

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS 2013
PLAN DE ESTUDIOS 2007**



TEMA:

“LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO CENTRAL Y DE LOS MUNICIPIOS DE EL SALVADOR A PARTIR DE LA REFORMA DEL ARTÍCULO 47 DE LA CONSTITUCIÓN Y LA RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS 87, 98 Y 151 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO”.

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIADO (A) EN CIENCIAS JURÍDICAS**

PRESENTADO POR:

**ALDANA JUÁREZ, ELSY BEATRIZ
CASTRO RAMÍREZ, CLAUDIA VERÓNICA
MONGE ROMERO, CRISTINA GUADALUPE**

**LICENCIADA JUANA ISABEL RIVAS VARGAS
DIRECTOR DE SEMINARIO**

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, 26 DE JUNIO 2014.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

INGENIERO MARIO ROBERTO NIETO LOVO

RECTOR

MAESTRA ANA MARÍA GLOWER DE ALVARADO

VICERRECTORA ACADÉMICA

MAESTRO ÓSCAR NOÉ NAVARRETE

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

DOCTORA ANA LETICIA DE AMAYA

SECRETARÍA GENERAL

LICENCIADO FRANCISCO CRUZ LETONA

FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DOCTOR JULIO ALFREDO OLIVO GRANADINO

DECANO

LICENCIADO DONALDO SOSA PREZA

VICEDECANO

LICENCIADO ÓSCAR ANTONIO RIVERA MORALES

SECRETARIO

DOCTORA EVELYN BEATRIZ FARFAN MATA

DIRECTORA ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS

LICENCIADA JUANA ISABEL RIVAS VARGAS

DOCENTE DIRECTOR

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....I

CAPITULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....1

1.1. Ubicación del Fenómeno en su Contexto Socio-Histórico

1.2. Antecedentes de la investigación.....4

1.3. Identificación de la situación problemática.....11

1.5.1. Delimitación Temporal.....15

1.5.2. Delimitación Espacial

1.5.3. Unidades de Observación

1.6.1. Objetivo General.....16

1.6.2. Objetivos Específicos

1.7 Justificación.....17

1.8. Sistema de Hipótesis18

1.8.1. Hipótesis General

1.8.2. Hipótesis Específicas

1.8.3. Operacionalización de Hipótesis19

1.9 Métodos y técnicas a utilizar.....21

1.9.1. Nivel y Tipo de Investigación

1.9.2. Métodos, técnicas e instrumentos.....22

1.9.3. Procedimientos de Ejecución.....23

1.9.4. Recursos a Utilizar

1.9.5. Recursos Humanos

1.9.6. Recursos Materiales.....24

CAPITULO II

ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO

DE SINDICALIZACIÓN

2.1. Evolución del Derecho de Sindicalización a

Nivel Internacional.....25

2.1.1. Las Internacionales Obreras.....	27
2.1.2. La Asociación Internacional de Trabajadores (AIT)	
2.1.3. La Segunda Internacional Obrera (1889-1916).....	28
2.1.4. La Tercera Internacional (1917-1943).....	29
2.2. Antecedentes Históricos de La Libertad Sindical en América	
2.2.1. Primeros Sindicatos de Empleados Públicos en América Latina.....	34
2.2.2. El Sindicalismo del Sector Público en Argentina.....	36
2.2.3. Historia de los Sindicatos de la Administración Pública en México.....	41
2.2.4. Organización de los Primeros Sindicatos de Trabajadores Públicos.....	44
2.3. Origen y Evolución de los Sindicatos en El Salvador.....	46
2.3.1. Etapas del Movimiento Sindical en El Salvador.....	52
2.3.1.1. Etapa de Tolerancia.....	54
2.3.1.2. Etapa de Reconocimiento	
2.4. Origen del Movimiento Sindical en la Administración Pública.....	59
2.5. Contexto Jurídico, Político y Económico.....	66
2.5.1. Reconocimiento constitucional de los sindicatos.....	70

CAPITULO II

DESARROLLO TEORICO

CONCEPTUAL Y NORMATIVO DE LA LIBERTAD

SINDICAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS Y

MUNICIPALES.....73

3.1. Generalidades de Los Sindicatos

2.2.3. Concepto y Definición de Sindicato

2.2.4. Objeto de los sindicatos.....75

3.2. Principios del Sindicalismo.....	76
3.2.1. El Principio de Libertad	
3.2.2. El Principio de Democracia Sindical.....	77
3.2.3. El Principio de Independencia.....	78
3.2.4. El Principio de Autonomía Sindical.....	79
3.3. Características de los Sindicatos.....	80
3.3.1. Espontaneidad.....	81
3.3.2. Movimiento Típicamente Clasista	
3.3.3. Se Concretiza y Diversifica en Atención a Los Oficios.....	82
3.3.4. Pluralidad y Matización Ideológica	
3.3.5. Fenómeno Industrial.....	83
3.3.6. Minoría del Factor Activo de los Movimientos Obreros	
3.3.7. Burocratización de sus Estructuras.....	84
3.3.8. Factor Económico en la Colectividad Productiva de los Países	
3.4. Clasificación de Los Sindicatos según la Doctrina y Código de Trabajo.....	85
3.4.1. Clases de Sindicatos permitidos en El Salvador	
3.4.3. De acuerdo a la Actividad Desarrollada por sus Miembros.....	87
3.4.4. Dependiendo de las Diversas Modalidades de Asociación	
3.4.5. Gremiales o Profesionales, de Empresa, Oficios varios y Mixtos.....	88
3.5. Naturaleza Jurídica de Los Sindicatos	
3.6. Finalidades de Los Sindicatos.....	89
3.7. Derecho de Asociación Profesional.....	91
3.7.1. Definición del Derecho de Asociación Profesional	
3.8. Reconocimiento Constitucional del Derecho de Sindicalización.....	92
3.9. Autonomía del Derecho de Sindicación.....	93
3.10. Naturaleza Jurídica del Derecho de Asociación Profesional.....	95
3.11. Formación de Sindicatos para Funcionarios y Empleados Públicos....	97

3.11.1. Requisitos de Formación de los Sindicatos	
3.11.2. Requisitos de Fondo.....	99
3.11.2.1. Requisitos en cuanto a las personas.....	100
3.11.2.2. Número de Personas que la Ley Establece	
3.11.2.3. Edad necesaria para ser miembro de un sindicato	
3.11.2.4. Nacionalidad para formar un Sindicato en el Sector Público	
3.11.3. Requisitos Formales.....	101
3.11.3.1. Personalidad Jurídica.....	102
3.11.3.2. Estatutos de los Sindicatos.....	104
3.11.3.3. Constitución de un Sindicato.....	107
3.11.3.4. Asambleas Generales de los Sindicatos.....	110
3.11.3.5. De la Junta Directiva.....	112
3.11.3.6. Prohibiciones de los Sindicatos.....	114
3.12. Generalidades de La Libertad Sindical.....	116
3.12.1. Definición de Libertad Sindical	
3.12.2. Características de la Libertad Sindical.....	118
3.12.3. Alcance y contenido del Derecho de Libertad Sindical.....	119
3.11.4. Dimensiones en que se Ejerce la Libertad Sindical.....	120
3.12.4.1. El plano Individual.....	121
3.12.4.2. El plano Colectivo.....	122
3.12.5. Relación entre libertad sindical y libertad de asociación.....	123
3.13. Generalidades sobre los Servidores Públicos.....	124
3.13.1. Conceptos y definiciones de Servidor Público	
3.13.1.1. Servidor Público.....	125
3.13.1.2. Funcionario Público	
3.13.1.3. Empleado Público.....	126
3.13.2. Clasificación de los Empleados y Funcionarios Públicos.....	127
3.13.3. Diferencias y Similitudes entre Empleados y Funcionarios.....	128
3.13.3.1. Funcionario Público	

3.13.3.2. Empleado Público	
3.13.3.3 Similitudes.....	129
3.14. Legislación Internacional Referida Al Derecho De Sindicalización	
3.14.1. Instrumentos jurídicos internacionales de la ONU	
3.14.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos	
3.14.2 Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	131
3.14.3. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....	132
3.14.4. Convención Americana Sobre Derechos Humanos.....	134
3.14.5 Protocolo Adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “protocolo de San Salvador.....	135
3.14.2. Principios de la Libertad Sindical en la Constitución de la OIT.....	136
3.14.3. Los mecanismos de promoción y control de la libertad sindical.....	137
3.14.4. Instrumentos Jurídicos Internacionales de la OIT.....	139
3.14.5 Protocolo Adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “protocolo de San Salvador.....	135
3.14.4.1. Convenio N° 87 Relativo a la Libertad Sindical.....	137
3.14.4.2. Convenio N° 98 Relativo a la Aplicación de los Principios.....	140
3.14.4.3. Convenio N° 151 Sobre la Protección de Sindicación.....	141

