta, por sus oraciones, atenciones, orientación y apoyo moral.

A MI ASESOR DE CONTENIDO: Lic. Pedro Rosalío Escobar Castaneda, de manera especial, por ser un verdadero ejemplo de vocación docente, de humildad, de espíritu de lucha y de calidad humana...porque más que un docente es un amigo del estudiante.

Asimismo, por transmitirle a mi grupo de tesis parte de su conocimiento, por orientarnos y por ende facilitarnos la realización de este trabajo de grado.

A MIS COMPAÑEROS DE TESIS: Cristina Isabel Peña Ramírez y Leonardo Emmanuelle Rivera Galdámez, por brindarme su amistad y por aportar a la realización de este trabajo.

A LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR: de la que guardaré siempre muy buenos recuerdos y un profundo cariño, a la que orgullosamente le debo mi formación profesional... ¡Viva el Alma Mater!

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

¡Este triunfo también es de todos ustedes!, sepan que se los agradezco de todo corazón y deseo que DIOS se los recompense mediante múltiples bendiciones, ¡tengo la certeza que así será!

Finalmente, quiero dedicar esta tesis a todas aquellas personas que tienen la aspiración de obtener una carrera académica, especialmente tratándose de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. Ojalá que el presente trabajo de grado les sirva como incentivo y sea un modesto ejemplo palpable del fruto de mantener un grado mínimo de aspiración y disciplina.

Tengan presente siempre que *“Todo hombre debe decidir en su vida, si lanzarse al triunfo arriesgando todo...o sentarse a contemplar el paso de los triunfadores”*.

DOUGLAS ERNESTO MELGAR ARGUETA

AGRADECIMIENTOS

A todas aquellas personas que me han soportado y que han vivido junto a mi todos los momentos felices y difíciles por los que he pasado.

A mis compañeros de tesis Leo y Douglas de quienes he aprendido, reído y disfrutado mucho.

CRISTINA ISABEL PEÑA RAMÍREZ

AGRADECIMIENTOS

“Hay hombres que luchan un día y...son buenos, hay hombres que luchan un año y son mejores; hay hombres que luchan toda la vida...y esos son imprescindibles...” Agradezco al Eterno, por un primer logro, a Leonardo Rivera (abuelo), y a su hijo Leonardo Rivera, mi padre, quien me ha dado su incondicional ayuda, a quien dedico los éxitos que aún faltan...

LEONARDO EMMANUELLE RIVERA GALDAMEZ

ÍNDICE

INTRODUCCION	I
CAPITULO UNO	1
SINTESIS DEL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	1
1. PLANTEAMIENTO, ENUNCIADO Y DELIMITACION DEL PROBLEMA	1
1.1 PLANTEAMIENTO	1
1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA	12
1.3 DELIMITACIÓN ESPACIAL, TEMPORAL Y TEÓRICO-CONCEPTUAL	12
1.4 JUSTIFICACION Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	17
1.4.1 Justificación.....	17
1.4.2 Objetivos de la Investigación	19
1.5 SISTEMA DE HIPÓTESIS Y OPERACIONALIZACIÓN	21
1.5.1 Operacionalizacion del Sistema de Hipotesis	22
1.6 ESTRATEGIA METODOLOGICA EMPLEADA	25
1.6.1 Tipo y Nivel de la Investigación.....	25
1.6.2 Población, Muestra y Unidades de Análisis.....	25
1.6.2.1 Población.....	25
1.6.2.2 Muestra.....	26
1.6.2.3 Unidades de Análisis u Observación.....	27
1.6.2.4 Métodos, Técnicas e Instrumentos a utilizar	28
1.6.2.5 Procedimientos de Ejecucion.....	30
CAPITULO DOS	32
ANTECEDENTES Y EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL	32
2. ANTECEDENTES A NIVEL UNIVERSAL	32
2.1 LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES EN LA ANTIGÜEDAD	32
2.1.1 El Clan.....	32
2.1.2 Primitivas Corporaciones.....	33
2.1.3 “Sodalites” y “Collegias”.....	33
2.1.4 Organización de los Colegios Romanos.....	33
2.1.5 Epoca de Transicion.....	36
2.2 LAS CORPORACIONES DE OFICIOS	36
2.2.1 Naturaleza de las Corporaciones.....	37
2.2.2 Principales Caracteristicas	38
2.2.3 La Escala Gremial.....	38
2.2.4 El grado de Aprendiz.....	39
2.2.5 El grado de Compañero.....	40
2.2.6 El grado de Maestro.....	40
2.2.7 Decadencia y Abolicion del Sistema Corporativo.....	41
2.3 ANTECEDENTES GREMIALES EN AMÉRICA	45
2.4 EL SINDICALISMO OBRERO MODERNO	45
2.4.1 Origenes y Etapas	45
2.4.2 España.....	46
2.4.3 Los Estados Unidos.....	47
2.4.4 Francia.....	48
2.4.5 Gran Bretaña	50
2.4.6 México.....	51
2.4.7 Rusia.....	53
2.5 EL SINDICALISMO OBRERO EN EL PLANO INTERNACIONAL	55
2.5.1 El Internacionalismo Obrero.....	55
2.5.2 Sindicalismo Internacional.....	56
2.5.3 La Federacion Sindical Mundial	57
2.5.4 Confederaciones Sindicales de America	58
2.6 ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL	59

CAPITULO TRES	89
ANALISIS DOCTRINARIO DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL Y DE SUS INSTITUCIONES AFINES	89
3. ASOCIACIONES PROFESIONALES: LOS SINDICATOS	89
3.1 LINEAMIENTO INSTITUCIONAL	90
3.1.1 Etimología y Definición	90
3.1.2 Objeto	93
3.1.3 Fines Sindicales	93
3.1.4 Funciones en el Estado Moderno	94
3.1.5 Asociación Profesional de Empleadores	96
3.1.6 Asociaciones Profesionales de Trabajadores	97
3.1.7 La asociación Profesional y los Conflictos Laborales	98
3.1.8 La asociación Profesional y la Contratación Colectiva	100
3.2 NATURALEZA JURÍDICA	101
3.2.1 PERSONA JURÍDICA ABSTRACTA	101
3.3 CLASIFICACION DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES	105
3.3.1 Criterios Generales	105
3.3.2 Clasificación Sistematizada	107
3.3.3 Sindicatos de Hecho	108
3.3.4 Sindicatos Agrícolas	109
3.3.5 Sindicatos de Oficios Varios	110
3.3.6 Formas Irregulares Sindicales	111
3.3.7 Asociaciones Profesionales Varias	111
3.3.8 Clasificación del Sindicalismo segun los Metodos o actitudes hacia el Gobierno	113
3.3.9 Federaciones y Confederaciones de Sindicatos	114
3.4 LA LIBERTAD SINDICAL	116
3.4.1 Derecho de Asociacion y Libertad Sindical	116
3.4.2 Concepto	116
3.4.3 La Libertad Sindical como Derecho Fundamental	118
3.4.4 La Libertad Sindical como Derecho Individual y como Derecho Colectivo	121
3.4.5 La Libertad Sindical como Derecho Individual	122
3.4.6 Fundamentos de la libertad sindical	124
3.4.6.1 El espíritu de Asociación	124
3.4.6.2 Libertad de Coalicion y Libertad de Asociacion	126
3.5 DERECHO SINDICAL	127
3.5.1 Definicion	127
3.5.2 Autonomía	128
3.5.3 Proceso de Formación del Derecho Sindical	130
3.5.4 Naturaleza Jurídica y Particularidades	134
3.5.5 Fuentes	135
3.5.6 Sujetos	136
3.5.6.1 Grupos Profesionales	137
3.5.7 Contenido e Instituciones	137
3.5.8 Medios de Accion de que disponen los Sindicatos	139
3.5.8.1 Medios Legales	139
3.5.8.2 Medios Ilegales	140
3.5.8.2.1 Sabotaje	140
3.5.8.2.2 Boicot	140
3.5.8.2.3 Listas Negras	141
3.5.8.2.4 Lock Out	142
3.5.9 LOS PRINCIPIOS SINDICALES	142
3.5.9.1 Principio de Libertad Sindical	143
3.5.9.2 Principio de Exclusividad	144
3.5.9.3 Principio de Unicidad	144
3.5.9.4 Principio de Autonomía Sindical	145

3.5.9.5 Principio de Democratividad.....	145
3.5.9.6 Principio de Pluralismo Sindical.....	146
3.5.10 DERECHO SINDICAL Y DERECHO DE TRABAJO	146
3.5.11 FORMAS DEL SINDICALISMO	147
3.5.12 TUTELA DEL DERECHO DE SINDICALIZACION.....	148
CAPITULO CUATRO	151
MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL	151
4.1 ASPECTOS INTRODUCTORIOS	151
4.2 LEGISLACIÓN NACIONAL	153
4.2.1 Constitución de la Republica de 1983	153
4.2.2 Legislación Secundaria.....	159
4.2.2.1 Codigo de Trabajo.....	159
4.2.2.2 Ley del Servicio Civil.....	163
4.2.2.3 Ley de Asociaciones y Fundaciones sin Fines de Lucro	164
4.2.2.4 Reglamento de la Ley de Asociaciones y Fundaciones sin Fines de Lucro.....	164
4.3 MARCO INTERNACIONAL	164
4.3.1 Declaracion Universal de los Derechos Humanos.....	165
4.3.2 Declaracion Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	165
4.3.3 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	166
4.3.4 Pacto Internacional de Derechos Economicos, Sociales y Culturales.....	167
4.3.5 Convencion Americana sobre Derechos Humanos.....	168
4.3.6 Protocolo adicional a la Convencion Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Economicos, Sociales y Culturales. "Protocolo de San Salvador"	169
4.3.7 Convencion de Viena sobre el Derecho de los Tratados	170
4.3.8 Convenio no. 87. Relativo a la Libertad Sindical y a la Proteccion del Derecho de Sindicacion.....	170
4.3.9 Convenio no. 98. Relativo a la Aplicacion de los Principios del Derecho de Sindicacion y de Negociacion Colectiva	173
4.3.10 Convenio no. 151. Sobre la Proteccion del Derecho de Sindicacion y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administracion Publica	175
4.3.11 Convenio nº 154. Sobre el Fomento de la Negociacion Colectiva	178
4.3.12 Convenio nº 135. Relativo a la Proteccion y Facilidades que deben Otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa	179
4.4 DERECHO COMPARADO	181
4.4.1 Chile	181
4.4.2 Costa Rica.....	181
4.4.3 Cuba	182
4.4.4 Republica Dominicana	182
4.4.5 Ecuador.....	182
4.4.6 Guatemala.....	182
4.4.7 Honduras	183
4.4.8 Granada	183
4.4.9 Jamaica	183
4.4.10 Paraguay	184
4.4.11 Uruguay	184
4.4.12 Venezuela	184
CAPITULO CINCO	186
ANÁLISIS DOCTRINARIO JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO CONSTITUCIONAL DE SINDICALIZACIÓN EN EL SALVADOR	186
5.1 PUNTO DE PARTIDA	186

5.2	LA CONSTITUCIÓN Y EL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	191
5.3	LA SC Y LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	201
5.4	TENDENCIAS DEL DERECHO CONSTITUCIONAL VERSUS CRITERIO DE LA SC.....	205
5.4.1	De la Interpretación Constitucional	205
5.5	DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES	210
5.5.1	Principio Personalista del Estado:.....	210
5.5.2	Principio Favor Libertatis o In Dubio Pro Libertate.....	212
5.5.3	Principio del Precedente o Stare Decisis	212
5.5.4	Principio de Igualdad.....	213
5.6	DE LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROCESO DE INCONSTITUCIONALIDAD.....	214
5.6.1	Principio de Evidencia:.....	214
5.6.2	Principio de Estricto Derecho:.....	214
5.7	SOBRE LA ESENCIABILIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS EN LAS NUEVAS TENDENCIAS	215
5.8	CUESTIONES DE DERECHO INTERNACIONAL.....	216
5.8.1	Constitución y Derechos Humanos – Derecho Interno y Derecho Internacional	216
5.8.2	Derecho Internacional del Trabajo:	220
	CAPITULO SEIS	222
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	222
6.1	CONCLUSIONES	222
6.2	RECOMENDACIONES	226

INTRODUCCIÓN

“En cuanto a todas las cosas que existen en el mundo, unas dependen de nosotros, otras no dependen de nosotros. De nosotros dependen; nuestras opiniones, nuestros movimientos, nuestros deseos, nuestras inclinaciones, nuestras aversiones; en una palabra, todas nuestras acciones”. -Epicteto- Es pues importante reconocer que a lo largo de todo el devenir histórico los derechos han sido alcanzados por las acciones de sus protagonistas y mas aun ha sido un sacrificio, a pesar de que ellos sean considerados según los iusnaturalistas como inherentes a la persona humana. *“El Derecho de Asociación Profesional de los Trabajadores del Sector Público en el Ordenamiento Jurídico Salvadoreño”* constituye otro esfuerzo de un cibaje que tiene mucha fuerza y potencial dentro de las estructuras salvadoreñas, y es pues un esfuerzo, meta, anhelo de tales trabajadores adquirir su institucionalización. En ese panorama es importante conocer el marco jurídico, social y económico de la problemática; en ese sentido va encaminado este esfuerzo de investigación.

Es importante pues como el no reconocimiento del Derecho de Asociación Profesional de los Trabajadores del sector Público, les afecta en sus derechos laborales, considerados también como Derechos Fundamentales, reconocidos y amparados por el principio Personalista del Estado, en el marco general de El Salvador podemos considerar que desde tiempos pasados ha habido una intolerancia, por no decir prohibición a las organizaciones y en ese contexto ha sido un esfuerzo de tal sector para su reconocimiento, que a la fecha solo se ha quedado manifestado en una cortina de humo llamada: “asociación”, pero no en el sentido sindicalista, sino que limitado a actuaciones de hecho. A pesar de que tanto en la legislación nacional como internacional se da el reconocimiento a la Asociación Profesional “sin ninguna distinción”, es importante advertir que los empleados del sector publico quedan al

margen, pues el Estado argumentando la esenciabilidad de los servicios públicos, la estabilidad laboral, la relación estado-trabajador, entre otras cosas; deja de lado que no solo son empleados públicos, sino que son también personas humanas con derechos fundamentales como el de la sindicalización.

Es lamentable que nuestro máximo órgano de justicia -“la Corte Suprema de Justicia”- en un momento coyuntural, haya afectado con su Sentencia de Inconstitucionalidad de los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, a los trabajadores en su derecho fundamental de la Sindicalización, pudiendo con sus extraordinarios conocimientos hacer una integración del derecho, aplicando los principios básicos de la Dignidad Humana y las reglas de interpretación adecuadas, a fin de que se hubiese pronunciado favorablemente y no permitir la vulneración al derecho fundamental de la Asociación Profesional. También es lamentable que la aprobación de dichos convenios, haya sido la presión de la Unión Europea con el Sistema General de Preferencias SGP-plus y no el sentir de los trabajadores como la máxima expresión de la función de los legisladores.

Todo este contexto se desarrolla, con el esfuerzo por explicar desde todos los aspectos -Jurídico, Social y Económico-, en la presente investigación.

CAPITULO UNO

SINTESIS DEL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

1. PLANTEAMIENTO, ENUNCIADO Y DELIMITACION DEL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO

El ser humano tiene entre sus características distintivas el carácter de sociabilidad, esto se debe fundamentalmente a su conciencia de debilidad individual, la que lo motiva a formar parte de un grupo, reunirse y posteriormente asociarse. La primera fase es instintiva, en tanto que la última es consciente, reflexiva. Con gran acierto Aristóteles resaltó lo positivo de estas acciones al señalar: “la vida social es un imperioso mandato de la naturaleza. El primero que fundó una asociación política hizo a la humanidad el mayor de los beneficios”¹.

Siendo libre y voluntaria la decisión del hombre para asociarse con fines de orden político, económico o laboral, debemos reconocer también que esta sociabilidad la ejerce para una mayor seguridad y ventaja en sus diversas interrelaciones sociales y con el mundo físico.

Ni siquiera la materia o el pensamiento pueden escapar de este fenómeno asociativo; así nos dice Gide, “la ley de la asociación es tal vez la más general de las que regulan el universo, puesto que no solamente se manifiesta en las relaciones entre los hombres que viven en sociedad, sino que también en los que viven los mundos en sistema solar y las moléculas y células en los cuerpos inorgánicos y orgánicos y organizados, y, en fin, en las relaciones lógicas del pensamiento. También a los animales se extiende la ley de la asociación, y algunas de sus sociedades

¹ BUEN, NESTOR DE. Derecho del Trabajo, Tomo II, séptima edición, Editorial Porrúa, México, 1987, página 543.

(Las de las abejas, de las hormigas, de los castores) fueron para el hombre en todo tiempo fuente inextinguible de instrucción y admiración².

Por eso podemos afirmar que la condición humana es de sociabilidad, así lo observamos en la vida de los primeros hombres, en la familia, en el clan, la tribu, pueblos y en las organizaciones modernas.

El espíritu social del hombre nos presenta un gregarismo con diversos enfoques, desde el aspecto civil hasta el político; pero es de interés para efectos laborales el Derecho de Asociación Profesional que se presenta entre trabajadores y empleadores: “trabajadores y productores, en la medida en que fueron cobrando importancia en el orden social, constituyeron, por eso, sus propios grupos, para la defensa de sus intereses peculiares, dispuestos en posiciones contrarias”³.

La evolución de estas asociaciones laborales, patronales u obreras la encontramos a través de su historia, procurando en sus fines el bienestar de sus miembros, exigiendo para tal fin unas veces al Estado, empleador, al consumidor, y en otras a organizaciones comunes.

Sin embargo, el derecho de asociación profesional a pesar de constituir una ley natural, una necesidad y un derecho humano fundamental, su consolidación no ha sido una concesión voluntaria del Estado, sino al contrario ha sido producto de grandes luchas sociales y acontecimientos históricos, como lo es la Revolución Francesa, industrial, etc., tan es así que dicho derecho reconoce en su historia tres grandes etapas o períodos:

La etapa de la prohibición absoluta, en el que el derecho de Asociación Profesional estaba prohibido por leyes penales, siendo el Edicto de Turgot el precedente más remoto sobre la negación del derecho de Asociación Profesional como una forma de defender los intereses comunes,

² FEROCI, VIRGILIO. Instituciones de Derecho Sindical y Corporativo. Editorial Reus, Madrid, 1982, página 2.

³ CHARIS GOMEZ, ROBERTO. Fundamentos del Derecho Sindical. Editorial Porrúa, México 2003, página 67.

asimismo la aprobación por parte de la Asamblea Nacional de Francia de la Ley Chapelier en 1791.

La etapa de la tolerancia, en la que el derecho de Asociación Profesional no está prohibido, pero no lo reconoce la ley, no se encontraba institucionalizado, dándose una derogación de las disposiciones prohibitivas de tal derecho, siendo el movimiento conocido como la revolución de 1848 en Francia, el que influyó para que a partir de ese año desapareciera a nivel Decreto toda oposición al derecho de Asociación Profesional, en virtud de que la revolución de ese año llevó al poder a Louis Blas, quien procuró en la medida de sus posibilidades en su cortísimo período por una Justicia Social. Es decir, el período que comprende de 1848 a 1883, de alguna manera puede ser considerado como la etapa de la tolerancia, pues fue hasta 1884 cuando se reconoció jurídicamente en este país el derecho de Asociación Profesional.

Por último la etapa de la institucionalización, del reconocimiento o reglamentación, la que se extiende hasta la actualidad, en la que se dicta la legislación necesaria que le da reconocimiento tanto a nivel constitucional como legislativo secundario. Al presentarse inconformidades por la prohibición de este derecho, obvio es que estos hechos constituyen las bases para que en Francia se diera su reconocimiento, lo que formalmente acontece en el año de 1884, mismo que fue complementado en 1901.

A partir de lo anterior, siendo el derecho de Asociación Profesional un reconocimiento a la naturaleza del hombre; por ser éste, como lo expresara Aristóteles, un “zoon politikon”; actualmente la mayoría de los Estados Modernos reconocen este derecho, limitándolo en el ejercicio con fines políticos, Inglaterra es el primer país que a nivel legal garantiza este derecho en el año de 1824, seguido por Alemania y Francia, en los años 1864 y 1879 respectivamente.

A nivel constitucional le corresponde a México el privilegio de ser el primero en reconocerlo, en 1917, seguido por Alemania en su Constitución de Weimar en 1919.

El reconocimiento del derecho de Asociación Profesional en los principales ordenamientos jurídicos a nivel global, también generó una gran influencia en el Istmo Centroamericano y de manera específica en El Salvador, en donde también provocó el reconocimiento de tal derecho, siendo su primer antecedente la Ley de Conflictos de Trabajo de 1945, que regulaba y reconocía la coalición para llevar a cabo huelgas, para contratar colectivamente o revisar los contratos existentes; este constituye la génesis normativa del derecho de Asociación Profesional.

Es hasta en 1950 que se emite la Ley de Sindicatos y la de Contratación Colectiva, legalizando los sindicatos de gremio y de empresa, no así los de industria, ni federaciones ni confederaciones obreras, ello se debió al tema a que organizado el sector obrero podría haber sido una amenaza a los intereses y estabilidad o seguridad jurídica de los patronos y del Estado.

A pesar de lo anterior, las dos leyes no tenían base o fundamento constitucional; debido a la intervención del Comité de Reorganización Obrero Sindical (CROS) se logró que la Constitución de 1950 regulara el derecho de Asociación Profesional y contratar colectivamente.

Ya en el año de 1951 con fundamento constitucional se promulga una nueva Ley de Sindicatos que regula también los sindicatos de industria y en 1952 se aprueba una Ley de Contratación Colectiva.

Posteriormente, con la promulgación de la Constitución de 1962, se regula el derecho de Asociación Profesional y Contratación Colectiva para los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas.

Según mandato constitucional del 22 de enero de 1963 se promulga el primer Código de Trabajo, en el cual se desarrolla el derecho de Asociación Profesional, y en el año de 1972 se decreta el segundo Código de Trabajo, que se encuentra vigente, regulando el derecho de Asociación

Profesional en el artículo 2 inciso final, y de forma más específica a partir del artículo 204.

El 15 de diciembre de 1983 se promulga la Constitución vigente hoy en día, la cual regula los mismos derechos plasmados sobre la materia en la Constitución de 1962, en sus artículos 47, 48 y 221.

En virtud de lo anterior podemos afirmar que el derecho de Asociación Profesional en El Salvador, al igual que la mayoría de Estados ha pasado por las siguientes etapas: prohibición, tolerancia, legalidad, persecución colectiva y represión indiscriminada.

A partir de la creación de las anteriores normas o disposiciones de carácter constitucional y secundario, podemos concluir que en teoría o inmerso en el ideal constitucional se le reconoce a los trabajadores del sector privado y de las Instituciones Oficiales Autónomas el derecho de Asociación Profesional, a la huelga y de contratación colectiva, lo anterior produce que se haya dejado fuera o excluido a una importante capa o sector social, es decir, los trabajadores o empleados del sector público, sobre los que se ha venido sosteniendo y ese ha sido el argumento y criterio que ha prevalecido por parte de funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para denegar las solicitudes de personalidad jurídica para su existencia legal a este tipo de Asociaciones Profesionales o Sindicatos, de que el artículo 47 de la Constitución en consonancia con los artículos 2 inciso final y 204 del Código de Trabajo, prohíbe de forma tácita el derecho de Asociación Profesional a los trabajadores de dicho sector, lo cual desde cualquier óptica o punto de vista es injusto e inhumano, por ser este un derecho inherente al ser humano, es decir, un derecho humano fundamental, una condición "sine qua non" y un medio o mecanismo legal por excelencia, encaminado a obtener una justa reivindicación laboral y el mejoramiento de las condiciones de vida de ellos y su familia, dicho derecho se encuentra reconocido universalmente, a tal grado que se encuentra recogido o regulado en los principales y más representativos instrumentos internacionales de Derechos Humanos,

como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Artículo 23.4), Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Artículo 22), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Artículo 22.1), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Artículo 8.1), Convención Americana sobre Derechos Humanos (Artículo 16), etc.

Si partimos de que “la plenitud de una sociedad democrática sólo es posible en el marco de la vigencia irrestricta de los Derechos Humanos”, podemos fácilmente concluir que la Constitución salvadoreña lejos de aunar esfuerzos por consolidar una verdadera sociedad democrática y un verdadero Estado Constitucional de Derecho, se ha convertido en “cómplice” de una injusticia, desigualdad, discriminación y exclusión, al vedar al trabajador público de un derecho humano fundamental reconocido universalmente por la mayoría de Estados modernos que se autodenominan “Democráticos y garantes de los Derechos Humanos”.

Dicha problemática tomó auge y se agudizó a partir de la difusión del fallo de inconstitucionalidad pronunciado por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, de fecha 16 de octubre de 2007, en relación a los procesos de inconstitucionalidad números 63-2007 y 69-2007, admitida mediante resolución de esa sala el 24 de julio de este mismo año, en virtud del cual se declaró la inconstitucionalidad de la frase “sin ninguna distinción” del artículo 2 del Convenio 87 “CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION”, el cual establecía el derecho y la posibilidad de que trabajadores del sector público pudiesen organizar y formar Asociaciones Profesionales o Sindicatos, reconociéndose por primera vez de forma expresa y categórica su derecho de Asociación Profesional, dicho convenio al igual que los Convenios 98 “CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICACION Y DE NEGOCIACION COLECTIVA”, 135 “CONVENIO RELATIVO A LA PROTECCION Y FACILIDADES QUE DEBEN OTORGARSE A LOS REPRESENTANTES DE LOS

TRABAJADORES EN LA EMPRESA”, 151 “CONVENIO SOBRE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA”, junto al acuerdo de reformas constitucionales número 1 y 2 de los artículos 47 y 48, las que garantizarían de manera “expresa” y “enfática” el derecho de Asociación Profesional de los trabajadores del sector público, dichos convenios y reformas fueron ratificados⁴ el 24 de agosto de 2006, en el marco de una serie de exigencias por parte de la Unión Europea (UE) a El Salvador, entre las que estaba la ratificación de los mismos, para seguir gozando y manteniendo los beneficios arancelarios del Sistema Generalizado de Preferencias (SGP PLUS), lo cual evidenció de que dichas ratificaciones obedecieron en puridad a causas y circunstancias de índole económico, ya que a pesar de que El Salvador tiene tanto tiempo de formar parte de la Organización Internacional del Trabajo y el Convenio 87 haber sido adoptado el 9 de julio de 1948 y entrado en vigor el 4 de julio de 1950, el Convenio 98 haber sido adoptado el 1 de julio de 1949 y entrado en vigor el 18 de julio de 1951, el Convenio 135 haber sido adoptado el 3 de octubre de 1963 y entrado en vigor el 29 de septiembre de 1965, y el Convenio 151 haber sido adoptado el 27 de junio de 1978 y entrado en vigor el 19 de junio de 1980, además precedido de un sin fin de recomendaciones de dicha organización internacional solicitando y aclamando la necesidad de su ratificación, el Estado de El Salvador de forma sorpresiva e inexplicable producto de presiones y exigencias de la Unión Europea, después de 58 largos años decide ratificarlos, a pesar de que sostenían y advertían categóricamente su inconstitucionalidad antes de la ratificación tanto los asesores jurídicos de la Asamblea Legislativa, como los del mismo poder ejecutivo, la violación del artículo 47 de la Constitución por parte de dichos convenios.

El criterio expresado por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, al determinar dicha inconstitucionalidad es la supuesta

⁴ Los convenios y acuerdos de reformas fueron ratificados por medio de los Decretos Legislativos Nos. 74, 75, 76, 77, y 78 de fecha 24 de agosto de 2006, publicado en el Diario Oficial N° 159, Tomo 372 del 29 de agosto de 2006

contravención que a su juicio existe entre la expresión “sin ninguna distinción” del artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo y el artículo 47 inciso primero de la Constitución, estableciendo que “en tanto que esa fórmula del convenio extiende el derecho de Asociación Profesional hacia los empleados públicos, quienes según la misma no están comprendidos en la determinación constitucional de los titulares de ese derecho”, argumento que nos parece sumamente endeble y contrario a una correcta interpretación constitucional de los derechos fundamentales, al violarse flagrantemente las reglas y métodos más fundamentales de la interpretación constitucional y más aún a la moderna y dominante corriente de la jurisprudencia de los valores.

En lo que respecta a la sentencia de inconstitucionalidad anteriormente acotada, si partimos de que el derecho de Asociación Profesional y la libertad sindical son derechos fundamentales que en la actualidad constituyen una conquista irrenunciable e irreversible en el marco de la defensa de los intereses laborales, podemos inevitablemente concluir que lo que se ha hecho con esta sentencia, es precisamente revertir el reconocimiento de tales derechos a los trabajadores del sector público que el Estado de El Salvador ya había efectuado al ratificar los convenios 87,98,135 y 151, considerados por la Organización Internacional del Trabajo como los principales instrumentos en materia de libertad sindical, a tal grado de considerárseles el “Alma Mater” de dichos derechos.

Merece capital importancia analizar el artículo 47 de la Constitución, por ser éste la base del argumento jurídico en virtud del cual se niega en todo el ordenamiento jurídico salvadoreño el derecho de Asociación Profesional a los trabajadores del sector público, ya que hay que recordar que por ser nuestra Constitución de naturaleza programática y jerárquicamente la ley primaria y superior, su contenido e interpretación repercutirá de forma directa en todo el ordenamiento jurídico, especialmente en las leyes secundarias, debiendo existir necesariamente correspondencia entre dichas normas, so pena de estar revestidas de

visos de inconstitucionalidad, que siendo declarada la misma produce la expulsión del ordenamiento jurídico y la imposibilidad de que produzca efectos jurídicos.

El artículo 47 de la Constitución, si se parte de la idea de que prohíbe el derecho de Asociación Profesional a los trabajadores del sector público, y es en verdad como actualmente se interpreta, producto de que el máximo tribunal (Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia), encargado este de ejercer el poder o control concentrado de la defensa de la constitución así lo declaró en jurisprudencia, se puede sostener que dicho criterio riñe y por ende contradice de manera flagrante y atentatoria con una serie de principios, derechos y valores más fundamentales que la Constitución misma sustenta, siendo un ejemplo evidente y claro de ello, la contradicción existente entre el artículo 47, el cual presenta una ambigüedad con relación al artículo 7, que establece el principio de la libertad de Asociación, que consiste: “en que todos los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito...”. Con dicho artículo se viola otro principio constitucional: “el principio de igualdad”, que consagra el artículo 3, que en su parte pertinente dice: “todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión”. Se quebranta dicho principio puesto que estos derechos sólo son permitidos a los patronos y trabajadores del sector privado y a los de las instituciones oficiales autónomas; dándose de este manera una discriminación hacia los trabajadores públicos y municipales, no obstante estar regulados de forma igualitaria y sin distinción alguna estos derechos por una diversidad de instrumentos internacionales y avalado por la mayoría de expositores doctrinarios. Al no existir ningún precepto en la Constitución que prohíba de manera expresa que los trabajadores del sector público formen Asociaciones Profesionales o Sindicatos y a la vez ningún precepto que literalmente le reconozca tal

derecho, se viola el principio de libertad personal, que establece el artículo 8 de la Constitución, el cual dispone: “Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni a privarse de lo que ella no prohíbe”, por otra parte, se viola el principio de centralidad de la persona humana y el principio *in dubio pro libertate* o *favor libertatis*, establecido en el artículo 1 de la Constitución, ya que antes de ser trabajadores públicos, dichas personas son seres humanos y siguiendo la lógica de la interpretación de los derechos humanos, frente a dos parámetros legales, debe aplicarse el menos restrictivo, el que más posibilite la dignidad y la autonomía humana, es decir la regla hermenéutica a favor de la dignidad: restringir lo limitativo y expandir lo favorable, y por último se contradice con el artículo 52 inciso segundo de la Constitución, el cual advierte que la enumeración de determinados derechos laborales en la Constitución, no excluye otros que deriven de la Justicia Social, lo cual, cuando menos, debe entenderse como una vocación expansiva de los derechos reconocidos en la Constitución, entre éstos, el de Asociación Profesional.

Por otra parte, actualmente al haber ratificado el Estado de El Salvador los Convenios 87, 98, 135 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo y posteriormente haber sido declarado la frase “sin ninguna distinción” del artículo 2 del convenio 87 inconstitucional, por parte de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, el Estado salvadoreño es responsable internacionalmente, ya que según lo que dispone el artículo 27 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, ningún Estado puede, en el plano internacional, alegar disposiciones de Derecho Interno para justificar el incumplimiento de un Tratado Internacional, lo que precisamente ha hecho El Salvador, alegando la aplicabilidad del artículo 10 de la Ley de Procedimientos Constitucionales. Por ello, cuando un Estado tiene obstáculos internos para ratificar un tratado internacional, lo más recomendable es que lo reserve o proceda a su anulación o terminación (Artículos 19,46, y 54 de

la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados) quedando así, a salvo, su responsabilidad internacional.

En la actualidad, el principal argumento del que se parte para no otorgar o reconocer el derecho de Asociación Profesional a los trabajadores del sector público, lo constituye el hecho de sostener de que la mayoría de los denominados “servicios públicos esenciales”, como la salud, educación etc., son prestados por trabajadores del sector público, poniéndose según los detractores de este derecho, en peligro la garantía de su prestación, argumento que nos parece endeble y fácil de refutar, ya que entre los más esenciales servicios figuran la salud, el agua, la educación, siendo prestado éstos por Instituciones Oficiales Autónomas como el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados (ANDA), a los que se les reconoce el derecho de Asociación Profesional, en vista de ello, al interior de dichas instituciones existen Asociaciones Profesionales o Sindicatos como STISSS, SIMETRISSS, SETUES, etc., con lo que se demuestra de que el argumento de la “esenciabilidad de los servicios públicos” no es del todo cierto.

El artículo 47 de la Constitución, presenta problemas no por lo que dice, sino por lo que calla, sin embargo, esta situación puede y debe ser solucionado aplicando y haciendo una correcta interpretación constitucional de los derechos fundamentales, donde campee la armonización y sistematización de disposiciones, la interpretación o vocación extensiva o expansiva de la dignidad, la teleológica y progresista, asimismo, haciendo una correcta integración de normas internacionales de Derechos Humanos.

En definitiva, no existen justificaciones constitucionales ni doctrinarias para circunscribir la libertad sindical a los trabajadores privados. Tanto unos como otros, independientemente de la relación en que se inserten privada o pública, tienen un interés legítimo, que, además, es un interés de toda la sociedad, en mejorar sus condiciones de vida. Ello, desde

luego, no impide que se regule o limite el ejercicio de la libertad sindical a ciertos sectores específicos de los trabajadores públicos, como son los miembros de las fuerzas armadas o de la policía, por la trascendencia de sus funciones. Pero este tipo de restricción no puede generalizarse, pues la naturaleza "pública" del servicio no implica automáticamente que éste sea esencial ni que sea en todo momento ininterrumpible.

1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

Habiendo planteado así el problema objeto de investigación es que lo enunciamos de la siguiente manera:

¿COMO INCIDE LA AUSENCIA DE UN RECONOCIMIENTO EXPRESO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL POR PARTE DE LA CONSTITUCIÓN, EN EL GOCE DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO?

1.3 DELIMITACIÓN ESPACIAL, TEMPORAL Y TEÓRICO-CONCEPTUAL

Para la ejecución de la investigación proyectada, se requirió señalar o definir un ámbito socio-gráfico de acción, dentro del cual se estudió el derecho de Asociación Profesional de los trabajadores del sector público en el ordenamiento jurídico salvadoreño.

Por tal razón se definió como espacio geográfico donde se realizó la investigación, el municipio de San Salvador, donde específicamente se obtuvo la información relativa al estado actual del derecho de Asociación Profesional de los trabajadores públicos, estableciendo la negación de su reconocimiento y sus posibles repercusiones o consecuencias. Esto debido a que en esta zona era más viable la obtención de información en

el sentido de accesibilidad y cantidad de información, ya que en dicha circunscripción territorial en específico se encontraban la mayoría de carteras e instituciones públicas o estatales, y por ende el grueso de la mayoría de trabajadores públicos, puesto que realizarlo en dos o más ciudades importantes del país, implicaba mayor dificultad de desplazamiento y manejo de una cantidad muy grande de información que incluso pudo haber representado una serie de problemas para su análisis y procesamiento.

En lo que respecta al alcance temporal de la investigación, el estudio comprendió el período comprendido entre los años 1983-2007, se hizo a partir del año 1983, por las siguientes razones:

Por ser en 1983, específicamente el 15 de diciembre, el año en que se promulgó la Constitución de la República de El Salvador vigente hoy en día, constituyendo lo anterior el fundamento o basamento constitucional del derecho de Asociación Profesional hasta nuestros días, desarrollando un estudio sistematizado desde dicha fecha hasta el año 2007, identificando y determinando la evolución que se ha tenido y el cambio de las circunstancias y razones que produjeron que dicho derecho se regulara en ese año de dicha manera.

Por ser nuestra Constitución de naturaleza programática, constituyendo esta un todo armónico que inspira todo el ordenamiento jurídico, fue de capital importancia estudiar la regulación que ha tenido el derecho de Asociación Profesional desde la Constitución de 1983 en el resto de leyes secundarias, por ser lo anterior lo que marca el inicio y fundamento legal de la regulación actual del derecho de Asociación Profesional de los trabajadores del sector público, y sobre lo cual resuelven tanto el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para negar la personalidad jurídica y la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia para declarar la inconstitucionalidad del artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

Por que en el transcurso de dicho período se han dado una serie de acontecimientos que evidencian la necesidad de reconocer expresamente en el ordenamiento jurídico salvadoreño el derecho de Asociación Profesional de los trabajadores del sector Público, marcado por una serie de protestas pacíficas, reportajes, entregas especiales, cartas abiertas, y pronunciamientos públicos de diferentes sectores de nuestra sociedad sobre la supuesta necesidad de reformar la Constitución y legislación necesaria en la parte que corresponde y ratificar los Convenios 87, 98, 135 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo, lo cual tuvo lugar el 24 de agosto de 2006, siendo declarado el 16 de octubre de 2007 inconstitucional la frase “sin ninguna distinción” del artículo 2 del Convenio 87.

Por último, por que es aproximadamente a partir de este período en donde se comenzó a evidenciar de una manera más marcada, que la falta de reconocimiento expreso del derecho de Asociación Profesional a los trabajadores del sector público, genera una serie de consecuencias, como la imposibilidad de que se les otorgue la personalidad jurídica por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a este tipo de Asociaciones Profesionales o sindicatos, la falta de medios o mecanismos legales para la defensa de sus derechos laborales y por ende obtener su reivindicación laboral, la imposibilidad de contratar colectivamente, etc., todo esto producto de que desde 1983 se ha venido dando una marcada y significativa desmejora en las condiciones y calidad de vida de las personas, y en particular de los trabajadores públicos.

La delimitación Teórico-Conceptual de la investigación, comprende un conjunto de términos propios del Derecho Sindical, Laboral, Constitucional, Administrativo y de manera exclusiva aplicable al derecho de Asociación Profesional de los trabajadores del sector público.

Con el propósito de tener un referente conceptual y establecer de manera clara hacia dónde iba encaminado el estudio antes mencionado, así como el establecimiento de los límites y alcances que mejor definieron el

contenido del problema, se establecieron un conjunto de interrogantes secundarias o auxiliares derivadas del enunciado del problema, siendo estas las siguientes:

1. ¿Cuáles son las causas que generan el no reconocimiento expreso del derecho de Asociación Profesional de los trabajadores del sector público en el ordenamiento jurídico salvadoreño?
2. ¿Cuáles son las consecuencias que generan el no reconocimiento expreso del derecho de Asociación Profesional de los trabajadores del sector público en el ordenamiento jurídico salvadoreño?
3. ¿La normativa nacional que regula el derecho de Asociación Profesional de los trabajadores del sector público genera algún tipo de contradicción y violación a principios, valores y derechos consagrados en la Constitución?
4. ¿Cómo se aplica por las entidades Administrativas y Judiciales competentes el Marco Jurídico Nacional e Internacional que regula el Derecho de Asociación Profesional en general, y en particular el de los trabajadores del sector público?
5. ¿Cuál es el fundamento jurídico que sostiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para denegar la Personalidad Jurídica a las Asociaciones Profesionales o sindicatos formados por trabajadores del sector público?
6. ¿Es adecuado a la realidad actual la regulación vigente que tiene el derecho de Asociación Profesional de los trabajadores del sector público en el ordenamiento jurídico salvadoreño, o será necesario algún tipo de reforma al mismo?
7. ¿Es correcta la interpretación constitucional que se hace al articulado que regula el derecho de Asociación Profesional de los trabajadores del sector público?

8. ¿Cómo se regula el derecho de Asociación Profesional de los trabajadores del sector público en el ámbito internacional?
9. ¿Cuál es el grado de correspondencia o consonancia que existe entre la normativa interna que regula el derecho de Asociación Profesional de los trabajadores del sector público y la normativa internacional?
10. ¿Cuál es el grado de inclusión del derecho de Asociación Profesional de los trabajadores del sector público en los principales instrumentos internacionales de Derechos Humanos?
11. ¿Es correcta la interpretación constitucional que realizó la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia del artículo 47 de la Constitución, en la declaratoria de inconstitucionalidad de la frase “sin ninguna Distinción” del artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo?
12. ¿Se deriva algún tipo de responsabilidad internacional al Estado de El Salvador, ante la ratificación de los Convenios 87, 98, 135, y 151 de la Organización Internacional del Trabajo y posterior declaratoria de inconstitucionalidad de la frase “sin ninguna Distinción” del artículo 2 del Convenio 87?
13. ¿El no reconocimiento expreso del derecho de Asociación Profesional de los trabajadores del sector público en el ordenamiento jurídico salvadoreño genera algún tipo de violación a Derechos Humanos?
14. ¿Se respetaron las reglas básicas de interpretación constitucional y la teoría moderna de la interpretación constitucional de los derechos fundamentales en la declaratoria de inconstitucionalidad de la frase “sin ninguna Distinción” del artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo?
15. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas del reconocimiento del derecho de Asociación Profesional de los trabajadores del sector público en el ordenamiento jurídico salvadoreño?

16. ¿Qué medidas son necesarias para la solución de la problemática en estudio?

Estas y otras interrogantes fueron respondidas en el desarrollo del contenido o capitulado de este informe final, una vez fue concluida la investigación.

1.4 JUSTIFICACION Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.4.1 JUSTIFICACIÓN

La importancia de haber realizado la investigación sobre el tema: “El derecho de Asociación Profesional de los trabajadores del sector público en el ordenamiento jurídico salvadoreño”, radicó en las siguientes consideraciones:

Por la trascendencia social y jurídica del tema, debido a que el derecho de Asociación Profesional constituye e implica un reconocimiento a la naturaleza del hombre, un derecho inherente al ser humano, una ley natural, en definitiva un derecho humano fundamental, reconocido universalmente en diversos ordenamientos e instrumentos jurídicos de índole internacional.

Por el hecho de que el no reconocimiento expreso del derecho de Asociación Profesional a los trabajadores del sector público en el ordenamiento jurídico salvadoreño, y en particular por la Constitución, vista como un todo armónico que inspira el resto del ordenamiento jurídico salvadoreño, implicaba ser sin lugar a dudas, objeto de estudio y análisis, tratando de desentrañar las verdaderas causas jurídicas, sociales, económicas y políticas por las que el Estado se ha negado a reconocer tan valioso derecho, y más aún a promover y aprobar las reformas pertinentes encaminadas a tal fin.

Por su trascendencia social, en el sentido de que los empleados o trabajadores del sector público en la actualidad, constituyen una importante capa o sector social del pueblo, que merecen y tienen derecho a ser tratados con igualdad y no ser discriminados o excluidos, ya que antes de ser trabajadores públicos, estos son personas y seres humanos, y por ende según el principio de centralidad de la persona establecido en la Constitución, las acciones del Estado tendrían y deberían de estar encaminadas al goce de los derechos más humanos y fundamentales, como su dignidad, igualdad, bienestar, lo cual en gran medida se garantizaría reconociéndole y haciéndole valer este derecho, constituyendo este un medio legal a través del cual puede exigir y obtener la mejoría en su calidad de vida, mejores prestaciones laborales, etc. En definitiva su reivindicación laboral.

Por su trascendencia jurídica, radicando en el hecho de que al no reconocerse expresamente el derecho de Asociación Profesional a los trabajadores del sector público en nuestra Constitución, esta disposición repercute de forma directa en todo el ordenamiento jurídico salvadoreño, ya que es menester recalcar que nuestra carta magna es programática e inspiradora de toda la normativa secundaria, es por ello, que el vigente Código de Trabajo y Ley del Servicio Civil, no reconocen expresamente como destinatarios o titulares del derecho de Asociación Profesional a los trabajadores del sector público.

Lo anterior, nos hace concluir que la Constitución misma, al regular de tal forma dicho derecho no cumple y no se encuentra en sintonía con los valores y principios fundamentales que propugna, no aunando de ninguna forma sus esfuerzos por construir y consolidar una verdadera sociedad democrática y un verdadero Estado Constitucional de Derecho, sino que lejos de ello se convierte en “cómplice” de una injusticia, de una manifestación clara de “exclusión política estatal”, que genera una flagrante y grave violación de derechos humanos fundamentales.