CAPITULO IV

ANALISIS DOCTRINARIO

JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO CONSTITUCIONAL

DE SINDICALIZACIÓN EN EL SALVADOR.....143

4.1. Los Motivos de Inconstitucionalidad Alegados.....144

CAPITULO V

LA LIBERTAD SINDICAL DE

LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DESDE EL PUNTO

DE VISTA DEL DERECHO COMPARADO	147
5.1. Ejercicio de La Libertad Sindical de Los Empleados Públicos	
5.2. El Derecho de Sindicación de Empleados Públicos En Chile.....	152
5.3. Ejercicio del Derecho de Sindicación de Los Empleados Públicos.....	154
5.4. Análisis de Las Legislaciones Españolas, Chilena y Mexicana.....	155
5.5. Cuadro Comparativo del Ejercicio de La Libertad Sindical.....	161
CONCLUSIONES.....	162
RECOMENDACIONES.....	164
BIBLIOGRAFIA.....	165
ANEXOS.....	175

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación titulado “La Libertad Sindical de los Servidores Públicos del Gobierno Central y de los Municipios de El Salvador a partir de la reforma del artículo 47 de la Constitución y la Ratificación de los Convenios 87, 98 Y 151 de la Organización Internacional Del Trabajo”. Se ha realizado como requisito previo a obtener el Título Académico de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de La Facultad de jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador y esperando que este trabajo de investigación se convierta en un aporte para las nuevas generaciones de estudiantes que tengan interés en la protección de los derechos laborales.

Tiene como objetivo principal conocer el desarrollo del derecho de asociación profesional en el ámbito internacional, la influencia que este tuvo en nuestro país, ya que como se sabe, este derecho ha estado prohibido a lo largo de la historia y para lograr un reconocimiento en nuestro ordenamiento jurídico, se tuvieron que realizar constantes luchas por parte de los trabajadores.

En la actualidad gozan de este derecho empleados privados, empleados de las instituciones oficiales autónomas y los empleados municipales y públicos, estos últimos podemos establecer que aún tienen varias limitantes para que dicha facultad se cumplan de manera completa, es por ello que la presente investigación la hemos dividido en cinco capítulos que se describen de la siguiente manera:

Capitulo uno: Planteamiento del problema y metodología de la investigación, donde se identifica el enunciado del problema, la delimitación del problema, justificación, los objetivos, las hipótesis y la metodología utilizada.

Capitulo dos: Antecedentes y evolución histórica del derecho de sindicalización, dentro del cual se establecen los antecedentes históricos de Europa, Latinoamérica, de nuestro país, y finalmente el reconocimiento a nivel constitucional del derecho de sindicalización en nuestro ordenamiento jurídico.

Capítulo tres: Desarrollo teórico conceptual y normativo de la libertad sindical de los empleados públicos y municipales, se presentan en un primer apartado las cuestiones terminológicas y diferentes acepciones que se tienen sobre el concepto de libertad sindical, dando a conocer la definición de Libertad Sindical tomando en cuenta diversas definiciones dadas por diferente autores para presentar finalmente un definición completa de Libertad Sindical; asimismo, en el apartado siguiente se plantea el alcance y contenido del derecho de Libertad Sindical, se exponen además las Generalidades sobre el Derecho de Sindicalización; se cuenta con las generalidades sobre los empleados públicos en donde además se le conceptualiza a éste, de igual forma se presenta la clasificación de los Empleados y Funcionarios Públicos en El Salvador todo relacionado según la legislación pertinente, tomando en cuenta instrumentos jurídicos Nacionales e Internacionales.

Capitulo cuatro: Análisis doctrinario jurisprudencial del derecho constitucional de sindicalización en El Salvador, en este apartado se ha tomado como referencia la jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional, tratando de hacer un análisis objetivo en cuanto a dichas resoluciones.

Capitulo cinco: La libertad sindical de los empleados públicos desde el punto de vista del derecho comparado, logrando en este capítulo conocer y determinar las diferencias entre nuestra legislación y las legislaciones

españolas, mexicanas y chilenas referente al derecho de Asociación Profesional.

Contiene además, las conclusiones a las que se ha llegado en la presente investigación, las recomendaciones, así como la variada bibliografía utilizada en el desarrollo de la presente investigación, contando finalmente con los anexos del trabajo consistentes en el cuestionario de entrevista y la constancia de las mismas.

CAPITULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Ubicación del Fenómeno en su Contexto Socio-Histórico

A través de la historia, El Salvador ha sufrido continuos y diversos cambios, ya sean políticos, económicos y sociales. Los cuales han propiciado la creación de normas jurídicas que regulan y armonizan dichas transformaciones.

Dentro de estos cambios la sociedad ha tenido la necesidad de actuar en forma colectiva con la finalidad de defender sus intereses, dicha colectivización fue evolucionando hasta dar paso al nacimiento de las asociaciones profesionales. “Con el advenimiento de la Revolución Industrial, surge la clase asalariada, cuyo resultado fue una modificación completa en la concepción de las relaciones laborales, creándose la noción del derecho colectivo del trabajo; de esta forma, el fenómeno sindical se volvió inevitable, hasta el punto que las constituciones liberales comenzaron a reconocer el derecho de asociación profesional”¹. Históricamente, el ejercicio de la libertad sindical del país ha estado marcado por una serie de obstáculos y es en ese contexto de impedimentos que se ha ejercido y logrado desarrollar la libertad sindical en El Salvador. Según William Huevo, quien fue integrante de la Asociación de Empleados Públicos y Municipales de El Salvador (AGEPYM), algo que ha determinado los obstáculos de la libertad sindical son las

¹ **AGUILAR LOPEZ, Iris Esmeralda**, *Limites a la libertad sindical de los empleados públicos a partir de la vigencia de los Convenios números 87 y 98 de la OIT en El Salvador*, Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 2011, p. 1.

políticas del modelo neoliberal, estas se han encargado de establecer límites para el movimiento sindical, “ya que el mejor sindicato es el que no existe, porque los sindicatos son grupos de presión que hay que aniquilar para que el mercado pueda desarrollarse plenamente ese es uno de los principios básicos del mercado eliminar los grupos de presión que trabajan por reivindicar la calidad de vida ya que es la disputa de una riqueza que se genera en el país y esa riqueza que no se distribuye equitativamente el sindicato sirve para disputar esa riqueza en beneficio de una población, de trabajadores, de hijos de trabajadores y también en beneficio de un país”².

Si bien los sindicatos en este país en su desarrollo se han ido fortaleciendo como medios que han servido para garantizarle a los trabajadores las condiciones laborales que por ley les corresponden, en la actualidad es necesario hacer notar que el movimiento sindical ha perdido fuerza y credibilidad, ya que algunos dirigentes sindicales responden tanto a intereses económicos de grupos sociales como propios, por tal motivo no hay que perder de vista todos los puntos que llevan a obstaculizar de forma plena el derecho de asociación profesional.

En El Salvador el derecho de asociación profesional de los empleados públicos empezó a tomar relevancia, con la firma de los Acuerdos de Paz, ya que fue en ese momento que se crea un foro con el cual se pretendía someter a estudio los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, para poder ser ratificados, después de varios años por la presión de los diversos grupos de trabajadores de la sociedad, fue hasta agosto del 2006 que se ratifican dichos convenios. Situación que llevo a que se

²ASOCIACION DE EMPLEADOS PUBLICOS Y MUNICIPALES DE EL SALVADOR (AGEPYM), *La situación del sector sindical en El Salvador*, en <http://www.agepym.com/porta/2011/05/la-situacion-del-sector-sindical-en-el-salvador-2/>. Sitio visitado, 06 de julio de 2013.

realizaran reformas a la Ley del Servicio Civil para poder establecer que se formaran sindicatos en instituciones públicas y municipalidades.

Situación que no duró mucho tiempo ya que en octubre del mismo año en que se habían ratificados los convenios, la Sala de lo Constitucional había declarado inconstitucional una frase del artículo 2 del Convenio número 87. Escenario que llevo a realizar la reforma al artículo 47 de la Constitución de la República, lo que resolvió el impedimento constitucional. Es así como el año 2009 surge el primer sindicato de empleados públicos, el cual era del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En la actualidad el derecho de sindicación de los empleados públicos y municipales está regulado tanto en la Constitución de la República, tratados internacionales como en la Ley del Servicio Civil, esta última no responde a lo establecido en los Convenios Internacionales ratificados por nuestro país, ya que el derecho de asociación profesional está regulado con limitaciones para su desarrollo total.