Por el aporte que significó haber realizado el estudio, ya que se produce un documento que sin duda alguna será de mucha utilidad para todos aquellos estudiosos del Derecho y en general para cualquier persona que desee adquirir o profundizar conocimientos doctrinarios, tomando en consideración que actualmente existe muy poco material bibliográfico sobre el tema; siendo un punto a destacar que uno de los principales objetivos que pretenden alcanzarse mediante esta investigación, consiste en la identificación de las principales causas y repercusiones de índole jurídico que genera el no reconocimiento expreso del derecho de Asociación Profesional de los trabajadores del sector público, y por ende la negación del mismo tanto a nivel administrativo (Ministerio de Trabajo y Previsión Social), en lo que respecta a la negación de la personalidad jurídica, como judicial (Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia), al haber interpretado y sentado criterio jurisprudencial del artículo 47 de la Constitución; con el ideal de que su señalamiento represente un incentivo en la iniciativa de la solución de tal problema.

Por su factibilidad, ya que se pudo contar con los Recursos Humanos, Materiales y Financieros para poder finalizar el trabajo de investigación.

Finalmente otro aspecto que motivó la investigación, es el compromiso moral que tenemos con la Universidad, por ser la Institución a la que debemos nuestra formación profesional hasta ahora obtenida y por lo tanto de manera simbólica, mediante este trabajo pretendemos devolver al Alma Mater toda la inversión hecha en nosotros, contribuyendo de alguna manera a la solución de un problema político-social-jurídico y que al mismo tiempo constituye un requisito para poder optar al grado académico de Licenciado/a en Ciencias Jurídicas.

1.4.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Con la ejecución de la investigación se lograron los objetivos siguientes:

OBJETIVO GENERAL:

- Presentamos un estudio sistematizado de carácter político-socio-jurídico, relacionado con el derecho de Asociación Profesional de los trabajadores del sector público.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Conocimos las causas y consecuencias del no reconocimiento expreso del derecho de Asociación Profesional de los trabajadores del sector público en el ordenamiento jurídico salvadoreño.
- Analizamos y evaluamos el Marco Jurídico Nacional e Internacional que regula el derecho de Asociación Profesional de los trabajadores del sector público.
- Establecimos el grado de correspondencia que existe entre la normativa interna y la internacional que regula el derecho de Asociación Profesional de los trabajadores del sector público.
- Analizamos a la luz de los métodos, reglas básicas de interpretación constitucional y de la teoría de la interpretación constitucional de los derechos fundamentales la sentencia de inconstitucionalidad del artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Establecimos el grado de responsabilidad internacional del Estado salvadoreño derivada de la sentencia de inconstitucionalidad del artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Identificamos las ventajas y desventajas del reconocimiento del derecho de Asociación Profesional en los trabajadores del sector público.

- Coadyuvamos en la medida de nuestras posibilidades con nuestra investigación a lograr una apertura de libertades sindicales para el sector público.
- Propusimos un conjunto de medidas tendientes a solucionar la problemática estudiada.

1.5 SISTEMA DE HIPÓTESIS Y OPERACIONALIZACIÓN

La investigación estuvo guiada por el siguiente Sistema de Hipótesis:

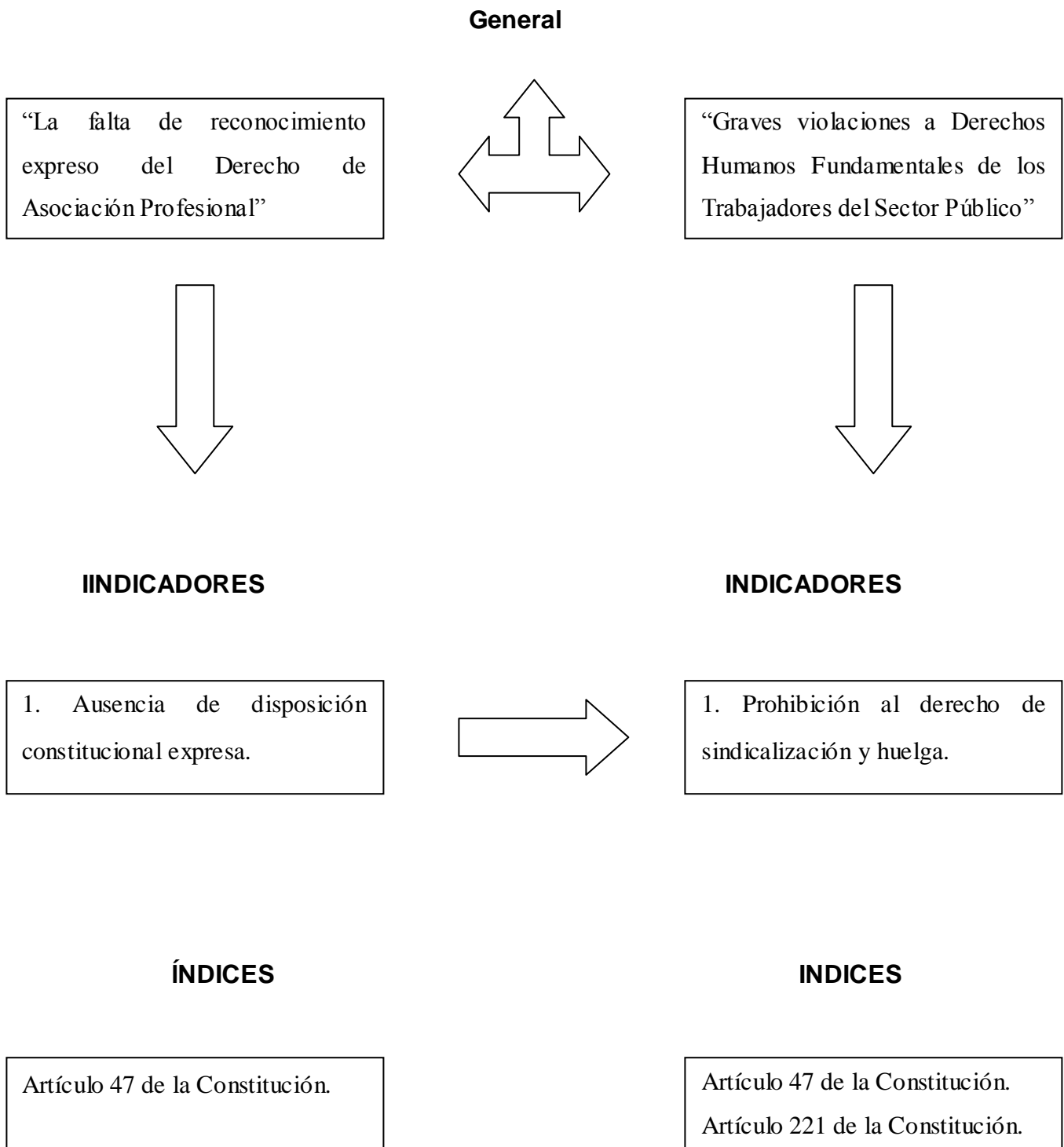
HIPÓTESIS GENERAL:

1. “La falta de reconocimiento expreso del Derecho de Asociación Profesional genera graves violaciones a Derechos Humanos Fundamentales de los Trabajadores del Sector Público”.

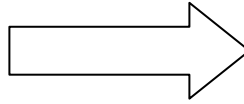
HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

1. “La prohibición de parte de nuestra Constitución a la huelga de los empleados públicos, así como la esenciabilidad de los servicios públicos hace posible o es aprovechable políticamente para la restricción del derecho de asociación profesional.”
2. “La coyuntura de aprobación e inconstitucionalidad de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, obedece a factores de índole político-ideológicos y económicos”.
3. “El desconocimiento de la libertad sindical de los empleados públicos en el artículo 47 de la Constitución indica y refleja una laguna institucional en nuestro aparato gubernamental”.

1.5.1 OPERACIONALIZACION DEL SISTEMA DE HIPOTESIS



2. Ausencia de legislación secundaria que lo desarrolle.



2. Imposibilidad de constitución y reconocimiento de sindicatos.

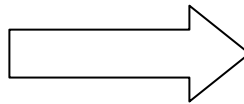
ÍNDICES

Artículo 2 del Código de Trabajo.
Artículos 204 y siguientes del Código de Trabajo.

INDICES

Número de solicitudes denegadas.
Número de sindicatos cancelados.
Asociaciones con fines gremiales.

3. Inconstitucionalidad de Tratados Internacionales.



3. Incongruencia con Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos.

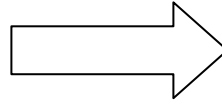
INDICES

Sentencias de inconstitucionalidad 63/2007 y 69/2007.
Demandas de inconstitucionalidad.
Tratados 87, 98, 135, 151, y 154 de la Organización Internacional del Trabajo.

INDICES

Convenios e Instrumentos Internacionales vigentes en El Salvador.

4. Distorsiones en la interpretación de normas con rango constitucional.



4. Inseguridad Jurídica.

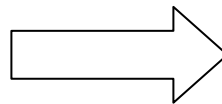
INDICES

Sentencia con voto disidente.
Proliferación de diferentes interpretaciones.

INDICES

Violación a la regla del autoprecedente.
Pérdida de credibilidad de las instituciones involucradas.

5. Iniciativas de Reforma Constitucional.



5. Falta de voluntad política.

INDICES

Decretos números 74, 75, 76, 77, y 78, de fecha 24 de agosto de 2006, publicado en el Diario Oficial número 159.
Propuestas de reforma constitucional y secundaria presentadas.
Decretos de primera legislatura.

INDICES

Polarización de sectores.
Posición de Partidos Políticos.
Incertidumbre en la ratificación de aprobación de decretos en Asamblea Legislativa siguiente.

1.6 ESTRATEGIA METODOLOGICA EMPLEADA

1.6.1 TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se realizó fue mixto ya que éste posee un carácter tanto bibliográfico como de campo, para la fundamentación de aspectos teóricos y empíricos del estudio.

En el transcurso de la investigación se estuvo recopilando, sistematizando y procesando información bibliográfica de relevancia en relación al problema objeto de la misma.

La investigación tuvo su fundamento en los niveles *Descriptivo*, *Explicativo* y *Predictivo*, puesto que no sólo se pretendía describir el fenómeno, sino que además se hizo el mejor esfuerzo por explicar las causas, consecuencias y una serie de aspectos y acontecimientos de suma relevancia relacionados con el mismo, en ese sentido también se pretendió proponer una solución viable a la problemática aludida, para lo cual se utilizaron técnicas e instrumentos adecuados que permitieron obtener los datos que nos llevaron a un conocimiento claro y preciso de dicha investigación.

1.6.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y UNIDADES DE ANÁLISIS

1.6.2.1 POBLACIÓN

La temática que se investigó, acerca de **EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO SALVADOREÑO**, tuvo como población o universo a las personas afectadas por este problema o restricción, es decir todos aquellos trabajadores públicos que pretenden formar Asociaciones Profesionales o Sindicatos y a la vez que se les otorgue su personalidad jurídica por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La investigación estuvo enfocada en el derecho de Asociación Profesional de los trabajadores del sector público basado en la normativa constitucional y secundaria salvadoreña vigente, siendo limitada a las Asociaciones u Organizaciones conformadas por trabajadores del sector público más representativas con sede en el municipio de San Salvador, quienes se encuentran interesados en los resultados obtenidos del presente estudio.

1.6.2.2 MUESTRA

Sobre la base de lo antes expuesto se determinó que la muestra que se tomó para el desarrollo de la investigación no fue una muestra probabilística, sino una muestra selectiva o arbitraria a base de informantes clave y que a su vez estuvo conformada por todos los sujetos activos y pasivos involucrados en la problemática, que corresponden al área metropolitana de San Salvador. Siendo los sujetos activos o los directamente afectados, los trabajadores del sector público que pretenden formar Asociaciones Profesionales o sindicatos y obtener su correspondiente personalidad jurídica, todo ello con el propósito de defender sus derechos y la mejora de las condiciones de vida de ellos y las de sus familias, las que por efecto reflejo se convierten también en afectados por dicha situación; y teniendo el carácter de sujetos pasivos o personas que tienen algún grado de responsabilidad en el reconocimiento, otorgamiento y aplicación del derecho de Asociación Profesional de los trabajadores del sector público, es decir, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Asamblea Legislativa con sus respectivas Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Justicia y Derechos Humanos, y la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, al haber sentado y establecido su criterio jurisprudencial al respecto.

1.6.2.3 UNIDADES DE ANÁLISIS U OBSERVACIÓN

En relación al tema objeto de estudio realizado anteriormente, **las Unidades de Análisis o Unidades de Observación** fueron las siguientes:

En relación al tema objeto del estudio realizado anteriormente, las **Unidades de Análisis o Unidades de Observación** fueron las siguientes:

- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Diputados de la Comisión de Trabajo y Previsión Social y la de Justicia y Derechos Humanos.
- Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH).
- La mesa permanente por la Justicia Laboral.
- Departamento de Estudios Legales de la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES).
- Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de Naciones Unidas (ONU)
- Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador.
- Comisión Nacional para la Modernización Laboral (CONAMOL).
- Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD)
- Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE)

- Comisión Ad Hoc de la Asamblea Legislativa de El Salvador que estudió las reformas a la Ley del Servicio Civil y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.
- Diversas Asociaciones u Organizaciones formadas por trabajadores del sector público, como por ejemplo: ATRAJUS, ANEJUS, ATRAME, FESTSA, SIEP, FESTRASPE, SETDESA, SIES, CLATSEP, UNEP, etc.
- Los Instrumentos Jurídicos siguientes:
 - La Constitución de El Salvador.
 - El Código de Trabajo.
 - La Ley del Servicio Civil.
 - Ley de Asociaciones y Fundaciones sin Fines de Lucro.
 - Declaración Universal de los Derechos Humanos.
 - Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
 - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
 - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
 - Convención Americana sobre Derechos Humanos.
 - Protocolo Adicional a la Convención Americana en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como Protocolo de San Salvador.
 - Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados.
 - Convenios 87, 98, 135 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo.

1.6.2.4 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS A UTILIZAR

Según el autor Raúl Rojas Soriano establece que **El Método** “Es el camino que se sigue en la investigación. Comprende los procedimientos empleados para descubrir las formas de existencia de los procesos del

universo, para desentrañar sus conexiones internas, para generalizar y profundizar los conocimientos y para demostrarlos rigurosamente”. En ese sentido se aplicaron los métodos generales que son indispensables para la realización de cualquier tipo de investigación: Análisis, Síntesis, Inducción y Deducción.

En consecuencia, **El Método Hipotético-Deductivo**, “Es el camino que lleva a la verificación de las hipótesis, y es la expresión lógica más sistemática de esta concepción del quehacer científico”.

Partiendo de la premisa que un Método General debe auxiliarse de un Método Específico es que optamos por utilizar como Método Específico para el desarrollo de nuestra investigación, **El Método Hipotético-Deductivo**, ya que planteaba el procedimiento lógico deductivo que se tenía que seguir respectivamente para operacionalizar las variables del sistema de hipótesis planteadas en el diseño de investigación.

La operacionalización de estas variables a partir de este procedimiento lógico deductivo generó una serie de indicadores que fue necesario someterlos a comprobación por medio de la recolección de datos empíricos.

En relación a lo anterior, se utilizaron los métodos prácticos como la entrevista y la observación con sus instrumentos respectivos: la cédula de entrevista y la guía de observación; para la parte del derecho comparado se utilizó el análisis de contenido con su instrumento de hoja de cotejo. Para ello tomamos en cuenta la calidad de información de las personas que fueron idóneas por su conocimiento, accesibilidad y disponibilidad, siendo ejemplo de este tipo de informantes los dirigentes y secretarios de las Asociaciones y Organizaciones más representativas en nuestro país con sede en la ciudad de San Salvador, formadas por trabajadores del sector público, los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social encargados de otorgar la personalidad jurídica a este tipo de Asociaciones Profesionales o sindicatos, diputados de la Asamblea Legislativa que integran las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y la

de Justicia y Derechos Humanos, funcionarios de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, de la mesa permanente por la Justicia Laboral, del Departamento de Estudios Legales de la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social, de la Comisión Nacional para la Modernización Laboral, de la Fundación Nacional para el Desarrollo, de la Comisión Ad hoc de la Asamblea Legislativa que estudió las reformas a la Ley del Servicio Civil y los Convenios 87, 98, 135, y 151 de la Organización Internacional del Trabajo, magistrados de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia que emitieron la sentencia de inconstitucionalidad del artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, en especial la magistrada Victoria Marina de Avilés, quien emitió su voto disidente respecto a esa sentencia.

Para la recolección de la información bibliográfica se utilizó la técnica de la investigación documental y su respectivo instrumento: la ficha bibliográfica. Una vez recolectada la información tanto de carácter bibliográfico como de campo se procedió a sistematizarla, procesarla y analizarla para intentar explicar el comportamiento del fenómeno que se estudia.

Para el análisis e interpretación de datos, fue indispensable apoyarse en la utilización de técnicas estadísticas con sus respectivas tablas y gráficos con porcentajes, que facilita la aplicación de la teoría a los datos empíricos.

1.6.2.5 PROCEDIMIENTOS DE EJECUCION

Los procedimientos de ejecución para analizar la investigación fueron los siguientes:

- Como una primera aproximación al problema, se tuvieron las visitas a las sedes de las principales Asociaciones y Organizaciones formadas por trabajadores del sector público de la ciudad de San Salvador y a las diferentes instituciones

involucradas, así como las que se han pronunciado respecto de la negación del derecho de Asociación Profesional en este sector.

- Elaboración del diseño y recopilación de información bibliográfica.
- Elaboración de instrumentos para la investigación empírica y aplicación definitiva del instrumento.
- Procesamiento de los datos. (Tabulación de la información: elaboración de cuadros y gráficos estadísticos)
- Primera redacción del informe de investigación según el proyecto capitular.
- Aplicación de normas de presentación, de forma y de contenido.
- Presentación y evaluación del trabajo final de la investigación.
- Incorporación de observaciones respectivas al informe final de la investigación.
- Finalmente defensa de tesis.

CAPITULO DOS

ANTECEDENTES Y EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL

2. ANTECEDENTES A NIVEL UNIVERSAL

En el contexto de evolución de las Asociaciones Profesionales tanto en lo histórico como en su teorización, ha sido enmarcado en tres etapas diferenciadas:

- a) Etapa de la prohibición absoluta; en el que la constitución y funcionamiento del movimiento sindical estaba prohibido por leyes penales.
- b) Etapa de la tolerancia; se derogaron tales disposiciones prohibitivas pero no se había institucionalizado.
- c) Etapa de la institucionalización o del reconocimiento; es la que extiende hasta la actualidad en el que se dicta legislación necesaria que le da reconocimiento tanto nivel constitucional como legislativo.⁵

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

2.1 LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES EN LA ANTIGÜEDAD

2.1.1 EL CLAN

Según hipótesis sociológicas la primera y forzosa por naturaleza ha sido la *familia*, como un embrión del asociacionismo laboral “el proceso demográfico engendra la que podría denominarse “familia de familias” o *clan*. RENARD expresa que está compuesto por seres que reconocen un antepasado común, por constituir una familia agrandada; ya que supone

⁵ ETALA, CARLOS ALBERTO. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Astrea, Buenos Aires, 2002, página 25.

una pareja inicial y sus hijos, sino los hijos casados y los descendientes. El clan llega a tener dos o tres generaciones unidas por la comunidad de sangre, además, miembros adoptivos que pueden ser clientes en busca de protección, o esclavos, en un principio prisioneros de guerra”⁶

2.1.2 PRIMITIVAS CORPORACIONES

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

2.1.3 “SODALITES” Y “COLLEGIAS”

Cofradías y colegios, por los años 80 antes del cristianismo con la *Lex julia* se reorganizan las Asociaciones Romanas y proscriben a muchas de ellas, entre las subsiguientes figuran las cofradías religiosas, cofradías piadosas, gremios de los artífices o de los oficios, que pueden considerarse verdadera agrupación profesional.

En los años 150 AC, en las XII tablas se reconocen la existencia de los colegios gremiales, con facultad para regirse por sí mismo.

2.1.4 ORGANIZACIÓN DE LOS COLEGIOS ROMANOS

⁶ Compendio de derecho laboral. Guillermo Canabellas de Torres. Tomo II, editorial Argentina Heliasta S.R.L 1992. Pág. 38

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

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

La organización del colegio parece haber sido muy democrática. “Se dedica especialmente a las asambleas, y a las instalaciones de los servicios que dependen del colegio, una casa común o *schola*. Allí se conserva el arca o caja de la comunidad.

Allí también se sirven las comidas, presididas por un *magister coenae*. Por último, delante de los altares y de las imágenes de los dioses, se celebran los sacrificios y se reúnen determinados días, unidos en un sentimiento de piedad solidaria, esos artesanos de la misma profesión y esos fieles del mismo culto”⁷. Idénticos caracteres se repetirán en las cofradías y en los gremios, que también habrán de aunar el trabajo en común, la religión, la artesanía y el sentimiento de comunidad.

⁷ E. M. Saint Léon. Historia de las corporaciones de oficios. Editorial Imperio. Buenos Aires, Argentina. 1947. Página 48.

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

En la época industrial, conocida casi por completo, los colegios entonces existentes se dividían en dos grandes categorías, según fuera su carácter público o privado. Los colegios públicos comprendían todas las profesiones necesarias para la subsistencia del pueblo. Los miembros de las profesiones gozaban de cierto número de beneficios, además del salario a que tenían derecho. Estaban exceptuados de las funciones públicas y, especialmente, de los gravámenes municipales, tan onerosos al principio del Imperio; podían excusarse de toda tutela; si eran acusados, no se les sometía a tormento; y, por último, a partir de Valentiniano, fueron eximidos del servicio militar. Como contrapartida de esos privilegios, el colegiado estaba remachado a su oficio, como el forzado a su cadena. Nada podía, en principio, substraerlo a ese yugo. Ese sometimiento, además, no pesaba sobre un solo individuo, sino que era hereditario en el sentido más riguroso; la obligación de continuar la profesión se imponía a los herederos de sangre y también a los herederos instituidos, e incluso a los sucesores de otra índole en los bienes⁸.

Los colegios privados estaban constituidos por cuantos ejercían, entre muchos otros, los oficios de banqueros (*argentarii*), picapedreros (*lapidarii*), marmolistas (*marmorii*), fabricantes de mantas (*centonarii*), vinateros (*negotiationes vini*), sastres (*vestiariae*), aguadores (*aquarii*), arrieros (*asnarii*) y médicos (*medici*), en mezcla sorprendente para el criterio actual.

⁸ Ibidem. Página 41.

Debido quizás a la expansión y poder de los colegios, el Estado imperial intervino en el sentido limitador de sus derechos y establecedor de mayores obligaciones, origen de su progresiva decadencia.

2.1.5 EPOCA DE TRANSICION

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

Las guildas, como instituciones germánicas y anglosajonas, tenían semejanzas y antecedentes de los colegios romanos. Remontándose a costumbres antiguas de Alemania primitiva: “que consistía en tratar los negocios graves e importantes, eran familias artificiales, formadas por la conjunción de la sangre y unidas por el juramento de ayudarse y socorrerse en determinadas circunstancias de sus miembros”.⁹ Entre las categorías que existían están: a) religiosas y sociales b) de artesanos c) de mercaderes.

2.2 LAS CORPORACIONES DE OFICIOS

Un punto de referencia como primeras manifestaciones de las asociaciones sindicales lo constituyeron las **Corporaciones de Oficio** de la edad media, un antecedente mediato de los sindicatos modernos, en el que estaban jerarquerizados (*maestros o artesanos, oficiales o compañeros y los aprendices*) y respetaban la autoridad. Mas tarde con la **Revolución Industrial**, ya se puede hablar del moderno derecho del

⁹ Compendio de derecho laboral. Guillermo canabellas de torres. Tomo II, editorial Argentina Heliasta S.R.L 1992. Pág. 42

trabajo el que trajo consigo la institucionalización de diferentes figuras jurídicas en relación a lo económico, tecnológico, social y cultural. Como dice Mario de la Cueva “El nacimiento y el desarrollo del sindicalismo no fueron obras de teorías o filosofías socio-políticas, sino un proceso dialéctico natural y necesario en los años primeros del siglo pasado”¹⁰

El paso del trabajo individual a la manufactura y a la fábrica originó miseria en miles de trabajadores, convirtiéndose en una clase inconforme de carácter permanente lo que desembocó en el movimiento sindical y en el posterior derecho del trabajo.

2.2.1 NATURALEZA DE LAS CORPORACIONES

La corporación o gremio de la Edad Media aparece como organismo dotado de facultades delegadas por el Poder público, por el ejercicio de potestades de policía y reglamentación, y cual entidad privada, con funciones complejas, de índole social, política y económica, con particularidades en cada ciudad o país, sin perjuicio de ciertos caracteres comunes.

Estas agrupaciones de hombres del mismo oficio, para defensa de sus intereses gremiales y con fines extraprofesionales además, constituían personas jurídicas distintas de los miembros que las integraban. Según el *Libro de los Oficios*, codificación de costumbres y reglamentos del París medioeval, la corporación goza de todos los derechos civiles, investida de todas las acciones reales derivadas del derecho de propiedad, así como de los interdictos posesorios; podía contratar, estipular, obligarse por medio de sus representantes naturales y legales, los jurados del oficio; poseía un patrimonio; disponía de sus rentas como propietaria y soportaba, por el contrario, diversas cargas. Contaba con domicilio social y archivos propios; lucían ufanas su bandera y sus escudos de armas;

¹⁰ DE LA CUEVA, MARIO. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, México 1991, página 250.

emulando en algo a los monarcas de su tiempo, tenía también su propio tesoro y un sello peculiar autenticador.

2.2.2 PRINCIPALES CARACTERISTICAS

A través de múltiples vicisitudes y notables variedades, las corporaciones de oficios mostraban, sin excepción casi, estas notas unitarias: a) la estricta estructura jerárquica; b) un intenso espíritu religioso, que llevaba a colocar cada gremio bajo la advocación de su santo patrono, cuya festividad se celebraba con singular solemnidad; c) el monopolio del gremio; d) la regulación de la capacidad productiva; e) el perfeccionamiento técnico profesional; f) el mutuo auxilio entre los agremiados, dentro de un auténtico sentimiento de fraternidad humana para con los desvalidos y necesitados; g) cierta estructura castrense en países y épocas en que la organización militar se apoyaba en las corporaciones, precisamente por su disciplina y cohesión; h) el carácter local, por circunscribirse a quienes compartían el mismo oficio en una ciudad o pueblo, sin idea de confederarse con gremios similares de localidades vecinas, en lo que talvez no hayan dejado de influir las minúsculas pero enconadas rivalidades entre las mismas.

2.2.3 LA ESCALA GREMIAL

2.2.4 NOCION GENERAL

Conócese por *escala gremial* la jerarquía profesional característica de las corporaciones medioevales de oficios. En principio, de modo similar al de los escalafones de los ejércitos modernos, a todo operario se le presentaba la oportunidad de alcanzar el grado máximo de su profesión, en sucesivos ascensos. La práctica de los oficios empezaba por la condición de *aprendiz*, en la mocedad, y a veces en la infancia. Se

ascendía después a *oficial* o *compañero*, que requería ya un conocimiento a fondo de la profesión, etapa en la que solían consumirse los años de la juventud. Se concluía por el grado de *maestro*, luego de larga experiencia, saber acreditado, ciertos exámenes y el abono de algunos derechos, sin dejar de lado eficaces influencias ante la oligarquía de los maestros de artes y oficios. Era el coronamiento de la vida y de la obra profesional, a que solía llegarse en la madurez o en la senectud. Sobre las distintas etapas o escalones se particulariza a continuación¹¹.

2.2.4 EL GRADO DE APRENDIZ

Constituía el aprendizaje la primera y obligatoria fase del artesano corporativo, con estricto acatamiento al que tenía autoridad, conocimientos y experiencia para enseñar el oficio.

El aprendiz carecía de derechos dentro del gremio; pero podía adquirirlos al pasar de grado. Hacia los doce años era lo más frecuente que el niño comenzara aprender el oficio, y a veces a los diez ya estaba colocado como aprendiz; se le garantizaba el ser bien tratado y recibir una instrucción profesional seria.

El aprendiz estaba obligado a obedecer y respetar al maestro. Por su parte, el maestro debía tratar al aprendiz como “hijo de hombre honrado”, albergarlo, mantenerlo, vestirlo y, esencialmente, darle la debida instrucción. Contaba el maestro con las más amplias facultades para guiar al aprendiz en su oficio y en su conducta general; por tal razón podía corregirlo, incluso con castigos corporales, siempre que aquél diera muestras de indisciplina, pereza, vicios o singular torpeza.

El aprendizaje concluía una vez que el aprendiz había obtenido el pase de grado, esto es, cumplido el “término” necesario para su evolución dentro

¹¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. Op. Cit. Página 44.

de la escala gremial; también terminaba por rescate del aprendiz, cuando por el pago de determinada suma se abreviaba la duración del término de prueba; e igualmente por expiración del término fijado en el contrato, que podía dar por resultado el cambio de categoría profesional o la salida del aprendiz del gremio por notoria incapacidad.

2.2.5 EL GRADO DE COMPAÑERO

En la etapa corporativa inicial sólo se reconocieron dos grados: el de maestro y el de aprendiz, pero principalmente en Francia, a partir del siglo XIV, se introduce un nuevo grado en la escala gremial y es el de *compañero*, denominado también *mancebo*, *oficial*, *servidor*, *criado*, *mozo*, que son maestros en potencia, aprendices que han pasado de grado o simples trabajadores condenados a perpetuidad a mantenerse en su condición de servidores de un maestro y sin posibilidad de aspirar a una elevación de grado en la jerarquía gremial¹².

El *compañero*, grado artificial constituía, en realidad, un aprendiz en condiciones de ser maestro y que era tratado como obrero. Se creaba una situación especial para aquellos que, teniendo los conocimientos suficientes, no pasaban a la categoría superior por no haber llenado los requisitos, no de orden profesional, exigidos por el gremio, administrado ya, a esos efectos, en beneficio de la clase de los maestros.

En ciertos casos y épocas, los *compañeros* podían trabajar por su propia cuenta y tomar a su cargo aprendices.

Los modernos sindicatos de trabajadores están más cerca de esas asociaciones de *compañeros* que de los gremios corporativos; y más próximos los actuales obreros de los *compañeros* que los patronos de los antiguos maestros.

2.2.6 EL GRADO DE MAESTRO

¹² Ibidem. Página 45.

En la cumbre de la escala gremial, el maestro representa algo más que una jerarquía; ya que simboliza la unidad del artífice, del preceptor y la del actual capitán de industria. Aparece como un antiguo aprendiz o compañero que no solamente ha pasado de grado, sino que además ha contado con medios suficientes para instalar su propio taller.

Tras el penoso aprendizaje y el prolongado ejercicio de compañero, la ejecución de una obra maestra, digna de un consumado conocedor del oficio, abre las puertas del generalato profesional: el grado de maestro.

El maestro debía comprar el oficio al que podía otorgarlo: al gremio, a la autoridad local, al señor feudal o al rey. La cuota variaba según los oficios y si la corporación era libre o no. El nuevo maestro, aceptado ya por la profesión o por la autoridad, era recibido en sesión solemne y juraba, sobre las reliquias de los santos patronos, observar fielmente los estatutos corporativos y ejercer la profesión con lealtad.

En principio, la maestría estaba reservada a los varones; pero se aceptaba la de las mujeres en oficios femeninos o cuando la viuda de un maestro, con experiencia profesional suficiente ella, era autorizada para continuar la profesión del marido.

Los privilegios que obtuvieron los maestros los convirtieron en casta; las corporaciones se transformaron en cotos cerrados, en cuyo gobierno dejaron de participar los compañeros. La exclusividad familiar de la maestría, las dificultades opuestas a la aprobación de las obras maestras, empujaron a que los maestros fueran perfilando una naciente burguesía. Así, el corporativismo engendraba la propia causa de su destrucción.

2.2.7 DECADENCIA Y ABOLICION DEL SISTEMA CORPORATIVO

Una sociedad no puede permanecer eternamente bajo el yugo de instituciones que han perdido su razón de ser; pues las leyes de la historia tienen su precio y no pueden prevalecer contra los cambios necesarios y

los progresos naturales¹³. Las corporaciones dejaron de ser lo que habían sido y no ejercieron ya sobre el mundo del trabajo la benéfica tutela de otros tiempos.

Se olvidó así el *Libro de los Oficios*, que decía: “Si el aprendiz sabe hacer una obra maestra, sus maestros pueden tomar otro aprendiz; porque, cuando un aprendiz sabe hacer una obra maestra, llega la hora de tener su oficio y de que esté en su taller y se le honre y se le pague por lo que sabe hacer”.

La función histórica de las corporaciones puede considerarse agotada desde 1500, en tanto que el período de decadencia se prolonga por dos siglos más. “Una agonía tan larga demuestra su potente vitalidad¹⁴”; y esa agonía se señala por la pugna manifiesta en un proceso renovador no sólo de ideas, sino de hechos, revelados por una nueva técnica, distintos procedimientos y concepciones del progreso humano. Naturalmente, las corporaciones, aferradas a sus viejos estatutos y a sus anticuados medios de trabajo y producción, tenían la batalla perdida.

La aparición de una clase de asalariados, que carecía de toda probabilidad de emanciparse, conjuntamente con el surgimiento de las manufacturas y el desarrollo del maquinismo fueron los factores externos coadyuvantes, a más de la descomposición interna, para hacer más patente la decadencia del sistema corporativo. Finalmente, al ampliarse los mercados, al aumentar la distancia entre el productor y el consumidor, el artesano no podía vender ya directamente sus artículos sino a la clientela próxima.

Dentro del influjo de la Revolución Industrial donde el nacimiento de un cuarto estado, junto a los tres, ya tradicionales, del clero, nobleza y estado llano, suscitó nuevos problemas sociales y jurídicos; y, al mismo tiempo, la Revolución industrial, primero, y la económica y subsiguiente,

¹³ Paul Janet, *Los orígenes del socialismo contemporáneo*. Buenos Aires, Argentina. 1945. Página 25.

¹⁴ Napolitano. *Economía corporativa*. Barcelona, España. 1941. Página 254.

sin libertad de comercio y con libertad de trabajo, las corporaciones no podían subsistir.

Desaparecieron reglamentaciones, se eliminaron por nocivos ciertos derechos, se instituyeron distintos deberes y, al derogarse implícitamente los estatutos de las viejas corporaciones, se encontró, de pronto, una enorme masa, incrementada constantemente: la que se concentraba en torno a las nuevas aldeas, las que bien pronto serían las enormes ciudades industriales”¹⁵

El proceso que conduce, primero, a la crisis del sistema corporativo y, más adelante, al derrumbamiento total de la organización gremial, se desarrolla a través de una serie de hechos coincidentes en un momento dado. El vapor ya se había incorporado a la industria como fuerza motriz, la rueda mecánica junto al huso movido a mano; y la lanzadera mecánica. Estos descubrimientos daban origen a la formación de industrias con distinta organización. Las barreras gremiales habían sido derribadas. Los obreros exigieron la suspensión del período de aprendizaje de siete años y la determinación de tasas oficiales para los salarios¹⁶.

Mientras tanto el Fisiócrata resuelto, TURGOT, ministro de Luis XVI, había señalado, en sus *Reflexiones sobre la formación y la distribución de las riquezas* (París, 1766), que la fuente de los males industriales y comerciales de Francia radicada en la facultad concedida a los artesanos de cada oficio para unirse y reunirse en cuerpos. Una vez gobernante, consiguió que, el 12 de marzo de 1776, el Parlamento aprobara su Edicto, donde se proclamaba el derecho del hombre al trabajo, la libertad para ejercer la especie de comercio y profesión que le plazca, y hasta ejercer varias a la vez. Era una sentencia mortal para las corporaciones; según el Edicto, “esas instituciones arbitrarias que no permiten al indigente vivir de su trabajo; que rechazan un sexo al que su trabajo provoca mayores

¹⁵ Cfr. Cabanellas de Torres, Guillermo. Estudio previo a la obra de Renard, Historia del trabajo en Florencia. Buenos Aires, Argentina. 1972.

¹⁶ Neurath y Sievenking. Historia de la Economía. Barcelona, España. 1926. Página 306.

necesidades y menos recursos; que coartan la emulación y la industria; que retardan el progreso de las artes y que agobian a la industria con un impuesto cuantioso”.

Unos meses después, el 26 de agosto del mismo año, un nuevo edicto restableció las seis corporaciones de mercaderes de París y algunas otras comunidades de artes y oficios, que subsistirían, agónicas ya, durante un quinquenio.

El inflamado espíritu liberal de la Asamblea Nacional francesa de 1791, y más con el antecedente del Edicto de TURGOT, iba a extender la partida de defunción de las corporaciones de oficios. La Ley del 17 de marzo de 1791 declaró que, a partir del 1º de abril inmediato, quedaban suprimidos los oficios, derechos de recepción para maestrías y jurados y todos los privilegios profesionales; todo ciudadano era libre para ejercer desde igual fecha la profesión u oficio que considerara conveniente, después de recibir una patente y pagar su precio. Los gremios no encontraron un solo defensor parlamentario de sus pasados privilegios.

Ante la misma Asamblea Nacional, el 14 de junio de 1791, el diputado Yves Le Chapelier presentó un proyecto de ley contra el intento de resucitar las corporaciones de oficios, que fue aprobado sin discusión en sus 8 artículos. La nueva ley no sólo remachaba la abolición corporativa, sino que, para impedir el resurgimiento, prohibía las asociaciones profesionales. En tal sentido, el preámbulo legal se expresaba así: “Debe, sin duda, permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus supuestos intereses comunes; no existen corporaciones en el Estado y no hay más interés que el particular de cada individuo y el general; no puede permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia de un interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación”.

Esa ley, de corte genuinamente individualista, habría de subsistir en Francia hasta 1884. Durante ese lapso quedaron prohibidas todas las

agrupaciones de trabajadores; con lo cual resultó evidente que la Revolución se hacía en beneficio absoluto del tercer Estado, de la nueva y pujante burguesía.

2.3 ANTECEDENTES GREMIALES EN AMÉRICA

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

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

2.4 EL SINDICALISMO OBRERO MODERNO

2.4.1 ORIGENES Y ETAPAS

Destruída la organización corporativa medioeval por disposiciones gubernamentales de fines del siglo XVIII y en diversos momentos del XIX, los trabajadores subordinados se concentran en enormes fábricas, donde son sometidos a un régimen laboral de indefinida sumisión, sin posibilidad alguna de poderse convertir en dueños o directores de las actividades.

El empeoramiento progresivo de la condición de los trabajadores, sujetos a jornadas agotadoras y pagados con míseros salarios, estimuló el instinto de defensa profesional, a través de la solidaridad interna en cada

lugar de trabajo, ante tales circunstancias surgió el moderno sindicato o Asociación Profesional.

La reacción patronal previsible consistió en oponerse, en la medida de sus fuerzas y en la de los Poderes públicos, adictos económicamente a los empresarios, a las actitudes sindicales de los trabajadores.

Esa pugna, concretada en huelgas y otros choques de violencia y hasta de ferocidad, caracterizan la segunda mitad del siglo XIX en los países más desarrollados industrialmente.

La etapa del reconocimiento legislativo de los sindicatos obreros abarca desde las postrimerías del siglo XIX hasta las primeras décadas del XX. Pero todavía, al iniciarse en 1939 la Segunda Guerra Mundial, había muchos países que, sin negar expresamente la libertad sindical, no la aceptaban más que muy limitada.

2.4.2 ESPAÑA

El derecho de libre asociación no se reconoció sino por la Revolución de 1868, que destronó a Isabel II. La Constitución de 1869 reconocía el derecho de asociación; pero una Real Orden de 1872, durante el gobierno de Amadeo I, dispuso que los gobernadores disolvieran las asociaciones obreras de carácter internacional existentes en las provincias. La Constitución de 1876 garantizaba a todos los españoles el derecho de reunirse y asociarse pacíficamente. Para desarrollar el precepto constitucional se promulgó en 1887 una ley de asociaciones, pero sin carácter sindical específico.

La formulación del asociacionismo profesional se debe al artículo 39 de la Constitución republicana de 1931, donde se establece que “los españoles podrán asociarse o sindicarse libremente para los distintos fines de la vida humana, conforme a las leyes del Estado. Los sindicatos y asociaciones están obligados a inscribirse en el registro público correspondiente, con arreglo a la ley”.

La Ley de asociaciones de patronos y obreros, del 8 de abril de 1932, ratificaba la libertad de sindicación; y fue una realidad lograda la de asociaciones profesionales libres. En un plano eficaz de realizaciones consolidó su fuerza y su labor, muchas veces en franca colaboración con los organismos mixtos de patronos y obreros; en los que, dentro de un sistema clasista de representaciones, tenían solución los conflictos sociales, excesivamente frecuentes, quizás muchos de ellos no originados en problemas directamente relacionados con las condiciones de trabajo.

Las más poderosas organizaciones sindicales españolas, encuadradas con mayor o menor entusiasmo en las disposiciones legales, o desplegando su actividad clandestinamente, según las vicisitudes políticas, han sido la Unión General de Trabajadores, de tendencia socialista evolutiva, y la Confederación Nacional del Trabajo, de innegable fisonomía anarquista y revolucionaria.

Después de la guerra de 1936 a 1939, el régimen imperante implantó un sistema de sindicatos verticales, de inequívoca inspiración en el fascismo italiano.

2.4.3 LOS ESTADOS UNIDOS

La libertad de asociación, entendida como consecuencia necesaria de la reunión pacífica, se encuentra reconocida por la Constitución nacional de 1787. El movimiento sindical se inicia, en la forma británica de las Trade Unions, en 1825; desde entonces se desarrolló sin trabas hasta la *Sherman Act*, de 1890, que hizo necesaria una medida legislativa para reafirmar explícitamente el derecho de asociación de los sindicatos obreros. Las federaciones de sindicatos se rigen por una ley federal de 1896. La ley de 1933 sobre Reconstrucción Industrial (N.I.R.A.) removió los obstáculos de la de 1890 sobre sindicación de los trabajadores; pero fue tachada de inconstitucional en 1935. Ante esa resolución judicial, se

dictó la *Nacional Labor Relations Act*, que trata de asegurar la competencia leal entre empresarios y en sus relaciones con los trabajadores, cuyas asociaciones profesionales pueden pactar convenios colectivos de trabajo. Esta nueva norma legal es conocida como *Ley Wagner*.

Las primeras organizaciones profesionales norteamericanas fueron las de los “Caballeros del Trabajo” (*Knights of Labor*), de tendencia socialista. En la actualidad, la más importante organización de sindicatos norteamericanos, que agrupa también en su seno a cierto número de canadienses, es la Federación Americana del Trabajo (*American Federation of Labor*), fundada en 1881 por Samuel Gompers. Los principios de esta federación, apolítica y preocupada sólo de obtener mejoras laborales para sus afiliados, son: a) un solo sindicato para cada oficio, no se admiten los sindicatos duales; b) los trabajadores autónomos e individuales no pueden ser miembros de la organización.

Frente a esa entidad se constituyó el Comité de Organización Industrial (*Committee of Industrial Organization*), que agrupa a los trabajadores de la misma industria, calificados o no, en contraposición a los sindicatos de oficios y de trabajadores calificados, propios de la Federación. Desde 1936 adquirió considerable impulso este Comité y ha llegado incluso a superar el número de afiliados de la organización rival.

2.4.4 FRANCIA

La Revolución Francesa de 1789 fue eminentemente política, fundada en los principios de “libertad, igualdad y fraternidad” en el que la consecuencia de la aplicación de sus principios políticos en el campo del trabajo fueron:

- √ Libertad al trabajo, pero en un aspecto restrictivo a derechos laborales. “El liberalismo se fundamenta en la libertad individual total (sin norma, sin controles, sin leyes, sin moral), en la competencia y

el lucro; suprimió y prohibió todo tipo de coalición y organización penándolo como un delito común contra la sociedad”.¹⁷

- √ Prohibición de agrupación profesional permanente y las coaliciones o agrupamientos transitorios a través de la “*ley de Chapelier (1791)*”. Principios políticos que fueron complementados por la legislación “*Napoleónica*”, colocando al contrato de trabajo como locación de servicios en el que el trabajador arrienda su fuerza de trabajo a cambio de salario.

En 1864 se suprimió el delito de coalición por lo que se transformo en licita la huelga, pero dejo subsistente la prohibición de sindicato.

“La ley 1884 –waldeck rousseau- sobre libertad de Asociación, puso fin a la etapa de prohibición absoluta al reconocer la legalidad de los agrupamientos profesionales y dotarlos de un régimen juridico liberal”.¹⁸

El Segundo Imperio implantó el régimen llamado de la tolerancia administrativa, situación prolongada hasta 1884, en que se proclama, por ley, la libertad de asociación; si bien antes de esa fecha existían en Francia asociaciones profesionales, vestigios del antiguo régimen corporativo.

“Es a partir de 1860 que surgen las cámaras sindicales donde están reunidos sindicalistas y empresarios para organizar el trabajo por oficios e industrias por oficios y ramas. En 1895 nace la Confederación General del Trabajo (CGT). Sin embargo se enfrentan los Proudhonianos y los marxistas en el seno de la organización y en el Congreso de 1920 se dividen entre socialistas y comunistas. Los socialistas se quedan con la CGT y los comunistas crean la CGTV, más tarde vuelven a unirse en una sola Central de la CGT. En 1919 se constituye la Confederación Francesa

¹⁷ Movimiento Sindical Internacional, Programa Regional de Formación Para dirigentes del Movimiento de Trabajadores Centroamericanos Afiliados a la Central Latino América de Trabajadores CLAT. Documento elaborado por el Instituto Centroamericano de estudios Sociales ICAES y el Instituto de Estudio del Trabajo IESTRA. Agosto 2004. Pág 4.

¹⁸ ¹⁸ ETALA, CARLOS ALBERTO. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Astrea, Buenos Aires, 2002, página 43.

de Trabajadores Cristianos (CFTC). En 1948, se desprende la tendencia socialdemócrata de la Central Socialista CGT, creándose una nueva Confederación en abril de 1948 bajo el nombre de Fuerza Obrera”.¹⁹

2.4.5 GRAN BRETAÑA

En 1799 se prohibieron en Inglaterra las asociaciones profesionales y los gremios, con lo cual quería salirse al paso de los aumentos de salarios que los trabajadores reclamaban. En 1824 volvió a permitirse la coalición de los obreros, con la condición de no recurrir a la violencia ni a la intimidación como método de lucha.

El movimiento sindical inglés ofrece carácter singular, a causa de su evolución económica en la primera mitad del siglo XIX. País agrícola y ganadero, pasó en contados años a convertirse en el primer Estado industrial del mundo. El cambio con el traslado de grandes núcleos de campesinos a las ciudades y con la formación de los enormes centros industriales, hubo de producir la concentración de los trabajadores en peores condiciones de vida. El estrecho contacto creó, naturalmente, la solidaridad; y esta última originó que la lucha tuviera la significación, desde el primer momento, de dos fuerzas sociales antagónicas, situadas en pie de guerra.

El desenvolvimiento legal absoluto de las asociaciones profesionales se completa por ley de 1871, que reconoce la personalidad jurídica privada de los sindicatos, sujetos a registro y a inspección estatal en cuanto al

¹⁹ Movimiento Sindical Internacional, Programa Regional de Formación Para dirigentes del Movimiento de Trabajadores Centroamericanos Afiliados a la Central Latino América de Trabajadores CLAT. Documento elaborado por el Instituto Centroamericano de estudios Sociales ICAES y el Instituto de Estudio del Trabajo IESTRA. Agosto 2004. Pág 12.

patrimonio y movimiento de afiliados. Las asociaciones no inscritas pueden actuar, pero carecen de derechos reconocidos.

Los sindicatos británicos son conocidos en expresión bilingüe como las Trade Unions. La expansión de tales asociaciones se produce a partir de 1830 y por impulso principal de ROBERTO OWEN, apóstol del movimiento de reivindicación obrera, visionario de un mundo mejor, creador verdadero del internacionalismo obrero, cuya obra principal fue la *Grand National Consolidated Trade Union*, de 1834. Ésta tuvo un desarrollo sorprendente, principalmente en relación a la época, y en pocos meses llegó a sumar un millón de miembros. La inexperiencia sindical y el consiguiente fracaso de ciertos movimientos obreros llevó a esta entidad a una grave crisis en 1835.

Desde entonces hasta 1875, las Trade Unions fueron rehaciéndose y logrando sucesivas conquistas, alguna tan vital para la época como la jornada de 9 horas. Luego de un nuevo quebranto en 1878, con desaparición de numerosas asociaciones obreras, las Trade Unions cobraron nueva vitalidad, ya con el refuerzo político del Partido Laborista. Como antecedente, el término de *Trade Unions* fue utilizado por vez primera en un artículo del *Times*, en 1834, y quería significar la unión de trabajadores de diferentes oficios. De conformidad al texto legal de 1871, una Trade Union “es una agrupación temporal o permanente cuyos principales objetivos son regular las relaciones entre los empresarios y los empleados o imponer condiciones restrictivas sobre cualquier profesión o actividad u ofrecer beneficios o prestaciones a sus miembros”.

2.4.6 MÉXICO

A pesar de su pujanza sindical, cabe referir a México el panorama general hispanoamericano en materia de asociaciones profesionales, sin desarrollo tan eficaz y combatiente como en el Viejo Mundo, debido, sin duda alguna, a que en la etapa inicial de la independencia de las antiguas

provincias españolas de América no existía en ellas el llamado *problema social*. Incluso, actualmente, el movimiento asociacionista no resulta comparable con el de la mayoría de los pueblos europeos. Son situaciones distintas, y no encuentran ajuste en una misma e idéntica fórmula. La conciencia de la masa trabajadora, como clase, no se produce en América sino a finales del pasado siglo; y la gran industria, con sus ingentes problemas, sólo por excepción se ha hecho presente en algunas grandes ciudades. El problema se diluye en enormes extensiones superficiales, territorios inmensos que esperan aún al hombre para hacerse productivos. El problema europeo es distinto: allí las ciudades concentran en fábricas a millares de obreros sometidos a la disciplina del trabajo, sin otros medios de defensa que el sindicato.

En México, la plenitud del derecho de asociación quedó reconocida por la Constitución Federal de 1917, reformada en 1929 y 1935. Ajustándose en principio al texto constitucional, el artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo, establece que “la Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones”. Afirmando este principio, el artículo 357 de la misma Ley declara que los trabajadores y los patronos tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. En el mismo sentido, el artículo 358 ordena que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Sin embargo, estas disposiciones se ven al menos parcialmente anuladas en sus efectos al establecer el artículo 388, inciso I, que si concurren sindicatos de empresas o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa. La presión contra los disidentes se perfecciona al disponer el artículo 395 de la citada Ley “En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante”. De esa manera se ha convertido en ficción lo que debía constituir realidad: la libre agremiación obrera, sin coacciones y sin limitación alguna.

2.4.7 RUSIA

Desde el año 1700, por disposición de Catalina II, los artesanos de las grandes ciudades debían pertenecer a una corporación, sistema por entonces introducido en Rusia. La situación se mantuvo más o menos estacionaria, en cuanto a texto legales, hasta 1917; porque una ley de 1906 era por de más restrictiva en la materia. Por supuesto, y dado el sistema zarista, las huelgas se sancionaban como graves delitos.

La Revolución liberal de 1917 instauró el derecho de libre asociación profesional; sin embargo, los sindicatos prefirieron mantenerse más bien en la clandestinidad, por la desconfianza que les inspiraban las autoridades. Por ello, la Revolución de octubre de 1917 sorprende a la masa trabajadora sin organismos sindicales a los cuales pueda dársele este nombre; y, producida la consolidación revolucionaria, era natural que se considerara su creación como carente ya de objeto. En la realidad, así se desarrollaron los acontecimientos; y si los sindicatos existen en Rusia, éstos son creados desde el Poder, no cual conquistas logradas por la clase trabajadora para que les sirvan de órganos de mejoramiento de las condiciones de trabajo y de su nivel de vida.

La formidable máquina revolucionaria primeramente, y militar después durante la larga guerra civil, que representaron los soviets, las agrupaciones de obreros, campesinos y soldados, fueron demasiado heterogéneas y por demás improvisadas para poderlas considerar como asociaciones sindicales, que exigen unidad profesional y labor persistente.

Los sindicatos constituyen, desde la Revolución de octubre de 1917, el baluarte de apoyo de un gobierno surgido de las barricadas y que debe luchar en dos frentes, atacado desde el interior y el exterior. En 1919, LENIN admite que es inevitable la estatización de los sindicatos, aunque no conviniera precipitar la medida. En 1920, el Congreso del partido oficial

y único sostiene que “el sindicalismo es uno de los principales engranajes del Estado soviético, dirigido por el Partido Comunista”. Los sindicatos se transforman sin más en órganos estatales. En virtud de la “*nueva política económica*”, se permite la subsistencia o creación de algunas empresas que tienen necesidad de utilizar mano de obra subordinada. Debido a ello hubo de reconocerse la necesidad de las convenciones colectivas de condiciones de trabajo, en las cuales predomina el carácter de voluntariedad en el consentimiento. Para estipular tales convenciones están los sindicatos, no surgidos en forma espontánea, sino estructurados desde el Poder y movidos desde el mismo en nombre de la masa trabajadora.

El Código de Trabajo de 1922 da por sentada la existencia de sindicatos profesionales, a los que concede la representación clasista; los integran los ciudadanos que trabajan mediante salarios en las empresas, explotaciones y establecimientos privados, públicos o estatales.

La organización sindical se basa en el agrupamiento por industrias, lo cual reduce considerablemente el número de asociaciones. La célula se encuentra en los comités de fábrica o comités de obra. En sentido ascendente, la jerarquía la integran las secciones federales de distrito, de provincia o de región. La federación industrial es dirigida por un comité central. Un Consejo Central Panruso posee atribuciones generales sobre todos los sindicatos.

Las funciones asignadas a los sindicatos soviéticos son múltiples, por ofrecer aspectos políticos, legislativos, de fiscalización, económicos, educativos, de formación profesional, deportivos y otros muchos.

Ha podido señalarse que “el sindicato soviético es una organización que agrupa a los asalariados bajo la base de la defensa de sus intereses profesionales. Mas el sistema soviético, del cual el movimiento sindical forma parte integrante, le concede atribuciones gubernamentales, y esas atribuciones y la colaboración constante con los Poderes públicos hacen

del sindicato soviético una institución pública”²⁰. Ante la supremacía del Estado, los sindicatos rusos, por más que pretendieran lo contrario, resultan impotentes para discutir con ese patrono casi único, que se niega a la argumentación escudado tras objetivos y tácticas ultrasecretos. Al carecer de libertad, al resultar impotente frente a las decisiones estatales, el sindicalismo soviético no tiene de sindical sino el nombre.

2.5 EL SINDICALISMO OBRERO EN EL PLANO INTERNACIONAL²¹

2.5.1 EL INTERNACIONALISMO OBRERO

Al promediar el siglo XIX, las fuerzas trabajadoras, alentadas por el vibrante llamamiento de MARX y ENGELS: “¡Proletarios de todos los países uníos!”, propendieron a la agrupación internacional de sus organizaciones profesionales y políticas. Después de un movimiento interno o nacional de concentración, plasmado en federaciones sindicales, la tendencia general es desbordar las fronteras y agruparse sin diferenciación de nacionalidades. La razón estriba en que los problemas, luchas e inquietudes de los trabajadores de todos los países son los mismos y que frente al internacionalismo obrero se opone un internacionalismo económico, que deriva de la acción de los grandes *trusts* y *cartels*, que dirigen o pretenden dirigir la economía mundial. La comunidad de problemas entre los trabajadores de los distintos países ha provocado la unidad sindical en organizaciones nacionales y la integración de éstas, a su vez, en poderosas confederaciones internacionales.

²⁰ Rolkinas. *Les Syndicats professionnels en U.R.S.S.* París, Francia. 1937. Página 150 y 151.

²¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. *Op. Cit.* Páginas 65 y siguientes.

La internacionalización de la legislación laboral, se demuestra no sólo por las convenciones bilaterales entre diversos países, sino principalmente por los acuerdos que adopta la Conferencia Internacional del Trabajo.

Al trazar un cuadro general de la evolución de los problemas sociales y de los organismos surgidos con intento de solucionarlos se ha hecho referencia sintética a las tres Internacionales obreras: la Primera, fundada en Londres en 1862; la Segunda, estructurada luego de la Exposición Internacional de París de 1889, con cuyo motivo se reunieron en la capital francesa dos Congresos socialistas; y la Tercera, organizada en 1919 por el comunismo ruso triunfante.

2.5.2 SINDICALISMO INTERNACIONAL

En 1902, después de una lenta preparación, se creó en Ámsterdam la Federación Sindical Internacional, cuyos fines, de acuerdo con el artículo 8° de sus estatutos, eran: a) realizar la unidad de la clase obrera internacional, mediante la unión entre el movimiento sindical de todos los países; b) desarrollar los sindicatos profesionales internacionales, colocándolos sobre el terreno de la Federación Sindical Internacional; c) sostener los intereses y los esfuerzos del movimiento sindical de todos los países, nacional e internacionalmente; d) favorecer el progreso internacional de la legislación social; e) alentar la educación del obrero; f) prevenir cualquier guerra y combatir la reacción. Los efectos iniciales de esta organización, contraria al comunismo y defensora de la Organización Internacional del Trabajo, se calculaban inicialmente en cerca de 18 millones de trabajadores.

En el Congreso de Londres de 1920 estuvieron representados 25 millones de afiliados. La instauración de los regímenes fascistas de Italia y Alemania, con la segregación forzosa que determinaron, significó notable pérdida representativa para esta organización. Nuevo impulso recibió, en

1939, con la incorporación de una de las grandes entidades gremiales de los Estados Unidos: la Federación Americana del Trabajo.

Un grupo disidente de la Confederación del Trabajo de Francia creó en Berlín, en 1922, la Asociación Internacional de Trabajadores, de resuelta ideología anarquista, partidaria de la acción directa y de importancia numérica muy relativa.

2.5.3 LA FEDERACION SINDICAL MUNDIAL

La guerra de 1939 a 1945 unió, frente a un enemigo común, a fuerzas que hasta hacía poco eran antagónicas y que volverían a serlo una vez finalizado el conflicto. Un verdadero abismo ideológico separaba a las organizaciones sindicales norteamericanas de las rusas; de puente de unión sirvieron los sindicatos franceses e ingleses que consiguieron realizar, en Londres, en 1945, una conferencia a la que concurrieron elementos de las más variadas ideologías, que representaban a más de 60 millones de afiliados, asociados a 45 federaciones y pertenecientes a 56 países.

El acuerdo inicial de Londres motivó la Conferencia de París, también en 1945, con el objeto primordial de fundar una federación mundial de sindicatos obreros, con orientación colectiva y unidad doctrinal y táctica. Como resultado de tal unión desaparecerían "definitivamente" la Internacional socialista de Ámsterdam y la Internacional comunista de Moscú. Pese a la votación unánime de las delegaciones, el organismo a que se había dado vida, la Federación Sindical Mundial, fue vista con desconfianza por determinadas centrales obreras. La Federación Americana del Trabajo consideró que, no existiendo en Rusia libertad sindical, no era posible concebir una organización integrada por representantes de sindicatos que excluían tal base en su organización y se negó a ingresar en tal organismo. Pese a los vaticinios que daban poca vida a la nueva entidad, ésta pudo desenvolverse en la euforia posbélica y

en la primera luna de miel de las democracias con las Repúblicas "populares". Pero bien pronto dos grupos hostiles entre sí erigieron fronteras dentro de la nueva organización. De una parte, la tendencia soviética, integrada por los sindicatos rusos y las organizaciones de los países satélites y apoyada por la Confederación General del Trabajo francesa, por la central china y por la confederación italiana; de la otra, las organizaciones inglesas, norteamericanas, suizas, holandesas, suecas y danesas, que señalaban una tendencia más moderada.

Utilizada la Federación Sindical Mundial como instrumento de la política comunista, el recelo inicial se hizo carne en una realidad muy pronto evidente: el organismo servía a los fines de penetración doctrinaria de Rusia y los países de su órbita y no cumplía la misión que inicialmente se le asignó. Se frustraba así el más colosal intento de los trabajadores para materializar su solidaridad laboral.

Los congresos que con periodicidad más o menos regular celebra esta entidad se convierten en plataformas de los lemas que en política internacional animan a las naciones del sector soviético.

2.5.4 CONFEDERACIONES SINDICALES DE AMERICA

En 1918, por iniciativa de Samuel Gompers, presidente de la Federación Americana norteamericana del Trabajo, se constituyó la *Confederación Obrera Panamericana*, de carácter apolítico, con fines profesionales estrictos y objetivos económicos. Aunque consiguió la adhesión de los países centroamericanos y de algunos del sur del continente, ha tenido limitada eficacia, por recelar del excesivo influjo norteamericano.

En 1938, por impulso de la Confederación de Trabajadores de México, se reunió en la capital azteca un Congreso sindical que dejó constituida la *Confederación de Trabajadores de América Latina*, integrada por casi todos los países del hemisferio, excepto Canadá y los Estados Unidos. Con sede en México, se adhirió a la Federación Sindical Mundial.

En Lima, y en 1948, toma cuerpo la Confederación Interamericana de Trabajadores, en la que participan asociaciones profesionales de casi todas las naciones americanas, desde el Canadá y los Estados Unidos hasta la Argentina y Chile. La entidad se adhirió a la Confederación del Trabajo del Mundo Libre.

Tras la reunión de 1951, en México, se amplió la organización gremial, que pasó a denominarse *Organización Regional Interamericana de Trabajadores*, integrada por 20 millones de afiliados pertenecientes a 26 países y territorios.

La pugna ideológica en que los trabajadores de las tres Américas se encuentran divididos ha tornado ineficaz el movimiento internacional de este continente, desgastadas las fuerzas en querellas internas y en mutuos ataques, formalizados por una casta de dirigentes alejados de las fábricas y del trabajo y convertidos en profesionales de un supuesto sindicalismo, del cual resultan exclusivos beneficiarios.

Cabe afirmar que el sindicalismo interamericano, en lugar de aunar las fuerzas de los trabajadores de las distintas Repúblicas del hemisferio, es la expresión de sus debilidades acumuladas, por la intrascendencia de su obra.

2.6 ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL

La historia sindical en nuestro país es muy parecida a la que se desarrolla a nivel internacional, pero como se verá hubo mas prohibición que tolerancia durante un siglo y medio, para explicar esas prohibiciones a la libertad sindical consideramos necesario señalar los momentos históricos donde se desarrolla tal prohibición.

En nuestro país el incipiente desarrollo industrial en donde hasta fines del siglo XIX, la industria se encontraba casi en forma artesanal, no permitió la existencia de grandes grupos de trabajadores asalariados en la industria. Faltaba por lo tanto una de las principales causas que dan

origen a las asociaciones profesionales. Se afirma que hasta 1900 no existieron en el país más que Sociedades Mutualistas de obreros y artesanos algunos de las cuales subsisten en más de medio siglo.

El Dr. Cesar A. Zamora manifiesta que en 1860, en El Salvador comenzó a organizarse la artesanía, debido a que el Capitán Gral. Gerardo Barrios, Presidente de la Republica, en un bando municipal del 24 Noviembre de 1859, hizo del conocimiento de los artesanos y obreros que a partir de esa fecha era obligatorio inscribirse en un registro que para tal efecto se llevaría. Esto dio como resultado la fiscalización de 420 obreros y artesanos, creándose inmediatamente sociedades mutualistas, sociedades de artesanos y mixtas²².

El 22 de Enero de 1860 se fundó la Sociedad de Artesanos de El Salvador; esta sociedad con otras de menor envergadura que se dedicaban a una misma actividad económica se fusionaron, creando el 20 de Octubre de 1872 la Sociedad de Artesanos de El Salvador LA CONCORDIA entre los socios fundadores participaron como constituyentes destacados trabajadores de los gremios: tipógrafos, sastres, herreros, carpinteros, plomeros, mecánicos, tejedores, filarmónicos y zapateros, esta sociedad recibió su personalidad jurídica hasta el 18 de Noviembre de 1907. Una vez legalmente establecida sirvió de modelo para que se formaran otras asociaciones como lo fueron La Exelcior y La Unión de Obreros y Fraternidad de Sastres. A iniciativa del señor Rafael Severo López, el 20 de Marzo de 1904 acordaron fusionarse naciendo como consecuencia de tal fusión La Sociedad de Obreros de El Salvador lo que propició la celebración del Primer Congreso Centroamericano de Obreros en el año de 1911²³.

²² Zamora Cesar Augusto. La Evolución Histórica del Movimiento Salvadoreño. Instituto de Estudios Sindicales de C.A y Panamá, Programa Nacional de E.S. 1966, Pág.1.

²³ Ibidem. Página 2 y 3.

Ese mismo año se inicia el gobierno del Dr. Manuel Enrique Araujo quien fue asesinado después de solo dos años en la presidencia, en el año de 1913²⁴, durante este gobierno en Mayo de 1911 se tiene como reforma social importante la creación de la Ley sobre Accidentes de Trabajo, por primera vez en la historia se obligaba al Estado y a los patronos a compartir la responsabilidad de indemnizar a los trabajadores que debido a accidentes de trabajo quedasen incapacitados en caso de que estos muriesen, sus familiares serian los beneficiarios²⁵. Fue la primera ley en materia laboral que se dio en El Salvador, pero en esa época todavía no existían tribunales de trabajo, por lo que la mencionada ley fue mas bien de carácter civil y no contribuyó en nada a resolver los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores.

Después de la trágica muerte de Araujo en 1913, hasta 1927, la familia Quiñónez -Meléndez gobernó el país, comenzando con el ascenso al poder de Carlos Meléndez, quien asumió por ser vicepresidente de Araujo. En este periodo fue de mucha actividad para las organizaciones de trabajadores que eran presentadas como medio de superación y redención de las clases populares en las notas periodísticas de la época, al impulso de tal apogeo, las centrales de trabajadores abrieron centros de educación básica y de capacitación técnica. Los dirigentes obreros, aprovechando la buena atmósfera para sus actividades, llevaron a cabo importantes congresos con la participación de dirigentes de otros países. Por otra parte, la relación favorable con el Estado les permitía hacer lo que en otras condiciones nunca hubieran estado al alcance de gentes de su condición económica: viajar y entrar en contacto con nuevas ideologías y con nuevas realidades sociales. En este periodo el gobierno llevo a

²⁴ Araujo hizo importantes reformas como: aumentar las obras publicas, abolir el encarcelamiento por deudas, obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes de trabajo a los trabajadores, la creación de uno de los aparatos mas represivos del Estado la Guardia Nacional y elevar a la categoría del departamento de agricultura a Ministerio.

²⁵ Alvarenga Patricia, Amaroli Paul, Knutt Walter y otros. Historia de El Salvador. Ministerio de Educación. El Salvador 1994, Pág. 55

cabo un proyecto global de reformas sociales, su apoyo a las asociaciones de trabajadores abrió espacios de discusión sobre las condiciones sociales imperantes y también permitió que los trabajadores empezaran a actuar en defensa de sus intereses.

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

El modelo de organización que tenían en mente los Meléndez-Quiñónez fue precisamente el de las asociaciones mutuales, no el de los sindicatos. Sin embargo, ya en la década de 1920 se empezaron a formar sindicatos que luchaban no sólo por reivindicaciones inmediatas, sino también por llevar a cabo un proceso revolucionario que cambiaría por completo a la sociedad. En esta década, algunas de las asociaciones que se originaron como mutuales se transformaron en sindicatos socialistas. De esta forma, los grupos subordinados organizados por el Estado empezaban a cuestionar no solo el poder de quienes fuesen sus patrocinadores, sino también el orden social y económico del mundo en el que vivían.

Las agrupaciones de trabajadores empezaron a aglutinarse alrededor de centrales y confederaciones. En la década de 1920 éstas extendieron su presencia a buena parte del territorio nacional. Así, pequeños gremios y sindicatos adquirirían fuerza a través de la unión. En aquel entonces, la Federación Regional de Trabajadores, creada en 1923, se constituyó en

la más importantes de estas ligas, a finales de la década de 1920, en la Regional predominaba la ideología socialista sobre aquellas que abogaban por la colaboración con el estado y los capitalistas.

Es indudable que la ideología revolucionaria se difundió tan rápidamente por estos años gracias al proselitismo de los integrantes de la Regional. Ya en 1925 se tienen noticias de que viajaban en tren a realizar labores políticas en las pequeñas ciudades y pueblos de occidente. En estos viajes buscaban inscribir nuevos gremios en la asociación y, además, hacer labor política explicando a los trabajadores los principios básicos de la teoría revolucionaria del marxismo-leninismo.

Los estudiosos de la historia salvadoreña afirman que los Meléndez-Quiñónez promovieron la unión de los trabajadores artesanales urbanos, pero adrede se negaron a propiciar la organización de los trabajadores rurales. Los intereses más poderosos del país se concentraban en el campo. Por ello, los representantes del Estado se cuidaron de mantener las condiciones sociales de jornaleros y pequeños. Sin embargo, en un país tan rural como lo era El Salvador de la década de 1920, era imposible organizar a los artesanos urbanos sin que ello tuviese una incidencia directa en el campo.

El impacto de la organización de trabajadores artesanales llegó rápidamente a los hombres y mujeres del campo, quienes también dieron inicio a sus propias asociaciones. Debido a la escasez de estudios sobre este periodo, se conoce poco de la vinculación de las gremiales de artesanos con los trabajadores del campo. Sin embargo, la información que a este respecto se tiene sugiere que la Regional de Trabajadores desde su fundación se había preocupado por contribuir a organizar a los jornaleros y campesinos. En 1924, la Confederación Regional de Trabajadores organizó un Congreso Obrero Centroamericano en San Salvador, donde estuvieron representadas, entre otras, dos organizaciones campesinas: "La Sociedad de Campesinos El Porvenir de Ilopango" y "La Sociedad de Campesinos de Jayaque". No obstante,

durante el periodo de los Meléndez-Quiñónez las asociaciones de trabajadores rurales fueron excepcionales si se les compara con la multiplicidad de asociaciones artesanales que para entonces surgieron en los centros urbanos.

Al finalizar la época de los Meléndez-Quiñónez, los grupos populares ya contaban con una importante experiencia organizativa, especialmente en el occidente del país. La importancia que esta región adquiriría en la vida política se aprecia en la organización de los movimientos antiimperialistas, que se oponían a la intervención de Estados Unidos a Nicaragua entre 1926-1927²⁶.

Siempre en el periodo, llamado popularmente como la "dinastía" de los Quiñónez-Meléndez de 1914 se decretó la Ley sobre Aprendizaje de Oficios, Artes Mecánicas e Industriales. En el periodo comprendido entre el año de 1917 y 1918, existieron otras sociedades artesanales, entre las que se destacaron la Liga de Ferrocarrilera y de Zapateros, la Sociedad de Periodistas y la Sociedad de Empleados de Comercio.

En el año de 1922, apareció la inquietud de organización provisional sindical, debido a la llegada de un grupo de activistas mexicanos bajo la dirección del líder, Jesús Flores Majón, que también había visitado Guatemala con el propósito de adoctrinar a los trabajadores de Centroamérica en la organización de entidades sindicales; en nuestro país en esa época el derecho de trabajo era inexistente y todas las relaciones nacidas del trabajo se regulaban por el Código Civil mediante el Contrato de Arrendamiento de Servicios y Contratos para Construcción de Obras Materiales.

Con la visita de los activistas mexicanos vino la idea de formar una comisión integrada por guatemaltecos y salvadoreños, para visitar el resto de los países centroamericanos, y organizar federaciones de trabajadores regionales. Que en definitiva, nació la Confederación Obrera

²⁶ Alvarenga Patricia, Amaroli Paul, Knutt Walter y otros. Historia de El Salvador. Ministerio de Educación. El Salvador 1994, Págs. 68-70

Centroamericana (COCA) integrando el primer consejo directivo que se constituyó el año de 1924 en San José Costa Rica, la cual, estaba conformada por federaciones regionales en los demás países centroamericanos.

A pesar de las libertades que se daban para organizar sociedades mutualistas y sindicatos siempre existió represión o constantes huelgas y estallidos de violencia, en 1921 sucedió algo sin precedentes; el ejército disparó sobre una manifestación de mujeres del mercado de San Salvador, resultando varias participantes muertas. Las mujeres que se pronunciaban a favor del líder de la oposición, Miguel Tomas Molina, atacaron el puesto de la policía del Barrio Calvario y, de acuerdo al relato autobiográfico del ex-zapatero Miguel Mármol, ejecutaron a varios agentes. Ese mismo día había finalizado una huelga de zapateros²⁷ al fallar la comisión oficial mediadora en favor de un aumento de salarios, pero después de la sangrienta confrontación con las mujeres del mercado, el gobierno hizo de lado este fallo conciliatorio, aterrorizó a los líderes de la huelga y sancionó una reducción de salarios y despidos masivos de los zapateros²⁸.

Todos estos movimientos fueron inspirados por la revolución burguesa de México, la revolución de Octubre en Rusia, la revolución y sus peripecias en Alemania; las tomas de fabricas de los obreros italianos; el auge proletarista en España, Gran Bretaña, Francia, Estados Unidos etc²⁹.

Al final de su periodo presidencial en 1927, Alfonso Quiñónez instalo en la presidencia a su amigo, Pío Romero Bosque, este era inferior tanto en riqueza como en posición social, por tanto, aquel pensó que podría

²⁷ El 19 de de Febrero de 1921, el gremio de zapateros, La Gran Liga de Zapateros, junto con dos organizaciones similares, llevo un paro de labores en el cual se exigían mejores condiciones socioeconómicas.

²⁸ White Alastair, El Salvador UCA EDITORES, San Salvador, El Salvador 1983 Pág. 104.

²⁹ Dalton Roque. Miguel Mármol: Los sucesos de 1932 en El Salvador UCA EDITORES Colección Testigos de la historia Tercera Edición 2000. San Salvador, El Salvador, 2000. Pág. 89.

controlarlo, pero se equivocó, por lo tanto en diciembre de 1927, un intento de Jorge Meléndez y sus amigos por derrocar a Romero Bosque por medios militares, fracasó³⁰.

Los pocos años que median entre 1927 y 1931 fueron de los más importantes de toda la historia de El Salvador. El salvadoreño de todo nivel y condición fue testigo de grandes transformaciones y del surgimiento de diversos planteamientos políticos y, por consiguiente, de distintos puntos de vista sobre el mundo en el cual vivía. Los movimientos de protesta tomaron auge debido a la creciente politización de los sectores populares, a la labor proselitista de dirigentes sindicales y sociales, y la crisis económica que golpeó con fuerza a los grupos de menores ingresos.

Romero Bosque y su equipo de gobierno debieron escoger entre apoyar a los movimientos de trabajadores, que fueron organizados por los Meléndez-Quiñónez, pero que cada día adquirían más fuerza e independencia, o limitarse a desempeñar el papel que por tradición se le había asignado al Estado salvadoreño: la defensa de los intereses oligárquicos incorporando algunas tímidas reformas en beneficio de los sectores populares. Romero Bosque sabía que, debido al auge y a la independencia alcanzada por las organizaciones populares, era necesario atraer a los trabajadores integrando sus demandas a un nuevo proyecto estatal. Negarse a entrar en negociaciones con los grupos populares organizados podría significar perder el control sobre los mismos. Si bien la actitud del gobierno podría generar tensiones con la oligarquía, aquel continuó siendo defensor de los intereses de los grandes terratenientes. Cuando los trabajadores del campo organizados desafiaron el poder de la oligarquía y el gobierno perdió su capacidad para mediar en tales conflictos, no dudó en poner la guardia y el ejército al servicio de los terratenientes.

³⁰ White Alastair, El Salvador UCA EDITORES, San Salvador, El Salvador 1983 Pág. 104.

Para finales de la década de 1920, los comunistas y otras fuerzas de la izquierda ganaban terreno dentro de las organizaciones de trabajadores en el campo y de la ciudad. Entonces los gobiernos de Romero Bosque y su sucesor, el presidente Araujo, iniciaron la represión sistemática a los movimientos radicales. Parece irónico que los gobernantes mas atenuantes a la apertura política se dedicaran a reprimir a la izquierda. Ello se explica por el impresionante avance de esas fuerzas a partir 1927. La izquierda logró organizar impresionantes movimientos de masas en las ciudades y en el campo que desafiaban la autoridad del gobierno. Entonces, efectivos de la guardia, el ejército y la policía irrumpían en los mítines políticos, atacando a los manifestantes y deteniendo a sus líderes³¹.

En ese mismo periodo Romero Bosque permitió la libertad de expresión y organización política, surgió entonces una multiplicidad de tendencias políticas. Incluso aquellos que abogaban por mantener inalterado el orden social existente tuvieron que reformular su discurso, pues ahora debían responder ante los reformistas y comunistas.

El más destacado reformista en ese momento fue Alberto Masferrer, a pesar de que apoyó a Romero Bosque porque creyó en la sinceridad de sus promesas de reforma, y aunque estuvo con Araujo al principio de su mandato, no tuvo problemas para criticarlos públicamente cuando dejaron de convencerle, este pensador soñaba con un mundo de paz y armonía basado en el compromiso social.

A diferencia de Masferrer, los comunistas abogaban por una transformación total de la sociedad, por lo tanto era necesario arrebatarse el poder a los capitalistas a través de la lucha armada. A partir de 1928-29, el comunismo adquirió en el occidente del país un auge visto rara vez en el continente americano. Ya hacia 1929, el apoyo a los comunistas en las fincas cafetaleras de la zona occidental era considerable, muchos de los

³¹ Alvarenga Patricia, Amadori Paul, Knutt Walter y otros. Historia de El Salvador. Ministerio de Educación. El Salvador 1994, Págs. 110- 114.

indígenas participaron en las huelgas que trabajadores radicalizados efectuaron en las grandes haciendas³².

En el gobierno de Romero Bosque se creó el Departamento de Trabajo y se preparó la legislación sobre derechos y deberes de empleados y empleadores, sobre el trabajo infantil y femenino, contra accidentes y enfermedades profesionales, sobre huelgas y paros etc.;

En 1927 se decretó la Ley de Protección de los Empleados de Comercio, la que si tuvo bastante aplicación; en ella se establecían ciertas prestaciones en beneficio de dichos empleados, por ejemplo, prestaciones por enfermedad, descansos, asuetos y derecho a quince días de vacaciones remuneradas al año; además, establecía un preaviso para dar por terminado el contrato de trabajo, regulando también la jornada de siete horas de trabajo para las mujeres empleadas de comercio.

En el año de 1928 se dio la Ley de Reglamentación de Horas de Trabajo, en la que se estableció la jornada de ocho horas de trabajo y contenía multas para los infractores; sin embargo, preveía que de mutuo acuerdo podían seguir trabajando con un salario convencional. Esta ley tuvo vigencia hasta el año de 1961, cuando fue sustituida por la Ley de Jornada de Trabajo.

Es preciso comentar en este momento un hecho que posteriormente influiría grandemente en la historia de nuestro país, es la crisis mundial de 1929, ¿Como se originó y como se manifestó la crisis económica? La crisis comenzó en Estados Unidos, cuando las acciones de las empresas se compraban y vendían en la bolsa de Wall Street en la ciudad de Nueva York empezaron a bajar de precio en Octubre de 1929 después de una década de alzas. La baja de los precios de las acciones afectó casi de inmediato el funcionamiento del sistema financiero norteamericano, que a su vez tuvo repercusiones en los bancos de los principales países europeos. Como los bancos eran la principal fuente de crédito, las

³² Ibidem. Páginas 118-123.

empresas que dependían de ellos para financiar sus operaciones también empezaron a entrar en crisis y a despedir a una buena cantidad de trabajadores. En cuestión de pocos meses, el desempleo llegaba a cifras impresionantes en Estados Unidos y Europa. En síntesis, las economías de los principales países industrializados se contrajeron y dejaron de comprar y vender.

Para entonces, el café marcaba el ritmo de la economía de El Salvador, para Octubre de 1929 en el mercado internacional el café empezó a cotizarse a precios que estaban muy por debajo del costo de producción. Para colmo, la contracción de la economía en el mundo desarrollado afectó a tal punto la capacidad de consumo de café sus habitantes que gran parte de la producción cafetalera no encontró colocación en el mercado ni a precios bajos. La demanda de bienes alimenticios y artesanales producidos en el país estaba determinada en buena medida por la cosecha y, especialmente, por los precios del grano en el mercado mundial y gran parte de la población trabajadora de El Salvador estaba compuesta de jornaleros y artesanos carentes de medios de producción, a ellos la crisis económica de 1929 les dejaba totalmente indefensos. Diariamente, cientos de jornaleros y artesanos eran despedidos de haciendas y talleres, los más afectados fueron los trabajadores de occidente donde se concentraban los grandes cafetales.

Para las elecciones de 1930, Don Pío Romero Bosque emitió instrucciones estrictas y sin precedentes a cada gobernador departamental, debían ser imparciales y no debían suponer la existencia de ningún candidato oficial. El resultado fue la victoria del hombre que prometía más en la dirección de las reformas, Arturo Araujo³³.

En Marzo de 1931, subió a la primera magistratura de la nación el Ing. Arturo Araujo y las huelgas y manifestaciones habían aumentado y en Mayo comenzó a reprimirlas con derramamiento de sangre, el primer

³³ Araujo adquirió una gran admiración por el Partido Laborista inglés mientras estudiaba en Inglaterra, donde, haciendo algo extraordinario para un aristócrata salvadoreño, se alojó en la casa de un enlace sindical y activista del Partido Laborista en Liverpool.

incidente ocurrió durante una manifestación en Sonsonate. Sin embargo, Araujo anunció que permitiría al Partido Comunista participar en las elecciones municipales programadas para Diciembre, todavía hubo un intento de mantener el equilibrio entre las concesiones y la represión.

Araujo fue depuesto el 2 de Diciembre de 1931 por un gran número de oficiales jóvenes encabezados por el Gral. Maximiliano Hernández Martínez, único beneficiario del golpe, los oficiales que derrocaron a Araujo dijeron que lo hicieron porque era un inepto e incapaz pero una de las razones principales puede haber sido la negativa a pagar el salario de los militares antes que el de los empleados civiles³⁴.

Las elecciones municipales fueron suspendidas, pero solo por un mes y se permitió por primera vez en la historia salvadoreña la participación del Partido Comunista. En cualquier caso, los comunistas ganaron algunas de las alcaldías en el oeste, pero se les negó la victoria y no se les permitió tomar posesión de sus cargos. Esta negativa persuadió finalmente al partido lanzar la rebelión para la cual habían estado preparando a los trabajadores rurales.

Pocos días antes de la fecha fijada para el levantamiento simultáneo en varios pueblos la policía de Martínez capturó a Agustín Farabundo Martí y a Mario Zapata y Alfonso Luna. Un tribunal formado por el gobierno los condenó a muerte por fusilamiento.

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

³⁴ White Alastair, El Salvador UCA EDITORES, San Salvador, El Salvador 1983 Pág. 111.

La rebelión tomó forma de ataques concertados de campesinos armados casi solo de machetes durante la noche del 22 al 23 de Enero de 1932, setenta y dos horas después del inicio de la revuelta, casi todos los pueblos pequeños habían sido re-capturados por el ejército y la masacre tomó la forma de ejecuciones en masa de los sospechosos, lo cual con frecuencia significó cualquiera que vistiera traje indígena. Las estimaciones sobre el número de muertos varían mucho, pero es probable que hayan muerto de 15,000 a 20,000. La izquierda política usa de manera frecuente la cifra de 30,000. La parte contraria trató de justificar los fusilamientos con historias de asesinatos y violaciones, pero estas han sido investigadas por el historiador norteamericano políticamente imparcial Thomas P. Anderson³⁵.

Bajo el régimen de Martínez, todas las demás organizaciones políticas estuvieron prohibidas, así como también los sindicatos y se violó varias veces la autonomía universitaria. Con estos acontecimientos sangrientos el Gral. Martínez pone fin a la organización obrero y campesina, esfumándose las conquistas logradas y poniendo en retroceso al movimiento sindical.

En Marzo de 1944, con una nueva reelección del General Maximiliano Hernández Martínez, el descontento se generalizó por completo, estallando en una revuelta en la capital el Domingo de Resurrección, el 2 de Abril de 1944. La revuelta tomó la forma de un golpe militar que fracasó, pero la ciudad se convirtió en un campo de batalla durante dos días. Cuando Martínez reafirmó su control, cometió el error de continuar reprimiendo y ejecutando a los líderes rebeldes capturados. Esto provocó una fuerte reacción, una huelga iniciada por los estudiantes se extendió al resto de la población de la ciudad. El golpe final ocurrió el 7 de Mayo, cuando un estudiante, José Wright, miembro de la élite salvadoreña, aunque era ciudadano estadounidense, fue muerto a tiros por un policía.

³⁵ *Ibíd.* Pág. 112.

Al día siguiente el embajador de los Estados Unidos aconsejó a Martínez renunciar y éste acato la recomendación³⁶.

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

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

Es así que los obreros por tanto tiempo reprimidos se habían estado organizando clandestinamente, naciendo la Unión Nacional de Trabajadores (UNT)³⁷ en 1944 como una central obrera, luego con fines de orientar políticamente a los trabajadores de la ciudad y del campo, al apoyar al Dr. Arturo Romero como candidato presidencial. Con la llegada del Coronel Osmin Aguirre y Salinas, La UNT y las organizaciones sindicales fueron canceladas; así como los partidos políticos democráticos, quedando únicamente el partido oficial de esa época llamado "Partido Agrario" Se retornó a la represión masiva, a la persecución, la tortura y los encarcelamientos³⁸.

³⁶ White Alastair, El Salvador UCA EDITORES, San Salvador, El Salvador 1983 Pág. 115.

³⁷ La UNT, estuvo integrada en su dirección por algunos miembros del Partido Comunista Salvadoreño y de la que fuera Secretario General Alejandro Dagoberto Marroquín.

³⁸ <http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rhh/sindicatos.htm>

Aprovechando la efervescencia política y con un gobierno provisional se organizaron grupos obreros en la Industria Textil, en las Fabricas Hilados y Tejidos El León, Hilados y Tejidos La Estrella y Fabrica Minerva y la principal Empresa Ferrocarrilera constituyendo la Unión de Trabajadores Ferrocarrileros UTF, fue así como estallaron las primeras huelga con el objeto de recuperar las conquistas laborales.

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

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

Cuando el Gral. Castaneda dio a conocer su intención de prolongar su periodo presidencial, fue depuesto por un golpe de estado el 14 de Diciembre de 1948³⁹, llevado a cabo por los oficiales jóvenes contra la generación anterior, condujo a la presidencia a uno de los mayores involucrados, al Mayor Oscar Osorio

El gobierno de Osorio fue una mezcla de concesiones y represión, esta mezcla resulto apropiada a las circunstancias: a los revolucionarios declarados los reprimió pero dio oportunidad a aquellos que contemplaban solamente con abogar por reformas menos profundas a través de los partidos de oposición. Permitió la formación de sindicatos y dio a todas las organizaciones opositoras mayor libertad para operar, pero en contraste con la relativa y completa libertad en ese periodo cada organización debía actuar con cuidado, pues el régimen ejerció un control flexible sobre las actividades de cada una.

³⁹ El golpe que derroco a Castaneda ha sido llamado "el golpe de los mayores", debido a que fue organizado por oficiales de rango medio. Estos se identificaban a si mismo como la "Juventud Militar".

Intentando o aparentando realizar una gran expansión o mejoramiento mediante el desarrollo industrial, tendieron sólo a expandir las oportunidades de empleo a una nueva clase media asalariada; e intentando o aparentando introducir disposiciones gubernamentales modernas para el desarrollo social, tendieron a crear un sector relativamente privilegiado dentro de la clase trabajadora, aquellos con acceso a innovaciones tales como el seguro social, la contratación colectiva mediante sindicatos legales etc⁴⁰.

En el año de 1949, se dio la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, la cual tenía como propósito regular la institución básica en el derecho del trabajo. Su campo de aplicación estuvo limitado únicamente a las empresas comerciales e industriales, la cual regulaba lo relacionado al Reglamento Interno del Trabajo, estableciendo la existencia, de pleno derecho, del mismo, aplicándose obligatoriamente cuando existieran más de diez personas en una empresa.

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

Para el mes de Agosto de 1950, se dio la primera Ley de Sindicatos, la cual enmarcaba dos clases de sindicatos que fueron los de gremio y de empresa, es así que se constituye el primer Sindicato de Gremio el 24 de Septiembre del mismo año, que fue el Sindicato de Trabajadores de Artes Graficas, y el primer Sindicato de Empresa se constituyo el primero de Octubre de 1950 que es el Sindicato de Trabajadores Martínez y Saprissa.

⁴⁰ White Alastair, El Salvador UCA EDITORES, San Salvador, El Salvador 1983 Pág. 117.

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

El 14 de Septiembre de 1950, entró en vigencia la nueva Constitución, la que en el Capítulo II Título XI, presenta una posición más definida en materia laboral y en ella "se establecen los Derechos Sociales de los trabajadores: a formar sindicatos, igualdad de salarios para igual trabajo, descanso semanal remunerado, vacaciones anuales pagadas, consideraciones especiales a la mujer y menores de edad, indemnizaciones por despido injustificado, prestaciones a la mujer por maternidad, indemnizaciones por accidentes de trabajo, seguro social, contrato de aprendizaje, protección al trabajador a domicilio, doméstico y agrícola, contratos convenciones colectivas de trabajo, derecho de huelga, jurisdicción especial del trabajo".

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

A partir de la entrada en vigencia de esta nueva Constitución, se dan una serie de leyes destinadas a desarrollar los principios contenidos en los preceptos constitucionales, dándose la primera Ley Jornadas de Trabajo y Descanso Semanal, ley que si tuvo verdadera aplicación,

En 1951 se promulga una nueva ley de sindicato de trabajadores en la cual se incluía una nueva categoría de sindicato, el de industria y es así como nace el Sindicato de Industria Eléctrica de El Salvador (SIES).

A finales de febrero y a principios de marzo de 1951, el gobierno de Oscar Osorio desencadena una represión, declarando fuera de ley al Comité de Reconstrucción Obrera Sindical (CROS), encarcela y expulsa hacia

Nicaragua a sus dirigentes, esta vez, la represión no fue encaminada a disolver a los sindicatos, sino a descabezar el movimiento obrero para tomar sus direcciones por medio de trabajadores incondicionalmente al servicio del oficialismo. Obreros, estudiantes y gentes del pueblo son vejados y encarcelados al amparo del anticomunismo

En Marzo de 1952 entró en vigencia la nueva Ley de Contratación Colectiva de Trabajo. En 1953 se dieron otras leyes de gran importancia, como lo fueron la Ley de Contratación Individual de Trabajo, la Ley de Vacaciones y la nueva Ley del Seguro Social.