A pesar de todos los obstáculos en el derecho de sindicalización, no se puede negar que este es un garante para que los trabajadores tengan las condiciones mínimas para poder realizar su trabajo, haciendo respetar todos los derechos fundamentales de la clase trabajadora, es decir, que los puntos que tienen a favor los sindicatos es que ayudan a mejorar las condiciones de los trabajadores en materia de sueldos, horarios, seguridad etc., permitiéndoles ser tratados de una mejor manera, contando con los derechos que por ley le corresponden a cada trabajador. Un ejemplo de estas ventajas puede ser que en una empresa se les este negando el derecho de vacaciones a los trabajadores por lo que el sindicato se convertiría en la

herramienta perfecta para exigir esos derechos que son un estímulo a su labor y que la misma normativa regula.

Desde un punto de vista crítico es necesario también mencionar las desventajas y problemas que pueden generar los sindicatos, entre los cuales se puede mencionar que un sindicato que no tenga sus ideales bien planteados puede ser objeto de corrupción lo cual permitiría que este responda a intereses, que lo único que harían es perjudicar a los trabajadores.

1.2. Antecedentes de La Investigación

El tema en estudio tiene sus orígenes históricos desde el surgimiento de la Revolución industrial, acontecimiento que dio nacimiento a la clase trabajadora, desde ese momento muchas fueron las investigaciones que surgieron como por ejemplo, *“La Situación de la Clase Obrera en Inglaterra”* escrita por Federico Engels; así como también *“El Manifiesto Comunista”* escrita por Marx y Engels, entre otros, asimismo la creación de la OIT en 1919, dio cobertura investigativa y motivo que diversos pensadores escribieran sobre el tema. Por lo que puede decirse que las investigaciones realizadas a nivel internacional y que aportan a la presente investigación son: El libro titulado *“Sindicatos y Asociaciones de Funcionarios Públicos”*, escrito por Parada Vásquez, José Ramón en el año de 1968, editado por editorial Tecnos en la ciudad de Madrid, España.

El libro mencionado plantea la teoría de que principios como el interés general, la disciplina, la jerarquía y la continuidad del servicio público, se han estimado incompatibles con las asociaciones profesionales de funcionarios, asimismo la naturaleza especial de la relación entre el funcionario y la

administración cerraron filas contra el naciente sindicalismo, así como también reconoce la idea de que el sindicalismo funcionarial, viene a marcar un suceso que sirve como punto de referencia en todo proceso de democratización, aportando elementos teóricos a posteriores investigaciones, además la idea de que el sindicalismo y la democracia van de la mano y estos son posibles en un Estado de Derecho.

El libro titulado “*La Libertad De Asociación Y La Libertad Sindical En La Practica: Lecciones Extraídas*”, 2008, Ginebra, Suiza.

En el libro en mención, la OIT sostiene que deben respetarse los derechos de sindicación y negociación de los funcionarios públicos. El gobierno como empleador a escala nacional, provincial o local, puede negociar en ocasiones con organizaciones de trabajadores que representen a uno a más servicios o empresas públicas y que estas negociaciones deben llevarse a cabo tomando en cuenta la naturaleza del servicio que presta el sector público.

De manera que en investigaciones futuras se tiene como parámetro el respeto al derecho de sindicación, siendo la OIT un organismo internacional, del cual El Salvador es miembro se ve obligado a respetar dicho derecho y a establecer un marco jurídico que lo respete convirtiéndose así en una de las razones de reforma del artículo 47 de la Constitución.

Asimismo el libro titulado “*Historia del Trabajo y del Movimiento Sindical*”, escrito por: Jiménez Lescas, Raúl, en el año de 2009, editado por ediciones Eedut, Michoacan, México.

En el referido libro se hace un análisis cronológico de la lucha sindical a través de los años y de los diversos acontecimientos de gran relevancia a

nivel mundial. Contribuyendo a la presente investigación, en el sentido de que permite tener una línea de tiempo, en cuanto a la evolución del fenómeno objeto de estudio.

El libro titulado *“La Libertad Sindical en El Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación”*, escrito por Villavicencio Ríos, Alfredo, Lima, Perú, 2010. Dicha obra plantea la importancia constitucional que tiene la libertad sindical desde su reconocimiento en las primeras constituciones, consagrándola como una libertad menos clásica y rica en tradición jurídica, que aquellas provenientes de la primera constitución. Aportando a la presente investigación los fundamentos de la importancia a nivel constitucional de la libertad sindical.

Así como también el libro titulado *“Justicia Laboral y Derechos Humanos en El Salvador”*, escrito por Programa para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR, en el año de 2010. En la obra en mención se desarrollan conceptos básicos, en cuanto al tema en cuestión, relacionándolos en el campo práctico con la legislación y jurisprudencia nacional, por lo que para esta investigación hace un aporte elemental ya que permite analizar el ejercicio de la libertad sindical de los servidores públicos en nuestro país.

El artículo escrito por Juan Rivero Lamas, titulado *“El Derecho a La Negociación Colectiva de Los Funcionarios Públicos”*, en revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales de la Universidad de Zaragoza, España en el año 2011. En el artículo en mención se plasma la idea que si bien es cierto la libertad sindical de los servidores públicos es reconocida, en el ámbito jurídico, el ejercicio de este derecho presenta ciertas particularidades, que la hacen diferente a la de un empleado del sector privado, aportando así esta idea a la presente investigación, para poder tener

un parámetro de qué manera los servidores públicos ejercen dicho derecho y cual son las limitantes a estos.

Además se examinó el artículo escrito por Alberto Monge, José Luís, “*Breve Comentario sobre la Libertad Sindical*”, en revista del Departamento Derecho Público de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador en Época I, No. 1, Año 2009. Junio, San Salvador, El Salvador. Artículo que tiene como objeto establecer el contexto político, económico y social en el momento que se llevo a cabo tanto la ratificación de los convenios 87, 98 y 151 de la OIT como la reforma del artículo 47 de la Constitución, este articulo ayudo a comprender la dinámica social de ese momento que sirven como punto de partida para observar el desarrollo que ha obtenido el marco legal antes mencionado.

Asimismo se consultaron las siguientes tesis de Grado:

La primera tesis consultada fue “*La Libertad Sindical de los Empleados del Sector Público en El Salvador*”, tesis presentada en noviembre de 2010, por Calderón Castro José Luis, Cardoza Menjívar Glenda Marisol y Colorado Servellón, Wilber Alberto ante la Junta Directiva de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador como requisito para optar al título de Licenciatura en Ciencias Jurídicas.

El trabajo tiene como objeto presentar un Estudio Socio-Jurídico, Referido a la libertad sindical para los Empleados del Sector Público en El Salvador, concebido como un Derecho Fundamental a partir de la reforma del artículo 47 de la Constitución de la República. Ello permitirá establecer si existe un ordenamiento jurídico eficaz, que garantice la seguridad jurídica para la libre sindicalización dentro de las instituciones del estado.

Los objetivos específicos de la investigación citada están orientados a identificar los puntos o elementos que dificultan, la creación de sindicatos dentro del sector público. Por lo que esta investigación contribuye en el sentido que establece razones del porque la libertad sindical del sector público no se desarrolla como tal en la esfera jurídica de los servidores públicos.

En esta misma labor de investigación y consulta se encontró el trabajo especial de grado titulado “*La Violación al Derecho de Libre Sindicalización de Los Trabajadores o Empleados Públicos Excluidos en la Normativa Constitucional a Partir de la Ratificación de los Convenios 87, 98 Y 151 de La OIT*”, tesis presentada en Septiembre de 2011, por Pacheco de Reyes, Mónica Alejandra y Quijada Villanueva, Cindy Esmeralda ante la Junta Directiva de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador como requisito para optar al título de Licenciatura en Ciencias Jurídicas.

Esta investigación plantea que El Salvador como todo Estado de Derecho contempla dentro de su normativa constitucional, legislación secundaria y convenios internacionales ratificados por el Estado mismo, el reconocimiento de la libertad sindical para todos los trabajadores incluyendo en estos a los empleados públicos, pero esta libertad aunque es manifestada de manera expresa no es de aplicación general porque los artículos 219 y 236 de la constitución dejan de lado a un gran sector de la población laboral de las instituciones públicas a las que no se les permite ejercer la libertad sindical. Contribuyendo este enfoque a investigaciones posteriores en el sentido de que el derecho de libertad sindical, conocido también como derecho de asociación profesional, derecho de sindicalización, o derecho de sindicación, a pesar de ser considerado actualmente a nivel universal como uno de los

derechos humanos fundamentales, en el país hay demasiados vacíos legales que no permiten el eficaz ejercicio de este, limitándose únicamente esta investigación analizar el artículo 47 de la Constitución.