Del 8 al 13 de noviembre de 1954, el gobierno organizó el Primer Congreso Nacional de Trabajo, con participación de los trabajadores, patronos y Estado. Aunque se trataron puntos importantes y se tomaron acuerdos no llegó a producir bases concretas para reformas sociales.

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

El Coronel José María Lemus llegó a la presidencia en 1956 y el 17 de Marzo de 1957 inaugura el Primer Congreso Sindical, que dio origen a la Confederación General de Trabajadores Salvadoreños (CGTS), opuesta al régimen, la cual para el año siguiente patrocinó la formación de otra organización, la Confederación General de Sindicatos de El Salvador (CGS).

El Estado por su parte, buscó una relación de colaboración con los sindicatos. Inicialmente era clara la intención de promover una legislación en apoyo al bienestar laboral. Aunque descartaba la posibilidad de una sindicalización campesina, se intentó crear una "relación especial" de los sindicatos con el estado y el partido gobernante. Esta relación contradecía los principios del sindicalismo independiente. Mientras duraron los años en que el gobierno tenía bastantes recursos como resultado de los altos

precios de las exportaciones agrícolas, muchos sindicatos encontraron que la fórmula de asociarse al partido gobernante les era favorable. Sin embargo, su dirigencia fue frecuentemente acusada de perder de vista el interés de los asociados. Cuando se desplomaron los precios del café y el algodón a fines de la década de 1950, el gobierno entró en crisis. Los sindicatos asociados con el gobierno como los de la CGSS, no estaban en capacidad de apoyarlo eficazmente, mientras que los sindicatos de la CGTS, por su lado, contribuyeron a la caída de Lemus⁴¹.

Otra interpretación de este punto de la historia del movimiento sindical es la de Rafael Menjivar el cual dice "La Confederación General de Trabajadores de El Salvador (CGTS), con alguna tendencia progresista, criticaba ciertas posturas del gobierno. Ante tales resultados- señala Rafael Menjivar al respecto-, el gobierno y la ORIT constituyen en 1958 otra agrupación, la Confederación General de Sindicatos de El Salvador (CGSS), integrada por cinco sindicatos, todos ellos ubicados en centros urbanos de poco desarrollo industrial (Santa Ana, Sonsonate y La Libertad), que luego integraría a cuatro federaciones al aumentar su control sobre un total de 10 sindicatos mediante la represión y la intervención directa. Con fluctuaciones, esta ha sido una central por medio de la cual patronos y gobiernos han logrado manipular a un gran sector de proletariado"⁴².

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

⁴¹ Alvarenga Patricia, Amaroli Paul, Knutt Walter y otros. Historia de El Salvador. Ministerio de Educación. El Salvador 1994, Págs. 199 y 200.

⁴² Menjivar, Rafael. Formación y lucha del proletariado industrial salvadoreño, 3a. Edición UCA Editores. San Salvador, El Salvador, Centroamérica, 1986, Pág. 93.

meses de tensión extrema -Septiembre y Octubre de 1960- Lemus cayó por un golpe.

El derrocamiento de Lemus fue producto de una serie de conspiraciones de militares y civiles. La Junta de Gobierno que se estableció el 26 de Octubre de 1960, compuesta por tres militares y tres civiles, declaró que su labor se limitaría a la de asegurar un proceso electoral rápido y limpio, en el que deberían participar todas las fuerzas políticas. Muchos partidarios de la Junta se declararon simpatizantes de Fidel Castro, por un lado, y por el otro la supuesta predominancia de Osorio dentro del ala militar de la misma, fueron los pretextos que al parecer impulsaron a un grupo de militares a dar el golpe de Estado del 25 de Enero de 1961 y en Septiembre del mismo año los militares fundaron el Partido de Conciliación Nacional⁴³.

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

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

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

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

⁴³ Alvarenga Patricia, Amaroli Paul, Knutt Walter y otros. Historia de El Salvador. Ministerio de Educación. El Salvador 1994, Pág. 219.

especiales las materias que contienen el Capítulo II, Título XI de esta Constitución".

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

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

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

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

El intenso trabajo realizado por la FUSC a partir de su fundación permitió recobrar sindicatos que se habían incorporado a la CGS, la fundación de nuevos y el inicio de un periodo de huelgas muy intenso. El mismo

impulso del movimiento determino igualmente la separación incluso de federaciones enteras, para constituirse en independientes, del seno de la CGSS, especialmente a partir de 1968. Tal el caso de la constitución en 1972 de FENASTRAS, integrada por 3 sindicatos de FESINTEXSIC y otros de FESINTRISEVA.

En el año de 1964, se organiza la Unión Nacional de Obreros Católicos (UNOC), grupo religioso que por influencia de la Confederación Latinoamericana de Sindicatos Cristianos se convierte en Unión Nacional de Obreros Cristianos y cuya labor más duradera fue la creación de Federación de Campesinos Cristianos de El Salvador (FECCAS). Este movimiento vinculase a la creación en 1960 del Partido Demócrata Cristiano (PDC), como una respuesta de los EE.UU. al peligro del expansionismo comunista, reflejado en el triunfo de la Revolución Castrista en 1959⁴⁴. En 1969, esta organización contaba con unas 20 ligas, de unos 500 miembros cada una, y entró cada vez más en una dinámica que la aproximaba a las luchas de otros sectores (obreros, maestros,...) de oposición al régimen.

El proceso de integración regional del Mercado Común Centroamericano facilitó el desarrollo numérico de la clase obrera en Guatemala y El Salvador. Se intentó aprovechar este proceso para crear formas organizativas unitarias. En octubre de 1965, se crea la Federación Unitaria Sindical Salvadoreña (FUSS), que adopta la iniciativa de crear una Central única para los trabajadores y se acelera el movimiento reivindicativo de los trabajadores. La huelga general de 1967 marca el momento de máxima influencia social del movimiento sindical de oposición. Entre 1957-58 y 1967, son los trabajadores urbanos quienes encabezan la protesta y la oposición social al sistema. A partir de ese momento, y sobre todo con la ruptura del Mercado Común Centroamericano (MCCA) en 1969, el movimiento sindical decae, al

⁴⁴ Menjivar, Rafael. Formación y lucha del proletariado industrial salvadoreño, 3a. Edición UCA Editores. San Salvador, El Salvador, Centroamérica, 1986, Pág. 123.

menos hasta 1975. En el periodo intermedio, la acción reivindicativa más importante fue la protagonizada por los maestros. Los maestros comienzan un periodo reivindicativo en junio de 1967, que da lugar al nacimiento de la Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños (ANDES 21 de junio) y convierte a este sector en el principal bastión de la oposición al régimen imperante. En los primeros meses de 1968 los maestros inician una huelga que dura 56 días⁴⁵.

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

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

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

En este marco aparecen de hecho, ya que sigue prohibida de derecho la sindicalización campesina, las primeras organizaciones de carácter sindical en el campo desde el año de 1932, siendo las principales la Unión de Trabajadores del Campo (UTC) y la FECCAS, que en el seno del Bloque Popular Revolucionario (BPR) surgido en 1975, hace alianza con otras clases y capas asalariadas iniciando la lucha por reivindicaciones

⁴⁵ Ibidem.

sobre la tierra, reducción de precios de arrendamiento, salarios mínimos, usando diferentes formas de lucha que llegan en el primer semestre de 1977 a la ocupación de tierras. Otros sectores de las capas medias y sectores obreros crean otra alianza, el Frente de Acción Popular Unificada (FAPU).

En el proletariado rural se fortalece la Unión Comunal Salvadoreña (UCS), integrándola a un organismo paramilitar la Organización Democrática Nacionalista (ORDEN)⁴⁶.

En 1973, a partir de una escisión 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 de Duarte, a alguno de los principales sindicatos de la oposición⁴⁷.

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

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

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

⁴⁶ ORDEN operaba como una eficiente maquinaria de control político en el campo manteniendo atemorizada a la población rural, existían otras organizaciones clandestinas como la FALANGE y la Unión Guerrera Blanca (UGB).

⁴⁷ <http://www.nodo50.org/arevolucionaria/masarticulos/febrero2005/salvador9.htm>

particularmente el decreto 296 que prohíbe la organización de los empleados públicos bajo amenaza de su militarización, el aumento de los salarios congelados por el decreto 544, etc⁴⁸.

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

⁴⁸ Lungo U. Mario. La lucha de las masas en El Salvador, 1a ED.; UCA Editores, San Salvador, El Salvador, 1987. Pág. 72.

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

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

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

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

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

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

La UNTS fue constituida en 1986 en el momento de mayor impacto social de la política económica de estabilización del gobierno de la Democracia Cristiana. La aplicación de un programa de emergencia económica en enero de 1986 desató una fuerte movilización popular que desembocó en la decisión de unificar bajo un mismo organismo (la UNTS) a un conjunto heterogéneo de agrupaciones populares. Un proceso posterior de decantación dejó bajo la UNTS únicamente a las organizaciones más progresistas, muchas de ellas con fuertes vínculos con la estructura de la izquierda salvadoreña. La UNTS llegó a estar compuesta por unas 276

organizaciones que, en su conjunto, movilizan a casi 300.000 personas. Entre las principales organizaciones que conforman la UNTS se encuentran las siguientes:

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

- El Comité de Madres y familiares presos, asesinados y desaparecidos políticos (FECMAFAN).
- La Unidad Universitaria, agrupaba a las organizaciones de docentes, trabajadores y estudiantes de la Universidad Nacional de El Salvador.

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

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

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

La ADC es una convergencia de las principales organizaciones campesinas cuyo factor aglutinante es la defensa del proyecto original de Reforma Agraria. Surge en octubre de 1989 en respuesta a los intentos del gobierno de ARENA de revertir el proceso de reforma agraria mediante el desmantelamiento de cooperativas y la parcelación de las grandes haciendas expropiadas. Desde el punto de vista de las distintas corrientes de pensamiento que confluyen en la ADC, se aprecia que esta alianza cubre un amplio espectro de las tendencias socio-políticas:

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

CAPITULO TRES

ANALISIS DOCTRINARIO DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL Y DE SUS INSTITUCIONES AFINES

El Derecho Colectivo del Trabajo como una disciplina de estudio, como una rama jurídica tiene como objeto de estudio los principios, teorías y normas que regulan las relaciones internas y externas que se dan en las Asociaciones Profesionales, contratos colectivos de trabajo y conflictos colectivos de trabajo. De lo que podemos deducir que el derecho de Asociación Profesional constituye un elemento o componente del Derecho Colectivo del Trabajo.

Así el derecho de Asociación Profesional puede definirse según Ernesto Krotoshin como *“La unión de trabajadores o empleadores, de carácter permanente, con el objeto principal de la defensa de sus respectivos intereses”*⁴⁹. Dícese de carácter permanente, por que si fuese de carácter temporal aludiría al derecho de Coalición, según el derecho Mario de la Cueva.

3. ASOCIACIONES PROFESIONALES: LOS SINDICATOS

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

También tiende a confundirse del Derecho Sindical, en el que desde un punto de vista subjetivo “constituye la facultad de todo individuo, sea como patrono o trabajador, para unir sus esfuerzos, intereses y

⁴⁹ El ejercicio de la libertad de asociación del Empleado publico en el marco de la Globalización. Tesis UES, 2003. Pág. 33

responsabilidad con otros pertenecientes a su mismo grupo profesional o conexas, para defensa y efectividad de sus derechos profesionales. Y desde un punto de vista objetivo constituye la parte del derecho 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”⁵⁰

3.1 LINEAMIENTO INSTITUCIONAL

3.1.1 ETIMOLOGÍA Y DEFINICIÓN

La raíz idiomática de *sindicato*, derivada de *síndico* y de su equivalencia latina *syndicus*, se encuentra en el griego *syndicos*, vocablo compuesto de otros dos, que significaban “con justicia”. Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; esto es, el procurador que defendía los derechos de una corporación. De ahí, la voz *síndico* retuvo, en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante a los representados, surgió el *syndicat* francés, del cual es traducción adaptada *sindicato*⁵¹.

Este vocablo de sindicato, que incluye siempre conceptos colectivos y profesionales, posee distintas acepciones, a más de la genérica de oficio o cargo del síndico en las esferas mercantil y procesal. En lo agrícola o agrario, sindicato es un conjunto de productores organizados; ya sea para riegos, establecer cooperativas de producción, organizar la venta, estimular la selección de las especies y otros puntos de interés colectivo, dentro de un régimen de amplia cooperación y a un cooperativismo.

En el Derecho Laboral, por sindicato se entiende toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que,

⁵⁰ Compendio de Derecho Laboral. Tomo II, Guillermo Cabanellas de Torres Cuevas. Editorial Heliasta S.R.L. 1992. Pág. 21

⁵¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. Op. Cit. Página 130.

ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficio o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio o protección de los intereses que les son comunes. Cualquiera entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato.

Más específicamente, por antonomasia, sindicato se refiere a la asociación profesional de trabajadores; aunque desde ahora debe dejarse claramente establecido que los sindicatos no constituyen organización obrera exclusiva; puesto que los hay también patronales, e incluso mixtos de empleados u obreros y empresarios.

En definición por demás escueta, HEYDE caracteriza a los sindicatos como “las asociaciones profesionales de obreros, empleados o funcionarios que se proponen, como objeto, la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros”⁵². Para FERRETTE, el sindicato profesional configura “una asociación de personas que ejercen la misma profesión, y que tiene por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos, comerciales, industriales y agrícolas”⁵³. Frente a tales definiciones, animadas de espíritu liberal, aparecen las corporativistas, como la de BOTTAI, que concibe las asociaciones profesionales como “la unión de varias personas que, perteneciendo a la misma categoría, se unen con el fin de desenvolver colectivamente una acción jurídica para la tutela de sus intereses y de los de la categoría”.

Un análisis estructural y finalista del sindicato permite señalarlo en toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales.

Es necesario entender el concepto de sindicato para no confundirlo con las diferentes acepciones, en ese plano de ideas se puede diferenciar de

⁵² Compendio de Política Social. Barcelona, España. 1931. Página 226.

⁵³ Manuel de Législation Industrielle. París, Francia. 1913. Página 466.

las corporaciones de oficio en el sentido de que, para combatir los efectos de la nueva industria nació un sistema sindical también diverso del de los antiguos gremios, los cuales no chocaban sino con necesidades puramente profesionales; mientras los actuales sindicatos tienen como principal problema la defensa de intereses totales, de carácter profesional y económico.

Cual expresa NOGUER, la diferencia que existe entre las antiguas corporaciones y los sindicatos profesionales estriba en que, mientras las primeras "juntaban en un solo haz a todos los miembros de la profesión, ordenados jerárquicamente, con sus grados de aprendices, oficiales y maestros, los segundos se compusieron únicamente de obreros, frente a frente de los empresarios o patronos. Los sindicatos obreros son asociaciones de intereses, y de intereses limitados a lo profesional y económico; la materia principal sobre que versan es el contrato de trabajo, con todos sus adherentes; no forman una comunidad ni un estamento como los gremios de la Edad Media, que abarcan con la cofradía la acción religiosa, social, económica y política de los agremiados"⁵⁴.

Los gremios constituían organizaciones de trabajo integradas por patronos y obreros y, al mismo tiempo, cofradías religiosas; los actuales sindicatos son independientes, como norma, de todo orden confesional, no agrupan en su seno más que a obreros o a patronos; pues los sindicatos mixtos forman la excepción que confirma la regla.. Los gremios eran instituciones de monopolio encaminadas a restringir el ejercicio de la profesión; las asociaciones profesionales presentan, por el contrario, una índole defensiva de intereses, que no oponen normalmente a los trabajadores entre sí, sino que actúan únicamente para combatir privilegios del capital. La organización corporativa fue enemiga de la libertad de trabajo; los sindicatos tratan de reconocer esa libertad, pero reglamentada en beneficio propio de los trabajadores. Pero donde la

⁵⁴ Los sindicatos profesionales obreros. Madrid, España. 1926. Páginas 20 y 21.

diferencia resulta más precisa es en el carácter que revisten unas y otras organizaciones: los gremios fueron instituciones nacidas de un orden profesional, mientras que los actuales sindicatos persiguen una finalidad de clase, en pugna con los intereses empresarios; en ellos se aglutinan trabajadores de un lado y patronos de otro para, enfrentándose, resolver sus antagonismos.

3.1.2 OBJETO

El principal objetivo que persiguen los sindicatos es el profesional; de tal manera, una asociación, aun constituida por trabajadores o por patronos, que no tenga por fin la defensa de los intereses profesionales, no será sindicato. Esto es esencial para diferenciar el principio actual de defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo del concepto anterior, que negaba el derecho de asociación cuando se trataba de fines profesionales. La legislación positiva, con la idea de clarificar el asociacionismo profesional, trata de que los sindicatos sean aconfesionales y apolíticos; esto es, que agrupen a hombre de la misma profesión, ligados por los intereses de su actividad económica, sin distinción de sus credos confesionales o de programas políticos.

3.1.3 FINES SINDICALES

Si la asociación profesional ha nacido por la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo, su objeto no podrá ser otro que el de proteger a aquellos que se agrupan con carácter estable, para un mejor resultado de su actividad laboral. Por lo tanto, el fin esencialmente lícito ese el fin profesional; en tanto que los fines sociales, económicos, morales y políticos son fines coadyuvantes o secundarios del principal, que no es otro que el profesional. La asociación profesional se presenta como un

medio para el logro o realización de aspiraciones concretadas por quienes la integran, sean empresarios u obreros; y siempre desde el punto de vista de un antagonismo posible en el área de las relaciones contractuales individuales y colectivas entre patronos y trabajadores.

Las asociaciones pueden tener fines idealistas o de lucro y ser egoístas o altruistas. La asociación profesional persigue finalidades egoístas; fines que, además y como norma, son determinados por leyes de fondo en forma expresa. Cualquiera entidad de patronos o trabajadores que se constituya para dar cumplimiento a propósitos distintos de los expresados en la ley configurará una actividad, pero no una asociación profesional. Solamente las asociaciones de trabajadores y de patronos constituidas para cumplir los fines establecidos en las leyes sobre asociaciones profesionales presentan el carácter de sindicatos. Tales objetivos, como norma, son el estudio, la defensa y la coordinación de los intereses profesionales. Si se pretenden otros propósitos, no por ello dejará el sindicato profesional de tener el carácter que la ley le da; pues los primeros son fines esenciales y los demás resultan accesorios.

Por la complejidad connatural con toda persona jurídica abstracta, los sindicatos es casi imposible que se ciñan a una línea profesional estricta, sin abordar alguna otra finalidad que resulte útil para sus miembros o que fortalezca a la entidad. En forma sintética, GARCÍA OVIEDO señala la variedad de fines: "La defensa de los intereses económicos del gremio o de sus individuos, el mejoramiento material de la vida de sus componentes, su elevación intelectual o moral, la protección contra los infortunios, cuando no la reglamentación del oficio y la determinación técnica de los trabajos, constituyen, juntos o aislados, los motivos que han llevado a sindicarse a ambos factores de la producción"⁵⁵.

3.1.4 FUNCIONES EN EL ESTADO MODERNO

⁵⁵ Tratado elemental de Derecho Social. Madrid, España. 1934. Página 479

Tres funciones principales desarrollan, con más o menos efectividad, los sindicatos profesionales; presentan, respectivamente, carácter legislativo o normativo, judicial y de inspección. En primer término, los sindicatos, como una de sus funciones específicas, intervienen en la elaboración del Derecho de Trabajo; ya que son consultados, o deben serlo, generalmente, antes de la promulgación de las leyes referentes a las relaciones derivadas de la actividad laboral. Igual carácter presenta la gestión sindical que conduce a los pactos colectivos de condiciones de trabajo, que constituyen con la ley, decretos, costumbre, usos profesionales y jurisprudencia, las principales fuentes jurídicas laborales. En relación a la función judicial constituye ejemplo típico los jurados mixtos del trabajo en España, donde no dieron el resultado apetecido, por cuanto los miembros del tribunal, que representaban respectivamente a patronos y obreros, se embanderaban sin más en la causa de la parte más afín con ellos; esto motivaba la discordia crónica y que el único voto eficaz fuera el del presidente del jurado.

En lo atinente a las funciones inspectoras, para no invadir atribuciones ni socavar la fiscalización ejercida por autoridades y agentes administrativos estatales, conviene limitar la acción sindical a la denuncia de las transgresiones de las leyes laborales con perjuicio para los trabajadores agremiados y para los no afiliados.

Aparte las finalidades reseñadas, las asociaciones de patronos y de obreros sostienen, con frecuencia, escuelas de enseñanza técnica y profesional; y funcionan, en ocasiones, como cooperativas de producción, consumo y crédito. También se empeñan en lograr mejores condiciones de vida, para lo cual constituyen fondos de reserva y realizan obras de asistencia médica y social mediante sanatorios, servicios médicos y demás organizaciones adecuadas. Además se preocupan de fomentar el desarrollo cultural con la creación de bibliotecas, la edición de órganos periodísticos, conferencias, clases nocturnas y diurnas; y, por último, realizan eficaz obra de solidaridad, al emprender el remedio de magnos

problemas sociales, tales como la defensa colectiva en momentos de crisis o de carestía de las subsistencias.

Los sindicatos poderosos no descuidan tampoco tendencias tan populares hoy como el deporte y el turismo de sus asociados. Con tal finalidad erigen y mantienen instalaciones para esparcimiento físico y organizan viajes y vacaciones con accesibles tarifas.

3.1.5 ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPLEADORES

Es común que las asociaciones profesionales que forman los empleadores no reciban el nombre de sindicatos; las razones son de orden histórico, e ideológico. Por lo que respecta a la historia, es la clase obrera la que triunfa con el reconocimiento a este derecho, negado en Inglaterra, Francia y Alemania⁵⁶. El fenómeno de la prohibición, tolerancia y reglamentación del derecho de sindicación se presentó en varios países, entre ellos México, El Salvador; las referencias prohibitivas las encontramos en la Ley Chapelier y en el Código de Napoleón, en el Código Penal francés y el mexicano de 1881. Son muy numerosos los hechos que consolidan la institución. Por lo que respecta al origen de la palabra, insistimos que significa “con justicia”; y esta sólo la puede reclamar la parte débil, que la constituye la clase trabajadora.

Por lo que respecta a la estructura de las asociaciones patronales, debemos distinguir los siguientes rasgos: a) Son organizaciones defensivas y esencialmente conservadoras, que nacen sólo y cuando los sindicatos obreros adquieren fuerza suficiente para intentar un cambio en equilibrio social y jurídico existente: van, por ello, a remolque de las iniciativas sindicales, oponiéndose a ellas y tratando de canalizarlas; b) Recurren ordinariamente a una forma jurídica asociativa, con personalidad jurídica, superando las agrupaciones de hecho; c) Sus

⁵⁶ Charis Gómez, Roberto. Fundamentos del Derecho Sindical. Editorial Porrúa. México, 2003. Página 34.

miembros de primer grado pueden ser tanto empresarios individuales como sociales, y en la práctica se aglutinan en torno a sus afiliados más poderosos”⁵⁷.

3.1.6 ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TRABAJADORES

Le corresponde a la clase trabajadora por esencia ser el promotor y destinatario de este derecho, se observa su desarrollo en todos los países que presentan grados de injusticias, como acontece en los de economía neoliberal, representada fundamentalmente por los Estados Unidos de Norteamérica; pero también en países totalitarios y socialistas como fue la Italia fascista de Mussolini y la actual Federación de Rusia⁵⁸.

Siendo un derecho fundamental para la clase trabajadora, debemos decir que en todos los Congresos Internacionales, incluyendo los cuatro socialistas, presentaban en su seno este reclamo, el que es recogido por la Organización Internacional del Trabajo a través de sus Convenios 87 y 98, que constituye una garantía para los trabajadores del mundo.

Inglaterra es el primer país que a nivel legal garantiza este derecho, seguido por Alemania y Francia, en los años 1824, 1864 y 1879.

A nivel constitucional le corresponde a México el privilegio de ser el primero en reconocerlo, seguido por Alemania en su Constitución de Weimar en 1919.

Los Convenios internacionales y las leyes de diversos países nos señalan una sindicación mixta; pero nosotros debemos insistir que éste es un derecho de clase y en la práctica podemos observar en forma autónoma sindicatos de patronos y trabajadores, pudiéndose presentar organizaciones sindicales de trabajadores de diversas industrias, empresas, etc., sean éstas de entidades privadas o públicas; pero muy

⁵⁷ Ojeda Avilés, Antonio. Derecho Sindical, segunda edición, Técnos, Madrid, España, 1984. Páginas 102 y 103.

⁵⁸ Charis Gómez, Roberto. Op. Cit. Página 35.

difícilmente se estará en presencia de sindicatos de trabajadores y empleadores.

3.1.7 LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL Y LOS CONFLICTOS LABORALES.

Hemos expresado que los fines que tienen las asociaciones profesionales consisten en el estudio, defensa y mejoramiento de sus respectivos intereses. No obstante pertenecer la facultad de sindicación a trabajadores y empleadores, lo cierto es que este derecho lo ejercen fundamentalmente los primeros.

En razón de que el derecho de sindicación constituye en un momento determinado un problema para el capital y sus relaciones con el gobierno, éste a través de sus leyes garantiza el derecho; pero condicionado según su grado de interés; así podemos observar como una limitación estatal el número que se requiere para su formación:

“En la India, Malasia y Singapur e igualmente en algunos territorios no metropolitanos del Reino Unido, como Dominica y las Islas Salomón, el mínimo exigido es de 7. En los países latinoamericanos es frecuente que sea de 20 ó 25 como ocurre por ejemplo, en Bolivia (20 miembros), El Salvador (35), Guatemala (20) y Paraguay (20 para un Sindicato de empresa).

“También en Etiopía el mínimo es de 20 miembros fundadores. En cambio, ningún mínimo está prescrito en la República Federal de Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Suecia y Suiza, ni tampoco en varios países cuya legislación ha sufrido la influencia del Código de Trabajo para los territorios de ultramar de Francia, como Chad, Madagascar, Senegal y Togo”⁵⁹.

⁵⁹ Erstling, Jay A., El Derecho de Sindicación, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1987, Pág. 2.

El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, han emitido el criterio que señala la exigencia de un número de 20 como mínimo para no estar en el supuesto de obstaculizar el ejercicio de este derecho.

En cuanto al respeto a este derecho, observamos que los países que no limitan a mínimo alguno, son los más beneficiados en su productividad; representando las buenas relaciones un mayor poder industrial, y el nivel de vida de la clase trabajadora está muy por arriba de muchos países del mundo que han definido política diferente.

En la búsqueda de sus objetivos los sindicatos se ven frecuentemente en la necesidad de participar en conflictos, fundamentalmente con la parte patronal; pues ésta, en la mayor de las veces se niega a otorgar beneficios justos a sus trabajadores; también debemos considerar que estos conflictos en algunas ocasiones los enfrenta con el Gobierno, cuando éste, por razones políticas, le niegan el registro, le exigen requisitos no contemplados por el Derecho, o declaran un criterio en su perjuicio o en la de sus representados; pero también mencionamos que los sindicatos enfrentan problemas entre sí, entre sus integrantes; en relación con sus estatutos sindicales o con sus contratos colectivos.

Ya señalamos que los conflictos laborales pueden ser individuales, colectivos, jurídicos y de orden económico.

En realidad son de dos tipos, con los que coinciden la mayoría de los autores, los problemas individuales que se dan entre uno o varios trabajadores en contra del patrón o patrones o con el sindicato, sindicatos o gobierno, por violaciones a un contrato individual o colectivo de trabajo, estatutos sindicales, reglamento interior de trabajo, etc.

Los conflictos colectivos que se dan entre el Sindicato y el patrón, entre patrones, entre sindicatos o el Gobierno, de todos ellos, el de la huelga, es el más frecuente; esta institución ha sido considerada como el mejor instrumento para lograr la mejoría de la clase trabajadora.

Las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos deben hoy, buscar mecanismos idóneos para resolver sus diferencias y evitar los conflictos, pues el abuso de este puede revertirse en su perjuicio.

3.1.8 LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL Y LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

Indudablemente la negociación colectiva es un arte que pretende llegar a un final feliz, evitando un conflicto entre los participantes, asociación profesional y el empleador; debiendo existir entre ellos buena disposición para conciliar en forma objetiva sus intereses respectivos.

La negociación y contratación colectiva, bien celebrada, permite la solución de los conflictos e incrementa como resultado la productividad de las empresas. Algunas reglas para lograr esta última, son las siguientes:

“1. Mejorar salarios, aun cuando algunas personas pueden pensar que la mano de obra está sobrepagada y subtrabajada, pocos obreros pueden proporcionar a sus familias un estándar de vida “moderado”, los salarios reales de los trabajadores, han declinado y la distribución de ingreso, se ha vuelto menos equitativa durante la última década.

2. Reducción de jornada, el día de ocho horas, la semana de cuarenta y ocho, no surgió espontáneamente. La jornada más corta fue resultado de la negociación colectiva, aún cuando los empresarios generalmente se resistieron a la idea de pagar a los obreros lo mismo por diez horas que por doce, o por ocho horas lo mismo que por diez, el resultado ha demostrado que a la larga los obreros pueden producir más en cinco días de ocho horas que en seis o siete de doce horas.

3. Procedimientos adecuados para resolver agravios, saben que cuando se soluciona un agravio, no sólo se beneficia el trabajador o el sindicato, sino también la compañía.

4. Reducir accidentes y enfermedades, cada día de trabajo, diecisiete millones de norteamericanos, están expuestos a niveles de ruido que causan problemas auditivos, alta presión arterial, ataques cardiacos y desórdenes psicológicos. Cada vez que un obrero es hospitalizado o enterrado como resultado de un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional, la capacidad productiva de la nación sufre.

5. Establecer programas de capacitación, la escasez de personas capacitadas en determinadas industrias se ha incrementado. A nuestros representados se les dirige, como política sindical, a tratar de negociar cláusulas de aprendizaje en cada nuevo contrato”⁶⁰.

De todo lo expresado, podemos considerar que la negociación colectiva permite una mayor productividad y reduce en un porcentaje considerable los conflictos, las partes negociadoras deben tener siempre presente que un trabajador “produce más cuando siente que está siendo tratado justamente, cuando su lugar de trabajo es seguro, cuando se le proporciona mejor capacitación y mejores herramientas para el trabajo. Y produce aún mejor, cuando tiene una parte justa en el sistema económico.”⁶¹

3.2 NATURALEZA JURÍDICA

3.2.1 PERSONA JURÍDICA ABSTRACTA

En el orden jurídico, *persona* es todo ser capaz de tener derechos y contraer obligaciones o en cuyo nombre cabe ejercer los unos y concertar las obras. No menos evidente resulta que ese sujeto activo o pasivo es a veces un agente psicofísico (un hombre o una mujer) y, en otras ocasiones, un núcleo humano que goza de cierta unidad y permanencia.

⁶⁰ Winpisinger, William W., Resultado: Negociación Colectiva y Productividad, en Havelick, Franklin, J., Negociación Colectiva, NOEMA Editores, México, 1983. Página 41-45.

⁶¹ Ibidem. Página 46.

La denominación que corresponde a estos sujetos no físicos ha determinado un amplio repertorio de tecnicismos. Las que el codificador argentino llama *persona de existencia no visible* han recibido muy diversos nombres: MIRAGLIA las denomina *personas incorporales*; WINSCHIED, *personas ficticias*; VAUTHIER, *personas místicas*; COMAS, *personas colectivas*; FIORI Y GIORGI, *personas morales*; COLMEIRO, *personas abstractas*; GINER DE LOS RÍOS Y AZCÁRATE, *personas sociales*. Puede aceptarse en doctrina cualquiera de tales denominaciones, menos las de personas naturales o personas jurídicas; pues tanto las personas físicas como las morales son personas naturales, surgen espontáneamente de la naturaleza. Además, ambas son *jurídicas*; porque su existencia tiene efectos jurídicos, reconocidos en todo tiempo y por todas las leyes. Por otra parte, si unas fueran personas jurídicas, las otras serían *antijurídicas* o, por lo menos, *ajurídicas*⁶².

No obstante ello, por la difusión alcanzada, la comprensión evidente de la idea y, sobre todo, por el uso frecuente en textos legales, se utiliza para los sindicatos el dudoso tecnicismo de “persona jurídica”.

3.2.2 SOCIEDAD, ASOCIACIÓN Y SINDICATO

Los términos de *asociación y sociedad*, aun cuando jurídicamente signifiquen cosa bien distinta, en el lenguaje corriente se confunden. Aún más, se llega a denominar *sociedades* a asociaciones de carácter típicamente profesional, que no persiguen por sus estatutos propósito alguno de lucro o beneficio directo en las utilidades. El vocablo de *sociedad* conviene reservarlo para las entidades dedicadas con fines de lucro a la industria o al comercio; el de *asociación*, para las agrupaciones constituidas con fines distintos de los de lucro o utilidad directa; el de

⁶² Cfr. Enciclopedia Jurídica Española. Barcelona, España. Tomo XXIV, artículo: “Persona Jurídica”.

sindicato, para las organizaciones gremiales, sujetos colectivos del Derecho Laboral.

En un esquema diferenciador entre asociaciones y sociedades, PÁEZ expresa que la asociación se particulariza por un elemento de estabilidad: la permanencia del grupo; en cambio, en la sociedad no es así. Ésta se compone de un número cerrado de personas dadas; la asociación, al contrario, reposa sobre el cambio de miembros, y continúa idéntica aunque varíen. En la sociedad hay un grupo inmóvil de personas; sólo reemplazable excepcionalmente por un heredero; la asociación se basa en el cambio de miembros, cuyo número es ilimitado además. En la sociedad cuenta la individualidad de los socios; en la asociación se hace abstracción de la personalidad de los asociados. En principio, las sociedades son temporales, sin duda hay que referirlo a las civiles más bien; mientras que las asociaciones suelen ser de duración indeterminada⁶³.

Dentro de las instituciones de solidaridad o de acción colectiva humana, el sindicato se diferencia esencialmente de la sociedad, sea civil o mercantil, porno conseguir como ellas una utilidad o un lucro, sino la mejora general de sus asociados, sin capital propio, ni apenas aportación de bienes, fuera de las periódicas cuotas. Dentro de la idea de asociación, como persona colectiva reconocida por el Derecho, el sindicato pertenece a la especialidad asociativa integrada por un conjunto de voluntades coincidentes en obtener un mejoramiento de clase y de las condiciones laborales.

Conviene reservar la denominación de *sindicato* para designar la unión de personas que ejercen una misma profesión, poseen idénticos intereses y se encuentran en igual necesidad de unirse a efectos de la defensa de sus derechos o de sus aspiraciones al menos.

Otro aspecto diferenciador entre sociedad y asociación se basa en el fin lucrativo, consubstancial con la primera y ajeno en principio a la segunda.

⁶³ El derecho de las asociaciones, Buenos Aires, Argentina. 1940. Páginas 43 y 44.

Se ratifica así en la definición que la Ley francesa del 1º de julio de 1901 inserta sobre la asociación: “La convención por la cual dos o más personas ponen en común, de modo permanente, sus conocimientos o su actividad con el fin distinto al de repartir los beneficios”.

Con esto se ratifica la índole de asociación que los sindicatos poseen, por ser ajenos a los fines lucrativos o no revestir sino ocasional y limitada actividad para ellos.

Pasando a diferenciar dentro de lo asociativo en sí, ya a un lado lo social, puede decirse que la asociación constituye el género; y el sindicato, la especie. La legislación positiva lo corrobora. Así en Francia, el país original del sindicalismo, tiene una ley sobre sindicatos profesionales, y otra distinta de asociaciones; y lo mismo ha acontecido en España, y en muchos otros países después.

3.2.3 LOS SINDICATOS ANTE LAS IDEAS PERSONALISTAS

Enfoques teóricos sutiles, más propios del estudio de la personalidad jurídica general, resuelven la naturaleza de las personas jurídicas abstractas por la ficción, según SAVIGNY; como afectación de un patrimonio a un fin social (BRINZ); como una función social (DUGUIT); delineándola como realidad patrimonial (PLANIOL y GENY); considerándola en tanto que realidad psicofísica (GIERRE); orientándose por la teoría de la institución (HAURIOU).

Las opiniones enumeradas presentan interés meramente teórico; ya que, en realidad, se amalgaman en el campo del Derecho positivo. La ley, como norma, va desechando su elección entre dichas teorías e, interviniendo de hecho, regula la existencia de las personas jurídicas y, en especial, la de los sindicatos profesionales, dados los amplios intereses que ellos encierran.

Dentro del Derecho Civil, necesariamente, deben encuadrarse las teorías referentes a la personalidad jurídica colectiva. El Derecho Laboral acepta una realidad: la existencia de esas personas jurídicas, y sobre tal realidad construye el régimen de los sindicatos profesionales. Tales entidades son personas jurídicas abstractas y, como tales, su análisis debe ser orientado a través de la doctrina civilista; sin perjuicio de oponer el espíritu típicamente social que anima a las asociaciones profesionales, cuya importancia resulta mayor aún si se analizan como tales entidades profesionales con un fin determinado visible, con proyecciones históricas. En resumen caracterizador cabe aceptar que el sindicato “es la forma asociativa actual de una figura social de carácter histórico natural y de fines económicos profesionales, dotada de un principio vital, producto de la naturaleza y de la sociedad, y que se manifiesta en ciclos activos, mediante nuevas concepciones de personas jurídicas y nuevas formas asociativas, y en ciclos de crisis, como simples entes sociales carentes de ropaje jurídico⁶⁴.

3.3 CLASIFICACION DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES

3.3.1 CRITERIOS GENERALES

De muy diversas formas pueden clasificarse las asociaciones profesionales, según se les considere en relación a su reconocimiento, a su naturaleza jurídica, a los sujetos que las integran, a la legislación que las regula, a su actividad política y profesional, a su posición ante la ley, a los fines u objetivos que pretenden. En primer término, en relación a su posición ante la ley y a los fines que persiguen, las asociaciones profesionales pueden dividirse en *lícitas o ilícitas*. Son lícitas aquellas

⁶⁴ Villena, Sindicación profesional y legislación social a través de la historia, la doctrina y los continentes. Madrid, España. 1946. Páginas 21 y 22.

legalmente reconocidas o autorizadas; como asimismo las asociaciones de hecho que por su finalidad no están fuera de la ley. Son ilícitas las asociaciones profesionales de hecho cuyos fines contravienen las disposiciones legales, las que actúan en forma contraria a su finalidad, así como las que se proponen, por el empleo de medios violentos, obtener situaciones contrarias al orden público establecido.

Desde el punto de vista de la libertad de sindicación, BALELLA las clasifica en dos tipos fundamentales: a) las que pueden actuar bajo el régimen general de las asociaciones; b) aquellas que pueden ser reguladas por leyes especiales, que unas veces amplían y otras restringen el régimen de la libertad de asociación⁶⁵.

Con mayor amplitud pueden clasificarse los sindicatos en la siguiente forma: a) *sindicato obligatorio*, donde todos los que desempeñan un oficio o profesión deben inscribirse; b) *sindicato voluntario*, cuando cada cual puede ejercitar un oficio o profesión sin pertenecer a una asociación gremial; c) *sindicato mixto o corporación integral*, si se admite en una misma entidad profesional la asociación de empresarios y trabajadores; d) *sindicato homogéneo*, en el que están separados, en distintas categorías y asociaciones, los patronos y los obreros; e) *sindicato plural o sindicato libre*, donde se reconoce a cada categoría la posibilidad de constituir diversos sindicatos de una misma profesión u oficio y dentro de igual territorio; f) *sindicato único*, cuando se limita a una asociación tan sólo la representación profesional, pero sin unificar a patronos y a trabajadores.

Por la tendencia política o social, resulta posible esta división: a) países en los que el sindicato es obligatorio; b) aquellos donde no se reconoce prácticamente la libertad de sindicación; c) ordenamientos que admiten un régimen de libertad absoluta de asociación; d) Estados en que el derecho de asociación ha sido reglamentado; e) sistemas donde se propugna por la sindicación y por medidas legislativas que procuren lograr la incorporación de los trabajadores y de los patronos a un régimen de

⁶⁵ Lecciones de Legislación del Trabajo. Madrid, España. 1933. Página 27.

libertad, en las asociaciones profesionales; f) naciones en que se ha establecido el régimen corporativo; g) aquellas que autorizan a los sindicatos a participar en la vida política; h) países en los que no se reconoce sino una clase de sindicatos; i) aquellos donde no se acepta régimen sindical alguno.

3.3.2 CLASIFICACIÓN SISTEMATIZADA

El examen de distintos caracteres, circunstancias o cualidades permite trazar los siguientes grupos sindicales:

1º *Por su base física.* Toda asociación profesional descansa sobre un territorio geográfico determinado, en el cual ejerce su acción sobre trabajadores o patronos en él residentes. De ahí que pueden clasificarse los sindicatos en *locales, comarcales, provinciales, regionales y nacionales*, según que en su seno agrupen a los trabajadores o patronos de un pueblo o ciudad, de determinada comarca, de una provincia, de una región o de un Estado. Existen también, pero ya más que sindicatos son asociaciones o confederaciones, agrupaciones profesionales de carácter y organización *internacional*.

2º *Por la clase social que representan.* Los sindicatos, en razón al sujeto del derecho de asociación, pueden ser *patronales* o de *trabajadores*. Los *sindicatos mixtos*, de patronos y de trabajadores, no son admitidos, como norma, por la legislación positiva; y en la doctrina son muy pocos los autores que los defienden.

3º *Por su naturaleza frente al Estado.* Pueden ser los sindicatos *particulares* u *oficiales* y *personas de Derecho Público* o de *Derecho Privado*, según la doctrina estatal que se sostenga y según posean *imperium* o carezcan de él, y de acuerdo con las facultades delegadas en ellos por los Poderes públicos.

4º *Por la agrupación de sus elementos.* A este respecto, basándose en una posición igualitaria de los miembros dentro de cada sindicato, y de

cada sindicato en la esfera legal, se habla de *sindicalismo horizontal*; mientras que el sistema opuesto, sometido a las directivas absolutas y minuciosas del Estado, prolongadas en la jerarquía interna, se califica de *sindicalismo vertical*.

5º *Por la índole de la agrupación profesional*. En este orden cabe clasificar a los sindicatos en *profesionales* o de *oficio*, de *empresa* o de *industria*, *generales* o *particulares* y de *oficios varios*, entre otras especies. En este grupo se advierten, a más de nexos profesionales, vínculos sociológicos, por la necesidad de unir a elementos que participan en el estadio superior de la industria y de la empresa; también sectores que, por la división del trabajo, no ofrecen núcleos ponderables de la misma profesión, pero en los cuales se descubren coincidencias indiscutibles en lo relativo a una dependencia común por la industria a la que se dedican o por la empresa a la cual pertenecen.

3.3.3 SINDICATOS DE HECHO

Se denominan, con fórmulas sinónimas, como *asociaciones de hecho* y *asociaciones no reconocidas o carentes de personalidad civil* a las agrupaciones de cuerpo y espíritu profesional que no han llenado los requisitos establecidos por la ley para concederles un estatuto jurídico; también, aquellas que persisten como núcleo gremial por exclusiva actitud, luego de rechazado el pretendido reconocimiento.

Considérense como conjunto de sujetos con un patrimonio autónomo o estímense cual situación social de hecho a la que el Estado no le ha atribuido personalidad, resulta evidente que se está en presencia de una célula asociativa con vida propia, ante un hecho con proyecciones jurídicas y que no cabe desconocer.

Las asociaciones no reconocidas se constituyen, por lo general, sin ajustarse a ningún procedimiento formal, salvo la manifestación de voluntad de sus integrantes y la formalización del objeto social; cuando

los fines son de carácter profesional, la asociación no reconocida es un sindicato de hecho, que puede subsistir aun careciendo de personería jurídica, sin que por ello la asociación sea ilegítima siempre que los fines perseguidos y procedimientos adoptados no sean por sí ilegales, esto es, contrarios a disposiciones de orden público. Otras canteras de estos sindicatos de hecho provienen de que en todos los tiempos ha habido asociaciones obreras que por rebeldía en los más de los casos, y por inexperiencia o desconocimiento en otros, no han querido dar cumplimiento, o no lo han dado por tal ignorancia, a los requisitos legales para obtener la personalidad jurídica y gremial. En los supuestos en que las asociaciones de hecho están al margen de la ley por una actitud hostil de los Poderes públicos, los sindicatos no reconocidos actúan e influyen con la autoridad que les da la fuerza de que disponen y con la cohesión de los contingentes que los integran.

3.3.4 SINDICATOS AGRÍCOLAS

Existen *sindicatos agrícolas* de diferentes composiciones. De modo antonomástico, son los integrados por trabajadores del campo, con inclusión de los dedicados a la ganadería y a la silvicultura. También el formado, rara vez, por propietarios de fincas rústicas y demás labradores. Por último, el de carácter mixto, impuesto más por un régimen oficial que por la conciliación espontánea de las clases, que agrupa a dueños y poseedores de fincas o explotaciones agrícolas y a los trabajadores que de ellos dependen.

La conveniencia económica general de no perturbar la producción agrícola con fuertes sindicatos que impongan condiciones onerosas para los propietarios; la misma discontinuidad general de este trabajo, índice de tener doble profesión o ciertos recursos para resistir durante las épocas de paralización de labores; la menor conciencia sindical del campesino, entre otros factores, se alegan en contra de su sindicación y

como apoyo de la debilidad de los sindicatos agrícolas allí donde existe libertad al respecto.