De igual manera se analizó la Tesis de Grado titulada “*Límites a la Libertad Sindical de los Empleados Públicos a Partir de la Vigencia de los Convenios Números 87 Y 98 De La OIT En El Salvador*”, tesis presentada en Septiembre de 2011, por Aguilar López, Iris Esmeralda ante la Junta Directiva de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador como requisito para optar al título de Licenciatura en Ciencias Jurídicas.

El objeto de la investigación citada es identificar las principales limitantes actuales al derecho de Libertad Sindical en el Sector Público de El Salvador e identificar las causas que generan dichas limitantes existen aspectos de índole jurídico que limitan el derecho de libertad sindical, los cuales han sido plasmados en la normativa con las reformas sufridas por la Constitución y la Ley del Servicio Civil, en las cuales se han establecido categorías de servidores que son excluidos del ejercicio de este derecho, y el establecimiento de requisitos de difícil cumplimiento para aquellos que sí pueden ejercer dicho derecho, ayudando este estudio a establecer directrices a considerar para poder identificar las limitantes al ejercicio de la libertad sindical dentro del ordenamiento jurídico salvadoreño.

Asimismo se encontró la Tesis de Grado titulada “*Los Sindicatos en las Instituciones del Estado en la Ciudad de San Salvador*”, la cual fue presentada en junio del año 2012, por Alvarenga Meléndez, Elmer Amílcar y Pérez Medrano, Gloria Marcela ante la Junta Directiva de la Facultad de

Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador como requisito para optar al título de Licenciatura en Ciencias Jurídicas.

El objeto de esta investigación es conocer las innovaciones con la reforma del artículo 47 de la Constitución, referente a la formación de sindicatos por parte de las instituciones del Estado, ya que en la actualidad el protagonismo de los Sindicatos de los empleados públicos o del Estado juega un papel importante en la defensa de los derechos de los trabajadores salvadoreños, así como también en el análisis de las políticas gubernamentales que traen consigo problemas políticos, económicos y sociales a los empleados públicos, pero aún con todo esto no se les ha dado el espacio necesario para que se expandan y puedan de forma verdadera llevar a cabo sus propuestas, aportando a investigaciones posteriores la idea de que el ser humano es social por naturaleza, por lo que se une con otros para enfrentar los problemas.

Por tanto, al negar el derecho de sindicalización del empleado público, se negaba esa naturaleza inherente a todo individuo de velar junto con sus semejantes por intereses tanto personales como de la colectividad, teniendo así el posible contexto socio histórico que dieron paso a la reforma del artículo 47 de la Constitución.

Si bien es cierto las obras que anteriormente se mencionan presentan similitud con la presente investigación, en esta ocasión el fenómeno en estudio se abordara desde un enfoque diferente, más crítico – analítico, estudiando a profundidad los factores reales o de poder que obstaculizan el ejercicio de la libertad sindical de los servidores públicos y de esta forma poder aportar las posibles soluciones del mismo, no perdiendo de vista la objetividad para el análisis de la problemática.

1.3 Identificación de la situación problemática

A través la Organización Internacional del Trabajo se regulan aspectos fundamentales del derecho de sindicalización, siendo los Convenios Internacionales los instrumentos jurídicos que garantizan el cumplimiento de dicho derecho, es por ello que existen los diversos convenios en cuanto a la libertad sindical de los empleados públicos, entre los cuales se encuentran: 87, sobre el derecho de libertad sindical, 98, sobre la negociación colectiva, 135 sobre los representantes de los trabajadores y por último, el Convenio número 151, sobre la protección del derecho de sindicalización y condiciones de trabajo de los empleados públicos. Todos estos Convenios tienen como fin promover y garantizar derechos humanos fundamentales dentro de los derechos sociales.

La reforma a la Constitución de la República de El Salvador y la ratificación de los Convenios Internacionales, entre ellos los números. 87, 98 y 151 de la OIT, legalizan finalmente, derechos colectivos muy importantes como el de sindicación y de negociación colectiva, como una forma de expansión del derecho del trabajo al ámbito de la administración pública y garantizan que los servidores públicos, sin distinción, puedan formar sindicatos que permitan la protección colectiva de los derechos adquiridos, es decir que con la ratificación de los convenios se permite el derecho a la sindicalización y la celebración de los contratos colectivos de los empleados públicos, pero el ejercicio de este derecho tiene ciertas limitantes tales como restricciones al libre ejercicio del derecho de huelga e impedir la celebración de un contrato colectivo cuando vaya en un supuesto agravio para un presupuesto equilibrado de la institución, y de su estabilidad económica, política y social.

Estas limitantes son consecuencias de la afectación que pueden causar en los intereses económicos a diversos grupos sociales, ejemplo de ello es el proyecto de *Ley de la Función Pública*, según AGEPYM esta Ley responde a políticas economistas del sistema financiero mundial, es decir, que eliminaría las garantías laborales, generaría despidos obligatorios, violará los derechos laborales y sindicales, situaciones que entran en contradicción con lo que buscan los sindicatos, ya que los dirigentes sindicales buscan alcanzar los objetivos propuestos y de esta manera mejorar las condiciones de trabajo para los empleados, permitiendo de esta forma que sean más eficientes en la realización de sus actividades laborales.

En la actualidad en nuestro país hay diversos factores que impiden que el movimiento sindical de los servidores públicos se desarrolle de forma plena, como ya se menciono el impedimento de múltiples intereses económicos de la clase dominante de nuestro país, situación que ha llevado a otro elemento, que es la crisis sindical en la que actualmente se encuentra este movimiento dentro de este elemento es necesario referirnos a cuatro aspectos que son parte de dicha crisis: los objetivos de los sindicatos, la representatividad sindical, las estructuras sindicales y la acción sindical.

En lo que se refiere a los objetivos de los sindicatos, hay que insistir en la necesidad de mantener intacto el objetivo primordial, verdadera razón de ser del sindicalismo: la defensa de los intereses de los trabajadores, un objetivo que no puede ser vulnerado, ya que al darse dicha situación este pierde su esencia.

En lo referente la representatividad sindical y estructuras de estas, en su mayoría han perdido la objetividad como la visión por la cual fueron creadas, esto debido a que sus representantes, ya no tiene la convicción de defensa

de los intereses de los trabajadores que se solía tener en décadas pasadas, en cuanto a la lucha de las organizaciones sindicales, ya que el movimiento sindical debe ser autónomo no debe ponerse al servicio de un partido o de una institución partidaria, es decir, que debe tener sus propios principios, valores e ideología, sobre la base de la justicia social.

Aunado a todas las problemáticas antes planteadas, existe la que nos concierne mayor atención, el cual es el aspecto jurídico, ya que actualmente en nuestro ordenamiento jurídico, si bien está regulado el derecho de asociación profesional de los servidores públicos y municipales, este no es regulado de forma completa o plena, ejemplo de ello es la exclusión que hace a una amplia gama de funcionarios y servidores públicos, dejando a muy pocos la posibilidad de poder sindicalizarse, así mismo el hecho de que los funcionarios del Ministerio de Hacienda, determinen la validez de la celebración del contrato colectivo, niega la posibilidad de una verdadera negociación colectiva, de igual forma exige un número muy alto de miembros para su constitución, no se establece la posibilidad de la formación de federaciones y confederaciones, no hay una regulación del fuero sindical, entre otros. Todas las situaciones antes mencionadas, no son nada más que el reflejo de la poca importancia que se le da en nuestro ordenamiento jurídico, el querer garantizar derechos fundamentales sociales de los trabajadores, que permitan tanto a los servidores públicos como a los empleados municipales, tener de forma íntegra las condiciones para formar asociaciones profesionales, según AGEPYM³ estas asociaciones no son más que “un instrumento organizativo de los trabajadores, para garantizar buenas

³ **ASOCIACION DE EMPLEADOS PUBLICOS Y MUNICIPALES DE EL SALVADOR (AGEPYM)**, *La situación del sector Sindical en El Salvador*, en <http://www.agepym.com/porta/2011/05/la-situacion-del-sector-sindical-en-el-salvador-2/>. Sitio visitado, 07 de julio de 2013.

condiciones de vida, calidad de vida y una remuneración justa al trabajo realizado.