Esta exclusión no encuentra el amparo del artículo 427 del Tratado de Versalles, donde el derecho de asociación para todos los objetos no contrarios a las leyes se proclama lo mismo para los asalariados que para los patronos, sin restricción alguna. El convenio 11 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado en 1921, determina que todo miembro de la organización que ratifique el solemne acuerdo “se obliga a asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar toda disposición legislativa, o de otra clase, que tenga por objeto restringir dichos derechos en los que atañe a los trabajadores agrícolas”. El convenio ha sido suscrito por casi todos los países americanos y europeos.

3.3.5 SINDICATOS DE OFICIOS VARIOS

Estas asociaciones profesionales están compuestas por trabajadores que se ocupan en actividades inconexas. Este género sindical constituye una excepción; pues, en general, los miembros de un sindicato están unidos por cierta comunidad de intereses, por corresponder a actividades o profesiones determinadas. Ocurre, sin embargo, que en ciertos casos, por escaso número, los miembros de una misma profesión no pueden constituir una entidad sindical, por lo cual se autoriza la formación de la misma con los elementos de profesiones u oficios dispares. A veces forman la célula de una nueva asociación profesional al nutrirse las filas de una especialidad dentro de estos sindicatos. La legislación hispanoamericana suele admitir tales sindicatos allí donde los trabajadores de especialidades distintas constituyen núcleo poco numeroso para la diversificación sindical.

3.3.6 FORMAS IRREGULARES SINDICALES

No es la constitución, sino la actuación de ciertos sindicatos, la que ha llevado a denominarlos *amarillos*. Esta calificación, despectiva entre los trabajadores, que la hacen sinónima de “traidores”, sirve para referirse a los gremios obreros por demás sumisos a los empresarios, al punto de no vacilar, sobre todo en los momentos críticos que ciertas huelgas señalan, en dividir el frente de la lucha de los trabajadores y no cooperar en las reivindicaciones planteadas. En este último aspecto basta con recordar que también reciben el nombre de *amarillos* los esquiroleros o rompeshuelgas.

No se ha dilucidado plenamente el porqué de esta acepción menospreciativa del color amarillo. Unos lo atribuyen a que en 1899, en Creusot (Francia), los afiliados de una organización adicta a los patronos llevaban como insignias unas bellotas amarillas. Opinan otros que ése fue el color del papel con que fueron reemplazados los cristales rotos por los mineros huelguistas de Montceau (Francia), en el local donde se reunían los obreros disconformes con la huelga. Entre otras versiones figura cierta alusión a la Internacional amarilla, formada por banqueros y capitalistas, y tal vez por el color del oro.

Pero la escala cromática sindical es más amplia, así, DE LA CUEVA describe estos colores: a) *sindicato blanco*, el organizado encubiertamente por los patronos, aunque con la apariencia de asociación libre; b) el estricto *sindicato amarillo*, el constituido por iniciativa de los trabajadores, pero opuesto a la lucha de clases y a las medidas de acción directa; c) el *sindicato rojo*, expresión del sindicalismo revolucionario, basado en la acción directa y en la lucha sin cuartel contra el capital⁶⁶.

3.3.7 ASOCIACIONES PROFESIONALES VARIAS

⁶⁶ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. México, D.F., 1949. Tomo II. Página 365.

Las *hermandades de labradores* son asociaciones de agricultores establecidas en algunas localidades de España. Su objeto es prestar socorro económico, ayuda material y trabajos, sin remuneración alguna, a sus miembros necesitados o a los enfermos que los precisen. Estas hermandades, de las cuales forman parte los dueños de las tierras laborables y los colonos o arrendatarios de las mismas, estuvieron muy generalizadas en otros tiempos, y de ellas todavía quedan vestigios de alguna importancia en ciertas regiones.

Otra modalidad gremial se concreta en las *sociedades de resistencia*, cada una de las asociaciones sindicales de trabajadores, del mismo oficio o de varios, que se proponen el mejoramiento de los asociados en lo material, intelectual y moral; y se organizan, mediante cuotas periódicas, por lo común semanales, para crear un fondo de resistencia con tales aportaciones; y poder soportar las huelgas prolongadas, entregando pequeñas sumas de esa reserva a los trabajadores sin salario por el conflicto.

Especialmente en el siglo XIX obtuvieron rotundos éxitos; porque, en ocasiones, los obreros tenían así más aguante sin trabajar que los pequeños empresarios sin producir.

El panorama social contemporáneo ha evolucionado considerablemente, por la intervención activa del Estado en los conflictos sociales, y más aún en las huelgas.

Por ello, éstas suelen tener trámite más abreviado, que hace innecesario, o menos necesario, el fondo de resistencia de antaño; aun cuando sea siempre un medio de eventual inversión en obras o instituciones de beneficio colectivo.

A más del significado de oficina de colocación, el que perdura hoy son las *bolsas de trabajo* que han constituido denominación dada en Francia, y de ahí extendida a otros países, a los locales en que se reunían los obreros de distintos sindicatos, y también trabajadores no afiliados a ellos, para diversos fines que a sus intereses concernían. La idea de estas bolsas de

trabajo, patrocinadas ya en 1843 por el economista MOLINARI, se concreta en Francia a partir de 1887, por efecto de la entonces reciente Ley de Asociaciones de 1884.

“En las bolsas de trabajo existían bibliotecas, se daban cursos profesionales, servicios de consulta y se informaba acerca de las condiciones económicas de los trabajadores. También existían en ellas oficinas de colocación, en relación constante con las de las otras bolsas del país. También las bolsas de trabajo participaban en todos aquellos problemas obreros en los que el sindicato realizaba de un modo incompleto las reivindicaciones de carácter general, por estar ellas caracterizadas por la no separación de oficios⁶⁷.

3.3.8 CLASIFICACION DEL SINDICALISMO SEGUN LOS METODOS O ACTITUDES HACIA EL GOBIERNO⁶⁸

La integración y la acción sindical han llevado a clasificar el sindicalismo por sus diferentes métodos o actitudes. Las clases de sindicalismo son:

a) Sindicalismo Revolucionario: Tendencia original de las organizaciones obreras, que se presenta como una mezcla de anarquismo y comunismo revolucionario, concibe al Gobierno como ineficaz para lograr transformar la sociedad hacia un reparto más justo. Por ello cree en la eficacia de la huelga como arma fundamental y, en caso extremo, en la revolución.

b) El Sindicalismo Comunista: Las organizaciones seguidoras de esta tendencia ven en la lucha de clases el medio para lograr la estructuración de un *Gobierno nuevo*, en el que todas las fuentes de producción sean propiedad de ese Gobierno, el cual será más equitativo en su reparto y valorará que son los trabajadores los creadores de la riqueza. El

⁶⁷ Villena. Op. Cit. Página 213.

⁶⁸ <http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rhh/sindicatos.htm>

sindicalismo comunista se caracteriza por la constante crítica al régimen económico vigente. Utilizan el sabotaje, el boicot y la huelga como medios para conseguir su propósito.

c) El Sindicalismo Católico: También la iglesia católica ha participado en el control sindical y desde hace años creó una tendencia, debido a que la ésta temía que las corrientes socialistas se apoderaran de las conciencias de los trabajadores, decidió participar en la integración sindical y propuso a los trabajadores que lo hicieran de acuerdo con los postulados cristianos. Este intento tuvo aceptación en Alemania, Italia y España. Se partía de la base que el derecho de asociación profesional es un derecho natural y el Gobierno sólo debía reconocerlo.

d) Sindicalismo reformista: Opuesto al sindicalismo revolucionario, aparece el sindicalismo reformista que preconizaba la discusión y la negociación colectiva como medios de reivindicación social.

3.3.9 FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES DE SINDICATOS

Si en el terreno de paciencia política hay que sutlizar para distinguir entre *federación* y *confederación*, por el uso antojadizo que de los vocablos se ha hecho, en materia sindical la sinonimia es menos correcta aún. Se estima que federación debe reservarse para la entidad que agrupa a sindicatos; en tanto que la confederación configuraría la unión de varias federaciones. Tal diferenciación se halla destruida por los hechos, dado que el organismo sindical de máxima dimensión que ha existido se autodenominó Federación Sindical Mundial.

Tanto las federaciones como las confederaciones únicamente pueden integrarse por asociaciones; nunca por afiliación directa de individuos. Esta extensión del área sindical ha sido desarrollada por ZAMBONINI al decir: "El carácter universal del moderno sindicalismo es la tendencia, en él manifiesta, de superar las simples asociaciones de individuos, para formar ulteriores organizaciones compuestas de asociaciones; las cuales,

con los nombres de *uniones*, *federaciones*, *confederaciones* o *confederaciones generales*, reúnen grandes masas de productores diseminados por todo el territorio del Estado, y que comprenden a los trabajadores de todos los ramos de la producción.

Debe señalarse previamente que, si los sindicatos se agrupan en uniones, federaciones o confederaciones, cada uno de estos organismos tiene una personalidad jurídica propia y distinta a la de los sindicatos que los integran. Las uniones se forman por adhesiones voluntarias de sindicatos; y así como esta unidad está constituida a su vez por individuos que prestan su consentimiento a las bases contenidas en los estatutos de la entidad sindical; así, las federaciones y confederaciones se integran por sindicatos que se adhieren a las normas de esta organización, de grado superior.

Las asociaciones profesionales pueden ser de primero, segundo y tercer grado.

Las de primer grado son las asociaciones profesionales simples; las de segundo grado configuran las federaciones de sindicatos; las de tercer grado originan las confederaciones de federaciones. Esta clasificación no comprende las uniones de confederaciones, que podrían ser las internacionales obreras o patronales.

Conviene no confundir las agrupaciones de sindicatos con las uniones patronales de tipo capitalista destinadas a obtener ciertos beneficios de orden económico, restringiendo el libre comercio; tales como los *pools*, *cartels*, *trusts*, *corners*, *schwanze*. Dichas uniones no son asociaciones de sindicatos, y sí de capitales e industrias, con el propósito de imponer un determinado monopolio, en el orden nacional o en el internacional.

El objeto de las federaciones y confederaciones es, en lo principal, el mismo de los sindicatos o asociaciones que integran la entidad de grado superior; pero generalmente su acción se hace más efectiva en el campo político y en el económico, en tanto que decae mucho en el estrictamente profesional.

3.4 LA LIBERTAD SINDICAL

3.4.1 DERECHO DE ASOCIACION Y LIBERTAD SINDICAL

La libertad sindical constituye especie del *derecho de asociación*, el que para fines lícitos y pacíficos suele reconocerse a todos los habitantes de un país, como facultad de aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades, mediante la creación de organismos colectivos que no tengan el lucro por divisa, en cuyo caso constituirían sociedades o compañías civiles o mercantiles. Regateado luego o practicado con sinceridad, el derecho de asociación se incluye en todas las Constituciones, especialmente en los dos géneros que plantean mayores reparos: con fines políticos, como partidos, y sociales, como sindicatos u organizaciones obreras; ya que las asociaciones de carácter científico, literario, artístico o deportivo no han solido suscitar nunca recelos. No cabe decir lo mismo de las religiosas, que rara vez obtienen tratamiento imparcial, al pasar de la protección oficial a la persecución manifiesta o hipócrita⁶⁹.

3.4.2 CONCEPTO

La Libertad Sindical es un concepto que dentro de la doctrina nacional e internacional ha sido enfocada desde distintos puntos de vista. De allí entonces que el interés de revisar los conceptos que han dado diversos autores. El análisis de tales conceptos nos llevará al menos a poder señalar, cuáles son las características fundamentales de tal concepto⁷⁰.

El tratadista mexicano, don Héctor Santos Azuela señala que “en su concepción más amplia entendemos a la libertad sindical como un

⁶⁹ Cabanellas de Torres, Guillermo. Op. Cit. Página 72.

⁷⁰ Cabanellas de Torres, Guillermo. Op. Cit. Página 71.

derecho personal de los trabajadores para formar sindicato, sindicarse o no, así como también la potestad de asociación sindical, ya para autoorganizarse o actuar con independencia.

Tomás Sala Franco, laboralista español señala que “La libertad sindical es un concepto ambivalente. La libertad sindical se predica tanto de los trabajadores individualmente considerados, como de los sindicatos ya constituidos. En el primer caso se habla de libertad sindical individual y en el segundo de libertad sindical colectiva, o mejor, de autonomía sindical”

Manuel Alonso Olea, tal vez el más conocido de los especialistas españoles, al tocar el tema de la libertad sindical expresa: “La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos, sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o extinguirlos con procedimientos democráticos”. “El derecho fundacional alcanza más allá del contrato de fundación en sí mismo, esto es, del acuerdo de asociación, a la formulación autónoma de las reglas organizativas y de funcionamiento, esto es, de los estatutos y reglamentos del sindicato creado, derecho que se atribuye no a los trabajadores individualmente, sino colectivamente a las organizaciones sindicales creadas, en el ejercicio de la libertad sindical”.

El profesor de Derecho del Trabajo francés, Jean-Claude Javillier, se refiere a la libertad sindical en los siguientes términos: “Ella constituye un elemento indispensable de todo sistema de relaciones profesionales entre empleadores y asalariados, y también de toda democracia política. Su estudio debe ser pues minucioso y sus diferentes elementos, individual (de adherir) y colectivo (de agruparse); positivo (ser miembro) y negativo (de no serlo), merecen una larga reflexión con el objeto de que sean articulados de la manera mas pertinente. Conviene también tomar conocimiento de las diferentes concepciones de la libertad sindical que se practican a lo largo del mundo”

A partir de lo anterior, la libertad sindical o de asociación profesional puede enfocarse en dos sentidos: *colectivamente* consiste en la facultad

legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados; *individualmente* se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora.

3.4.3 LA LIBERTAD SINDICAL COMO DERECHO FUNDAMENTAL

En el estado actual de la evolución del derecho, condicionado por las estructuras económicas y sociales en vigor, el reconocimiento a la libertad sindical se ha generalizado en casi todos los países del mundo⁷¹.

Este derecho, tanto en las modernas Constituciones como en las Declaraciones y en los Pactos y Convenios de carácter internacional, ha sido incluido dentro de los “derechos fundamentales”.

Sin perjuicio de lo señalado, parecería que existen algunas diferencias de naturaleza, de esencia, entre el derecho a la libertad sindical y los demás que se incluyen bajo la denominación genérica de “fundamentales”.

Cuando se alude al derecho a la vida, o al derecho a la libertad personal, o al derecho a la libre expresión de pensamiento, o al derecho a la igualdad, se dice que ellos son “inherentes a la Persona Humana”, que son anteriores a toda forma de asociación política; que el estado no hace otra cosa que reconocer y proclamar su existencia; que su respeto y reconocimiento debe ser independiente a la forma de organización social que adopte una determinada comunidad; que sólo en la medida en que tales derechos sean reconocidos y amparados, será posible al individuo vivir conforme a su “condición humana”; en definitiva, que son atributos del ser humano individual quien a su vez es sujeto activo de los mismos.

⁷¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. Op. Cit. Página 85.

Sobre la base de lo expresado, cabe que nos preguntemos en qué medida es posible extender tales calificaciones al derecho a la libertad sindical.

Por de pronto, así como no es posible concebir ningún tipo de organización social, en la cual resulte innecesario el reconocimiento y la protección del derecho a la vida, o a la libre expresión de pensamiento, o a la intimidad, o a la igualdad, sí que podríamos imaginar formas de organización social, modos de estructurar los procesos económicos, que tornen innecesaria la existencia de asociaciones de empleadores y trabajadores, en cuyo beneficio este derecho ha sido reconocido y declarado. Lo que es absolutamente necesario poner de relieve, es que bajo las actuales condiciones de organización social y económica, resulta indispensable el reconocimiento y la adecuada protección del derecho a la libertad sindical.

La primera diferencia que anotamos, entre este derecho y los demás, que normalmente integran las declaraciones de derechos fundamentales, es que éste aparece como más fuertemente condicionado por la contingencia histórica, que los tradicionalmente han sido considerados como derechos fundamentales, inherentes a la personalidad humana. En este punto, ocurre con el derecho a la libertad sindical lo que sucede con otros derechos incorporados a las modernas Declaraciones que, no son sino formas particulares de manifestarse de otros derechos fundamentales.

Pero hay todavía una segunda diferencia: mientras el titular de los demás derechos fundamentales, es exclusivamente la persona humana; el sujeto activo del derecho a la libertad sindical puede ser también el organismo profesional, la asociación constituida por trabajadores o empleadores, el "sindicato", utilizada esta expresión en su amplio sentido. Es pues preciso admitir, que el derecho a la libertad sindical, en aquélla parte que significa una protección del derecho al libre desenvolvimiento, a la libre acción de las organizaciones profesionales una vez constituidas,

no es ya un derecho del individuo, del ser humano, sino que es el derecho de un tipo especial de organización que asocia a una comunidad de individuos, poseyendo tal comunidad una personalidad diferente a la de sus integrantes. Y ello, sin duda alguna, constituye un rasgo diferencial respecto de los derechos fundamentales.

Es verdad que en mas de alguna situación, se ha utilizado la expresión “libertad sindical” para aludir, no a los derechos de las asociaciones profesionales de empleadores o trabajadores, sino a los derechos propios de sus integrantes, de los miembros de tales asociaciones. Lo que sucede es que la práctica ha demostrado que la protección a la libertad sindical obliga a reconocer algunos derechos especiales, a quienes integran la organización profesional, por ejemplo, el denominado fuero sindical de los dirigentes. Sin embargo estos derechos no pueden ser confundidos con el derecho a la libertad sindical, ya que sólo tienen el carácter de instrumentales pues, lo sirven, lo amparan, lo protegen, pero son diferentes al derecho a la libertad sindical, en su esencia, y en cuanto al sujeto activo de los mismos.

Esta última precisión nos impide, por cierto, sostener que la protección internacional del derecho a la libertad sindical haya de restringirse exclusivamente a tal derecho, es decir a la libertad sindical considerada en su sentido estricto, no pudiendo ser extendido en aquéllos casos en los cuales se lo vulnere por el desconocimiento de esos otros derechos coadyuvantes que, la consciencia jurídica de nuestro tiempo, ha considerado indispensable proclamar para que la libertad sindical tenga vigencia efectiva. Desconocerlos, es atentar indirectamente contra la libertad sindical, reconocida por el orden jurídico internacional.

3.4.4 LA LIBERTAD SINDICAL COMO DERECHO INDIVIDUAL Y COMO DERECHO COLECTIVO

Tal como ya hemos señalado, la libertad sindical es un concepto ambivalente. Por una parte es un derecho individual que faculta a trabajadores y empleadores para constituir los organismos que estimen conveniente, para afiliarse, desafiliarse o no afiliarse a ellos, y para solicitar su disolución cuando lo estimen pertinente.

También constituye un derecho de carácter colectivo, pues una vez constituida la organización, ésta puede regir su destino soberanamente, lo que se denomina genéricamente autonomía o autarquía sindical.

La libertad sindical como derecho individual se concreta en:

- a) Una libertad sindical positiva, consistente en la facultad de constituir sindicatos y de afiliarse a los ya constituídos, y
- b) Una libertad sindical negativa, que se concreta en el derecho a no sindicarse, o a abandonar al sindicato al cual ya se estaba afiliado.

Ahora bien, si la libertad sindical se entiende como un derecho subjetivo, no bastará con que un ordenamiento jurídico permita o no la situación, sino que además será necesario protegerla contra quienes traten de no respetarla, es decir, habrá que asegurar su efectividad. La experiencia demuestra que los sujetos potencialmente atentadores del derecho a la libertad sindical individual, son el Estado, los empresarios u organizaciones empresariales y los propios sindicatos.

Por otra parte, la conquista de la libertad sindical individual, tendrá una escasa trascendencia social, si el sindicato en sus relaciones con el estado, no disfruta de una independencia o autonomía efectiva, entendiendo por tal, la libertad de organización y funcionamiento independiente del Estado, esto es la libertad para elegir los instrumentos organizativos idóneos, a objeto de satisfacer el interés de los sujetos que hacen uso de la libertad sindical.

De esta manera, la libertad sindical individual ha de completarse con el reconocimiento por parte del Estado, de una autonomía o independencia del sindicato mismo, es decir, de la organización ya constituida. Tal autonomía o independencia y las formas específicas en que ella se exterioriza, constituyen la expresión colectiva del derecho a la libertad sindical

Hay autores que acertadamente clasifican la libertad sindical desde otros puntos de vista, utilizando parámetros diferentes.

Es así como el profesor Sergio Gamonal Contreras, señala que también debe distinguirse entre libertad sindical procedimental y libertad sindical sustantiva. La libertad sindical procedimental se refiere a los procedimientos y formalidades que deben cumplirse en la constitución del sindicato y en la actividad de éste. En cambio la libertad sindical sustantiva tiene estrecha relación con los derechos fundamentales de los trabajadores y con aquéllos que son propios de la organización sindical ya constituida.

Por otra parte tanto la libertad sindical procedimental como la sustantiva pueden tener el carácter de individual o colectiva, en la medida que en uno u otro caso se ejerzan derechos individuales o derechos que protegen a toda una categoría de trabajadores.

Señala el autor citado que : “La libertad sindical procedimental es funcional respecto de la sustantiva , ya que muchas veces tutela el fiel cumplimiento de los derechos sindicales. Sin embargo, una excesiva procedimentalización de la libertad sindical puede constituir un grave impedimento para el desarrollo de la misma, desde una perspectiva substancial”

3.4.5 LA LIBERTAD SINDICAL COMO DERECHO INDIVIDUAL

El artículo 2° del Convenio 87, de O.I.T., de 1948, expresa: “Los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización

previa, tiene 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”.

Esta disposición está complementada, en materia de libertad de constitución, por el artículo 7° que señala: “ La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no pueden estar sujetas a condiciones cuya naturaleza limite las disposiciones de los artículo 2°, 3° y 4° de este Convenio.”

Ahora bien, del aludido artículo 2° del Convenio se desprende que la libertad sindical, como derecho individual, lleva implícitos dos derechos:

- A) El derecho a la libre constitución, y
- B) El derecho a la libre afiliación, desafiliación, y no afiliación.

El derecho a la libre disolución de las organizaciones sindicales, si bien pertenece al aspecto colectivo de la libertad sindical, será tratado en este párrafo en una letra c), por la relación directa que tiene con la constitución de las organizaciones sindicales y porque debe seguir la misma regla internacional, en el sentido de no poder utilizarse la vía administrativa, para terminar con la existencia de las referidas organizaciones.

Por otra parte esta libertad sindical está íntimamente ligada a otros temas que subyacen en ella, que la complementan, que constituyen herramientas eficaces para su respeto, y a los cuales nosotros les daremos la denominación de “temas conexos”.

Estos temas son:

- 1) El principio de la no discriminación,
 - 2) Las cláusulas antisindicales o de seguridad sindical, y
 - 3) La consagración del paralelismo sindical, vale decir, la posibilidad que dentro de las áreas de organización, no haya un límite numérico en materia de constitución de sindicatos.
- A) Libre constitución de sindicatos.

Tanto en la doctrina como en el Derecho Comparado, se han planteado tres grandes sistemas en materia de constitución de organizaciones sindicales, teniendo cada uno de ellos características muy particulares. Los referidos sistemas son los de: a) libre constitución; b) sistema preventivo, y c) sistema de registro.

a) Sistema de libre constitución.

En virtud de este sistema los trabajadores y empleadores, pueden constituir las organizaciones que estimen conveniente, sin que existan limitaciones en el procedimiento de constitución, y sin que tengan que sujetarse a norma alguna para tener personería y actuar válidamente en la escena jurídica.

b) Sistema preventivo.

Este sistema representa el anverso del sistema de libre constitución, y se caracteriza porque los sindicatos sólo se entienden legalmente constituídos, una vez que se les ha concedido la personalidad jurídica por la autoridad administrativa competente, vale decir, cuando se produce una autorización previa para su existencia.

c) Sistema de registro o depósito.

Este es un sistema intermedio se que encuadra dentro de los mecanismos aceptados en materia de libre constitución. Supone que el sindicato se inscriba en un registro para los efectos de la oponibilidad de sus actos, depositando sus estatutos en algún organismo de la administración. Desde la fecha del depósito el sindicato goza de personalidad jurídica.

3.4.6 FUNDAMENTOS DE LA LIBERTAD SINDICAL

3.4.6.1 EL ESPÍRITU DE ASOCIACIÓN

Ya ARISTÓTELES había observado que "es el hombre ser sociable por naturaleza; lo es más que la abeja y que todos los animales que viven

agrupados. La vida social es un imperioso mandato de la naturaleza. El primero que fundó una asociación política hizo a la humanidad el mayor de los beneficios; porque si el hombre, perfeccionado por la sociedad, es el primero de los animales, es también el último cuando vive sin leyes y sin justicia”⁷². Aislados, los individuos no podrán obtener las mejoras que les son necesarias, y que se hacen más sensibles conforme la aglutinación de un frente único. Situación tal obliga a crear asociaciones donde los empeños mancomunados de sus miembros permiten obtener, sumadas en ellas las diversas voluntades, una fuerza tan poderosa como la que se enfrenta.

La vida humana se caracteriza por un definido espíritu de asociación, que encuentra alentadora fórmula en el milenario apotegma de que “la unión hace la fuerza”. Cada una de las necesidades que el hombre tiene hace posible una forma diferente; y desde la más simple, la reproducción de la especie, hasta la más complicada de la existencia moderna, todas integran variedades de asociación; son tantas como necesidades humanas surjan, cuyas finalidades cumplen. La familia, la tribu, la iglesia, el municipio, el Estado, constituyen especies diversas de asociación; así, la sociedad aparece como inseparable de la humanidad⁷³.

En su *Discurso sobre la Economía Política*, el filósofo ginebrino declaraba que “toda sociedad política está compuesta de otras sociedades más pequeñas y sus máximas; pero estas sociedades que todos advierten, porque tienen una forma exterior y autorizada, no son las únicas que realmente existen en el Estado; todos los particulares a quienes un interés común reúne componen otras varias, permanentes o pasajeras, en las cuales la fuerza no es menos real porque sea menos aparente, y en las que las diversas relaciones, bien observadas, constituyen el verdadero conocimiento de las costumbres. Todas esas asociaciones, tácitas o

⁷² Ibidem. Página 76.

⁷³ Cfr. Nuevo Digesto Italiano, Artículo: Associazioni. Tomo I. Páginas 1035 y siguientes.

formales, son las que modifican, de tantas maneras, mediante su influjo, las expresiones de la voluntad pública”⁷⁴.

3.4.6.2 LIBERTAD DE COALICION Y LIBERTAD DE ASOCIACION

La *coalición* no debe confundirse con la *asociación*; ya que las asociaciones obreras o patronales tienen un carácter durable y permanente que falta a la coalición, agrupamiento momentáneo, llamado a disolverse en vista del resultado obtenido, que se juzga satisfactorio o se reconoce, a la inversa, como inaccesible. A veces, la una nace de la otra; la asociación permanente forma la coalición; y ésta, a su vez se transforma, después de la lucha, en un grupo permanente o da origen a un sindicato disidente. Por otra parte, si los trabajadores pueden luchar eficazmente con objeto de mantener y aumentar sus salarios, y están investidos del derecho de coligarse, con más razón es necesario concederles el derecho de constituirse en grupos permanentes, destinados a la defensa de sus intereses comunes. El derecho de coalición crea, lógicamente, el derecho de asociación⁷⁵.

Como base de la *libertad de asociación* está la de trabajo, que consiste en el derecho a exigir del Estado el reconocimiento de la facultad de elegir, aprender y ejercitar, sin coacciones, la profesión o industria que cada cual estime preferible; la *libertad de sindicación* es el derecho que se tiene a reunirse y organizarse para la defensa o logro de aquellos intereses y objetivos comunes a la colectividad. Ambas libertades tienen su origen en la libertad individual.

La unión de los esfuerzos de varias personas para un fin común integra la figura de la asociación: constituye, como señala ANTOINE, una aproximación de intereses que tienen diversos grados⁷⁶. Dentro de la

⁷⁴ En El Contrato Social sostiene una tesis similar.

⁷⁵ *Traité élémentaire de Législation Industrielle*. Tercera Edición. París, Francia. 1922. Páginas 160 y 165.

⁷⁶ *Curso de Economía Política*. Madrid, España. Tomo II. Página 63.

legislación se distinguen cuatro: a) *la reunión*, consistente en el hecho de encontrarse personas en el mismo sitio, para ilustrarse o deliberar sobre sus intereses; b) *la coalición*, la acción colectiva dispuesta por personas del oficio, para obrar de concierto en una ocasión determinada; c) *la asociación*, que constituye una organización colectiva resultante de un contrato formal, que agrupa a las personas para deliberar y obrar de manera continua en esfera determinada de intereses; d) *la sociedad*, que integra una especie de asociación, caracterizada porque los asociados ponen valores en común y persiguen un provecho pecuniario.

Ampliando las puntualizaciones resulta conveniente determinar las diferencias que existen entre libertad de asociación, derecho de asociación, derecho de sindicarse y libertad de acción sindical. En primer término tenemos que la *libertad de asociación* constituye la facultad que todo individuo tiene para reunirse con otros para la defensa de intereses que les son comunes; el *derecho de asociación* es la consagración, por la ley, de la libertad que se reconoce a cada individuo para constituir, libremente, asociaciones; el *derecho de sindicarse* constituye un reconocimiento que, como facultad privativa, se concede a cada individuo para afiliarse, o no, a determinada asociación; y, la *libertad de acción sindical* determina la facultad que las asociaciones profesionales tienen para desarrollar la actividad necesaria para la consecución de sus fines⁷⁷. Se advierten, potestades individuales o colectivas en tales conceptos.

3.5 DERECHO SINDICAL

3.5.1 DEFINICION

Tomando por base el *sujeto*, el *Derecho Sindical* puede definirse como aquel que considera la primordial facultad de todo individuo integrante de la producción, sea como trabajador o como patrono, para unir sus

⁷⁷ Cfr. B.I.T.; La liberté syndicale. Ginebra, 1927. Página 13.

esfuerzos, intereses y responsabilidad con otros pertenecientes a su mismo grupo profesional o conexo, para defensa y efectividad de sus derechos profesionales.

Basándose en la *institución jurídica*, puede caracterizarse el *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.

Los conceptos precedentes, subjetivo o personal el uno y objetivo o regulador el otro, y la exposición general sobre la materia se apoyan en el fenómeno sindical dentro de un sistema normativo que proclame y respete la libertad de sindicación, ya sea en el texto constitucional, en un código laboral o en una ley específica sobre asociaciones; por consiguiente, pueden no encuadrar con regímenes o regulaciones positivas que desconocen, cohiben o disminuyen esa garantía laboral⁷⁸.

Para SERMONTI, el Derecho Sindical de Trabajo es "el conjunto de normas que regulan la organización y atribuciones del sindicato, los deberes y derechos de éste para con los productores, los asociados y el Estado". En la definición de CAVALCANTI DE CARVALHO se trata del "conjunto de normas jurídicas que regulan la formación, las funciones y la actividad de las asociaciones profesionales, en el sentido de la tutela de los intereses de las diferentes categorías profesionales, en provecho de sus elementos componentes y en armonía con los superiores intereses de la producción"⁷⁹.

3.5.2 AUTONOMÍA

Cierto sector de laboristas pretende dividir el Derecho de Trabajo en dos grandes partes: el *Derecho Estatal*, que comprende la legislación que fija derechos y deberes en relación al contrato de trabajo; y el *Derecho*

⁷⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo. Op. Cit. Página 19.

⁷⁹ Directo Sindical e Corporativo. Río de Janeiro, Brasil. 1941. Página 24.

Sindical, que comprendería incluso al Derecho Colectivo de Trabajo y que alcanzaría allí hasta donde llegue la acción de las organizaciones sindicales. Esta posición doctrinal llevaría a admitir una amplitud que no tiene y una autonomía de que carece el Derecho Sindical.

Quienes opinan que el Derecho Sindical es autónomo se basan en que ha logrado independencia tanto jurídica y didáctica como científica. Pero el problema debe plantearse en la relación de tiempo y espacio, de forma que puede ser autónomo dentro de ciertas concepciones, en una etapa determinada y solamente para ciertos Estados. De ahí a sostener su autonomía científica existe importante distancia; equivaldría a creer que por el hecho de reiterar, nutriéndose en las mismas fuentes, idénticos conceptos, se logra su personalidad independiente. Tampoco la circunstancia de que sirva de materia de estudios, impuestos unilateralmente, confiere a una disciplina mayor relieve que el concedido por su propio contenido. Cosa idéntica ocurre con lo referente a la supuesta autonomía jurídica. La ley no hace más que recoger el medio ambiente, la realidad de los hechos, de las situaciones logradas, pero cuando aquélla trata de imponer unilateralmente ciertas condiciones contrarias al medio ambiente, no basta para encuadrar, por lo menos en doctrina, disciplinas sin más vida que la otorgada por la ley que les dio origen y nacimiento. Así, el Derecho Corporativo nacido del sistema impuesto en Italia por ley, no ha tenido otra vida que la de los progenitores de las medidas dictadas.

La observación de que el descubrimiento o la aparición de una nueva cantera jurídica suscita el afán de independencia precipitada o prematura puede aplicarse al intento autonómico del Derecho Sindical. En realidad, constituye éste un mosaico o colección de retazos, sacados de la extensa Enciclopedia Jurídica. Tomaría del *Derecho Laboral* sus fundamentos; del *Derecho Político* habría que extraer la concepción de la libertas sindical, consagrada en las Constituciones; del *Internacional*, las reglas que rigen a las personas jurídicas de tal carácter, como las uniones obreras y

patronales internacionales; del *Penal*, el sistema de sanciones; del *Procesal*, el medio o sistema de hacer efectivas las diferencias que surjan y la aplicación de las normas que tengan relación con el mismo, principalmente en el aspecto colectivo; del *Derecho Civil* obtendría todo lo relativo a la personalidad jurídica, al modo de constituirse, a su reglamentación, al comienzo, desenvolvimiento y fin de los sujetos jurídicos; del *Administrativo*, las normas de fiscalización o inspección establecidas por la autoridad y la concepción de órgano estatal, e incluso las teorías sobre su sujeción a las normas de *Derecho Político*; de la *Hacienda*, el impuesto sindical, allí donde tal institución se admite. La personalidad del Derecho Sindical se ahogaría entre la infinidad de prestamistas o adoptantes. Por ello, la lógica lleva a integrar el Derecho Sindical como rama floreciente del Derecho Laboral, éste sí con plena substantividad y en constante ampliación.

En conclusión, se puede señalar la existencia de un Derecho de Trabajo, regulador, principalmente, de las relaciones contractuales y extracontractuales entre patronos y trabajadores; de todo lo relativo a la producción y desarrollo económico de la mano de obra, y, dentro de aquél, de un Derecho Sindical de Trabajo, que comprende un conjunto de individuos unidos por lazos profesionales, o aunados para la defensa de los intereses comunes, o coadyuvantes al mejoramiento y desarrollo eficaz de la actividad laboral, circunscrita a una rama de la producción, finalidad específica lograda por medio de la unidad que cada profesión ostenta con orgullo y mantiene con tesón.

3.5.3 PROCESO DE FORMACIÓN DEL DERECHO SINDICAL

Es Europa necesaria referencia para el estudio del Derecho Sindical, sobre todo considerando que en uno de sus países se reproduce con claridad el fenómeno histórico tradicional en relación con el proceso de transformación de hechos sociales y del campo normativo.

El primer país es Francia, su influencia se extiende a Alemania, Italia, España, países escandinavos y bajos, Bélgica y Holanda; consideramos que también se presentan en otros continentes como el de América.

3.5.3.1 ETAPA DE LA PROHIBICION

El Edicto de Turgot constituye el precedente más remoto sobre la negación de formar asociaciones en defensa de los intereses comunes.

Ante el despertar de la conciencia de clase obrera, aunado a la acción de organizarse, surgirán voces condenatorias; así la editorial de un periódico francés publicará el 7 de mayo de 1791 lo siguiente: “Si la Asociación de Trabajadores tuvieran un fin de beneficencia, ni aún así quedaría legitimada, por contrariar al orden público; una asamblea en la que no pueden ser admitidos sino los que ejercen la misma profesión; lesiona el nuevo orden; al aislar así a los ciudadanos, los hace extraños a la patria; al enseñarles a ocuparse de sí mismos, les hace olvidar el interés común; en una palabra, tiende a perpetuar el egoísmo y el espíritu de la corporación, de la que se ha querido aniquilar, hasta el nombre, pues es el enemigo mortal de todo espíritu público”⁸⁰.

Estos argumentos, y la predisposición de las ideas liberales imperantes en esa época, motivaron que en junio de 1791 la Asamblea Nacional de Francia aprobara la Ley Chapelier; su autor fundamentó su proyecto en los siguientes términos: “varias personas han intentado revivir las corporaciones, formando asambleas de artes y oficios, en las que se ha designado presidente, secretario y otros empleos. El fin de estas asambleas, que se propagan en el Reino y que han establecido relaciones con la de otras localidades, es forzar a los empresarios y maestros a aumentar el precio de la jornada de trabajo, impedir arreglos amistosos y obligar a los obreros a firmar en registros especiales el

⁸⁰ De la Cueva, Mario. Op. Cit. Página 241.

compromiso de someterse a las tarifas de salarios diarios fijado por las asambleas y otros reglamentos que se permiten hacer”⁸¹.

Se observa en las expresiones de Chapelier que la negación era a constituir corporaciones, que para esas épocas habían entrado en crisis; pero en realidad lo que se estaba negando en su proyecto y posterior Ley, era el derecho de asociación de los obreros, pues “cuando la asociación laboral resucitó no fue ya como *Gremio* referido a una profesión ni como vínculo unitario que comprendía a empresarios y patronos unidos en un esfuerzo común, sino como sindicato de clase, organizado en seguida para la lucha política y social, es decir como grupo de presión”⁸².

Son los artículos 1º y 2º de la Ley Chapelier la clave de la negación, y diría de la confusión, pues se refería a las corporaciones, cuando ya se observa la gestación de la asociación profesional.

Los hechos fueron adversos a los trabajadores, pues como expresó PAUL PIC, la negación no fue real para los empleadores, pues éstos crearon consejos consultivos e incluso con la conformidad del mismo Estado.

La etapa de la prohibición que inaugura la Ley Chapelier se extiende hasta 1804 con el Código Civil de ese año que contempló varias disposiciones antiobreras, fundamentalmente los artículos 414, 415 y 416 en los que se consagraban los delitos de coalición y de huelga.

3.5.3.2 ETAPA DE LA TOLERANCIA

A partir de 1848 cobran auge diversas tesis relacionadas con la conciencia de clase del proletariado. La presencia de un movimiento proletario crea efectos positivos para los trabajadores, dando inicio a la derogación de las prohibiciones de las figuras delictivas que impedían el ejercicio del derecho de asociación.

⁸¹ Ibidem. Página 243.

⁸² Bayod Chacón, G. y E. Pérez Botija, Manual de Derecho del Trabajo, quinta edición, Editorial Marcial Pons-Libros Jurídicos, Madrid, 1964. Páginas 83-85.

El movimiento conocido como la revolución de 1848 en Francia, “marcó una transformación en la conducción de la clase trabajadora; pero la acción del movimiento revolucionario fue transitoria⁸³”, sin embargo, si influyó para que a partir de ese año desapareciera a nivel Decreto toda oposición al derecho de asociación, en virtud de que la revolución de ese año llevó al poder a Louis Blas, quien procuró en su cortísimo período por una justicia social.

Fue hasta mayo de 1864 cuando se suprime del Código Penal la disposición que tipificaba a la coalición como delito.

No obstante que las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores gozaban de igual tolerancia, debemos resaltar que “la acción obrera, tan en franco avance en Francia, sufrió un retraso con motivo de la guerra de 1870 y los acontecimientos que fueron su consecuencia, pero a partir del año de 1876 durante la segunda república, el movimiento sindical retoma importancia bajo una política de amplia tolerancia gubernamental y adquirió tal vigor, que a partir de 1880 el legislador francés tuvo que considerar el problema de la sindicación que figuraba en el programa de acción tanto de los católicos como de los socialistas”⁸⁴.

Es decir, el periodo que comprende de 1848 a 1883, de alguna manera puede ser considerado como la etapa de la tolerancia, pues fue hasta 1884 cuando se reconoció jurídicamente en este país el derecho de sindicación.

3.5.3.3 ETAPA DE LA REGLAMENTACION

Al presentarse inconformidades por la prohibición de este derecho, obvio es que estos hechos constituyen las bases para que en Francia se diera

⁸³ Pozzo, Juan D., Derecho del Trabajo, Tomo IV. Editorial Ediar Sociedad Anónima. Buenos Aires, Argentina. 1951. Página 51.

⁸⁴ Ibidem. Página 17-18.

su reconocimiento, lo que formalmente acontece en el año de 1884, mismo que fue completado en 1901.

3.5.4 NATURALEZA JURÍDICA Y PARTICULARIDADES

Se ha afirmado enfáticamente que el Derecho Sindical constituye una rama del Derecho Público, situada entre el Constitucional y el Administrativo⁸⁵. Tal posición, si acaso de vigencia efímera para el sistema fascista italiano, no coincide ni con el carácter de los órganos corporativos ni menos aún con los sindicales.

La función sindical tiene un doble carácter que se expresa, de una parte, por el propio ordenamiento sindical interno, que rige y regula la vida de la persona jurídica; y, de otra, por sus actos peculiares, como el desarrollo del ordenamiento normativo, que se traduce en los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en la representación de la categoría gremial que los sindicatos ostentan y en la intervención de los mismos, en forma directa o indirecta, en la vida económica nacional. Los sindicatos son sujetos de Derecho Privado por cuanto consideran relaciones de sujeto a sujeto; pero cumplen ciertas potestades de Derecho Público cuando están facultados para legislar en conjunto para la categoría profesional a que corresponden.

La circunstancia de que por el Estado se deleguen ciertos poderes y prerrogativas, en el primer caso normativos, que facultan para celebrar convenios colectivos de aplicación extensiva a terceros no contratantes, y en el segundo la de imponer contribuciones, como ocurre con la cuota sindical obligatoria a trabajadores afiliados y no afiliados a la entidad sindical, lleva a CESARINO JUNIOR a sostener que se está ante un *tertium genus*, ante una persona jurídica que pertenece a un nuevo

⁸⁵ Fereoci, Instituciones de Derecho Sindical y Corporativo. Madrid, España. 1942. Página 76.

Derecho, el Social, que no es híbrido de Público y Privado, sino que tiene categoría propia y relieve singular⁸⁶.

Lo que ocurre es que siendo la asociación profesional autónoma frente al Estado, dentro de la concepción liberal sobre la materia, ejerce un poder sobre los asociados, y en ocasiones sobre la propia categoría profesional, que se parece en muchos aspectos al poder público del Estado⁸⁷. Ese poder, que es el normativo, no es absoluto, sino relativo; ya que el mismo no se ejerce en forma autónoma, sino fiscalizada. No existen, realmente, entes privados a los que se da carácter de disposiciones de orden público.

KROTOSCHIN expresa que "esa orientación en las actividades de las asociaciones profesionales les ha merecido, sobre todo en la doctrina francesa, el reconocimiento como *establecimientos de utilidad pública o de interés público*; pero sin afectar su carácter de entes de Derecho Privado. Son tales, porque prevalecen los elementos típicos de éstos: el origen, que se encuentra en el libre convenio de los miembros; la finalidad, que no es pública en el sentido de coincidir con los intereses del Estado, sino que, por el contrario, los sindicatos preparan y definen ciertas adaptaciones importantes entre el Estado y los grupos representados por ellos; la falta o, al menos, la restricción de la potestad de imperio) ya que la relación entre la asociación y sus miembros es de orden privado); y, por último, la ausencia de contralor administrativo, en principio, si bien justamente por la colaboración que prestan al Estado los sindicatos se encuentran sometidos muchas veces a una vigilancia más o menos acentuada; vigilancia, sin embargo, que, en cuanto existe, es consecuencia de las actividades, pero no razón de carácter jurídico de aquéllos"⁸⁸.

3.5.5 FUENTES

⁸⁶ Estudio de Derecho del Trabajo en memoria de A. M. Unsain. Páginas 37 y 38.

⁸⁷ De la Cueva, Mario. Op. Cit. Página 457.

⁸⁸ Instituciones de Derecho de Trabajo. Tomo I. Buenos Aires, Argentina. 1948. Páginas 91 y 92.

Como fuentes del Derecho Sindical se mencionan la Constitución, cuando admite la libre asociación; la ley, como base principal; y la costumbre, incluso contra ley, como en las fases "heroicas" en que, pese a la prohibición y hasta persecución, el sindicalismo, como movimiento sindical, no sin cierto matiz terrorista y sanguinario, se abrió paso de hecho, mucho antes de su reconocimiento legislativo.

Pero no constituyen fuentes de este Derecho ni los contratos colectivos ni los pactos colectivos de condiciones de trabajo, por integrar consecuencias, resultados de la acción y de los hechos sindicales.

Los autores más penetrados por el corporativismo que por el sindicalismo, entendido aquí jurídicamente, trazan este cuadro de sus fuentes: a) textos privativos fundamentales, del tipo de la Carta del Lavoro italiana o del Fuero del Trabajo español; b) las leyes, los decretos leyes y los reglamentos (fuentes normativas); c) los contratos colectivos, los acuerdos económicos, la norma corporativa y la sentencia de la magistratura del trabajo (fuentes colectivas); d) los estatutos y los reglamentos de las asociaciones sindicales, especialmente de aquellas de grado superior; e) los contratos individuales de trabajo; f) la analogía; g) los principios generales del Derecho; h) los usos y costumbres; i) la equidad.

En esa enumeración se confunden fácilmente las verdaderas fuentes del Derecho Sindical con las normas que proceden del hecho o acción sindical: los contratos colectivos de trabajo, las bases corporativas, los estatutos y reglamentos de las asociaciones sindicales y los contratos individuales de trabajo no pueden, en modo alguno, ser fuentes; puesto que nacen del hecho sindical, son causados por éste. Empero, se omite consignar la doctrina. Falta, por último, mencionar la jurisprudencia, que en todo Derecho positivo configura una de las fuentes de su desarrollo.

3.5.6 SUJETOS

3.5.6.1 GRUPOS PROFESIONALES

Al desarrollar el contenido del Derecho Sindical se mencionan diversos elementos personales: los trabajadores y los empresarios, los sindicatos obreros y las asociaciones patronales, los dirigentes de unos y otras, las autoridades administrativas que regulan o fiscalizan el desenvolvimiento de los grupos profesionales organizados. Dentro de ese complejo, sólo revisten el carácter auténtico de sujetos del Derecho Sindical las asociaciones profesionales, ya sean patronales u obreras. Excepcionalmente se les conceden facultades similares, fugaces en su ejercicio, a ciertos núcleos de trabajadores, con suficiente representatividad para concertar bases laborales o arreglos que superen conflictos del trabajo.

Los trabajadores y los empresarios que como tales sean socios o miembros de las asociaciones profesionales son sujetos o partes de las mismas; pero no del Derecho Sindical. Cabría decir que desempeñan un papel equivalente al de las células del organismo humano, que en modo alguno plantean dudas acerca de que la personalidad del hombre le pertenece a este sólo en su complejo psicofísico.

3.5.7 CONTENIDO E INSTITUCIONES

Aun estimando que el Derecho Sindical forma parte del Laboral, posee instituciones definidas dentro del mismo. En una delineación general, PÉREZ BOTIJA enfoca tripartidamente los aspectos sobresalientes de la especialidad jurídica sindical, que permite entrever su auténtico significado: "a) *en sentido subjetivo*, como derecho a sindicarse o ejercicio del derecho de asociación profesional; b) *desde un ángulo adjetivo u orgánico*, como ordenamiento estructural de los sindicatos, en donde se

determinen sus modos de organizarse, sus competencias o atribuciones, jurídicamente reconocidas, sus forma legales de actuar; c) *en sentido dinámico*, funcional, aludiendo a un complejo de normas substantivas que emana de estos grupos sociales. Si se habla de Derecho Estatal, como un derecho que el Estado, frente al Derecho Social, que brota directamente de la sociedad, el Derecho Sindical podría considerarse como conjunto de preceptos laborales o extralaborales que estatuyen jurídica o fácticamente los sindicatos”⁸⁹.

Más en concreto, el Derecho Sindical, con remotísimos antecedentes en las corporaciones antiguas y medioevales, se basa en la libertad de asociación y en la representación de los intereses profesionales que, a través de exageraciones sobre la categoría profesional y el papel que a las asociaciones obrero-patronales corresponde en el Estado, ha conducido a un estricto corporativismo.

A ese núcleo de instituciones generales hay que adicionar las específicas sobre la constitución, personalidad, formación, órganos, patrimonio, derechos y deberes de las asociaciones profesionales. Dentro de ellas adquieren relieve peculiar la caracterización de sus miembros, con sus correspondientes derechos y deberes internos.

La disolución y liquidación de las asociaciones profesionales, las medidas ante las prácticas desleales en lo asociativo laboral, el fuero sindical y las funciones de control y colaboración de los entes gremiales en la producción completan el panorama institucional de esta rama jurídica surgida del tronco del Derecho de Trabajo.

La variedad y complejidad de las instituciones sindicales ha planteado dudas sobre la posibilidad y, admitida la misma, acerca de la conveniencia de su codificación. En cuanto a lo primero, consolidadas las asociaciones profesionales y bien definidas sus características, no existen problemas insuperables. En lo atinente a la conveniencia, cabe aplicarle todos los argumentos de claridad y precisión que abogan genéricamente

⁸⁹ Curso de Derecho del Trabajo. Madrid, España. 1952.

por la codificación en todas las ramas jurídicas. La realidad legislativa hispanoamericana revela que en los códigos laborales, con la sistemática pertinente y la separación debida, no se ha vacilado en incluir las asociaciones profesionales y cuestiones conexas.

3.5.8 MEDIOS DE ACCION DE QUE DISPONEN LOS SINDICATOS

Para la realización de sus fines, los sindicatos deben disponer de medios idóneos, los que han sido reconocidos por los Estados en sus sistemas jurídicos a nivel constitucional y legal.

3.5.8.1 MEDIOS LEGALES

Los derechos de coalición y sindicación son presupuestos previos para el ejercicio de otros derechos colectivos. Siendo la primera de carácter temporal, sólo actuará en los casos para el que se hay constituido; una vez cumplimentado el objetivo, desaparecerá. Los medios de acción son limitados.

Por lo que se refiere al sindicato, debemos señalar que las legislaciones exigen varios requisitos para su registro, siendo este acto el que le da personalidad y permanencia a su estructura, por lo que su acción es amplia, comparada con la coalición.

Los medios constitucionales y legales para realizar sus objetivos, sin duda son la contratación colectiva y la huelga, en el caso de los trabajadores, y los paros en el caso de los empleadores; además de gestorías administrativas y judiciales que las leyes contemplan.

3.5.8.2 MEDIOS ILEGALES

Además de los medios legales en los que se apoyan sus acciones los sindicatos, existen otros considerados como ilegales, por lo mismo, no deben ser ejercidos por las organizaciones sindicales, sean estas de obreros o patronales, dichos medios son: sabotaje, boicot, listas negras y lock out o cierre patronal.

3.5.8.2.1 SABOTAJE

Es un medio inmoral e ilegal que practican algunos sindicatos, que consiste en obstaculizar los procesos de trabajo, presionando con ello al patrón por causarle daños en la producción de su empresa.

CABANELLAS observa y nos presenta diversas modalidades, señala entre ellas: “a) El aumento del consumo de materia prima, como cuando se registra una liberalidad extrema en el empleo de materiales; b) El descrédito de la producción como cuando el trabajador, interiorizado de ciertos secretos, los hace públicos para perjudicar la producción de la empresa; c) El trabajo irregular y con tal número de defectos o errores, que resulta inferior o nulo al producto, como el de los linotipistas o tipógrafos al cometer mayor número de erratas que las usuales, o el de los panaderos que cuecen con exceso el pan y lo queman, o se olviden de ponerle levadura o sal; d) La destrucción intencional de los instrumentos de trabajo, utilizando para ello medios diversos”⁹⁰. El sabotaje en sus diversas formas constituye un delito.

3.5.8.2.2 BOICOT

Mediante esta acción se trata de impedir las relaciones laborales, sea porque el trabajador se niegue a trabajar, a consumir los productos que

⁹⁰ Ibidem. Página 218.

elabora la empresa. Cuando se ejerce esta acción en forma colectiva y sin conciencia causa daños irreparables.

CABANELLAS nos presenta la siguiente clasificación:

“Por razón de los sujetos que participan, pueden ser: de patronos, en perjuicio de otros patronos; de trabajadores, en perjuicio de otros trabajadores; de trabajadores, en perjuicio de uno o varios patronos y de patronos, en perjuicio de trabajadores”.

“En cuanto a sus efectos, son: a) Positivo, por el cual se trata de imponer la negativa de adquirir ciertos productos o de entrar en negociaciones con determinadas empresas; b) Negativo, que consiste en recomendar los productos de determinado establecimiento, a fin de perjudicar a aquel otro, contra el cual se ejerce el boicoteo”⁹¹.

Finalmente, expresamos que dicho autor considera que el Boicot puede distinguirse conforme a su objeto, dando lugar a la inclusión en el índice de un trabajador, etc.

3.5.8.2.3 LISTAS NEGRAS

Constituye una forma de boicot de la clase patronal, mediante el cual se señalan y circulan a otras empresas nombres de ciertos trabajadores despedidos como “Conflictivos y peligrosos” en razón de sus ideas sindicales, políticas y de otra índole que no concuerda con la política de la empresa con el objeto de que se le niegue el trabajo.

Esta práctica que había sido abandonada por los empresarios, en épocas recientes vuelve a ser puesta en práctica, perjudicando a los trabajadores y denigrando la conducta empresarial.

⁹¹ Cfr. *Ibidem*, Páginas 219 y 220.

3.5.8.2.4 LOCK OUT

Constituye un “Derecho Patronal” que “en su origen, fue considerado como un fenómeno paralelo e igual al de la huelga obrera, siendo sus objetivos principales forzar una disminución de los salarios o como represalia contra la huelga, impedir el aumento de los mismos”⁹².

Si el fin del Derecho del Trabajo es lograr la justicia social, obvio es que en la actualidad este tipo de “garantía” esté suprimido por las legislaciones modernas y en su defecto se contemple el paro patronal con el fin de proteger el precio justo, que permita una utilidad razonable al capital.

3.5.9 LOS PRINCIPIOS SINDICALES⁹³

Conforme a la voz de la Real Academia Española, el principio constituye “origen, base, fundamento, razón fundamental sobre la cual se procede discurriendo en cualquier materia”⁹⁴.

Este fundamento, razón en que se sustentan los casos, son aplicables al Derecho; así ha sido reconocido por la Ciencia y la Filosofía jurídica; como lógica consecuencia, el conjunto sistematizado de normas que le dan vida a sus instituciones, contemplan en su contenido esas ideas que constituyen las bases en que descansa su actuación y el logro de sus objetivos.

Los principios sindicales, desde la perspectiva de la doctrina, han sido motivo de estudio por diversos autores; su enumeración no es uniforme, aunque existen algunos tratadistas que coinciden en su enumeración; así se observa que Pierro y Zanobini señalan como estos: a la libertad sindical, exclusividad y unidad; Jaeger menciona como tales la unicidad, espontaneidad y autonomía; Ardua nos indica la más amplia, expresa que

⁹² Bayod y Serrat, Ramón, Diccionario Laboral. Editorial Reus, Madrid, España. 1968. Página 338.

⁹³ Charis Gómez, Roberto. Op. Cit. Páginas 74 y siguientes.

⁹⁴ Palomar de Miguel, Juan, Diccionario para juristas, Editorial Mayo. 1981. Página 1077.

deben considerarse a la libertad, pluralidad, capacidad de estipulación y base democrática de organización⁹⁵.

Sobre las clasificaciones mencionadas se debe resaltar que Comba incluye en la suya al pluralismo sindical, pero debemos recordar que este es un resultado del ejercicio de esta libertad; lo mismo acontece con la estabilidad sindical, aunque la doctrina la reconoce como tal.

García Abellán nos indica que “la fijación del concepto de libertad sindical por enumeración de datos, constituye, con mayor o menor concreción, el conjunto de los derechos del sindicato o de sus miembros, supone reducir los alcances teóricos tanto del propio Derecho Sindical como de los fundamentos que apoyan diversas instituciones jurídicas inherentes a aquél”⁹⁶, sin embargo, nos presenta su clasificación: “Libertad, exclusividad, unidad, autonomía y democraticidad”⁹⁷, afirmando que éstos constituyen hoy proposiciones problematizadas debido a la situación de crisis en que el sindicalismo se halla.

3.5.9.1 PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL

Durán nos indica que ésta ha sido entendida como “la libertad de adherirse a un sindicato, de retirarse de el y de no poder ser constreñido a incorporarse al mismo”, Levy señala que ésta “se concreta en la libertad de la persona de adherirse o no al Sindicato, y de éste, de organizarse y actuar, dentro de los límites de las leyes, pero fuera de todo control e intervención estatal”, CHIARELLI nos dice, siguiendo el texto del artículo 39 de la Constitución Italiana, que puede verse a ésta “a) como libertad de los ciudadanos de asociarse en sindicatos, y b) como libertad de organización, la que a su vez se manifiesta: en la pluralidad de sindicatos, en la autonomía estatutaria o libertad para darse su propio ordenamiento,

⁹⁵ Cfr. García Abellán, Juan, Introducción al Derecho Sindical, Editorial Aguilar. Madrid, España. 1961. Página 81.

⁹⁶ Ibidem. Página 85.

⁹⁷ Ibidem.

así como para modificarlo; en la inexistencia de obligaciones respecto de la constitucionalidad del sindicato, así como de su actividad; en la inexistencia de control de tutela”.

Debe precisarse que la idea de libertad sindical continúa constituyendo la aspiración de los trabajadores y de los sindicatos nacionales y de las asociaciones internacionales, debido a la profundidad que de ella se tiene, y como afirma Russomano, “sin ella no existe libertad plena, ni para el sindicato, ni para los trabajadores que en él encuentran los pulmones de su vida profesional”.

3.5.9.2 PRINCIPIO DE EXCLUSIVIDAD

Significa que el sindicato sólo puede estar integrado por trabajadores o por empresarios, excluyendo así a los regímenes mixtos. Realizar una conducta de este tipo sería desnaturalizar la esencia de los sindicatos, en virtud de que los sujetos que la integran presentan intereses contrapuestos.

3.5.9.3 PRINCIPIO DE UNICIDAD

Con esta expresión nos señala García Abellán que se alude frecuentemente “1. A la existencia de sindicatos únicos por categoría profesional, 2. A la existencia de sindicatos únicos por ramas de la producción, 3. A la unificación bajo entidades superiores y sin perder su personalidad jurídica propia de unidades sindicales de exclusivo derecho de representación ante determinados supuestos, 5. A la unión de varias agrupaciones sindicales de segundo o tercer grado”.

Este principio en muchas ocasiones es contemplado en forma imperativa por la ley, en otras, la norma le otorga amplia facultad al individuo para su ejercicio; debemos comentar que la doctrina jurídica considera que el

ejercicio de este principio limita la materialización de un sindicalismo mundial.

3.5.9.4 PRINCIPIO DE AUTONOMÍA SINDICAL

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores, deben poseer protección adecuada contra todo acto de injerencia de una hacia otras, en su formación, funcionamiento y administración. De igual forma éstas deben tener esa autonomía ante la intromisión de los gobiernos, a través de sus autoridades no facultadas a intervenir.

3.5.9.5 PRINCIPIO DE DEMOCRATIVIDAD

Nos señala García Abellán que éste “es proclamado con insistencia por un sector de la doctrina jurídica sindical italiana de posguerra, tal vez como reacción a las estructuras sindicales corporativas anteriores”.

Este principio “postula la atribución de iguales derechos e igual tutela jurídica de estos a todos los miembros del ente profesional; postula igualmente la consagración del régimen de las mayorías y minorías en la actividad sindical interna y externa; postula también la provisión de cargos por elección mediante, generalmente, de sistemas de representación proporcional.

Defiende, en resumen, este principio, la juridicidad interna de la vida sindical, teniendo como finalidad preferente el garantizar la personalidad del miembro sindical frente a los órganos directivos”

Para Ardua, este principio se desenvuelve en los siguientes puntos:

“1°. Modificabilidad de los estatutos sindicales, como modo de garantizar la prevaencia de la mayoría y los derechos de la minoría; 2°. Prohibición de imponer condiciones de admisión que no están referidas a la actividad profesional; 3°. Determinación de los límites por lo que la acción sindical establecida por la mayoría vincula a la misma; 4°.

Soberanía de la asamblea respecto de los órganos directivos, y de los órganos colegiados sobre los burocráticos o individuales; 5°. Límites a la inicial preeminencia de las entidades de segundo grado sobre las inferiores, y 6° Reglas precisas en materia de votaciones, especialmente en lo que respecta a los sindicatos de empresarios”.

3.5.9.6 PRINCIPIO DE PLURALISMO SINDICAL

A través de este principio se materializa la multiplicación de sindicatos, federaciones y confederaciones, sin límite alguno; esto significa, en palabras de Comba, “libertad de los sindicatos para determinar la circunscripción territorial sobre la que ha de actuar y la libertad de crear agrupaciones de segundo grado, es decir, federaciones”.

3.5.10 DERECHO SINDICAL Y DERECHO DE TRABAJO

Dentro de las disciplinas jurídicas reconocidas hoy, las relaciones del Derecho Sindical comienzan con el Derecho de Trabajo, en un sentido que podría denominarse paternofilial; puesto que el primero ha surgido del segundo y muestra con frecuencia inquietudes de emancipación. La identidad de sujetos entre éste y aquél revela la unidad de ambos y la índole genérica del Derecho Laboral. Ahora bien, si en el de Trabajo, el sujeto puede ser tanto una persona física como una persona jurídica, en el Sindical estricto, el sujeto es siempre un ente ideal, una persona de existencia no visible.

A fin de evitar posibles confusiones es conveniente señalar que el *derecho sindical*, designación con la que se indica la facultad de asociarse y se consagra la libertad de asociación, es distinto del *Derecho Sindical*, como parte del Derecho Laboral que estudia los sindicatos como sujetos del Derecho de Trabajo; podría reservarse la denominación de *derecho sindical* para lo referente a la protección y consecuencia de la libertad de

asociarse gremialmente; en tanto que el *Derecho Laboral Sindical* sería el que estudia las asociaciones profesional.

3.5.11 FORMAS DEL SINDICALISMO

Enorme distancia separa a una forma asociativa sindical de otra, hasta tal punto que pueden construirse tantas teorías o doctrinas sindicales, con sus propios matices y sus profundas diferencias, como son los diversos tipos de sindicatos que han podido concebirse. La florescencia de doctrinas, inspiradas en distinto color político, social o religioso, ha llevado a considerar a los sindicatos como el instrumento de una revolución o evolución social y como basamento de la sociedad futura. Entre tales actitudes, las especies principales son éstas⁹⁸:

- a) *El sindicalismo revolucionario*, propiciado esencialmente por los anarquistas o comunistas libertarios, estima impropio toda acción política y ve en la huelga general y en la acción directa la destrucción del régimen capitalista. Su definición, como anarcosindicalismo, demuestra la especulación filosófica de sus adherentes que ven en esta forma de actuación un medio de lucha, algo así como una guerra organizada. El origen de esta concepción se encuentra en PROUDHOM, con su negativa a toda conciliación, en su odio al Estado y a la centralización y como visionario de un mundo ideal irrealizable.
- b) *El sindicalismo reformista* determina un método distinto al preconizado por los sindicatos revolucionarios; pues se opone a la acción violenta y directa del proletariado, como único sistema,, pero sin rechazar el principio de que el sindicato constituye un medio de lucha y que debe el proletariado organizarse a fin de obtener justificadas reivindicaciones, no pretendiendo la formación

⁹⁸ Ibidem. Página 29.

de una sociedad nueva, sin un alivio de la situación en la cual se debaten los trabajadores.

- c) *El sindicalismo cristiano* se inspira en la encíclica *Rerum Novarum* de LEÓN XIII. Adopta una fórmula de amplia colaboración social, que reconoce la legitimidad de principio de las organizaciones obreras y, sin imponer radicales transformaciones en el régimen de la propiedad y en el sistema de explotación industrial, recuerda al capital la función social que debe cumplir para convertir en real la hermandad de todos los hombres, provenientes de un solo Creador.
- d) *El sindicalismo comunista* responde, como su nombre indica, a la utilización de la fuerza sindical para la implantación de ideales reputados como propios de una revolución universal que llegue a la absorción por el Estado de todas las fuentes de producción.
- e) *El sindicalismo de Estado o nacionalista* pretende aparentemente apartarse de toda orientación política, manteniéndose en el campo puramente sindical. Sus expresiones más características lo fueron la Italia fascista y la Alemania nazi; y más tarde, España y Portugal.

3.5.12 TUTELA DEL DERECHO DE SINDICALIZACION

Entre las formas de tutela del derecho de sindicalización tenemos las siguientes:

a) El derecho a la huelga:

La huelga es un procedimiento o instrumento para imponer una solución sustantiva, es originalmente un derecho de cada trabajador, pero conlleva el sello colectivo. Este planteamiento expresa la esencia de la libertad y de los derechos de cada trabajador, lo que permite su diferenciación de los derechos individuales del hombre.

Cuando afirmamos que el derecho de huelga es originalmente un derecho de cada trabajador, es por que, la libertad es un elemento integrante de cada persona humana, solo ella y por que en el caso concreto, consiste en la facultad de intervenir en la formación y actividad de una coalición y emitir un voto aprobatorio o negativo para el ejercicio del derecho. Conlleva el sello de lo colectivo, pues, mientras las libertades individuales redunden en beneficio particular de cada persona, esta libertad, solo puede ejercerse para la realización de un acto colectivo y para alcanzar fines de naturaleza igualmente colectivos.

El derecho de huelga es también, y quizá principalmente un derecho colectivo, consistente en que los grupos obreros, a través de su ejercicio tienen el deber de promover el mejoramiento constante de las condiciones de vida de quienes, ya son trabajadores y de todos los que en el futuro alcancen esa categoría.

b) Fuero Sindical:

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

Nuestra Constitución en su Art. 47 inc. 4o dice: Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el periodo 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.

El fuero sindical representa la garantía que los poderes públicos otorgan a los trabajadores que actuando en cargos directivos o representativos, de sindicatos legalmente constituidos necesitan, por razón del contrato de

trabajo que los vincula a un empresario o patrono, una protección para el ejercicio de su actividad sindical.

Esa inmovilidad laboral se justifica por cuanto los directivos sindicales tienen que asumir posiciones opuestas a los empresarios en las negociaciones laborales y por que pretenden la revisión de muchas de sus medidas, sobre todo de sanciones disciplinarias y la satisfacción de diversas quejas formuladas por el personal.

CAPITULO CUATRO

MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL

4.1 ASPECTOS INTRODUCTORIOS

Para comenzar dejaremos claro que el régimen de los Derechos Sociales aparece por vez primera en el título XI, capítulo I, de la **Constitución de 1950** en el que incluía en uno de sus capítulos el del “Trabajo y Seguridad Social”. Aunque le precede como antecedente la Constitución de 1945 con un título denominado “familia y Trabajo”. A partir de tal año se dieron una serie de leyes destinadas a desarrollar los principios contenidos en los textos constitucionales.

En 1920 se dio un **Decreto** que establecía garantía para las domésticas que contrataban para ir al extranjero bajo la influencia del Movimiento Sindical Obrero, destacado en la Confederación Centroamericana entre los años 1920 y 1924.

Para 1946 se crea la **Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo**, éste no podía tener nada de efectividad, por que no había un reconocimiento legal de las Asociaciones profesionales, por tanto era absurdo conceder el derecho de huelga, era un ley difícil de entender, engorrosa y por eso no tuvo aplicación practica a pesar de que estuvo vigente hasta en 1961.

Después de la caída del General Martínez, la Unión de Trabajadores Ferrocarrileros, era fuerte y tenia varios años de existencia, aunque no había nacido como un sindicato sino como mutualista, se fue transformando poco a poco y llego a hacerse sentir, así es que cuando se creó el Departamento Nacional del Trabajo y el Ministerio de Trabajo en 1946; ejerció gran influencia y hasta llegó a celebrar una especie de convenio con la empresa. Sin serlo funcionó como tal, como sindicato,

pero la época de reconocimiento empezó en 1950, aunque en forma restringida.

Es hasta 1950 que se dio la primera **Ley de Sindicatos** (derogada en 1951 por la Constitución), previo a emitirse la Constitución de ese mismo año debido a la presión que se ejercía. En materia de Sindicatos se puede observar en nuestro país al igual que en otras partes que la evolución seguida es semejante en todos los países. En este mismo año se dio otra Ley de Sindicatos de Trabajadores que estuvo vigente hasta que se dio el Código de Trabajo de 1963, a la par se dio la primera Ley de Contratación Colectiva de Trabajo, el paso fue significativo e importante, esta última ley estuvo vigente hasta 1952, año en que se dio otra nueva.

La legislación dada entre 1962 y 1966, constituye la base del código. Se legisló sobre sindicatos, Inspección, Procuraduría de Trabajo, Seguro Social, etc. Hasta llegar al primer **Código de Trabajo de 1963** y posteriormente al segundo y actual **Código de Trabajo de 1972**, que es el que desarrolla lo pertinente al Derecho de Asociación Profesional.

Con la **Constitución de 1983**, que sustenta los postulados de la Constitución de 1950 y 1962, manteniéndose la posición intervencionista del Estado, consagrándose como primer paso la regulación de la Libertad de Asociación que en la Constitución de 1962 se legislaba la prohibición de congregaciones conventuales y toda especie de institución monástica. “El art. 182 de la Constitución de 1962 enumera una serie de principios en los cuales se fundamentaría el Código de trabajo. Estos principios son ahora derechos de los trabajadores consagrados en la legislación secundaria, por lo que la Comisión Redactora de la Constitución de 1983 decidió elevarlos al rango constitucional como tales, a efecto de que no puedan ser fácilmente suprimidos o disminuidos en el futuro”⁹⁹ Tal es así que la regulación se plasmo desde el Art. 37 y siguientes, estableciéndose lo que hasta nuestros días tenemos.

⁹⁹ Informe único de la Comisión Redactora de Constitución de 1983. Diez años de la Constitución de El Salvador. Órgano Judicial, FGR, PGR. Tomo III. Pág. 239.

4.2 LEGISLACIÓN NACIONAL

Dentro del amplio catálogo de ordenamientos jurídicos que conforman la Legislación Nacional e Internacional, se encuentran diversidad de normas que tienen como fin esencial, la protección del Derecho de Asociación. En ese sentido, de manera específica existen normas que reconocen y desarrollan el derecho de asociación profesional, encontrándose estas en:

4.2.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DE 1983

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

Haciendo un estudio del articulado constitucional se establece que las disposiciones relacionadas a nuestro tema de investigación son:

El **Art. 7** de la constitución contempla el derecho de asociación el los siguientes términos *“Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.*

No podrá limitarse ni impedirse a una persona el ejercicio de cualquier actividad lícita, por el hecho de no pertenecer a una asociación.

Se prohíbe la existencia de grupos armados de carácter político, religioso o gremial.”

La libre asociación "constituye un ámbito de autonomía complejo que alcanza tanto al derecho para crear asociaciones –el derecho subjetivo individual a asociarse– como al establecimiento de unas condiciones de libre desenvolvimiento de aquéllas –el régimen de libertad para las asociaciones"¹⁰⁰

Sobre el *fundamento e importancia del derecho a asociarse libremente* ha sostenido la SC que tal derecho, "al igual que muchos otros derechos, deriva de la necesidad social de solidaridad y asistencia mutua. De ahí que el ejercicio de dicho derecho se traduzca en la constitución de asociaciones de todo tipo que, con personalidad jurídica propia y una cierta continuidad y permanencia, habrán de servir al logro de los fines, a la realización de las actividades y a la defensa de los intereses coincidentes de los miembros de las mismas. Es así como, de esta forma, surgen los partidos políticos, sindicatos, asociaciones y colegios profesionales, sociedades mercantiles, fundaciones culturales, de beneficencia y de ayuda mutua, comités de lucha y de defensa, centros y clubes deportivos, etc. De la incidencia de los múltiples tipos de expresión del derecho de asociación en la vida política, económica, social y cultural del país, puede colegirse la importancia que reviste este derecho fundamental"¹⁰¹

En relación al 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.*

¹⁰⁰ Sentencia de 23-III-2001, Inc. 8-97, Considerando VII

¹⁰¹ Sentencia de 8-X-1998, Amp. 23-R-96, Considerando III.

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.”

Como no hay una disposición expresa de libertad de asociación a los empleados públicos, éstos utilizan el derecho de asociación como derecho individual (el contemplado en el artículo 7), mas no el derecho de sindicalización. Se les ve mas limitado con la prohibición expresa en el artículo Art. 221 “*Se prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos.*

La militarización de los servicios públicos civiles procederá únicamente en casos de emergencia nacional”.

El Artículo 144. Regula lo referente a los Tratados y establece que "Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República..."¹⁰², este artículo tiene injerencia en nuestro tema de investigación en cuanto que El Salvador ratificó el 24 de agosto de 2006 una serie de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ha celebrado una serie de

¹⁰² Vid. Art. 144 de la Constitución de la República de El Salvador vigente.

tratados que contemplan principios internacionales y que por lo tanto son leyes vigentes.

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

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

Al igual que en el Derecho de Asociación Profesional y toda su problemática, la huelga se da entorno a este derecho, el artículo 221 de la Constitución de la República literalmente dice “*Se prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos*”, por lo tanto los empleado públicos y municipales tienen prohibido este derecho, notándose otra desigualdad social; no obstante que el artículo 3 de la misma Constitución expresa que todos son iguales ante la ley, teniendo todos los mismo derechos y este artículo es una contradicción, pues limita el ejercicio de este derecho a un gran sector de la población laboral como lo es el público.

En cuanto al derecho de huelga, como ya se dijo la Constitución de El Salvador en su artículo 48 dice: “Los trabajadores tiene derecho a la huelga y los patronos al paro”, encontrando la definición legal de huelga en el artículo 527 del Código de Trabajo, que dice que “Es la suspensión

colectiva de trabajo, concertada por una pluralidad de trabajadores con el propósito de obtener una finalidad determinada”.

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

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

El Artículo 7 de la Constitución reza: “Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”, éste principio es violentado por el artículo 47 de la misma, pues es una limitación que deja fuera a los empleados públicos, al mencionar que solo pueden formar asociaciones profesionales o sindicatos los patronos y trabajadores privados; otra limitante se encuentra en el artículo 53 literal I de la Ley del Servicio Civil, al establecer como causal de despido el declararse en huelga o abandonar el empleo.

Dejando claro que la Ley del Servicio Civil, necesita ser reformada en cuanto a derechos laborales para los empleados del Estado se refiere,

por encontrar en esta muchos vacíos al respecto, por lo que no garantiza estabilidad u otro derecho inherente al cargo de cualquier trabajador en cuanto a su capacidad, honestidad, responsabilidad en su trabajo independientemente de su inclinación política. Otro elemento que hace necesario para su reforma, es que para su creación y posterior reforma no se contó con la participación del sector laboral en la discusión.

En el título “Régimen Administrativo” Capítulo I, “Servicio Civil”, artículos 218, 219 y 222, al analizar dichas disposiciones se sobreentiende que los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, están excluidos del régimen administrativo; mientras que en la parte que regula los Derechos Sociales “trabajo y Seguridad Social” en el artículo 38 de la misma Constitución, en su primer inciso menciona: Que se entiende que existirá un Código que regulará específicamente las relaciones entre patronos-obreros, pero lo hace en una forma general sin especificar a cuales trabajadores.

La legislación Salvadoreña divide en dos clases a los empleados públicos: a) Los primeros unidos al Estado o Municipio a través de una relación de carácter privado o sea aquellos nombrados por contrato, jornal o planilla, y b) Otros con un vínculo que obedece a una relación de carácter publico y que tiene su origen en un acto administrativo, como el nombramiento por ley de salarios. Los primeros se sujetan a las regulaciones del Código de Trabajo, y los segundos a la Ley del Servicio Civil, esto se desprende del estudio del artículo 218 y siguientes de la Constitución, así como del artículo 2 del Código de Trabajo.

Se destaca que existe una diversa gama de regulaciones legales que dividen en diferentes categorías a los trabajadores, en cuanto a sus derechos como tales, observándose en la realidad una verdadera injusticia social en la legislación salvadoreña. Esto mismo sucede en el caso de los empleados públicos del gobierno central y municipales, ya

que estos por la misma Constitución y leyes secundarias se les prohíbe el derecho a formar sindicatos, cuando en la primera parte del artículo 3 de la Constitución de la República expresa que: "...Todos somos iguales ante la ley...", mientras que a ellos se les es negado su derecho de sindicalizarse.

4.2.2 LEGISLACIÓN SECUNDARIA

4.2.2.1 CODIGO DE TRABAJO

Para la creación del primer Código de Trabajo en 1963, se encontraba frente a la necesidad de delimitar su campo de aplicación, pues en él no se tomaban en cuenta a los empleados públicos, ya que claramente expresaba en su artículo 2 que solo regularía empleados y patronos privados, municipales e instituciones oficiales autónomas y semiautónomas como parte del Estado, cuando contrataren como personas de derecho privado. Pero en el artículo 3 de ese mismo código, se reafirmaba que cuando alguna persona de esas instituciones contrataran como persona de derecho público, no serían regidas por ese código.

Ese mismo artículo 3, en su última parte denotaba la presencia de la Constitución de 1962, al reconocerles a los empleados de las instituciones autónomas su derecho de formar sindicatos. La forma de interpretación de este artículo creó ciertas dudas pues no quedaba claro en que casos esas personas contrataban como empleados públicos y cuando como privados, tal situación produjo que en los tribunales no hubiera uniformidad de criterio en la aplicación de la ley.

Debido a esto comienza a prevalecer un criterio, las relaciones entre los trabajadores cuyos nombramientos tiene lugar mediante acuerdos y que su cargo aparece en la ley de salarios, no eran reguladas por el Código

de Trabajo, mientras que los otros que recibían su salario por medio de planillas si estaban regidos por la legislación laboral.

Por este mismo hecho el Ministerio de Trabajo y Previsión Social elaboró un anteproyecto de Código de Trabajo para resolver esa problemática, regulando tal situación en cuanto al campo de su aplicación, estableciendo que estarían regulados por dicho código: Patronos, empleados y obreros privados, Instituciones Oficiales Autónomas, semi-autónomas, los empleados, y obreros de éstas, al Estado así como a los municipios cuando a semejanza de las personas de derecho privado contratan servicios personales, y a los empleados y obreros que contraten en este concepto.-

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

“Las disposiciones de este Código Regular:

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

No se aplica este código cuando la relación que une al Estado, Municipios e instituciones oficiales autónomas o semiautónomas con sus servidores, fueren 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 empleados y obreros de las instituciones oficiales autónomas o semiautónomas 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” (D.L. 182. D.O. No 209, Tomo 237 del 10 de noviembre de 1972).-

Destacando con lo anterior el evidente problema de la delimitación del marco jurídico aplicable a los empleados públicos, en atención a la relación de trabajo con la administración pública; a la vez es un ordenamiento jurídico deficiente en cuanto a la tutela de los derechos de estos, pues solo a los que están contratados bajo el sistema de jornal se les aplica el Código de Trabajo, a la otra gran mayoría en el gobierno central y municipios se les aplica la ley del Servicio Civil, mientras que a las instituciones oficiales autónomas se les aplica su legislación interna, no obstante ser también empleados públicos.

Instrumento jurídico publicado en el Diario Oficial número 142, Tomo número 236, del 31 de julio de 1972.

El derecho a formar sindicatos y a la contratación colectiva, le corresponde solo a los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas; por otro lado a los empleados del gobierno central y a los municipales no se les permite el ejercicio de ninguno de estos derechos colectivos, por lo que no pueden participar en la creación ni regulación de las condiciones de trabajo las cuales regirán la prestación de sus servicios.

Al privar a los empleados públicos de éstos derechos universalmente reconocidos e inherentes a los trabajadores, se les empuja a la creación de sus propias organizaciones al margen del derecho laboral, que en la práctica actúan como verdaderos sindicatos con una lucha muy marcada en el devenir de la historia hasta llegar a declarar huelgas de hecho, para defender sus derechos e intereses.

El Código de Trabajo en el Libro Segundo “Derecho Colectivo del Trabajo”, regula en su Título Primero “Las Asociaciones Profesionales” dividiéndolo en los siguientes capítulos:

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

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

2. CAPITULO II: “CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS”.

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

3. CAPITULO III: “ESTATUTOS”.

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

4. CAPITULO IV “PERSONALIDAD JURIDICA”.

Capítulo que en su artículo 219, establece los requisitos que se deben cumplir, el procedimiento a seguir y la institución pública a la que deben acudir las Asociaciones Profesionales o Sindicatos ya constituidos para obtener su personalidad jurídica.

5. CAPITULO V: “GOBIERNO DE LOS SINDICATOS”.

Capítulo que en sus artículos 220 y 221, establece los organismos que ejercerán el gobierno de los sindicatos, como lo son las Asambleas (generales y seccionales) y las Juntas Directivas, disponiendo cual de

ellas es la máxima autoridad de la Asociación Profesional, así mismo establece sus atribuciones y su marco de actuación.

6. CAPITULO VI: "JUNTAS DIRECTIVAS".

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

7. CAPITULO VII: "DE LAS ATRIBUCIONES Y PROHIBICIONES A LOS SINDICATOS Y DE SUS SANCIONES".

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

8. CAPITULO VIII: "DE LA LIQUIDACION DE LOS SINDICATOS".

Capítulo que en sus artículos 235-247, establece el procedimiento administrativo que se debe seguir para poder liquidar un sindicato, previa disolución del mismo.

9. CAPITULO X: "FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES".

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

4.2.2.2 LEY DEL SERVICIO CIVIL

Dicha ley fue publicada en el Diario Oficial número 239, Tomo número 193, del 27 de diciembre de 1961.

Normativa que tiene por finalidad regular las relaciones del Estado y el Municipio con sus funcionarios y empleados; y garantizar la protección de éstos y la eficiencia de la administración pública y municipal, y organizar la carrera administrativa mediante la selección y promoción del personal sobre la base del mérito y la aptitud. Creando para ello orgánicamente el Tribunal de Servicio, y sus atribuciones.

4.2.2.3 LEY DE ASOCIACIONES Y FUNDACIONES SIN FINES DE LUCRO

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

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

4.2.2.4 REGLAMENTO DE LA LEY DE ASOCIACIONES Y FUNDACIONES SIN FINES DE LUCRO

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

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

4.3 MARCO INTERNACIONAL

A nivel internacional existe una serie de instrumentos que protegen el derecho a la sindicalización y en general derechos laborales, que han sido producto de la conquista arrasada de los trabajadores, y que ahora son reconocidos como principios y derechos universales. Entre estos instrumentos encontramos:

4.3.1 DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Este instrumento internacional constituye una Declaración Multilateral en materia de Derechos Humanos, la cual fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, en su resolución 217 A (III), de fecha 10 de diciembre de 1948.

Dicha declaración reconoce y protege el derecho de Asociación Profesional o sindicalización sin ninguna distinción a toda persona natural, con el propósito de defender sus intereses.

Específicamente regula el derecho aludido en el artículo 23.4, el cual literalmente dispone: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

De esta forma el derecho de sindicación o asociación profesional, constituyó el único derecho asociativo específico que mereció consideración expresa en el texto de la Declaración de la Organización de las Naciones Unidas del 10 de diciembre de 1948, evidenciándose así el rol estratégico reconocido a la libertad sindical en el proceso de post-guerra mundial y para la institucionalización de la democracia.

4.3.2 DECLARACION AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE

Dicha Declaración Multilateral fue adoptada y aprobada en la novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, 1948.

La aludida declaración establece o regula el derecho de toda persona natural de asociarse para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de diversa índole; procediendo a declararlo en el artículo 22, el cual literalmente establece: “Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden.”

4.3.3 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

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

Es un instrumento jurídico internacional que tiene como finalidad o cometido el reconocimiento de parte de los Estados suscriptores de los derechos civiles y políticos de los ciudadanos.

El artículo 22 literalmente dispone:

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

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

3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a

la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías”.
Estableciendo el derecho que tiene toda persona natural de asociarse libremente con otras, formar sindicatos y afiliarse a los ya existentes.

4.3.4 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

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

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

El artículo 8 literalmente dispone:

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

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescribe la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

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

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

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

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

Estableciendo el derecho de toda persona natural a fundar sindicatos, de afiliarse a los ya existentes, con la única obligación de respetar los estatutos de dichas entidades.

4.3.5 CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS

Convención Multilateral que fue suscrita el 22 de noviembre de 1969, y que fue en nuestro país según Decreto Legislativo número 319, del 30 de marzo de 1995, publicado en el Diario Oficial número 82, Tomo 327, del 5 de mayo de 1995.

Regulando el derecho de Asociación Profesional en su artículo 16, el cual literalmente establece:

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

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

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

Garantizando de tal forma el derecho de Asociación Profesional y estableciendo expresamente las causas o motivos por los que se puede restringir de alguna forma dicho derecho.

4.3.6 PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. “PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”

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

Es un instrumento jurídico internacional que busca reafirmar el propósito de consolidar en el continente dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales de los hombres.

Dicho instrumento, se encarga de regular el derecho de Asociación Profesional en su artículo 8, el cual literalmente dispone: “El derecho de los trabajadores a Organizar sindicatos y afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados Partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y

asociarse a la de su elección. Los Estados Partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente.”

Garantizando de tal forma el derecho de Asociación Profesional a toda persona natural, y como novedad, la posibilidad expresa de formar federaciones y confederaciones, organizaciones sindicales internacionales, etc., sobre este punto, es de capital importancia mencionar, el hecho de que a pesar de haber sido debidamente suscrito y ratificado por nuestro país, dicho artículo se estableció como materia de reserva del mismo.

4.3.7 CONVENCION DE VIENA SOBRE EL DERECHO DE LOS TRATADOS

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

Dicha disposición constituye la principal fuente normativa en virtud de la cual se pueden derivar obligaciones o responsabilidad internacional para los Estados que incumplan Tratados Internacionales ya ratificados, alegando como justificación disposiciones de derecho interno.

4.3.8 CONVENIO No. 87. RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION¹⁰³

¹⁰³ Los convenios y acuerdos de reformas fueron ratificados por medio de los Decretos Legislativos Nos. 74, 75, 76, 77, y 78 de fecha 24 de agosto de 2006, publicado en el Diario Oficial N° 159, Tomo 372 del 29 de agosto de 2006.

En primer lugar, el Convenio 87, adoptado el 9 de julio de 1948, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, obliga a los Estados que lo ratifican a establecer disposiciones que reconozcan los siguientes extremos:

- a) “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 2), entendiendo por “organización”, “toda aquella que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”. (Artículo 10)
- b) Las organizaciones de trabajadores y empleadores así formadas, tienen igualmente el derecho a redactar sus estatutos, a elegir libremente a sus representantes y a organizar su programa de acción, sin injerencias de las autoridades públicas (artículo 3) y sin que su suspensión o disolución pueda ser acordada por la administración (Artículo 4).
- c) Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen derecho a constituir federaciones y confederaciones, a afiliarse a las mismas, y a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores (artículo 5), en los mismos términos de libertad expresados en los artículos 2, 3, y 4, es decir, sin ninguna distinción sin autorización previa, con derecho a autorregulación y sin sujeción a suspensiones o disoluciones acordadas por la autoridad administrativa.
- d) Habida cuenta de que en muchos ordenamientos el reconocimiento legal de las figuras asociativas exige un proceso de reconocimiento previo de su personalidad jurídica, cuyas exigencias podrían obstaculizar estos derechos, “La adquisición de la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores y empleadores, sus

federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones contenidas en los artículos 2, 3 y 4 de este convenio” (Artículo 7).

- e) Los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones, en el ejercicio de los derechos que de todo lo anterior se derivan, como no podía ser de otra manera, están obligados a respetar la legalidad (Artículo 8.1), pero “La legislación nacional no menoscabará, ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas en el presente convenio”. (Artículo 8.2).
- f) Por último, los derechos reconocidos en el convenio presentan una única ruptura a la regla de “sin distinción alguna”, permitiendo a las legislaciones nacionales decidir sobre su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía, decisión que en ningún caso permitiría menoscabar derechos ya reconocidos a estos grupos (Artículo 9).

En síntesis, podríamos decir que el núcleo duro de este convenio, o por decirlo de otra forma, las exigencias irreductibles que plantea a cualquier Estado ratificante, se concretan en el reconocimiento del derecho a constituir libremente organizaciones de trabajadores o de empleadores, 1) “sin ninguna distinción”, excepto en los casos de la policía y de las fuerzas armadas, en donde el convenio deja en libertad a los estados, 2) sin autorización previa, y 3) desde la perspectiva de la autorregulación de las organizaciones, que afecta a todos los aspectos de su vida interna, incluidas sus posibles suspensión y disolución. El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo es, pues, el instrumento que concreta en derecho positivo el alcance del artículo 23.4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

Por último, la vocación universal del derecho se evidencia en la elección de la fórmula utilizada por el convenio para establecer su campo de

aplicación: “sin ninguna distinción”; cláusula tan general que no permite ninguna discriminación cualquiera que sea el criterio que se utilice.

4.3.9 CONVENIO No. 98. RELATIVO A LA APLICACION DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE SINDICACION Y DE NEGOCIACION COLECTIVA¹⁰⁴

Por su parte, el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios de sindicación y de negociación colectiva, del 1 de julio de 1949, representa dos tipos distintos de obligaciones para los estados ratificantes. Por una parte, las que tienden a garantizar el ejercicio de la libertad sindical expresada en los términos del Convenio 87, tanto a los trabajadores individualmente considerados, como a sus organizaciones; por otra, las relativas al fomento y estímulo de la negociación colectiva.

Así, dentro del primer grupo de medidas que los estados han de adoptar se encuentran:

- b) Las que permitan que los trabajadores gocen “de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con el empleo”. En especial, frente a actos que tiendan 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, o frente a actos que impliquen directamente el despido de un trabajador, o un perjuicio en cualquier otra forma “a causa de su afiliación sindical, o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”. (Artículo 1).
- c) Las que impidan la realización de actos de injerencia entre las organizaciones de trabajadores y empleadores, “ya se realice

¹⁰⁴ Ibidem.

directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. 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 por una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores” (Artículo 2).

En cuanto a la negociación colectiva, las obligaciones de los estados derivadas del convenio tienen el siguiente alcance:

- a) “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 4).
- b) No obstante todo lo anterior, el convenio de nuevo remite al libre criterio de los estados nacionales la aplicación de sus garantías a las fuerzas armadas y a la policía (Artículo 5) y añade: “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 6).