Por todas las razones expuestas podemos decir que el impedimento central para que los servidores públicos y empleados municipales gocen del derecho de sindicación y todo lo que este encierra, es que no contamos con un ordenamiento jurídico completo en materia sindical que garantice de forma total el derecho de asociación profesional de dichos sujetos y que a la vez haga respetar el mismo. Ejemplo de ello son todas las limitantes que la Ley Secundaria establece, y que la misma no está en concordancia con los Tratados Internacionales ratificados por nuestro país.

Así mismo podemos determinar que esos vacíos existentes en la normativa secundaria, específicamente en la Ley del Servicio Civil, solo demuestran que responde a los intereses de los diversos grupos políticos y económicos dominantes, que aun sabiendo la existencia de esos defectos de Ley no se han pronunciado sobre los mismos, ya que este pronunciamiento no beneficiaría a estos grupos de poder; es por ello que la lucha de la clase trabajadora es importante para hacer valer, estos derechos indispensables.

1.4 . Enunciado del problema

Una vez planteado el problema, este se enuncia de la siguiente manera:

¿En qué medida la Reforma del artículo 47 de la Constitución, la Ratificación de los Convenios 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo y el movimiento sindical del sector público han contribuido al desarrollo pleno y eficaz del derecho de asociación profesional de los servidores públicos del Gobierno Central y de los Municipios de El Salvador?

1.5 . Delimitación del tema de investigación

1.5.1. Delimitación temporal

Respecto al alcance temporal de la investigación, el estudio comprende entre los años 2006 – 2012, por las siguientes razones: Es a partir del año 2006, ya que este fue el año en que la Asamblea Legislativa ratificó los Convenios de la OIT referente a la Libertad Sindical, mismo año en el cual se llevan a cabo las reformas a la Constitución de los artículos 47 y 48 y la Ley de Servicio Civil y la posterior ratificación de dichas reformas por la Asamblea Legislativa en el año 2009.

1.5.2. Delimitación espacial

En cuanto a la delimitación espacial que está referida al ámbito geográfico dentro del cual se realizara la investigación, esta se desarrollara en la *Ciudad de San Salvador*, donde específicamente se pretende obtener la mayor información relativa al estado actual del derecho de Asociación Profesional de los empleados públicos, estableciendo los límites al ejercicio de sus derechos y las posibles causas, ya que en dicha circunscripción territorial en donde se encuentra la mayoría de instituciones públicas o estatales.

1.5.3. Unidades de observación

En esta investigación se hace uso de términos que son propios del Derecho Sindical, Laboral, Constitucional, Administrativo y de manera exclusiva

aplicable al derecho de asociación profesional de los empleados públicos del Gobierno central y de los Municipios del país.

Dichos términos son los siguientes: derecho de asociación profesional, derecho de sindicalización o derecho de sindicación, libertad sindical, derecho fundamental, sindicato, asociaciones profesionales, servidores públicos o empleados públicos, funcionarios públicos, contratos colectivos, negociación colectiva, administración pública, entre otros.

1.6 . Objetivos de la investigación

1.6.1. Objetivo general

Analizar críticamente la libertad sindical de los servidores públicos del Gobierno Central y de los municipios de El Salvador a partir de la reforma del artículo 47 de la Constitución de la República y la ratificación de los convenios 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo.

1.6.2. Objetivos específicos

- a) Identificar la evolución histórica de los sindicatos de los empleados públicos y municipales a nivel internacional y nacional y la influencia de estos en la actualidad.
- b) Establecer el desarrollo terminológico de la libertad sindical en su devenir histórico.
- c) Determinar la normativa vigente nacional e internacional que regula el derecho de asociación profesional de los servidores públicos y municipales.

d) Reflexionar si nuestro ordenamiento jurídico responde a las exigencias de los convenios internacionales en materia sindical.

1.7 . Justificación

La importancia de investigar el tema de la libertad sindical de los servidores públicos del gobierno central y de las municipalidades, se fundamenta en la necesidad de reconocer los derechos de los trabajadores de manera plena, siendo el derecho de asociación profesional un derecho fundamental, uno de los principales ejes de derechos de segunda generación que alcanzan consagración constitucional⁴. Lo relevante de estudiar el derecho de sindicalización, es que constituye un derecho humano, y por tanto, teniendo los derechos humanos como fuentes la dignidad humana en todas sus relaciones frente al Estado, el derecho de asociación profesional no puede ser menoscabado, por el mismo Estado siendo este el principal garante de la dignidad humana.

Según lo expuesto en el párrafo anterior es necesaria la investigación en estudio, ya que al ser el derecho de sindicalización de gran trascendencia, logrando esté rango constitucional, es por tal motivo inevitable conocer cuáles son las consecuencias para los trabajadores de no gozar de este en todas sus dimensiones, así mismo establecer cuáles son los factores que impiden que el derecho de asociación profesional de los empleados públicos y municipales pueda desarrollarse en teoría y la práctica. En la actualidad los servidores públicos gozan del derecho de asociación profesional como resultado de una lucha constante para que este les fuera reconocido, pero este tiene ciertas limitaciones que les impide gozar de manera integral el

⁴ **VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo**, *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. Programa Laboral de Desarrollo (PLADES). Lima, Perú, 2010. p. 21.

derecho de sindicalización. Es por ello que es necesario saber cuáles son los motivos que han provocado dicha situación, enfocándolos de manera objetiva desde los diversos puntos de vista, y así poder tratar este tema de forma más crítica y acoplada a la realidad. Por lo antes expresado es necesario hacer un análisis que permita a los lectores visualizar las diferentes causas de la problemática, aclarando que no se solventará la misma, pero sí se marcará el camino para que se tenga una perspectiva crítica más amplia de las causas que la generan.

1.8. Sistema de hipótesis

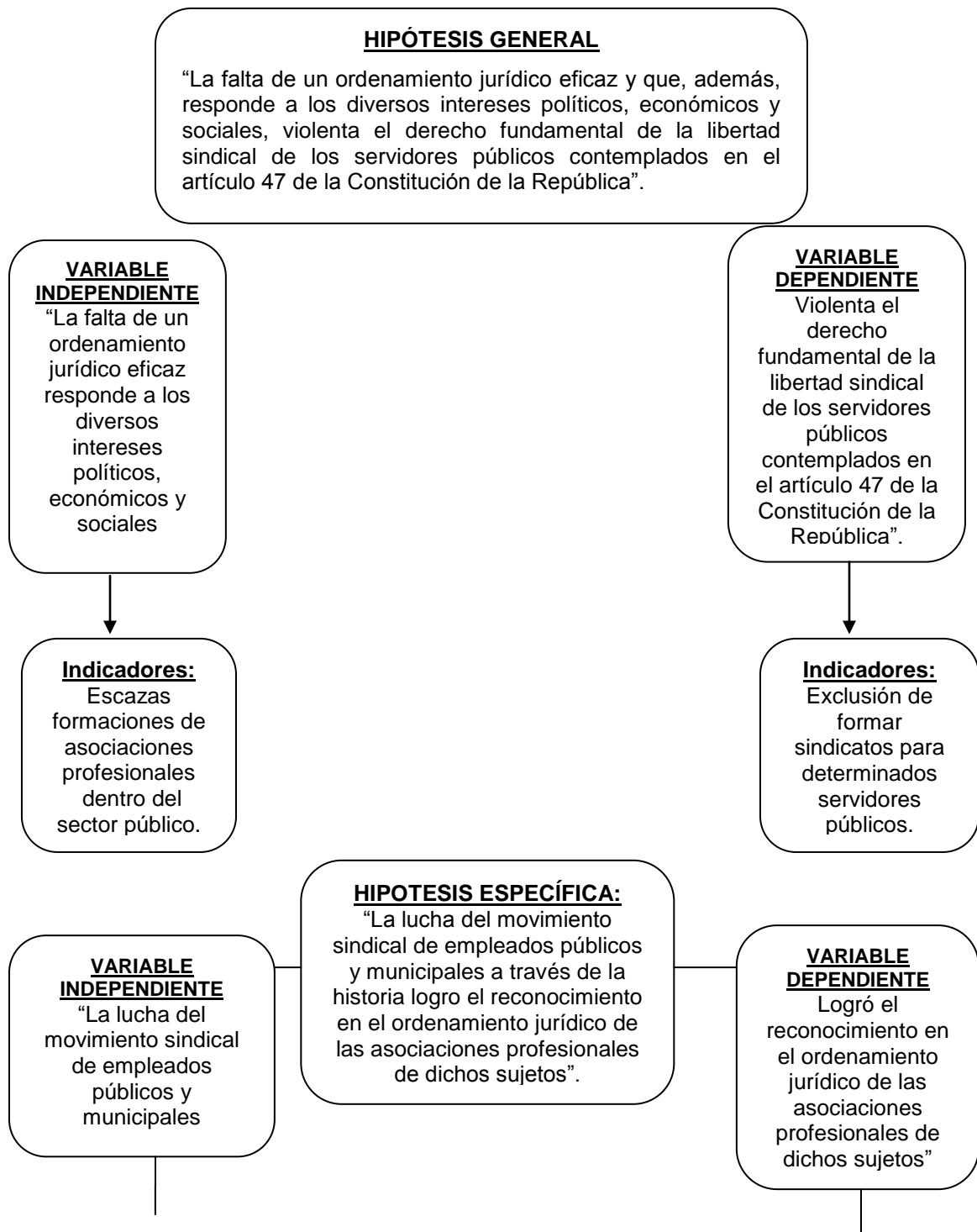
1.8.1. Hipótesis general

La falta de un ordenamiento jurídico eficaz y que, además, responde a los diversos intereses políticos, económicos y sociales, violenta el derecho fundamental de la libertad sindical de los servidores públicos contemplados en el artículo 47 de la Constitución de la República.

1.8.2. hipótesis específicas

- a) La lucha del movimiento sindical de empleados públicos y municipales a través de la historia logró el reconocimiento en el ordenamiento jurídico de las asociaciones profesionales de dichos sujetos.
- b) Los vacíos existentes en la normativa laboral, genera límites al derecho de Libertad Sindical de los empleados públicos y municipales.
- c) La normativa secundaria vigente en materia sindical no responde en su totalidad a los convenios internacionales de la materia.

1.8.3. Operacionalización de hipótesis



Indicadores:
Antecedentes de la historia del movimiento sindical.

Indicadores:
Beneficios alcanzados a favor de los servidores públicos, a través de la intervención de los sindicatos.

VARIABLE INDEPENDIENTE
“Los vacíos existentes en la normativa laboral

HIPOTESIS ESPECÍFICA:
“Los vacíos existentes en la normativa laboral, genera límites al derecho de Libertad Sindical de los empleados públicos y municipales”.

VARIABLE DEPENDIENTE
Genera límites al derecho de Libertad Sindical de los empleados públicos y municipales”.

Indicadores:
Obstaculización para el surgimiento de asociaciones profesionales.

Indicadores:
Hay una violación a los Derechos Fundamentales de los trabajadores.

VARIABLE INDEPENDIENTE
“La normativa secundaria vigente en materia sindical

HIPOTESIS ESPECÍFICA:
“La normativa secundaria vigente en materia sindical no responde en su totalidad a los convenios internacionales de la materia”

VARIABLE DEPENDIENTE
No responde en su totalidad a los convenios internacionales de la materia”

Indicadores:
Desigualdad en cuanto al ejercicio de la libertad sindical de los servidores públicos y municipales.

Indicadores:
La supremacía de intereses de carácter político y económico.

1.9. MÉTODOS Y TÉCNICAS A UTILIZAR

1.9.1. Nivel y Tipo De Investigación

La investigación que se realizará intenta cubrir tres niveles del conocimiento científico los cuales son: descriptivo, explicativo y predictivo.

- a. *El nivel descriptivo* se cubrirá al plantear los aspectos generales o externos del tema a investigar que para el caso serán los diferentes enfoques doctrinarios del derecho nacional e internacional respecto a la libertad sindical de los servidores públicos.
- b. *El nivel explicativo* se cubrirá al identificar las causas o factores que incurren en la problemática relativa a la libertad sindical de los servidores públicos y posteriormente al postular las hipótesis tratar de encontrar las posibles respuestas al problema, tratando de llegar a la esencia de la materia a investigar.
- c. *El nivel predictivo* se ampliará al marcar las recomendaciones o medidas para la solución de la problemática que se investigará. En consecuencia se obtendrán las conclusiones respectivas obtenidas del estudio realizado.

En cuanto al tipo de investigación se utilizara el siguiente:

- a. Bibliográfica o documental. A través del uso de fuentes secundarias como lo son libros, leyes, revistas judiciales, periódicos o cualquier otro documento, incluyendo aquellos obtenidos en internet, se tratara de establecer en qué medida la Reforma del artículo 47 de la Constitución y la Ratificación de los Convenios 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo han contribuido al ejercicio pleno y eficaz del derecho de sindicación de los servidores públicos del Gobierno Central y de los Municipios de El Salvador; asimismo, se determinaran cuáles son

las causas o factores que generan los límites del derecho de libertad sindical.

- b. Empírica o de Campo. Para la obtención de datos que ayuden a verificar el sistema de hipótesis se desarrolla un estudio in situ; es decir, se busca obtener la información de primera mano, proveniente de entrevistas realizadas a funcionarios públicos relacionados directamente con el fenómeno, dirigentes sindicales, asesores de la Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa e inclusive en las Oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el fin de que se vierta una opinión sobre el derecho de libertad sindical de los servidores públicos.

1.9.2. Métodos, técnicas e instrumentos

Para poder realizar la investigación y lograr los objetivos, se necesitará la aplicación de los siguientes métodos generales para la recopilación de información:

- a) Análisis
- b) Síntesis
- c) Inducción
- d) Deducción

Estos métodos de investigación anteriormente descritos son los que se utilizarán para la estructuración inicial del tema y el planteamiento inicial del problema, para poder determinar los diferentes elementos en los cuales incurre el problema trazado y sus factores e incidencias.

Así también se utilizarán los métodos específicos, tales como: el bibliográfico, la entrevista y la observación directa del problema, mediante los cuales se

permite obtener la información de manera actualizada y precisa respecto a la libertad sindical de los servidores públicos de El Salvador.

1.9.3. Procedimientos de ejecución

Una vez que se ha seleccionado el tema, se procede a realizar los objetivos, la justificación, el planteamiento del problema, las hipótesis y el proyecto capitular. Además, se ha realizado el ejercicio de la matriz de congruencia y la recopilación, procesamiento de la información hasta estructurar el presente anteproyecto que se refiere a la libertad sindical de los servidores públicos del gobierno central y de los municipios de El Salvador a partir de la reforma del artículo 47 de la Constitución y la ratificación de los convenios 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo.

1.9.4. Recursos a utilizar

Para el desarrollo de esta investigación se pretende utilizar los tres tipos de recursos que existen, con la finalidad de poder llevar a cabo una investigación completa y eficiente sobre la libertad sindical de los servidores públicos del gobierno central y los municipios de El Salvador y, además, poder ofrecer dicha investigación como un aporte significativo a esta problemática.

1.9.5. Recursos humanos:

Los recursos humanos que se ofrecen para llevar a cabo esta investigación; en primer lugar, son los aportados por los integrantes del grupo de

investigación, el Metodólogo y el Docente asesor del tema de la investigación, todo lo que implique la contribución y desarrollo de toda la temática, así como las respectivas asesorías. Se pretende tomar el recurso humano de las instituciones pertinentes para tomar su aporte con las entrevistas.

1.9.6. Recursos materiales

Tales recursos serán los aportados por material didáctico, por cuerpos normativos, libros, tesis y revistas referentes al tema, por investigaciones anteriores referidas a esta problemática, que sirvan de parámetro para poder innovar y abordar puntos que no han sido tratados o poder aportar más avances de los ya existentes. Los recursos materiales que se utilizarán para la realización de la investigación teórica y de campo serán los siguientes: Resmas de papel bond, tinta para Impresora láser, leyes relativas a la regulación del derecho de la libertad sindical de los servidores públicos, libros, revistas Judiciales, Impresiones blanco y negro/color, fotocopias blanco y negro/color, alquiler de Equipo de proyección visual, folders, fasteners, anillado, empastado, transporte.

CAPITULO II

ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN

2.1. Evolución del derecho de sindicalización a nivel internacional

El derecho de los trabajadores de formar sindicatos tiene su origen a partir de la Revolución Francesa. Dicho periodo es importante ya que fue en este que se Aprobó la “Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano”, este acontecimiento estuvo fundado en los principios de Libertad, Igualdad y Fraternidad.