Hasta aquí cabe adelantar ya algún dato significativo en torno a estos convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, *alma mater* de la libertad sindical en el derecho internacional público del trabajo. Si bien el Convenio 87 reconoce a todos los trabajadores “sin distinción alguna”, y con la salvedad de las fuerzas armadas y de la policía, el derecho a constituir libremente sindicatos, el Convenio 98, que

establece el marco mínimo de tutela frente a los actos antisindicales, así como la obligación de promover y desarrollar la negociación colectiva, excluye de su protección a los funcionarios públicos en la administración del Estado. Lo cierto es que ambos convenios presentan ámbitos de aplicación bien diferenciados, de lo que se ha de concluir que la libertad sindical que la Organización Internacional del Trabajo diseña significa un derecho de todos los trabajadores, “sin ninguna distinción” a constituir sindicatos y a afiliarse a los mismos, pero no un derecho de todos los trabajadores “sin distinción alguna” a la negociación colectiva. Esta, como procedimiento de negociación voluntaria, tendente a reglamentar mediante contratos colectivos las condiciones de empleo, es algo que la Organización Internacional del Trabajo no exige a los estados respecto de sus funcionarios públicos.

Con todo, puesto que las razones de esta exclusión radican fundamentalmente en las propias peculiaridades del trabajo en la función pública y en la diversidad de su regulación en los distintos ordenamientos nacionales, el artículo 5 del convenio 98 no agota, ni podría agotar, el tratamiento de los aspectos específicos de la libertad sindical en este ámbito, sino que, precisando un ajuste derivado de tales extremos, el mismo se lleva a cabo mediante otro instrumento, el *Convenio 151, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública*.

4.3.10 CONVENIO No. 151. SOBRE LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION Y LOS PROCEDIMIENTOS PARA DETERMINAR LAS CONDICIONES DE EMPLEO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA¹⁰⁵

El Convenio 151, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la

¹⁰⁵ Ibidem.

administración pública, del 7 de junio de 1978, también llamado, Convenio sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, cuyos mandatos presentan un elevado índice de programaticidad que se concretan en los siguientes aspectos:

- a) En primer lugar, el convenio establece su ámbito de aplicación referido “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 de trabajo” (Artículo 1.1). Además, realiza una distinción entre algunos tipos de empleos en la función pública para extraerlos de su acción protectora, de manera que remite a las legislaciones nacionales la determinación sobre su aplicación a “los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera que poseen normalmente poder decisorio de desempeñar cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial” (Artículo 1.2), así como a las fuerzas armadas y a la policía. (Artículo 1.3).
- b) En cuanto a las garantías en el ejercicio de la libertad sindical, se establece el correlato de las mismas contenido en el Convenio 98, pero ahora referidas a las autoridades públicas como empleadores. De esta forma se establece la exigencia de “protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical” en relación con el empleo (Artículo 4), así como la “protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública” en la constitución, funcionamiento o administración de los sindicatos.
- c) Por otra parte, puesto que aquí no es posible hablar universalmente de negociación colectiva, el convenio se refiere a “Procedimientos para la determinación de las condiciones de empleo”, cifiendo la obligación de los estados, a la elección entre “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”. (Artículo 7).

- d) En materia de conflictos, consciente el convenio de las particularidades del empleo en la función pública y, en especial, de la trascendencia de estos conflictos para el resto de los ciudadanos, se refiere a los procedimientos para su solución en los siguientes términos: “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 negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de manera que inspiren la confianza de todos” (Artículo 8).
- e) Por último, en orden a posibilitar el ejercicio real de los derechos que acabamos de señalar, el convenio establece la necesidad de conceder a los representantes de los empleados públicos “facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas” (Artículo 6.1), y destaca que “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” (Artículo 9.1).

Con todo lo visto hasta ahora ya pueden extraerse algunas conclusiones en torno al contenido de la libertad sindical de los empleados públicos establecido por la Organización Internacional del Trabajo o, lo que es lo mismo, ya podemos fijar el contenido concreto de las obligaciones que contraen los estados que ratifican sus convenios en esta materia.

Así, en primer lugar, se ha de reconocer a los empleados públicos, al igual que a los trabajadores privados, y en sus mismos términos, el derecho a constituir sindicatos, federaciones, confederaciones y a afiliarse a organizaciones internacionales.

Igualmente, habrán de gozar de una paralela tutela frente a las discriminaciones antisindicales y a los actos de injerencia de las autoridades públicas en sus organizaciones, como sucede con los trabajadores privados respecto de sus empleadores y de las organizaciones de éstos. Sin embargo, en el solo marco de la Organización Internacional del Trabajo no ostentarán necesariamente el derecho a realizar “contratos colectivos”, sino que la legislación interna de cada país podrá optar entre reconocerles “procedimientos de negociación” u “otros métodos de participación” en la determinación de sus condiciones de empleo, lo que implica, naturalmente, una concepción flexible de los procedimientos que se adopten para establecer dicha participación, como ya ha puesto de relieve el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo.

Por último, la regulación de los procedimientos de solución de los conflictos, que aparece contemplada en términos cuidadosos en el Convenio 151, se habrá de establecer: “de manera apropiada a las condiciones nacionales”, “por medio de la negociación”, o “mediante procedimientos independientes e imparciales”, términos todos que no se reproducen respecto de los trabajadores privados y que, por consiguiente, revelan una clara significación restrictiva en cuanto a la huelga se refiere.

4.3.11 CONVENIO Nº 154. SOBRE EL FOMENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA¹⁰⁶

¹⁰⁶ Ibidem.

El Convenio 154, sobre el fomento de la negociación colectiva, adoptado el 3 de junio de 1981, si bien en un principio refiere su aplicación a todas las ramas de la actividad económica (Artículo 1.1), limita su campo de aplicación: a) remitiéndolo a las legislaciones nacionales respecto de las fuerzas armadas y de la policía (Artículo 1.2), y b) permitiendo una particular aplicación para los empleados públicos: “en lo que se refiere a la Administración Pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este convenio” (Artículo 1.3). A mayor abundamiento, su artículo 9 destaca expresamente que “El presente Convenio no revisa ningún convenio ni ninguna recomendación internacional de trabajo existentes”. Puede concluirse entonces, como ya ha señalado tantas veces la doctrina, que a la luz de las normas internacionales y en cuanto se refiere a los funcionarios públicos, un Estado no debe necesariamente reconocer el derecho a la negociación colectiva, si bien, alternativamente, deberá en tal caso establecer otros métodos de participación de los funcionarios públicos en la determinación de las condiciones de trabajo.

4.3.12 CONVENIO Nº 135. RELATIVO A LA PROTECCION Y FACILIDADES QUE DEBEN OTORGARSE A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA¹⁰⁷

- a) El ámbito de aplicación del convenio puede extenderse, tanto a los representantes sindicales, como a los representantes directamente elegidos por los trabajadores en 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 3). No obstante, serán “la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones

¹⁰⁷ Ibidem.

judiciales” las que determinarán “qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en este Convenio” (Artículo 4).

- b) La protección de los representantes de los trabajadores, quienes han de actuar siempre conforme a las leyes, los contratos colectivos u otros acuerdos en vigor, ha de ser “eficaz”, y tiene que proyectarse frente a “todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical” (Artículo 1).
- c) Por otro lado, han de contar con facilidades “apropiadas” que permitan el “desempeño rápido y eficaz” de sus funciones (Artículo 2.1), que no deberán perjudicar el buen funcionamiento de la empresa (Artículo 2.3), cuyo contenido concreto deberá determinarse en razón de “las características y del sistema de relaciones obrero-patronales del país, y de las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada” (Artículo 2.2).
- d) El reconocimiento de estas dos obligaciones que establece el convenio, protección y facilidades, podrá articularse, tanto a través de las leyes nacionales, como a través de los convenios colectivos “o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional” (Artículo 6).
- e) Por último, en el supuesto de que en una misma empresa puedan convivir los dos tipos de representaciones: la sindical y la electa, el convenio establece la exigencia de la adopción de medidas que garanticen que “la existencia de los representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes”, así como medidas tendentes al fomento de “la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes

electos y los sindicatos interesados y sus representantes” (Artículo 5).

Como bien puede observarse, el significado de este convenio frente a los anteriores tiene un alcance bastante distinto, aquí no se trata tanto de garantizar el derecho a la libertad sindical, como de tutelar la realización de una adecuada labor de representación de los intereses de los trabajadores en la empresa, mediante dos tipos de representaciones: la sindical y, o la electa, las cuales, en última instancia, alcanzarán reconocimiento en función de decisiones puramente internas. Por otra parte, el contenido de las obligaciones de “protección” y “facilidades” es todavía bastante genérico y, en cualquier caso, concebido de una manera lo suficientemente flexible para permitir su adaptación a las condiciones particulares de cada país.

4.4 DERECHO COMPARADO

4.4.1 CHILE

País que regula el Derecho de Asociación Profesional en su constitución de la siguiente manera: “Artículo 15. Se garantiza el derecho de asociarse sin permiso previo. Para gozar de personalidad jurídica, las asociaciones deberán constituirse en conformidad a la ley. Nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación.

Prohíbanse las asociaciones contrarias a la moral, al orden público y a la seguridad del Estado...”

4.4.2 COSTA RICA

País que regula el Derecho de Asociación Profesional en su constitución de la siguiente manera: "Artículo 25.- Los habitantes de la República

tienen derecho de asociarse para fines lícitos. Nadie podrá ser obligado a formar parte de asociación alguna".

4.4.3 CUBA

País que regula el Derecho de Asociación Profesional en su constitución de la siguiente manera: "Artículo 54.- Los derechos de reunión, manifestación y asociación son ejercidos por los trabajadores, manuales e intelectuales, los campesinos, las mujeres, los estudiantes y demás sectores del pueblo trabajador, para lo cual disponen de los medios necesarios a tales fines. Las organizaciones de masas y sociales disponen de todas las facilidades para el desenvolvimiento de dichas actividades en las que sus miembros gozan de la mas amplia libertad de palabra y opinión, basadas en el derecho irrestricto a la iniciativa y a la critica".

4.4.4 REPUBLICA DOMINICANA

País que regula el Derecho de Asociación Profesional en su constitución de la siguiente manera: "Artículo 7. La libertad de asociación y de reunión sin armas, con fines políticos, económicos, sociales, culturales o de cualquier otra índole, siempre que por su naturaleza no sean contrarias ni atentatorias al orden público, la seguridad nacional y las buenas costumbres".

4.4.5 ECUADOR

País que regula el Derecho de Asociación Profesional en su constitución de la siguiente manera: "Artículo 19. Se garantiza la libertad de asociación y de reunión, con fines pacíficos"

4.4.6 GUATEMALA

País que regula el Derecho de Asociación Profesional en su constitución de la siguiente manera: "Artículo 34.- Derecho de asociación. Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a

formar parte de grupos o asociaciones de auto-defensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional”.

4.4.7 HONDURAS

País que regula el Derecho de Asociación Profesional en su constitución de la siguiente manera: "Artículo 78. Se garantizan las libertades de asociación y de reunión siempre que no sean contrarias al orden público y a las buenas costumbres.

Artículo 80.- Toda persona o asociación de personas tiene el derecho de presentar peticiones a las autoridades ya sea por motivos de interés particular o general y de obtener pronta respuesta en el plazo legal".

4.4.8 GRANADA

País que regula el Derecho de Asociación Profesional en su constitución de la siguiente manera: Se garantiza el derecho a la libertad de conciencia, de expresión, reunión y de asociación.

“Artículo 11 1. Salvo bajo su propio consentimiento, a ninguna persona se la podrá impedir el goce de su libertad de reunión y asociación, es decir, su derecho a reunirse libremente y asociarse con otras personas y en especial a formar sindicatos y otras asociaciones para la protección e sus intereses o pertenecer a ellos”.

4.4.9 JAMAICA

País que regula el Derecho de Asociación Profesional en su constitución de la siguiente manera: “Artículo 13. Por cuanto toda persona de Jamaica goza de los derechos fundamentales y libertades individuales, es decir, tiene el derecho -sin distinción de raza, lugar de origen, opiniones políticas, color, religión o sexo, pero sujeto al respeto de los derechos y libertades de los demás- a todas y cada una de las siguientes prerrogativas: Jamaica: 1962 Constitución en español a. la vida, la

libertad, la seguridad de la persona, el goce de la propiedad y la protección de la ley; la libertad de conciencia, expresión, reunión pacífica y asociación, y el respeto de su vida privada y familiar"

Art. 23.1. Excepto cuando se hiciere con su propio consentimiento, no se privará a ninguna persona del derecho de reunión y asociación pacíficas, esto es, de reunirse libremente y asociarse con otras personas y en particular para formar y pertenecer a sindicatos obreros y a otras asociaciones para proteger sus intereses personales”.

4.4.10 PARAGUAY

País que regula el Derecho de Asociación Profesional en su constitución de la siguiente manera: "Artículo 42. Toda persona es libre de asociarse o agremiarse con fines lícitos, así como nadie está obligado a pertenecer a determinada asociación. La forma de colegiación profesional será reglamentada por ley. Están prohibidas las asociaciones secretas y las de carácter paramilitar".

4.4.11 URUGUAY

País que regula el Derecho de Asociación Profesional en su constitución de la siguiente manera: "Artículo 1º.- La República Oriental del Uruguay es la asociación política de todos los habitantes comprendidos dentro de su territorio.

Artículo 39.- Todas las personas tienen el derecho de asociarse, cualquiera sea el objeto que persigan, siempre que no constituyan una asociación ilícita declarada por la ley".

4.4.12 VENEZUELA

País que regula el Derecho de Asociación Profesional en su constitución de la siguiente manera: "Artículo 52. Toda persona tiene derecho de asociarse con fines lícitos, de conformidad con la ley. El Estado estará obligado a facilitar el ejercicio de este derecho".

CAPITULO CINCO

ANÁLISIS DOCTRINARIO JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO CONSTITUCIONAL DE SINDICALIZACIÓN EN EL SALVADOR

5.1 PUNTO DE PARTIDA

Dentro de un marco de negociaciones arancelarias que un Tratado de Libre Comercio entre la Unión Europea y Centroamérica; donde están en juego \$35 millones en exportaciones anuales sin pago de arancel es necesario como presupuesto, que los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que protegen la formación de sindicatos en el sector público y privado, así como la contratación colectiva, sean ratificados. El Salvador podría perder las preferencias arancelarias, es decir, la libertad de aranceles bajo el Sistema General de Preferencias (SGP Plus)¹⁰⁸. A la razón el día 23 de febrero de 2007 sancionó los convenios 87, 98, 135 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobados por la Asamblea Legislativa el día lunes 28 de agosto de 2006; con esto la secretaría jurídica de la Presidencia da el mensaje que a El Salvador le interesa mantener las preferencias comerciales.

Frente a estas exigencias económicas, se tuvo que instalar una comisión ad hoc en la Asamblea Legislativa, para el análisis de los convenios 87 y 98, a fin de considerar posibles reformas constitucional y de la Ley del Servicio Civil, respecto de adecuar el art. 47 y 221 Cn. la sindicalización – además de la empresa privada e instituciones autónomas- a los empleados públicos.

¹⁰⁸ El SGP Europeo concede desde 1971, preferencias comerciales a países en desarrollo dentro de un sistema de preferencias arancelarias generalizadas; con el objetivo de erradicar la pobreza y el fomento al desarrollo sostenible y la gobernanza. Debe ajustarse a los requisitos de la OMC y en particular, a las cláusula de habilitación del GATT de 1979(trato diferenciado y más favorable, reciprocidad y mayor participación de los países en vías de desarrollo).
<http://www.embcolfrancia.com/2french/3embajada/4comercial/SGP%20PLUS.htm>

Sin embargo, la Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho, el ex magistrado de la Corte Suprema de Justicia José Enrique Argumedo, Fundación Nacional para el Desarrollo y la Federación Sindical de Trabajadores de los Servicios Públicos de El Salvador consideraron no necesaria la reforma¹⁰⁹, posición asumida por dirigentes del FMLN¹¹⁰. Aunque el primer secretario de conflictos del Sindicato de Trabajadores del Seguro Social (STISSS), Christopher Guevara, dijo a la misma vez que el gobierno ya había anunciado tal inconstitucionalidad; miembros de la Mesa Permanente por la Justicia Laboral habían adelantado la decisión, por la falta de voluntad política¹¹¹

Ahora bien, ¿qué implica la aprobación de los convenios de la OIT? Resulta ser vinculante cuando son ratificados por los Estados, para ello la Constitución de la OIT permite que cada parlamento de los Estados sometan a escrutinio los convenios, y su ratificación es un acto libre y de soberanía de un Estado. Permiten los convenios el crecimiento de la economía global, sobre políticas de empleo, trabajo decente y desarrollo humano. Nuestro país ha firmado la Carta de la OIT, de la que ahora es miembro, por lo que se ha comprometido a guiarse por la doctrina de la OIT, “obligaciones que no solo emanan de el convenio 87, sino de otros instrumentos internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos o de la misma Convención Americana sobre Derechos Humanos. Con mas contundencia la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, señala que... *todos los miembros, aún cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que deriva de su pertenencia a la OIT, de respetar, promover, y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que*

¹⁰⁹ La no necesidad de una virtual reforma responde a la trascendencia del derecho humano fundamental de sindicalización, de acuerdo a la opinión de la PDDHH, en su informe sobre la sentencia de inconstitucionalidad en relación al art. 2 del convenio 87 de la OIT, Pág. 2.

¹¹⁰ Diferentes publicaciones virtuales de el diario La Prensa Grafica, laprensagrafica.com

¹¹¹ Info@colatino.com: Diario Colatino, de fecha 30 de octubre de 2007.

son objeto d estos convenios. Es decir, que aún cuando los convenios 87, 98, 191 no hubiesen sido ratificados, El Salvador está obligado por el hecho de ser miembro de la OIT. Lo que nos lleva a que buena parte del problema radica en la falta de voluntad política, debido a la cultura antisindical”¹¹².

Sin embargo, el Convenio 87 OIT, ya ratificado comprende –en resumen- a) la libertad de asociarse art. 2, b) derecho a la personalidad jurídica de los sindicatos art. 2, c) libertad de elaborar sus estatutos y reglamentos sin intervención art.3.1; d) derecho a elecciones libres art.3.2; e) derecho a establecer sus propios lineamientos y actividades art4. f) a no ser disueltos arbitrariamente art.4. Además, viene a consagrar las funciones esenciales del Derecho Laboral, con el rigor de ser en esta ocasión a un nivel internacional, esas funciones se concretizan en el amparo al trabajador de su dignidad física y moral, de tratos inhumanos que puede verse obligado por condición de necesidad(función tuitiva); por lo que las formas de compensar esta situación es habiendo una fijación legal de las condiciones de trabajo, la tutela judicial y administrativa para el cumplimiento de tales leyes, la permisión y protección de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, tales como :*la asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga*(función compensadora). Cuando las organizaciones de trabajadores son sujetos políticos, tienen la capacidad de representar intereses del sector popular ante entes públicos y populares. De esta manera el movimiento laboral se convierte en actor de la concertación social y puede contribuir a buscar soluciones de consenso a los problemas nacionales de carácter económico y social

¹¹² Informe de FESPAD, Sobre la Ratificación del Convenio 87 Y 98 y la reforma constitucional.
Pag. 3

(Función de integración de intereses de la clase trabajadora a la sociedad)¹¹³

¿La función compensadora del derecho laboral es extensiva a los empleados de la administración pública? Este punto es lo medular del convenio 87 OIT, en su 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”. Este artículo le da paso a la libre sindicalización de los Empleados en la administración pública.

El término Administración Pública, hace referencia a una visión orgánica de las funciones públicas, referido a los entes públicos, entendida en términos de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, Art. 2:¹¹⁴

- a) El Poder Ejecutivo y sus dependencias, instituciones autónomas, semiautónomas y demás entes descentralizadas del Estado;
- b) Poderes Legislativo y Judicial y organismos independientes cuando realizan excepcionalmente actos administrativos;
- c) El Gobierno Local.

En términos de la Ley del Servicio Civil, art. 2 y 7¹¹⁵: quedan sujetos a sus disposiciones “los funcionarios y empleados de la administración pública y Municipal y de los organismos descentralizados de las mismas que no gocen de autonomía económica y administrativa”; “y habrá una Comisión en cada una de las siguientes dependencias de la administración”:

- a) Asamblea Legislativa;
- b) Corte Suprema de Justicia

¹¹³ Reformas Constitucionales, un elemento para la democratización en El Salvador. Francisco Díaz/ Stefan Roggenbuck. FESPAD ediciones, Honrad Adenauer- sh ftung. 1995 El Salvador. Artículo: *La Libertad Sindical en la Administración pública*. Por Luis Enrique Salazar.pag. 3-5.

¹¹⁴ Ibidem. Pag 3.

¹¹⁵ Ibidem. Pág.3

El Estado, requiere de personas físicas que formen y exterioricen su voluntad, que desarrollen sus fines, que está organizado la consecución de la justicia, la seguridad jurídica y del bien común. Tales personas humanas pueden ser dentro de los servidores públicos: empleados, funcionarios, trabajadores públicos; pero para la legislación internacional son utilizados en el mismo sentido, aunque no sean equivalentes; la discusión se vislumbra a la hora de organizar a todos los servidores públicos, con estricta restricción de la PNC y la Fuerza Armada, y con específicas limitaciones a aquellos que realizan una prestación esencial en el aparato de servicio público respecto de la libertad sindical derecho les corresponde¹¹⁶.

Libertad sindical es consagrada como un derecho humano fundamental, contemplado constitucionalmente y protegido internacionalmente, como expresión de la dignidad humana y como valor funcional de un sistema democrático; y comprende el derecho de asociación profesional, la negociación colectiva y la huelga. Sobre ello opina el Lic. Luí Alberto Monge(docente de la cátedra de Derecho laboral en la UES):“Dicho en otras palabras, un Estado que se precie y autodenomine democrático, en verdad no lo es, si no tiene formal, real y plenamente garantizado para todos los trabajadores, públicos o privados, dependientes o independientes, el libre ejercicio del derecho de sindicalización”¹¹⁷

Con todo lo anterior, se acrecienta la coyuntura cuando la Corte Suprema de Justicia, declara INCONSTITUCIONAL el Convenio 87 de la OIT (convenio fundamental, alma mater del derecho colectivo internacional del

¹¹⁶ La OIT, considera necesario de acuerdo al Convenio 151, establecer que la legislación nacional de cada Estado, determinará hasta qué punto son aplicables estas garantías a funcionarios de alto nivel de acuerdo al art. 1.2, por sus funciones, pues poseen un poder decisorio o desempeñan cargos directivos o cargos confidenciales; 1.3 en cuanto a la aplicación de la sindicalización a las Fuerzas Armadas y la PNC. Por lo que la legislación nacional va a indicar las categorías de empleados.

¹¹⁷ Comentarios Sobre la Libertad Sindical. Luis Alberto Monge. DOCUMENTO INÉDITO, Universidad de El Salvador. 2008. San Salvador.

trabajo), el día 16 de octubre de 2007, en relación a los fallos 63/2007 y 69/2007, admitidos bajo resolución del máximo tribunal de justicia salvadoreño el 24 de julio del mismo año, prohibiendo el derecho de sindicalización de los empleados públicos, a la razón de la demanda de solicitudes de constitución de sindicatos del sector público en el Ministerio de Trabajo. En virtud de que contradice lo predispuesto en la Constitución de la República en su art. 47, y 221, donde no incluye el derecho de sindicación para los empleados públicos y municipales de manera expresa, sino sólo a los privados y a entidades autónomas; más adelante el segundo artículo en mención prohíbe la huelga de los empleados públicos, lo que se ha vuelto un argumento de interpretación y de peso para la Sala de lo Constitucional de la CSJ y rechazar por ende el convenio 87 de la OIT.

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

El constitucionalismo moderno forjó una constitución escrita o codificada, adosó a la misma el rango de supremacía, el carácter de súper ley. Y eso significaba que el Poder Constituyente era distinto al poder del Estado – poder constituido- que lo limita y subordina o condiciona. Es por ello que se debe mantener ese orden de prelación, que al fracturarse, ese acto infractorio exhibe un vicio o defecto de inconstitucionalidad. La ley no puede contrariar a la Constitución, porque codifica los principios rectores del sistema político considerado que redundan en beneficios de los destinatarios del poder político¹¹⁸. En ese sentido, nuestra constitución

¹¹⁸ Es relevante exponer que la supremacía se determina de acuerdo a la pluralidad de esquemas ideológicos que la sostienen, se habla por ello de constituciones flexibles, que puede enmendarse bajo una ley ordinaria, o una rígida. Así, la Constitución de Weimar entendió que la libertad con solidaridad era el eje de la misma, El derecho constitucional marxista entendió que era la igualdad económica; en Cuba se vela por el estricto cumplimiento de la legalidad socialista por el respeto de

enfatisa un Estado Democrático Constitucional, por lo que los derechos fundamentales consagrados en la constitucionalmente no deben quedarse limitados, a la misma a la razón de concretizar ese Estado Democrático Constitucional.¹¹⁹

En nuestro país fue hasta 1950 art. 221 Cn, que se consagró de forma expresa esa supremacía, igual disposición se produjo en 1962 vigente hoy en el art. 246 el que reza “los principios y obligaciones establecidos por esta Constitución no pueden ser alterados por leyes que regulen su ejercicio...el interés público tiene primacía sobre el interés privado”.

Es precisamente esa supremacía, fijada en sus destinatarios: el ser humano, que se ultima de consagrar en el art. 1 Cn. que nos permitirá poner la atención a la actual problemática en la consagración de un derecho fundamental “*el derecho de sindicalización de los empleados públicos*”, que ha dado lugar a una decisión en la CSJ por medio de la SC, no siendo unánime en su pronunciamiento de inconstitucionalidad¹²⁰ del art. 2 Convenio 87 OIT, por contradecir los art. 47 y 221 Cn.

Respecto del reconocimiento constitucional de las normas y principios del Derecho Laboral, fue hasta 1950, que con leves variantes han sido recogidos sucesivamente por las constituciones de 1962 y 1983. La Constitución de 1950 excluía – cuando hacía referencia a empleados públicos- a los trabajadores al servicio del Estado, para los cuales se establecía un Régimen Administrativo, regido por la Ley del Servicio Civil. Con ello se contradecía la Carta Internacional Americana de Garantías (inspiradora del texto en comento) en sus art. 26 y 27 al reconocer los derechos de sindicalización y huelga.

la misma en toda la vida de la sociedad art.10. *Derecho Constitucional Comparado. Tomo I.* Bidart Campos, German J. y otro. Ediar Editores, Buenos Aires 2001. págs. 93-100.

¹¹⁹ *La Constitución de El Salvador. Conferencias.* Artículo: *Constitución y Derechos Humanos.* Dr. Florentín Meléndez. Felpad Ediciones. San Salvador, 1998 págs. 62-63.

¹²⁰ En relación al voto disidente de la señora magistrado de la SC, Dra. Victoria Marina Velásquez de Avilés, en la sentencia 63/2007 y 69/2007

Para mayor razón: “*la Carta Magna de 1983 adopta en su art. 1 la tesis de que el ser humano es el origen y el fin de la actividad del Estado. Esto hace inconcebible jurídicamente que cualquier persona, aún ostentando el carácter de servidor público se vea limitada en el goce de sus derechos, sean estos de orden individual o del orden social, tal como lo son los derechos laborales*”...razón *propriamente constitucional*. Y la razón *Doctrinaria* radica en “que la concepción unilateralista que primaba en el derecho administrativo ha sido completamente superada¹²¹, ya que no se puede aceptar que en el Estado Moderno de Derecho existan derechos para este y deberes para el funcionario. Esta concepción era propia de la época y respondía en general a una visión de Estado paternalista pero autoritario, que contradice los avances actuales en materia de reconocimiento de garantías fundamentales”¹²²

Respecto de la Administración Pública, “es necesario distinguir entre el órgano y su titular, mientras que el primero representa una unidad abstracta, una esfera de competencia, el titular representa una persona concreta...que tiene, además de la voluntad que, dentro de la esfera del órgano representa la del Estado, una voluntad dirigida a la satisfacción de sus intereses personales. Ahora se reconoce que hay una persona humana detrás de cada funcionario o empleado público”. La supremacía de la administración corresponde a esa tesis unilateralista desfasada, que conlleva para el servidor público, cuya vida queda representada por un estatuto concretándose en lo que ha dado en llamarse carrera administrativa¹²³.

Por consiguiente, se quiere decir que, el art. 47 CN. Que genera la libre sindicalización, no dice en forma expresa que contempla el derecho de

¹²¹ El enunciado de tal teoría es que el interés público que personifica al Estado está por encima de cualquier otro interés, y por consiguiente quienes trabajan para él, lo han de hacer con la sola sujeción de sus mandatos y en razón de su absoluta supremacía.

¹²² Obra citada: Artículo: *La Libertad Sindical en la Administración pública*. Por Luis Enrique Salazar, pag 25-29.

¹²³ Ibidem. Pag. 29

sindicalización a los Empleados Públicos; que desde una visión unilateralista sería obvio su desconocimiento a partir de la taxatividad literalista. Depende de aquí, entonces, la problemática en la búsqueda del verdadero sentido de la norma. A ello acuña la señora Magistrada de la SC de la CSJ, Dra. Victoria Marina de Avilés, que este artículo no es problemático por lo que dice, sino por lo que calla, por lo tanto, el fallo de la SC, del que ella diside, es por un problema interpretativo, por lo que no fuese necesario un papel reformista del mismo.

De la misma manera, la PDDHH¹²⁴ consideraba no necesaria las reformas en la carta Magna como la ley secundaria –Ley del Servicio Civil- por constituir serias afectaciones al derecho humano de libertad sindical; expresando que la reforma constitucional era valedera en tanto buscara la redacción más completa y explícita de las disposiciones que regulan la libertad sindical de empleados públicos y municipales.

La inclusión del derecho de libertad sindical en el art. 47 CN, ha llevado a que instituciones como FESPAD, A.L., UNTS, hagan propuestas de reformas al mismo, como por ejemplo:

➤ FESPAD opina que bastaría agregar la palabra “*públicos*” luego de “*patronos y trabajadores privados*” y descartar la última frase referida a las instituciones oficiales autónomas para dejar claro que este derecho se reconoce tanto a los trabajadores privados como públicos; con las excepciones posible a la PNC y la Fuerza Armada.

¹²⁴ Informe del señor Procurador para la Defensa de Los Derechos Humanos, Lic. Oscar Humberto Luna, Sobre la sentencia de inconstitucionalidad pronunciada por la SC de la CSJ en relación al art. 2 del Convenio 87 de la OIT, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación.(Diciembre de 2007). Pag. 2.

☛ La Unidad Nacional de los Trabajadores Salvadoreños (UNTS)¹²⁵, propuestas que tienen por fuente la Asociación General de Empleados del Ministerio de Hacienda (AGEMHA), la Asociación de Trabajadores de Telecomunicaciones (ASTEL), la Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños (ANDES 21 de junio); y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (SITINPEP)

☛ El Acuerdo N° 1 y 2 de Reformas Constitucionales de la A. L.¹²⁶.

¹²⁵ se reforma el ar. 47 de la siguiente manera: “Los patronos y trabajadores, sin distinción de nacionalidad, sexo, 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.

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

Las normas para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales o sindicales no debe coartar la libertad de asociación ni la autonomía de las organizaciones para establecer su propia normatividad interna, administración y planes de acción. Se prohíbe toda cláusula de exclusión.

Los miembros de las directivas sindicales gozarán de protección durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, trasladados, desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por el juez de trabajo competente. Cualquier despido, traslado o desmemoria realizada en contravención a esa norma no producirá efecto alguno.

Las violaciones a la libertad sindical harán incurrir en responsabilidad penal y serán sancionados especialmente.”

¹²⁶ Op. Cit. Informe de la PDDHH pag. 3. Refórmase el art. 47 de la siguiente manera: los patronos y los 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 para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones autónomas, los funcionarios y empleados públicos y los empleados municipales. No dispondrán de el derecho de el inciso anterior, los funcionarios y empleados públicos comprendidos en el inciso tercero del art. 219 y 236 de ésta 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 que 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 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 y suspensión solo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley. Así mismo se reconoce a los trabajadores y empleados mencionados en la parte final del inciso primero de éste artículo, el derecho de contratación colectiva, con arreglo a la ley. Los contratos colectivos comenzarán a surtir efectos el primer día del ejercicio fiscal siguiente a su celebración. Una ley especial regulará lo concerniente a esta materia.

A partir de lo anterior se comienza a retomar que la ley establecerá lo que se estipula en el artículo, o que una ley especial regulará lo referente a la materia de esenciabilidad de servicios públicos, la disolución de los organismos sindicales etc. Una de esas es la Ley del Servicio Civil, por lo que FESPAD hace referencia sobre las reformas a la ley secundaria.

Cuál sería a estas alturas la necesidad entonces de estas reformas: “Las prácticas sindicales del sector público se reducen a organizarse en asociaciones registradas en el Ministerio de Gobernación, algunas de las cuales agrupan a obreros. El Estatuto de las asociaciones es considerado insuficiente, por los márgenes de maniobra que no tendría un sindicato. Para el caso, la negociación de condiciones de trabajo se entabla directamente, sin la intervención del Ministerio de Trabajo, violentando la autonomía negocial para una de las partes, poner en práctica los acuerdos que resulta de las negociaciones con titulares, son infructuosos o resultan en verdaderas distorsiones de la estructura y de los procedimientos administrativos del Estado., porque esos acuerdos no son vinculantes como lo son los contratos colectivos de trabajo.

El cuestionamiento sigue en pie, ¿a razón de qué se sobredimensiona el tema de la libertad sindical en la constitución? En razón de que el “Derecho de libertad sindical, conocido también como derecho de asociación profesional, derecho de sindicalización, o derecho de sindicación, es considerado actualmente a nivel universal como uno de los derechos humanos fundamentales¹²⁷; y de manera sencilla, la

“Reformase el art. 48 de la siguiente manera: se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo de 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 al conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecidas por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retro traerán en el momento en que éstos se inicien. La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicios ”.

¹²⁷ Obra Citada: Comentarios Sobre la Libertad Sindical: Luis Alberto Monge; citando a Von Potobsky, Gerardo y Bartolomei de la Cruz, Héctor G. “La Organización Internacional del Trabajo”. Editorial ASTREA. Buenos Aires. 1990. Pág.211.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo define como aquel “derecho de los trabajadores (y trabajadoras) a organizarse en defensa de sus intereses”. Tales intereses vienen muchas veces dados a consecuencia de la reducción del aparato Estatal en la redefinición de su rol, en el que resultan afectados los trabajadores de las instituciones que se suprimen, fusionan, privatizan. Por ejemplo¹²⁸ : con el fin de incorporarse a los planes de globalización el país, se tuvo que privatizar rubros como energía eléctrica, puertos y aeropuertos, telecomunicaciones, seguridad social, algunas medidas implementadas¹²⁹ desde 1989 hasta hoy en día. Sin tomar en cuenta las nuevas contrataciones de la Administración Pública, marcada por la flexibilización de las condiciones de trabajo, como los servicios de limpieza, mantenimiento y vigilancia; el auge de contrataciones temporales a través de contratos de servicios personales para labores de carácter permanente y necesarias para el perfecto funcionamiento de la misma administración,

¹²⁸ Panorama General, sobre el Ejercicio de Libertades Sindicales en El Salvador; Mesa Permanente sobre la situación laboral en El Salvador de la Procuraduría Para la Defensa de los Derechos Humanos. Pag. 25 y sig., libro virtual publicado por la PDDHH.

¹²⁹ Ibidem. Pag. 25 y sig. ., entre ellas, el Ministerio de Planificación (MIPLAN), el Instituto Regulador de Abastecimientos (IRA), el Instituto de Vivienda Urbana (IVU), el Ministerio de Cultura y Comunicaciones y el Instituto Nacional del Café (INCAFÉ); el ministerio de Comercio Exterior, que fue absorbido por el de Economía (período 1994-1999), y posteriormente las Carteras del Interior, de Justicia y de Seguridad Pública para constituirse en el Ministerio de Gobernación a principios de la gestión gubernamental 1999-2004, el desaparecimiento del Sindicato General de Empleados Bancarios, (SIGEBAN) y del Sindicato de Trabajadores Bancarios y de Instituciones Financieras (SITRABIF), así como a la afectación de otras estructuras organizativas vinculadas o afines, como el Sindicato de Empresas Aseguradoras de la Compañía General de Seguros (SECGES). la privatización en el sector del comercio exterior, en el caso del Sindicato de la Industria del Café (SICAFE) y de la Asociación Nacional de Trabajadores del Ministerio de Obras Públicas (ANTMOP), al concesionarse a constructoras privadas la reparación de carreteras y calles así como la construcción de otras obras, más recientemente, en las áreas de telecomunicaciones, ferrocarriles y puertos, con la desaparición de la Asociación Salvadoreña de Trabajadores de Telecomunicaciones (ASTTEL), el Sindicato de la Industria Ferroviaria El Salvador (SIFES) y el Sindicato de la Industria Portuaria de El Salvador (SIPES), la supresión de la Asociación Sindical de Trabajadores del IRA (ASTIRA), el Sindicato de Empresa Trabajadores del IVU (SETIVU) y la Asociación de Empleados del Ministerio de Justicia (AEMJ).

en los cuales los privilegios, y las permanencias atribuidas son inexistentes.

Lo que sucede es, que históricamente se ha demostrado la debilidad y el estado proclive de los intereses de los Empleados Públicos a falta de mecanismos de solución de los conflictos laborales, las organizaciones de trabajadores públicos recurren a acciones de hecho, que tienen consecuencias económicas millonarias, falta entonces institucionalizar esos mecanismos para la resolución de los conflictos laborales”.¹³⁰

Dentro de lo que el profesor Luis Alberto Monge¹³¹, llama componente o expresión del Derecho Sindical, nos ilustra que “Desde hace más de treinta años se ha dicho que la libertad sindical incorpora fundamentalmente, los tres derechos colectivos siguientes: 1) El derecho de asociación profesional o de sindicación; 2) El derecho a la negociación o contratación colectiva; y 3) El derecho de huelga.

Se dice que esta trilogía de derechos colectivos debe considerarse inseparables e indisolubles; los cuales gráficamente pueden representarse como un triángulo, en donde a la base de éste; es decir, en cada ángulo inferior, de izquierda a derecha, se deben colocar en su orden el derecho de sindicación y el derecho de huelga; ambos como medios o instrumentos para alcanzar un fin, que es la contratación colectiva, la cual se ubica en el ángulo superior del triángulo. Dicho en otra forma, el derecho de sindicación y el derecho de huelga no deben verse como un fin en sí mismos, sino como un medio para alcanzar el fin que es la contratación colectiva, en virtud de la cual los trabajadores puedan participar democráticamente en la fijación de condiciones de trabajo más favorables y beneficiosas, en relación con las condiciones de trabajo que la Constitución y las leyes ordinarias ya reconocen” Con esta referencia la problemática Constitucional se acrecienta, al entrar a la

¹³⁰ Obra Citada. Artículo: La Libertad Sindical en la Administración Pública. Por: *Luis Enrique Salazar*. pag.21-23.

¹³¹ Obra Citada: Comentarios Sobre la Libertad Sindical. DOCUMENTO INÉDITO. Pag. 4

discusión de que el Art. 221 Cn el cual reza: “*se prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos.*” Tal prohibición deviene desde la Constitución de 1950, refiriéndose a la estabilidad del Régimen Administrativo: “Teóricamente, como la huelga es el arma legal de lucha, y el Gobierno representa al pueblo, no es posible emplear esa arma contra el gobierno porque equivaldría a hacerlo contra el pueblo mismo. Hay razones filosóficas fundadas en la misión del Estado, y razones administrativas y hacendarias para negar a los empleados el derecho de huelga...”¹³². Por otro lado, la reforma sobre constitucionalizar el *principio personalista del Estado* es a partir de la Constitución de 1983, lo que como se advertía, está lejos del avance de derechos humanos fundamentales, donde por orden histórico supera este art. 221 Cn venidero desde la Constitución de 1953. Sobre las razones hacendarias se puede colegir que dentro del convenio 151¹³³ en la negociación colectiva, para reglamentar los contratos colectivo las condiciones de empleo, la OIT no exige a los Estados, sino que en su lugar se debe reglamentar los procedimientos para la Determinación de Condiciones de Empleo, respecto de la dificultad de extender las asignaciones presupuestarias, con ello se reafirma la tesis de el Profesor Monge, de que la inseparabilidad e indisolubilidad de los tres derechos colectivos (El derecho de asociación profesional o de sindicación; El derecho a la negociación o contratación colectiva; y El derecho de huelga) ha sido una mera aspiración de la doctrina de la OIT y la clase trabajadora, ya que el Derecho Interno tendrá la última palabra en este aspecto.

¹³² Obra Citada: Artículo. La libertad Sindical en la Administración Pública. Por: Luis Enrique Salazar. Pag. 27.

¹³³ Con la ratificación del convenio 87 OIT, El Salvador incorporó automáticamente éste convenio, ya que el 87 da vida al 151, respecto de no tener ninguna distinción en la sindicalización de los trabajadores. El convenio 151 hace referencia a Las Relaciones con la Administración Pública.

Respecto de la huelga: el estatus jurídico de servidor público es insuficiente para establecer una restricción. Sin embargo se recurre a las siguientes posiciones para no reconocerla:

☞ *El principio de continuidad del servicio público*: El que dice que por ningún motivo deben suspenderse su prestación, primero por razones tributarias, cada persona es acreedora de los mismos en virtud de una contraprestación¹³⁴, es ir en contra de una obligación misma sería influir en la indiferencia de evasiones, ahora más con una justificación de interrupciones de los mismos servicios que se pagan.

☞ *La esenciabilidad de muchos de los servicios públicos*: Hacen imprescindible su ininterrumpimiento.

No son del todo absolutas estas posiciones, puesto que “si la huelga en el sector público se permite, se requiere distinguir entre los servicios esenciales dados por la administración, respecto de ordenar la prestación mínima de tal servicio con la posibilidad de reconocer el derecho de huelga que como persona trabajadora se tiene. Cuando nos encontramos ante los servicios esenciales, la huelga es posible *restringirla o suprimirla*. Si esta se permite, debe siempre estar limitada a respetar los servicios mínimos, en los servicios esenciales. Quien determinará la esenciabilidad es la misma administración a través de una ley, acto administrativo o una resolución judicial...El Comité de Libertad Sindical de la OIT considera que el Derecho de Huelga es el medio más importante que disponen los trabajadores para defender sus intereses. En caso de supresión del

¹³⁴ Código Tributario: “Artículo 11.- Tributos son las obligaciones que establece el Estado, en ejercicio de su poder imperio cuya prestación en dinero se exige con el propósito de obtener recursos para el cumplimiento de sus fines.” En el mismo sentido respecto a las clases de tributos, la definición de impuesto: Artículo 13.- Impuesto es el tributo exigido sin contraprestación, cuyo hecho generador está constituido por negocios, actos o hechos de naturaleza jurídica o económica que ponen de manifiesto la capacidad contributiva del sujeto pasivo.

derecho de huelga, la legislación debe conceder mecanismos de solución del conflicto que sean imparciales, rápidos e inmediatos...cuya decisión sea respetada por el Estado”¹³⁵ y en ese sentido no los contempla nuestra legislación.

Se puede colegir que: “En la Constitución no existe precepto alguno que reconozca ni niegue expresamente el derecho de los empleados públicos a constituir libremente sindicatos. Tampoco existe alusión expresa alguna a la hipótesis de su participación en determinación de las condiciones de empleo. La única referencia a derechos de carácter colectivo existente lo es en términos de prohibición y se refiere al ejercicio de la Huelga”¹³⁶ Art. 221 que no responde a una realidad constitucionalista y de derechos humanos.

5.3 LA SC Y LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

En el momento en que los convenio 87, 98, 151 de la OIT, estaban en vigencia, se difundió el fallo dictado por la Sala de lo Constitucional (SC) de la Corte Suprema de Justicia, en fecha 16 de octubre de 2007, en relación a los Procesos de inconstitucionalidad números 63-2007 y 69-2007, admitidos bajo resolución el día 24 de julio de 2007, en su respectivas pretensiones los ciudadanos Rafael Arturo Muñoz Canizales, Estudiante, y por José Gustavo Adolfo Torres Rivera, empleado, requieren la declaratoria de inconstitucionalidad por vicio de forma y contenido de los artículos 2 y 3 del convenio N° 87, así como de los artículos 1.1 y 2.1 del convenio 98 ambos de la OIT.

¹³⁵ Obra Citada. Obra Citada. Artículo: La Libertad Sindical en la Administración Pública. Por: *Luis Enrique Salazar*. pag.21-23.

¹³⁶ Tebelia, Huertas: Libertad Sindical, Tratados internacionales y Constitución. Artículo Tomado de la Revista Estudios Centroamericanos (eca) 537-538. Pag. 666.

En dicha sentencia, la SC resolvió la declaratoria de inconstitucionalidad, de modo general y obligatorio, del enunciado “*sin ninguna distinción*” contenida en el artículo 2 del convenio 87 de la OIT, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación. El Criterio expresado por la SC para determinar dicha inconstitucionalidad es la contravención que a su juicio existe entre dicha expresión del art. 2 del Convenio 87 y el art. 47 inc. 1° de la Cn, estableciendo que “en tanto que esa fórmula del convenio extiende el derecho a la libertad sindical de los empleados públicos, quienes no están comprendidos en la determinación constitucional de los titulares de ese derecho”. Respecto a las otras pretensiones de los demandantes sobre los convenios 87 y 98, ambos de la OIT, la SC resolvió el sobreseimiento, estableciendo que “ el resto del contenido de las disposiciones impugnadas admite una interpretación conforme a la constitución, en el sentido que a la regulación a la que se refieren, así como cualquier otra incorporada al ordenamiento jurídico vigente para regular el ejercicio del derecho a la libertad sindical, es aplicable únicamente a los sujetos identificados expresamente en el art. 47 inc. 1° Cn”.¹³⁷

Los argumentos que la SC¹³⁸ expone en la acotada inconstitucionalidad son los siguientes:

➡A diferencia de los trabajadores privados, en el sector público, la relación laboral que se establece entre el servidor y el Estado está unilateralmente determinada por este último...el nexo que liga a los servidores públicos con el Estado es de derecho público administrativo. ...Lo anterior significa que el acto jurídico que estipula en abstracto la

¹³⁷ Obra citada. Informe del Señor Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos. Pag. 3-4.

¹³⁸ Este acápite estará estructurado según las fundamentaciones que conforme a este trabajo incumben en la sentencia de inconstitucionalidad en análisis, no obsta ello a quitarle la naturaleza del argumento que por razones de resumen se atienden.

organización administrativa, y que incluye - claro está - el número y distribución de plazas, es una ley; (...) la situación jurídica general de cada servidor público -en atención al principio de conveniencia pública, derivación de la preeminencia del interés público sobre el interés privado, art. 246 inc. 2º de la Constitución, se diseña por el legislador en atención al interés público, no para casos individuales o particulares" (sentencia de inconstitucionalidad 17-95, del 14-XII-1995)...

☛... “el trabajador que ingresa al servicio de la Administración Pública se coloca en una situación jurídica objetiva, definida legalmente y, por ello... quien entra al servicio de la Administración, acepta el régimen que configura la relación estatutaria del empleado público.”

... “es aceptable concebir al servicio público como una función social del Estado...el cual se hace extensivo a todo el estamento funcional, sin distinción de rangos ni jerarquías; por tanto, se supone que no exista entre el servidor y la administración pública una oposición de intereses, ya que a ésta no se le puede concebir como un mero patrono -pues no persigue el lucro- ni a aquéllos como meros trabajadores...”

☛En consecuencia, la aplicación de las normas laborales al empleo público debe tener, en rigor, un carácter instrumental, supletorio, analógico y condicionado que exige, en todos los supuestos, un juicio previo de compatibilidad.

☛La Constitución, en sus artículos 218 al 222 establece el régimen administrativo, por medio del cual no sólo se establecen las condiciones de ingreso del servidor público a la administración, sino además, se reconoce en la norma constitucional que estas personas gozan de estabilidad laboral...los servicios públicos que presta son permanentes; no pueden, de manera alguna, dejar de cumplir sus funciones...los funcionarios del Estado no son más que delegados del pueblo, quien en definitiva es el beneficiario de todo cuando debe ejecutar el Estado por medio de aquellos delegados. Como sostuvo este Tribunal en la

Sentencia de inconstitucionalidad 8-97 Ac., de 23-III-2001, "El principio de legalidad –o mejor aun, de juridicidad–...el art. 8 Cn. en conexión con el art. 86 inc. 3° Cn., se establece que los órganos estatales y entes públicos, actuando por medio de los funcionarios públicos, deben hacer aquello que la ley les manda hacer, y deben abstenerse de hacer aquello que la ley no les autoriza hacer... "

☛La Constitución "no establece la atribución para que el titular de una institución estatal negocie colectivamente condiciones laborales distintas a las que el régimen del sector admite...las mejoras salariales...ya que éstas permanecen delimitadas presupuestariamente para cada año fiscal por la Asamblea Legislativa y se contienen en la Ley de Presupuesto y la Ley de Salarios correspondientes a ese período, por lo que todo cambio de asignación sobre salarios supone una reforma a la ley por parte de la Asamblea Legislativa, situación que queda fuera del marco de competencia de los demás entes públicos".

☛La prohibición constitucional establecida en el Art. 221 Cn., que se relaciona con la continuidad de la función administrativa y de servicios públicos,...se deriva la ilicitud e improcedencia de la huelga en materia de servicios públicos (...) La huelga es el hecho que subordina el funcionamiento de un servicio público,... El régimen del servicio público descansa sobre la supremacía del interés general. La huelga es, pues, por parte de los agentes del servicio público, un hecho ilícito...., y tal prohibición es extensiva a todo aquel que se encuentre vinculado por un contrato de trabajo con el Estado o con cualquier ente público" (sentencia de inconstitucionalidad 4-88, del 20-VI-1999)..

En consecuencia, la vigente Constitución reconoce un derecho general de asociación - artículo 7 Cn.; sin embargo, no reconoce un derecho de libertad sindical en sentido general - artículo 47 inciso 1° Cn.-, sino que lo hace de forma particular para los patronos y los trabajadores del sector privado y de las instituciones oficiales autónomas..."

En resumen, los anteriores argumentos son parte de la fundamentación de la sentencia que prohíbe el derecho de sindicalización de los empleados públicos, pero el punto de partida del presente trabajo ha sido, que si el mismo fallo adolece de unanimidad por los magistrados de la SC, poniéndolo en manifiesto con el voto disidente de la Dra. Victoria Marina Velásquez de Avilés, el que a juicio prudencial se apega a las nuevas tendencias doctrinarias del derecho constitucional y derechos humanos.

5.4 TENDENCIAS DEL DERECHO CONSTITUCIONAL VERSUS CRITERIO DE LA SC

5.4.1 DE LA INTERPRETACIÓN CONSTITUCIONAL.

Con el fallo de la CSJ, a través de la SC, quien eliminó la vigencia del art. 2 del Convenio 87 OIT, relativo a la libertad sindical “*sin ninguna distinción*”. Con lo que reafirma la exclusión de los empleados públicos a poder ejercer el derecho de libre sindicalización; en otras palabras el Derecho de Libre Sindicalización que contempla el art. 47 Inc1° Cn. a quedado reducido a los empleados privados y las instituciones oficiales autónomas, a causa de la inconstitucionalidad acotada, con carácter vinculante, general y con efectos erga omnes.

El art. 47 Cn. “*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...*”. Del que se puede colegir que, existe un verdadero conflicto que atenta en

anular un Derecho Humano Fundamental, por el sólo hecho de que la norma constitucional no lo predisponga, acudiendo para justificar este fundamento a la interpretación de el precepto, por adolecer de defectos claros, y es el caso en debe interpretarse tal norma porque literalmente no ofrece un sentido claro. En el sentido que la SC al decidir sobre la cuestión en análisis dijo *“esta interpretación ha sido conforme a la constitución”*, de acuerdo a este principio “ la anulación de una ley genera inseguridad jurídica, el legislador no tiene agilidad suficiente para cubrir inmediatamente el hueco que deja la norma anulada”¹³⁹. Acudiendo a las *reglas doctrinarias básicas de interpretación*, se dice que la finalidad suprema y última de la norma constitucional es la protección y la garantía de la libertad y la dignidad. Y en caso de aparente conflicto entre la libertad y el interés del gobierno, aquella debe privar sobre éste último, no se concibe que la acción estatal manifestada a través de los casos constitucionales pueda resultar incompatible con la libertad, como también resulta absurdo admitir que el interés del mandatario pueda hallarse en pugna con el interés del mandante, en tanto ejecute el mandato dentro de sus verdaderos límites¹⁴⁰. Los derechos fundamentales son los límites que el Estado tiene, y recurrir a la anulación de los primeros conlleva a un abuso en sus potestades.

La SC para poder emitir su fallo tomó en cuenta que:

*“se debe tener claro el fundamento de la exclusión de la norma, y debe existir en la constitución norma exactamente opuesta, cuando los fundamentos recurran a conservar la unidad del ordenamiento jurídico, y conservar la presunción de constitucionalidad de las leyes”*¹⁴¹. Por

¹³⁹ García Enterría, Eduardo. La Constitución como Norma y el Tribunal Constitucional. 2ª edición. Editorial Civitas. 2001. Pag.95 y sig.

¹⁴⁰ Bertrand Galindo y Otros. Manual de Derecho Constitucional. Tomo I. C.I.S, M.J. Pag.217- y sig.

¹⁴¹ Serrano Migallon, Fernando: La interpretación conforme a la Constitución. Un canon interpretativo clarooscuro. Artículo tomado del libro: Homenaje a Ignacio Burgoa Orihuela. Editorial Porrúa, Facultad de Derecho UNAM, México 2007 Pág. 393-402..

consiguiente, la duda generada deviene de lo que el art. 47 Inc. 1° Cn. calla – no de lo que dice- es complementado por el artículo 221Cn. –*la norma exactamente opuesta*- que prohíbe la huelga a los empleados públicos, y la misma es una manifestación del Derecho de Libertad cuando no exista un acuerdo o avenencia entre intereses del Estado y sus trabajadores. Pero en las pretensiones que fueron formuladas, este art. 221 Cn. fue alegado en su momento, se sobreseyó por una formulación inadecuada, lo que impide tenerlo como respaldo para una interpretación. Sino fue el art. 221 Cn el problema, la SC no puede suplir de oficio tal contradicción, se cita en esa línea de ideas el voto disidente de la Dra. Magistrado Victoria Marina Velásquez de Avilés [Considerando III de su voto, en relación a la sentencia a los Considerandos III (4) y IV (5) y 131ord. 9° y 227 Cn. Considerando IV (4)].

La SC no ha diferenciado lo que es una *norma*, y el *Derecho* que ella puede contemplar, confundiendo un conflicto lingüístico con un conflicto de Derechos, el Derecho del Trabajador de la Administración, y los derechos de la sociedad. “Entre ellos prevalecerá el más fuerte, pero los derechos fundamentales no son gallos de pelea”¹⁴² se deben orientar a su armonización. La búsqueda de esa armonía va encaminada a mantener el orden público y el interés social. El *orden público* como límite a la autonomía de la voluntad, que posibilita distinguir entre lo prohibido y lo permitido, por encima de cualquier interés particular por parte del Estado, que se conceptualiza como: “la institución que se vale del ordenamiento jurídico para defender y garantizar mediante la limitación de la autonomía de la voluntad la vigencia inexcusable de los intereses generales de la sociedad, y cuyos efectos son: la imperatividad de la norma y la irrenunciabilidad de los derechos o la nulidad de los actos infractores”¹⁴³.

¹⁴² Serna Pedro, y Otro. La Interpretación Constitucional de los Derechos Fundamentales una alternativa a los conflictos de Derechos. Edit. La Ley. Buenos Aires. 2000; Pag. 23, 37.

¹⁴³ De La Fuente, Horacio. El Orden Público. Edit. Astrea. Buenos Aires. 2003.

Respecto de esta formulación, De La Fuente, sigue exponiendo sobre la irrenunciabilidad de los derechos, que la sola imperatividad no garantiza su irrenunciabilidad, pero en el Derecho Laboral venga o no de una norma imperativa será irrenunciable por la situación de dependencia y necesidad en la que se encuentra el trabajador. Por lo tanto, la norma que regula la irrenunciabilidad de los derechos laborales es de carácter constitucional art. 52 Cn. *“Los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables, la enumeración de los derechos y beneficios a que éste capítulo se refiere, no excluye a otros que se deriven de principios de justicia social”* in dubio pro operario. Por lo anterior, se puede colegir que no hay conflicto de intereses particulares ante generales - con relación al derecho de huelga de los empleados públicos- cuando no se puede concluir que interés particular sea el de los trabajadores, quienes son la parte más gruesa de la población.

Frente al ejercicio de la potestad del Estado en mantener el Orden Público, la SC no se ha percatado que uno de los efectos jurídicos del mismo es esa irrenunciabilidad, y hablar de concebir el fallo en razón de ese orden público e interés general, tampoco ha visualizado la armonización de los derechos: el posibilitar el derecho de asociación profesional. Que se rige por un contenido esencial y otro total: “así, determinar el contenido esencial es, según opinión de Serna y Toller, mirar hacia los límites internos de un derecho en litigio, hacia su naturaleza, hacia el bien que protegen, hacia su finalidad y ejercicio funcional; atender a sus respectivos contornos y a sus esferas de funcionamiento. Mientras que el contenido total –nos siguen ilustrando- es la determinación completa de un derecho, especificar quién es su titular; quien debe de respetarlo o dar efecto al derecho de aquel; cual es el contenido de la obligación, describiendo no solo los actos específico, sino también el tiempo y otras circunstancias y condiciones para su aplicación; cuáles son las condiciones en las que el titular pierde su derecho, incluyendo aquellas -si las hubiere- bajo las cuales puede renunciar a las

obligaciones relevantes, qué facultades o poderes ostenta el titular en caso incumplimiento del deber; y sobre todo, qué libertades disfruta el titular que demanda el derecho, incluyendo una especificación de sus fronteras, como es el caso de la determinación de sus deberes, especialmente el deber de no interferencia con las libertades de otros titulares de ese derecho o de otros derechos reconocidos”¹⁴⁴

Pende, por lo que antecede, de la SC interpretar la norma, y al tener a bien la libertad sindical en los empleados públicos, no absolutizar el derecho que concedería; de esa manera la Dra. De Avilés, nos dice: “en ningún momento sino se quiere crear derecho, en vez de interpretarlo podría argumentarse que la disposición en comentada prohíbe la libertad sindical a los trabajadores públicos...”Al revisar este argumento, y revisar los de los magistrados de la SC , acierta Enrique Alonso García ¹⁴⁵ de que literalista es aquel interprete que entiende que el texto cubre solo exclusivamente los presupuestos de hecho que caen bajo sus palabras, sin que deban tenerse en cuenta el contexto social, ni incluso lingüístico.

Respecto de este tipo de interpretación, la Dra. De Avilés continúa diciendo “de acuerdo con la lógica jurídica, el argumento a contrario solamente puede aplicarse cuando la norma tiene una estructura bicondicional (si o solo sí). Sería el caso que por ejemplo el art. 47 en su inc. 1º dispusiera: “solo los patronos y trabajadores privados tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus intereses”...o... “se reconoce a los patronos y trabajadores privados el derecho de asociarse libremente”. No obstante- sigue manifestando- el precepto en estudio tiene una estructura de un condicional simple: “si se es trabajador o patrono privado, entonces se tiene derecho a formar sindicatos...”para el caso, lo que procedería es una integración de el derecho, como recurso

¹⁴⁴ Obra Citada. Serna y Soller. Pág. 42. 57 citando a *Finnis. Natural law and natural right, Clarendon Press. Oxford. 1980 pag.218-219.*

¹⁴⁵ Alonso García, Enrique: *La Interpretación de la Constitución.* Centro de Estudios Constitucionales. Madrid 1984. pag. 89-100

a obtener una justa y coherente interpretación, sea con normas internas o externas al sistema; por tratarse de una laguna en sede constitucional, procede la auto integración, es decir que la solución debe buscarse en la misma ley fundamental.¹⁴⁶

5.5 DE LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

Para realizar una autointegración a fin de cubrir una laguna jurídico-constitucional, hay que acudir a los lineamientos rectores que orientan la aplicación del derecho. Citando a Cabanellas¹⁴⁷: “los principios generales del derecho se consideran como expresión del derecho natural, cual reglas universales de que la razón especulativa se sirve para encontrar soluciones justas y equitativas cual los preceptos del derecho; igualmente como derecho universal común, general por su naturaleza y subsidiario por su función, aplicado como supletorio a las lagunas del derecho”. En ese sentido sirven los principios como elemento subsidiarios frente a lagunas en sede constitucional, como es el caso:

5.5.1 PRINCIPIO PERSONALISTA DEL ESTADO:

La SC no ve como titulares del derecho de sindicalización a los empleados públicos en el art. 47, por la misma continuidad, permanencia y eficacia de la función administrativa y de la prestación de servicios que son básicos para el normal funcionamiento de una sociedad, por lo que dice que el Estado debe observarse como un medio ingeniosamente establecido por el pueblo y para el pueblo, y según se menciona en el voto disidente- ya en ocasiones citado- que por una parte, se dice que el régimen del servicio público no se enfoca en el trabajador y que el derecho laboral- que, tradicionalmente sí se centra en el trabajador- tiene

¹⁴⁶ Obra Citada: Voto disidente en la sentencia de inconstitucionalidad 63/2007 y 69/2007. Lit A romano I.

¹⁴⁷ Cabanellas Guillermo: Diccionario Enciclopédico de derecho usual. 28ª edición, revisada y actualizada por Luis Alcalá y Zamora; Editorial Eliasta Argentina 2003. Pag.417

en aquel un carácter supletorio; y por otra parte, el trabajador público es parte del pueblo, es un ciudadano que contribuye a la democracia, y para el goce de los derechos tiene que verse como persona humana. Se llega a pensar, que existe una verdadera contienda entre interés público y el particular, y no se puede apelar al interés público para anular un derecho fundamental. Lo que sucede es que se ha confundido el interés público con el interés Estatal, como aparato burocrático, con sus propios intereses particulares. Pero el interés público es el bienestar de la población, que incluye a los trabajadores públicos¹⁴⁸.

Se objeta en decir que el interés del trabajador sea un interés particular, máxime si de trabajadores se compone la masa poblacional, y es de advertir que el bien jurídico que se protege al final es la dignidad del ser humano frente a los malos tratos de el empleador, sea privado o público. Se alega respecto de la permanencia, y las decisiones unilaterales que como administración exige más que la aceptación de sus cánones; pero en la vida práctica, los servidores sufren de remociones, irrespeto, abusos, y la situación es siempre desequilibrada, y aunque existan regimenes como la Carrera Administrativa, asignación presupuestaria seria, no existen mecanismos que hagan resguardar imparcialidad a la hora de resolver una problemática. Las únicas justificaciones para limitar –no anular- el derecho de sindicalización es para aquellos casos de esencialidad de servicios públicos, y en casos de la Fuerza Armada y la PNC, mismas excepciones que son contempladas ya en los convenios de la OIT, ya ratificados.

Tal principio se justifica en el sentido que la SC ya ha sentado las bases sobre derechos humanos, y se propone una apertura normativa de estos, sean principios de análoga o mayor cobertura a la establecida en la parte

¹⁴⁸ Obra citada. Voto disidente, Considerando II.

dogmática de la Constitución... por tanto debe considerarse el status interno del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

5.5.2 PRINCIPIO FAVOR LIBERTATIS O IN DUBIO PRO LIBERTATE.

La SC ha dicho que entre dos interpretaciones posibles de un precepto, una que limite la libertad y otra que lo favorezca, debe darse preferencia a esta última. Este principio se ha querido limitar, ya que deviene de la libertad en general art. 8 Cn, contra el principio de legalidad de la administración, art. 86 Cn. en virtud de que los funcionarios del Estado son delegados del pueblo y no tienen otras atribuciones que la ley expresamente les faculte, pero, la libertad sindical, como parte de esa libertad general, es un derecho fundamental, y como tal su ejercicio no requiere de un reconocimiento expreso; en cambio, cualquier exclusión al mismo debe de justificarse. Como derecho fundamental entonces, a la libertad sindical no se le puede aplicar el principio de legalidad de la administración, pues este tiene sentido solo en lo que a sus potestades públicas.

5.5.3 PRINCIPIO DEL PRECEDENTE O STARE DECISIS

Hay que diferenciar el stare decisis del principio de precedente. Por lo que se refiere al principio del precedente, consiste en el uso generalizado de decisiones anteriores como guía a la hora de adoptar otras decisiones, el principio de stare decisis añade el que los jueces se encuentren vinculados (y no meramente orientados) por los principios derivados de ciertos precedentes. Y por autoprecedente es el originado por el mismo tribunal, el que lo obliga a someterse a sus propias decisiones, surgidas

de los procesos de inconstitucionalidad que ha conocido anteriormente.¹⁴⁹

La función del stare decisis en los tribunales constitucionales es una seguridad jurídica mínima al aplicar o invocar los precedentes anteriores, estableciéndose un criterio común en la continuidad jurídica sobre el análisis de un precepto constitucional. Esto permite que se convierta en un “guardián de la Constitución” o en caso corrija esos criterios. Su efecto monomético, es decir el derecho que crea a través de las variadas y diversas decisiones dotadas de eficacia erga omnes, interpretando la norma legal o supliendo lagunas en el ordenamiento mediante normas de creación judicial.

La flexibilidad en la SC es importante, pues evita la petrificación de criterios, adaptados a la realidad social de los tiempos en que han de ser aplicados, los cuales han sido puestos a prueba por la experiencia y encontrados inconsistentes con el sentimiento de justicia, bienestar social, o se tornen obsoletos¹⁵⁰.

Con lo anterior se puede comparar que con la sentencia de inconstitucionalidad en análisis, no se viene a crear derecho, no se viene a concretizar una seguridad jurídica, no se llena una laguna constitucional, lo contrario, se viene a poner en contra de los principios de justicia social, guardándose bajo el velo de administración pública la anulación de un derecho fundamental. Se interpreta la norma, sí, pero de manera dubitativa, porque según criterio de la Dra. De Avilés, las condiciones sociales en el país requieren una nueva interpretación, se ha petrificado pues, el criterio de la SC.

5.5.4 PRINCIPIO DE IGUALDAD

¹⁴⁹ Molina Méndez, José Carlos: El principio de stare decisis en la jurisprudencia del tribunal Constitucional. 1ª Edición, Madrid España: Centro de estudios Políticos y constitucionales, 2001. Pag.2 y 15

¹⁵⁰ Ibidem. Pag 81-82.

Igualdad en la aplicación de la ley, porque lo que se reclama es no considerar al servidor público como un trabajador, y como bien se dijo en el principio personalista, el servidor es también una persona humana, un ciudadano, y no hay norma expresa que lo excluya de un derecho fundamental.

5.6 DE LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROCESO DE INCONSTITUCIONALIDAD

El proceso de inconstitucionalidad se rige por principios a la hora de excluir una norma jurídica del ordenamiento jurídico; también se tiene una trasgresión a los mismos, entre los que se pueden mencionar:

5.6.1 PRINCIPIO DE EVIDENCIA:

Debió ser necesario para declarar la inconstitucionalidad del art. 2 Convenio 87 OIT, a la frase “sin ninguna distinción”, establecer que en efecto quebrantara o violentara de una forma clara, manifiesta indudable, que la violación surja ajena de una duda razonable. Y la duda está desde que se le da una lectura liminar al inc. 1° art. 47 Cn. que no dice nada respecto de la libertad sindical de los empleados públicos.

5.6.2 PRINCIPIO DE ESTRICTO DERECHO:

La SC está circunscrita a resolver sobre lo pedido, sin suplir de oficio aquello que no lo ha sido, y al análisis de los motivos, razones y fundamentos de la inconstitucionalidad. A colación, la grave incongruencia procesal de valorar un punto sobreseído dentro de las pretensiones del peticionario: art. 221 Cn, que es utilizado como fundamento de la admisión de la inconstitucionalidad posteriormente.

5.7 SOBRE LA ESENCIABILIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS EN LAS NUEVAS TENDENCIAS¹⁵¹

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

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

En Suecia y Alemania, es regulado por convenios colectivos o en directrices de los sindicatos.

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

¹⁵¹ Dávalos, José: La Huelga en los Servicios Esenciales. Artículo tomado del libro: Homenaje a Ignacio Burgoa Orihuela. Editorial Porrúa, Facultad de Derecho UNAM, México 2007. Pág. 141-152.

La prohibición lisa y llanamente de la huelga es criticable, por no decir inadmisibles, porque implica excluir a una categoría de trabajadores, la regla general debería ser el reconocimiento del derecho a la huelga; es preferible su reconocimiento restringido, sea a través de un régimen especial de solución de conflictos, excepciones por vía legal, reglamentaria, convencional o unilateral, Exigencia de un preaviso o del mantenimiento de los servicios mínimos, con un régimen de turnos, con la prohibición de ejercer la huelga en determinados períodos, promoción de formulas de negociación, conciliación, mediación o arbitraje, a veces obligatorio. Este árbitro puede ser una persona de alto prestigio, el tribunal de trabajo, etc.

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

5.8 CUESTIONES DE DERECHO INTERNACIONAL

5.8.1 CONSTITUCIÓN Y DERECHOS HUMANOS – DERECHO INTERNO Y DERECHO INTERNACIONAL

El principio personalista del Estado, consagrado en la Constitución de 1983 art. 1., es el que le da paso a la complementariedad y compatibilidad de los derechos Humanos, en virtud de que el ser humano es el origen y en el que debe centrarse el Estado con su actividad, dejando de lado la

teoría de la jerarquización –forma de incorporación de los tratados internacionales, cuyo carácter es de ley, con preferencia sobre leyes secundarias art.144 Cn. No es lo mismo un tratado internacional simple, que un tratado de Derecho Internacional de los Derechos Humanos, pues estos son una parte extensiva de la parte dogmática de la Constitución, que se fundamentan en la dignidad humana.¹⁵² Y sería absurdo impugnar bajo el parámetro de inconstitucionalidad cuando las normas objeto de ella sean de la misma naturaleza valorativa, cuál sería el objeto y cuál el parámetro de control. Proponer una apertura normativa de los derechos humanos no rayana con la supremacía, puesto que auxilia al derecho interno a implementar normas más favorables a la dignidad humana, y no a la reducción de potestades soberanas al ente Estatal.

La Libertad sindical se considera universal derecho humano fundamental, y lo configuran así los siguientes instrumentos:¹⁵³

a) La Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948: art. 23.4 “toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”

b) La Declaración Americana de los Derechos Civiles y Políticos: art. 22.1 “toda persona tiene derecho de asociarse con otras personas para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden”

c) El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos art. 22.1 “toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el

¹⁵² La Dra. Victoria Marina Velásquez de Aviléz, propone en ese sentido un bloque de constitucionalidad entre los derechos humanos y la parte dogmática de la Constitución por coincidencia entre sus fines y valores, como lo ha hecho Argentina, en 1994 producto de una reforma.

¹⁵³ Informe de la PDDHH, pag 15-18.

derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”

d) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 8.1 “el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección...”

e) La Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto San José, art 16 “todas las personas tienen derecho a asociarse libremente y con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales o deportivos o de cualquier índole...2. El ejercicio de tal derecho solo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional o del orden público o para proteger la salud moral públicas o los derechos o libertades de los demás...no impide la imposición de restricciones legales, aún la privación del ejercicio del derecho de asociación a miembros de las fuerzas armadas y de la policía

f) Protocolo Adicional a la Convención Americana en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, o Protocolo de San Salvador, art. 8 “” el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y a afiliarse al de su elección.

Con el basto antecedente normativo internacional los órganos de control de constitucionalidad no deben remitirse exclusivamente al derecho interno, sino ampliar su referente normativo contenido en el derecho internacional de los derechos humanos por la interpretación coherente y sistemática de la Constituciones Derechos Humanos, tanto la doctrina como la jurisprudencia producidas permiten orientar la interpretación normativa conexas con la ética universal de los valores y los principios que la fundamentan; e incluso las tendencias van a interpretarla conforme a los parámetros internacionales, e ineludible que lo sea según el comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales de la ONU, en correlación con las obligaciones asumidas por el Estado.

La Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados (23 de mayo 1969), art. 26 y 27. partiendo de esa obligación, a fin de cumplir de buena fe, establece que no es posible la invocación del derecho interno como excusa para inobservar el contenido del mismo, incluso sean de índole constitucional.

De acuerdo a la Declaración de Filadelfia o Constitución de la OIT: “En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier miembro, menoscabará cualquier ley, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación”. En el mismo sentido Bidart Campos sostiene: “la idea de la buena fe internacional se rompe, otro principio de la Convención de Viena, es un principio de *ius cogens* dentro del derecho internacional. Los tratados se celebran para ser cumplidos, igual que los contratos; y si internamente no los cumplimos porque los ponemos al mismo nivel –o por encima- respecto de una ley, el principio de buena fe en la concertación de los compromisos internacionales queda quebrado, los tratados no sirven para nada, y ese no puede ser el sentido de los tratados internacionales- mucho menos, muchísimo menos de los tratados de los derechos humanos- lo vengo diciendo hace mucho- guardan plena afinidad ideológica, filosófica, jurídica con la parte dogmática de nuestra constitución: comparten la misma filosofía del humanismo personalista”¹⁵⁴

En virtud del art. 19, 5), d) de la Constitución de la OIT, el Estado que ratifica un convenio se compromete a adoptar “las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio”. Entraña la necesidad de velar por su aplicación en la práctica y darle efecto por vía

¹⁵⁴ Bidart Campos, German J.: constitución y Derechos Humanos; su reciprocidad simétrica. Edit. Ediar, Argentina, 1991 Pag.80-81.

legislativa de acuerdo a la práctica nacional. Pues los convenios adquieren fuerza de ley para lo que es necesario: eliminar cualquier contradicción, sea emanado por las autoridades competentes y que consten de su incorporación al derecho interno.

En el momento en que al ratificar el Estado una convención de Derechos Humanos, se compromete a tomar las medidas adecuadas para mantener y establecer acorde con ellas, y a proporcionar un sistema de apelación al alcance de los ciudadanos. En cuanto se trata de DDHH el compromiso internacional está directamente referido a la protección de estos, puesto que la esencia de derechos humanos es el respeto al ser humano y la igualdad de los ciudadanos ante la ley en los diversos Estados. Además esa obligatoriedad, requiere más contundencia, en virtud de la incorporación de manera explícita de los convenios a la legislación nacional, cuando con ello solo tendrá dos objetos: reforzarla o modificarla si hubiera contradicción.¹⁵⁵

5.8.2 DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO:

Desde 1919 (al final de la 1ª Guerra Mundial) las naciones signatarias del Tratado de Versalles crearon la Organización Internacional del Trabajo (OIT); es la única organización de carácter tripartito, conformada por empleadores, trabajadores y gobiernos...dentro de los instrumentos emanados –que tienen carácter de Tratados Internacionales- al ser ratificados generan obligaciones jurídicas. El Salvador, cuyo sistema es monista, luego de la ratificación, este se incorpora automáticamente al orden interno; las únicas que no admiten esa ratificación son las

¹⁵⁵ Aplicación de las Normas Internacionales de los Derechos Humanos./ONUSAL-PDH. Por Diego García Sayán; por Carlos Mauricio Molina Fonseca. 1ª Edición.-San SALVADOR, El Salvador. 1994. Pag45-48.

recomendaciones, que constituyen directrices no vinculantes...tales convenios se adoptan en el seno de una Conferencia(hasta la fecha son 186, derechos humanos empleos etc.), no admiten reservas y los Estados se comprometen a someterlos a las autoridades competentes de su país, y funcionan como norma mínima; y si el Estado se retira eso no impide que no pueda cumplir con los principios de la Constitución de la OIT. Los tratados entran en vigencia a partir de un año después de ratificados. .. Es la Corte Internacional de Justicia, a quien le corresponde interpretar los convenios y recomendaciones; y la Comisión de Expertos, el Comité de Libertad Sindical ejercen labores de supervisión de su aplicación...y su denuncia se resume en: especificar el artículo, y el argumento por el cual decide dar por terminadas sus obligaciones, y surte efectos un año después de haber sido registrado por el Director General de la OIT”¹⁵⁶.

¹⁵⁶ Licda. Mima Anonieta Perla(Mafistrada de la Sala de lo Civil): Normas Internacionales del Trabajo. Revista “Quehacer Judicial” Derecho Laboral, Especial. Abril 2008 N 64. Pag 3-6.

CAPITULO SEIS

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

1. Tanto a nivel internacional y nacional el Derecho de Asociación Profesional ha sido un esfuerzo de los trabajadores para lograr su reconocimiento, y específicamente en El Salvador tratándose de los Trabajadores del Sector Publico el esfuerzo ha sido casi nulo, en el sentido de que no hay una disposición expresa en la Constitución que les reconozca tal derecho.

2. El Derecho de Asociación Profesional, no solo se circunscribe a la Sindicalización, pues en su conjunto forma parte del Derecho Colectivo del Trabajo y éste a la vez del Derecho Laboral, por lo que no debe verse aislado de todo ese conjunto de normas, doctrinas, instituciones, principios y derechos.

En el que el Derecho Colectivo agrupa no solo a las Asociaciones Profesionales (Sindicatos, Federaciones y Confederaciones), sino también a los Contratos y conflictos Colectivos, cuyos mecanismos de solución de conflictos específicamente la huelga, forman un trifinio armónico que no deben ni pueden estar separados.

En ese sentido los trabajadores del Sector Público cuando hacen uso de su derecho de Asociación Profesional a través de las Asociaciones sin fines de lucro, les queda un margen de maniobra muy escueto, ya que no pueden hacer uso de la huelga y mucho menos contratar colectivamente.

3. En El Salvador, los Derechos sindicales de los Empleados de la Administración Pública se ven reducidos a la actuación de hecho, o mediante Asociaciones sin fines de lucro, no así la actuación a través de los sindicatos, teniendo un margen de maniobra estrecho; la personalidad de los sindicatos en los que la autonomía negocial de las partes, posibilita concluir en una negociación colectiva concretizada por una contratación del mismo rango.

A *contrario sensu*, los acuerdos a los que se llega con las asociaciones sin fines de lucro no son vinculantes, porque no tienen el carácter de contratos; son una mera obligación moral que la administración tiene para con la Asociación. Es indispensable la participación del Ministerio de Trabajo, como ente ejecutivo de defensa de los derechos de los trabajadores, en procura de los trabajadores de la administración pública.

4. El Artículo 1 de la Constitución, en el que el ser humano es el origen y el fin de la actividad del Estado, ha venido a consagrar desde 1983 un panorama de derechos humanos y de complementariedad con la parte dogmática de la constitución, como una alternativa de expansión. Y no hay argumento valedero cuando los dos ordenamientos –el de Derecho Internacional de Derechos Humanos y la parte dogmática de la Constitución- tienen los mismos objetos: la protección del ser humano y su dignidad. La voluntad del legislador es la voluntad del Estado, y la de este último debe girar en su origen y en su fin.

Con este principio llamado *principio personalista de la actividad del Estado*, quedan de más, toda justificación que deniegue un derecho fundamental a un ser humano; incluso argumentos amparados en la continuidad de los servicios públicos y su esenciabilidad. Ni los argumentos amparados bajo el *principio de supremacía de la constitución*, ya que la inconstitucionalidad ya analizada era parte de un Derecho

Internacional de Derechos Humanos y no violentaba la constitución en su naturaleza ni en la teleología del ente Estatal.

5. Respecto del artículo 47 de la Constitución, se puede colegir que no es éste el precepto, ni otro, el que reconoce o el que niegue el derecho *expresamente* a los empleados públicos a constituir libremente sindicatos. Que la fundamentación de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, para denegarlo ofrece dudas y destruye la unicidad del criterio de interpretación de la misma; por la posición encontrada de la Magistrada Dra. Victoria Marina Velásquez de Avilés -y que a nuestro ver es la más apegada a derecho- con los restantes magistrados de la Sala.

6. La propuesta de ratificar el convenio 87 Organización Internacional del Trabajo constituye un juego político económico, que responde a intereses que crean una laguna institucional, al momento de echar a andar la organización de la administración del país. En el sentido que la ratificación deviene en ganar trecho de los beneficios arancelarios del Sistema General de Preferencias SGP-Plus; y se le expulsa del ordenamiento al analizar que la naturaleza del convenio es la sindicalización *sin ninguna distinción*.

7. La inconstitucionalidad del Art. 2 específicamente de la palabra "*sin ninguna distinción*" del convenio 87 de la OIT, ha desnaturalizado la aplicación del mismo convenio y de sus conexos como el 98,151, 154, 135 de la OIT, pues no se declaró inconstitucional todo el convenio, pero es un absurdo pensar la aplicación de todos los convenios si el elemento pilar y motor para los trabajadores del Sector Público era precisamente la Sindicalización sin ninguna distinción.

8. El Salvador ha ratificado una diversidad de convenios y tratados internacionales que reconocen el Derecho Humano a la Sindicalización de todas las personas sin distinción alguna, por lo que tales tratados y convenios constituyen leyes de la Republica según el art. 144 Cn. Por tal razón debieran ser aplicados a los Trabajadores del Sector Publico y no argumentar su inaplicabilidad basados en criterios de índole político e ideológico, mas que constitucionalistas y garantistas.

9. El Salvador ha quedado –una vez mas- como un país jurídicamente irresponsable, que no respeta los pactos que de buena fe realizan los Estados, y que a pesar de formar parte de la Organización Internacional del Trabajo, no dio cumplimiento a una obligación efectiva cuando se suscribió, mucho menos ahora que recién ha expulsado del ordenamiento jurídico el artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. Habiendo una duda razonable, debió prever antes de su ratificación, que contradecía el art. 221 Cn. antes de asumir un compromiso internacional de ratificación y obligatoriedad.

Vale preguntarse: ¿Qué sentido tiene para El Salvador, formar parte de organismos internacionales si los pactos que acuerda no los cumple? Ninguno, los tratados se ratifican para cumplirlos, cuando el contenido de los derechos humanos contienen la misma filosofía personalista de la Constitución.

10. La Hipótesis General planteada en la investigación, fue comprobada, en el sentido de que la falta de reconocimiento expreso del Derecho de Asociación Profesional genera graves violaciones a Derechos Humanos Fundamentales de los Trabajadores del Sector Público, reconocimiento que debiera en un primer plano estar contemplado en la Constitución y

desarrollado en la legislación secundaria, todo para no dar lugar a ambigüedades u oscurantismos del texto legal.

Tales violaciones se ven expresadas en el sentir de los Trabajadores del Sector Público, en las manifestaciones y otras acciones de hecho que realizan para luchar por sus derechos o en la labor gremial que vienen desarrollando a través de las Asociaciones Profesionales que conforman.

6.2 RECOMENDACIONES

1.- Se propone que la Asamblea Legislativa del período entrante, ratifique el pliego de reformas a los artículos 47, 48 y 221 de la Constitución, a efecto de dejar sin valor la inconstitucionalidad 63/2007 y 69/2007, en el que se especifique el contenido del derecho tanto esencial y total, no dando margen de interpretación, es decir que dichas disposiciones constitucionales reconozcan de forma expresa, categórica y terminante el derecho de sindicalización de los empleados públicos.

2.- La Corte Suprema de Justicia, debe tomar en cuenta la propuesta de la Señora Magistrada Doctora Victoria Marina Velásquez de Avilés, en integrar la parte dogmática de la Constitución y los Derechos Internacionales de los Derechos Humanos, por el hecho de compartir la misma filosofía personalista de la actividad del Estado.

3.- Que la Corte adopte criterios de acuerdo a los derechos fundamentales y la filosofía imperante de derechos humanos, a fin de estar de la mano con la progresividad y fortalecimiento del Estado de Derecho.

4.- El Derecho Laboral debe ser prioritario entre las políticas públicas de El Salvador, para lograr un desarrollo económico y social del mismo. En razón de que las normas de derecho laboral son supletorias, instrumental, analógicas y condicionadas que exige una previa compatibilidad; y ésta compatibilidad se encuentra en la función del ser humano que ostenta también la calidad de servidor público, calidad que no le impide verlo como Persona Humana, en el que gira la actividad del ente a quien representa.

5.- Que los trabajadores del Sector Público sigan con el esfuerzo para lograr la institucionalización de su Derecho de Asociación Profesional tanto a nivel constitucional y legal; a través de la denuncia, propuestas de reformas, concertación y dialogo con los diferentes sectores.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

BERTRAND GALINDO, FRANCISCO Y OTROS. Manual de Derecho Constitucional. Tomo I y II. Centro de Investigación y Capacitación, Proyecto de Reforma Judicial. San Salvador, 1992.

BLANCO VADO, MARIO ALBERTO. La libertad sindical en Centroamérica: regulación y vigencia efectiva. San Salvador, junio de 1997

BUEN, NESTOR DE. Derecho del Trabajo, Tomo II, séptima edición, Editorial Porrúa, México, 1987.

CHARIS GOMEZ, ROBERTO. Fundamentos del Derecho Sindical. Editorial Porrúa, México 2003.

DAVALOS, JOSE. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1991.

DE LA CUEVA, MARIO. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, México 1991.

ERSTLING, JAY A. El Derecho de Sindicación, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1987.

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

IGLESIAS MEJIA, SALVADOR. Guía para la Elaboración de Trabajos de Investigación Monográfico o Tesis. San Salvador, El Salvador. Imprenta Universitaria, 3ª Edición Corregida y Aumentada.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Principios, Normas y Procedimientos de la OIT, en materia de Libertad Sindical, Oficina Internacional del trabajo, Ginebra.

ORTEGA PAIZ, LUIS. Los derechos sindicales de los funcionarios y empleados públicos. Editorial Tecnos, Madrid, 1983.

PAEZ, JUAN L. "El derecho de las Asociaciones, Doctrina, Legislación y Jurisprudencia, Editorial Guillermo Kraft. Ltda., Sociedad Unión de Impresos Generales, Reconquista 319, Buenos Aires, 1940.

RODRIGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER. "Trabajo, función pública y Constitución", en la obra colectiva, Seminario sobre relaciones colectivas en la función pública. Editorial Instituto Andaluz de Administración Pública. Sevilla, 1989.

RUIZ VEGA, MARIA LUZ. Libertad de asociación, libertad sindical y el efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva en América Latina. OIT, Génova, abril de 2004.

SERNA, PEDRO Y TOLLER, FERNANDO. La Interpretación Constitucional de los Derechos Fundamentales, una alternativa a los conflictos de derechos. Editorial La Ley, Buenos Aires, 2000.

UNIDAD TECNICA EJECUTORA. Las Constituciones de la República de El Salvador 1824-1962. Primera Parte. Tomo II-A. La Edición, 1993.

VILLASMIL PRIETO, HUMBERTO. La libertad sindical: historia y fundamentos. Documento de la OIT, marzo de 2002.

DICCIONARIOS

ALVAREZ SACRISTAN, ISIDORO. Diccionario Jurídico Laboral. Editorial Civitas, Madrid, 1987.

BAYOD Y SERRAT, RAMON. Diccionario Laboral. Editorial Reus, Madrid, 1968.

CABANELLAS, GUILLERMO. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta, Buenos Aires 1983.

OSSORIO, MANUEL. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta, 26º edición actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas. 1988.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española, vigésima primera edición, Espasa Calpe, Madrid, 1992.

RUBINSTEIN, SANTIAGO J. Diccionario del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Desalma, Buenos Aires, 1983.

LEYES

CODIGO DE TRABAJO. Decreto 15 publicado en el Diario Oficial Nº 142. Tomo Nº 236 del 31 de julio de 1972.

CONSTITUCION DE EL SALVADOR. Decreto 38 publicado en el Diario Oficial N° 234. Tomo N° 281 del 16 de diciembre de 1983.

LEY DE ASOCIACIONES Y FUNDACIONES SIN FINES DE LUCRO. Decreto 894 publicado en el Diario Oficial N° 238. Tomo N° 333 del 17 de diciembre de 1996.

LEY DEL SERVICIO CIVIL Decreto 507 publicado en el Diario Oficial N° 239. Tomo N° 193 del 27 de diciembre de 1961.

TRATADOS INTERNACIONALES

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Instrumentos Internacionales sobre Derechos Civiles y Políticos. Primera Edición. ONUSAL-PDH, 1994. Lea Editores.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Instrumentos Internacionales sobre Derechos Civiles y Políticos. Primera Edición. ONUSAL-PDH, 1994. Lea Editores.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Instrumentos Internacionales sobre Derechos Civiles y Políticos. Primera Edición. ONUSAL-PDH, 1994. Lea Editores.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Instrumentos Internacionales sobre Derechos Civiles y Políticos. Primera Edición. ONUSAL-PDH, 1994. Lea Editores.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Instrumentos Internacionales sobre Derechos Civiles y Políticos. Primera Edición. ONUSAL-PDH, 1994. Lea Editores.

Protocolo Adicional a la Convención Americana en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como Protocolo de San Salvador. Instrumentos Internacionales sobre Derechos Civiles y Políticos. Primera Edición. ONUSAL-PDH, 1994. Lea Editores.

Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados. Instrumentos Internacionales sobre Derechos Civiles y Políticos. Primera Edición. ONUSAL-PDH, 1994. Lea Editores.

Convenios 87, 98, 135 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo.

REVISTAS Y OTROS

ESTUDIOS CENTROAMERICANOS (ECA) 537-538. Libertad Sindical, Tratados Internacionales y Constitución. Artículo de Tebelia Huertas. San Salvador, 1993.

El Salvador Proceso Informativo Semanal. UCA Editores. "Libertades Sindicales y Constitucionalidad". Año 13, número 563, mayo 19, 1993. Páginas 2 y 3.

El Salvador Proceso Informativo Semanal. UCA Editores. “Desacuerdo sobre Libertades Sindicales”. Año 13, número 561, mayo 5, 1993. Páginas 11, 12 y 13.

El Salvador Proceso Informativo Semanal. UCA Editores. “El no patronal a las libertades sindicales”. Año 13, número 564, mayo 26, 1993. Páginas 4, 5 y 6.

El Salvador Proceso Informativo Semanal. UCA Editores. “Magros resultados para los Trabajadores Estatales”. Año 14, número 581, septiembre 29, 1993. Páginas 7 y 8.

El Salvador Proceso Informativo Semanal. UCA Editores. “El sindicalismo actual, 1993 (1)”. Año 14, número 580, septiembre 22, 1993. Páginas 12 y 13.

Informe del Señor Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, Licenciado Oscar Humberto Luna, sobre la Sentencia de Inconstitucionalidad pronunciada por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en relación al artículo 2 del Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación. San Salvador, 18 de diciembre de 2007.