Fue durante este periodo donde los trabajadores requerían reducción de jornadas de trabajo, mejoras salariales así como nuevas oportunidades laborales, ya que los trabajadores se encontraban sometidos a un régimen laboral en lugares insalubres y peligrosos, el empeoramiento progresivo de las condiciones de los trabajadores sujetos a jornadas agotadoras que no eran remuneradas de manera justa, la explotación de las mujeres y los niños quienes percibían un salario menor al de los hombres, y la falta de leyes que les dieran protección y seguridad laboral, fueron los motivos por los que surgieron movimientos sindicales y asociaciones profesionales, los cuales se desarrollaron en las siguientes tres etapas⁵:

I. Etapa de Prohibición. Esta etapa se desarrolló entre los años de 1776 y

⁵**FLORES, Reinaldo**, *Estudio Sobre La Situación De Las Organizaciones de Trabajadores En El Salvador*, Programa Internacional para la Administración Profesional del Sector Laboral, San Salvador, El Salvador, Diciembre 2010, p. 6.

1810, consistió en que durante la transformación industrial que surgió en Europa, fue en estos países que prohibieron el derecho de asociación de los trabajadores por medio de leyes en las cuales dicho derecho era considerado un delito. Ya que permitir el ejercicio de este derecho era considerado por los patrones una ventaja para los trabajadores, por lo que se prohibió terminantemente el derecho de asociación de los trabajadores.

II. Etapa de tolerancia. Durante esta etapa se logró que los sindicatos fueran admitidos de hecho, esto debido a la insistencia de los trabajadores de formar sindicatos, aun a pesar de que este era todavía considerado como delito. Posteriormente el “21 de marzo de 1884 surge la Ley de Waldeck la cual fue de absoluta importancia porque reconocía la Libertad de Asociación y la Libre Sindicalización sin previa autorización administrativa”⁶.

III. Etapa de reconocimiento. A finales del siglo XIX los sindicatos lograron que el Estado cambiara su criterio al respecto y dictara leyes que reconocían a los trabajadores de manera abierta el derecho a integrarse a los sindicatos, en 1824, Inglaterra otorgo a un movimiento sindical que operaba en la clandestinidad el reconocimiento del estado y con ello su legalidad.

Fue así como surgieron las *internacionales obreras*, estas eran convocatorias de organizaciones sindicales que pedían la solidaridad internacional y constituyen una organización que agrupa movimientos obreros de los

⁶PACHECO DE REYES, Mónica Alejandra y QUIJADA VILLANUEVA, Cindy Esmeralda, *La violación al derecho de libre sindicalización de los trabajadores o empleados públicos excluidos en la normativa constitucional a partir de la ratificación de los convenios 87, 98 y 151 de la OIT*, Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 2011, p. 1.

distintos países⁷.

2.1.1. Las Internacionales Obreras

Uno de los rasgos distintivos del socialismo de todo signo fue su carácter internacionalista. Tanto las doctrinas marxistas como otros pensadores sostenían que, al margen de la nacionalidad a la que perteneciesen, los trabajadores de todo el mundo sufrían los mismos problemas y era por tanto necesario, aunar esfuerzos, intereses y objetivos para derrotar a la burguesía.

El "Manifiesto comunista" lanzaba, al respecto, una consigna clara: "Proletarios de todos los países, uníos". Fruto de esa idea, surgieron organizaciones que intentaron servir de enlace entre grupos de trabajadores de diferentes países en pos de la consecución de la revolución universal. Fueron las llamadas *Internacionales Obreras*, constituyendo así una organización que agrupa movimientos obreros de los distintos países⁸.

2.1.2. La Asociación Internacional de Trabajadores (AIT) ó Primera Internacional Obrera (1864-1876)

Fundada en 1864, tuvo como sede la ciudad de Londres. El encargado de redactar sus estatutos fue Carlos Marx. En ella se puso de manifiesto que la liberación del proletariado sólo sería obra de los propios trabajadores y que la toma del poder era fundamental.

⁷FLORES,Reinaldo, *ob. cit.*, p. 6.

⁸PACHECO DE REYES, M. A. y QUIJADA VILLANUEVA, C. E. *op. cit.*, p. 2.

También se hicieron reivindicaciones de carácter social como la jornada de 8 horas.

El gran problema de la Internacional fue la polarización que sufrió a partir de 1868, con la incorporación de Bakunin y el enfrentamiento entre marxistas y anarquistas.

En síntesis con esta internacional se pactó la solidaridad entre los sindicalistas para buscar una unificación formal que les permitiera adquirir una gran fuerza. La visión de esta era “la emancipación económica del trabajador debe ser el objetivo de toda política, puesto que no es un problema local ni nacional, se trata de un problema social”⁹.

2.1.3. La Segunda Internacional Obrera (1889-1916)

Fue fundada en 1889. Su sede se estableció en Bruselas. Si la Primera Internacional había albergado en su seno una amplia gama de tendencias, la Segunda, una vez expulsados los anarquistas en 1893, adoptó una clara orientación socialista marxista. Entre sus aspectos importantes destacaron la búsqueda de una legislación que mejorara las condiciones de vida de los trabajadores (subsidios de desempleo, protección social, etc.) y, de forma especial, la instauración de la jornada de ocho horas, asimismo, esta Internacional instauró dos de los símbolos distintivos de la identidad cultural del movimiento obrero: la jornada del Primero de Mayo como fiesta reivindicativa (Día Internacional del Trabajo) y el himno conocido de la

⁹FORCADELL ÁLVAREZ, C. FORCADELL, C. Y CLAUDÍN, F., *Las internacionales obreras*, volumen 75 de cuadernos de historia 16, Madrid, España, 1985, p. 28, disponible en www.finea.files.wordpress.com/2010/02/las-internacionales-obreras.pdf, sitio consultado el día 25 de noviembre de 2013.

Internacional.

2.1.4. La Tercera Internacional (1917-1943)

La Tercera y última Internacional se fundó en 1919 con el nombre de KOMINTERN tras el triunfo de la Revolución Rusa. De carácter comunista y alejado, por tanto, de las tesis reformistas revisionistas su existencia estuvo siempre condicionada por los intereses de la URSS¹⁰.

2.2. Antecedentes históricos de la Libertad Sindical en América

En Estados Unidos el 1 de mayo de 1886 el Presidente Andrew Johnson promulgó la “*Ley Ingersoll*”, en la cual se establecía una jornada laboral de ocho horas.

Posteriormente diecinueve estados sancionaron leyes que permitían jornadas laborales de ocho horas pero con cláusulas que admitían hacer que los trabajadores laboraran entre catorce y dieciocho horas.

A pesar de esto la ley no entro en vigor, lo que provoco en todo el país que las condiciones laborales fueran de esclavitud situación que motivo la resistencia y lucha de la Federación de Organizaciones de Sindicatos y Trade Unions¹¹, a raíz de esto la federación resolvió imponer esa ley

¹⁰FORCADELL ÁLVAREZ, C. FORCADELL, C. Y CLAUDÍN, F., ob. cit., p. 21

¹¹MEJÍA ORTIZ, A.J., MONTALVO PAZ, M.C. Y SÁNCHEZ OSORIO, L.V., *los vacíos de la Ley de Servicio Civil en cuanto a la formación de sindicatos en el sector público*, Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencia Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, 2011, p. 55 “Estas eran formas de organización que consisten en la unión de los hombres para luchar por condiciones más humanas para la prestación de los servicios las

mediante una huelga general. Miles de trabajadores salieron a la calle en diversas ciudades de Estados Unidos, encabezados con un batallón de obreros armados con cuatrocientos rifles ejercieron presión durante dos días, ante tal situación empresas como Mc Cormick recurrieron a contratar esquirol¹².

El 3 de mayo de 1886 una parte de los huelguistas junto a sus familiares se congregaron frente a la planta Mc Cormick para recriminar a los esquirols su forma de actuar, apareciendo las fuerzas del orden que dispararon brutalmente a los manifestantes dando como resultado varios muertos y gran número de heridos.

El 2 de julio de 1890 el Congreso aprobó la *Ley de Sherman*, que fue la primera medida del Gobierno Federal Estadounidense para limitar los monopolios y además prohibía la existencia de organizaciones que restringieran el libre intercambio comercial nacional o internacional incluyendo de forma equivocada a los sindicatos de trabajadores, comparándolos con grupos monopólicos.

La ley de 1933 sobre Reconstrucción Industrial (N.I.R.A.) removi6 los obstáculos de la de 1890 sobre sindicaci6n de los trabajadores; pero fue

cuales trajeron como consecuencia la aparici6n y crecimiento del Movimiento Obrero. Uno de los que contribuy6 en cierta medida a la Organizaci6n de los Trabajadores fue el director industrial Robert Owen ya que 6l fue sin lugar a dudas la persona que impuls6 el Movimiento Cooperativo y adem6s es considerado como precursor del "Trades Unionismo", primera organizaci6n sindical importante de Europa y Am6rica. Luego en el pa6s europeo de Francia Charles Fourier cre6 lo que se conoci6 con el paso de los a6os como los Falansterios que era visto como otra forma, si se puede decir as6, de organizaci6n colectiva".

¹² Seg6n el Diccionario de la Real Academia Espa6ola se denomina esquirol a *aquella persona que recibe una remuneraci6n a cambio de romper una huelga; es decir, que acepta trabajar en una empresa cuyos trabajadores llevan a cabo un movimiento de huelga. Tambi6n se llama esquirol al trabajador que no acata la decisi6n de la mayor6a de empezar una huelga laboral y contin6a con sus labores; tambi6n se los llama rompe huelgas.*

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*. 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 Gompers¹³.

En Latinoamérica fue hasta mediados del siglo XIX que aparecen las primeras manifestaciones de organizaciones de trabajadores, esto debido, a que los trabajadores no contaban con las condiciones mínimas de seguridad y previsión social. La lucha de clases fue evolucionando con el tiempo y las circunstancias, hasta convertirse en político, por el contacto con los intelectuales y la clase media y también por la ayuda recibida de los elementos activos de la política nacional y de los propios gobiernos¹⁴.

Así se observa en Argentina que es considerado el movimiento obrero más europeo del continente americano y el más antiguo de América Latina con sus sociedades mutualistas de beneficencia, que datan de 1850 y que habrían de convertirse en sindicatos antes de terminar el siglo XIX, constituyendo la Federación obrera Regional Argentina, de inspiración socialista al principio y anarco - sindicalista¹⁵ después, y cuya influencia en

¹³**GAETE BERRIOS, Alfredo**, *Principios del Derecho de Trabajo*, Colección de Estudios Jurídicos de Santiago de Chile, 1951, p. 20.

¹⁴**CALDERÓN CASTRO, J. L., CARDOZA MENJIVAR G. M. y COLORADO SERVELLÓN W. A.**, op. cit., p. 23.

¹⁵Según la Federación Comarcal, *El Anarquismo*, Llobregat, 2009; *El anarcosindicalismo*, cuyos orígenes radican en la oposición entre los socialistas marxistas y los anarquistas dentro de la I Internacional, que desembocó en la salida de ella de los segundos (Congreso

la clase trabajadora de este país se hace sentir hasta nuestros días.

El motín de 1910 y la represión contra sus dirigentes marcan el fin del dominio anarco-sindicalista de esta primera central obrera¹⁶.

Posteriormente, las minorías sindicalistas y socialistas fundaron la Unión General de Trabajadores y la Confederación Obrera Regional Argentina, que en 1914 se unió a la FORA, dando lugar a dos grupos ideológicos distintos, que patrocinaron los movimientos huelguísticos desde 1917 a 1919. En los años siguientes las luchas por el ejercicio al derecho de asociación profesional siguieron, por mucho tiempo estos grupos permanecieron en la clandestinidad hasta que finalmente la lucha constante de estas organizaciones logró ser reconocidas legalmente¹⁷.

Otro país en el cual la lucha sindical tuvo mucha importancia fue en Cuba el movimiento obrero cubano en las fábricas de cigarros de La Habana, Santiago y otras ciudades tabacaleras fue donde se fundaron los primeros sindicatos, de inspiración anarco – sindicalista.

Durante la Primera Guerra Mundial la poderosa fuerza de los trabajadores azucareros y terminando por fundarse la primera gran organización obrera cubana y más tarde, en 1924, la Confederación Nacional Obrera Cubana, con influencia anarco - sindicalista, pero sobre todo, comunista, que la inclinó a afiliarse a la Federación Sindical Mundial y a su grupo americano, la

de la Haya, 1872), es una doctrina y movimiento que, como tendencia específica dentro del anarquismo, atribuye a los sindicatos un papel fundamental en la lucha por la emancipación de la clase obrera, en la realización de la revolución social y en la gestación de una nueva sociedad que remplace a la capitalista.

¹⁶ CALDERÓN CASTRO, J. L., CARDOZA MENJIVAR G. M. y COLORADO SERVELLÓN W. A., op. cit., p. 25.

¹⁷ Ibídem, p. 24.

Confederación Sindical Latinoamericana.

A pesar de que Gerardo Machado fue electo presidente en 1924, con el apoyo de los trabajadores, inmediatamente después de ocupar el puesto desató un furioso ataque en contra de los sindicatos y sólo lograron sobrevivir los más moderados¹⁸

Derrocado Machado por una huelga general de obreros y estudiantes, lo sucedió Ramón Grau San Martín y, más tarde, por un golpe de estado, Fulgencio Batista. Bajo el régimen de este último el movimiento obrero prácticamente quedo bajo la clandestinidad lo que llevo a una huelga general en 1935 que fue coartada inhumanamente, consecuencia de ello los sindicatos fueron disueltos. En los gobiernos posteriores y con el nuevo golpe militar de Batista las organizaciones sindicales fueron ganando fuerza.

Fue, entonces, hasta 1960 después de una guerra de guerrillas que Fidel Castro terminó con el poder de Batista. Bajo la autoridad de Castro la influencia comunista ha dominado los sindicatos. La CTC, llamada ahora Central de Trabajadores de Cuba, es miembro de la Federación Sindical Mundial¹⁹

Como panorama general en Latinoamérica en lo relativo a las asociaciones profesionales, no se denota un desarrollo eficaz y combatiente como en Europa, esto debido a que en la etapa inicial de la independencia de América Latina de las antiguas posesiones españolas, no se conocía el llamado problema social. Incluso, actualmente, el movimiento sindical no resulta

¹⁸ Ibídem. p. 30.

¹⁹ **HERO, Sebastián**, *Historia del Sindicalismo*, Revista Decisión, Mayo 2005, p.12, disponible en <http://doc.revistadecision.org>, sitio consultado 09 de julio de 2013.

comparable con el de la mayoría de los pueblos europeos. Esto debido a que en muchos países latinoamericanos el derecho de Asociación Profesional aun esta reconocidos dentro de los ordenamientos jurídicos, es vulnerado debidos a diversos intereses de carácter económico y político.

2.2.1 Primeros Sindicatos de Empleados Públicos en América Latina

A nivel mundial, uno de los fenómenos más importantes del sindicalismo de las últimas décadas es el avance de las organizaciones de trabajadores al servicio del Estado. Desde los inicios del movimiento obrero hubo expresiones más o menos embrionarias y parciales del sindicalismo del sector estatal. Dos elementos fundamentales han contribuido al avance de los sindicatos de trabajadores estatales y, en los últimos años un nuevo ingrediente se ha sumado para darle características más profundas y acentuadas²⁰.

- a. El elemento objetivo: La masificación del personal estatal. El primer hecho es el crecimiento desmesurado de las maquinarias estatales con su correlato de empleo masivo de trabajadores a su servicio, tanto en el campo específico de su administración y los servicios públicos como en otras actividades económicas a las que ha accedido el Estado intervencionista.

En América Latina esta constatación es particularmente cierta: por distintas razones nuestros Estados han aumentado notoriamente sus

²⁰ **ITURRASTE, Francisco J**, *La sindicalización del sector público: Avances y obstáculos*, Revista Nueva Sociedad N°.70, Buenos Aires, Argentina, enero- febrero 1984, pp. 81-82.

burocracias, mucho más, en algunos países, si las comparamos con el desarrollo del aparato productivo no estatal. Los servicios públicos experimentaron una demanda explosiva por el crecimiento vertiginoso de la población, la urbanización y las expectativas crecientes. Por otra parte, el Estado, en algunos casos asumiendo el rol de gestor del desarrollo o por sanas medidas de nacionalismo económico, y en otras por una parte de “paternalismo” hacia el sector privado, asume actividades económicas estratégicas o no suficientemente lucrativas para ser atendidas por la libre empresa.

En ese orden de ideas el Estado no solamente requiere más inversiones, sino un número cada vez más elevado de personal, en muchos casos altamente tecnificado y cumpliendo roles de notable importancia social.

Por lo que este avance de carácter cuantitativo y el peso económico-social del sector constituyen un fundamento objetivo para el desarrollo y consolidación de sus organizaciones sindicales.

- b. El elemento subjetivo: La toma de conciencia como trabajadores frente a la ideología que cambian al Estado²¹.

Durante muchos años los trabajadores al servicio del Estado vieron frustrado el desarrollo de sus organizaciones y sus luchas por una concepción ideológica que a partir de la mistificación del Estado, impedía que se les considerará como verdaderos trabajadores, es por lo que los trabajadores del Estado, en casi todos los países, comienzan a identificarse como trabajadores y, a partir de allí desarrollar su acción

²¹ITURRASTE, Francisco J, ob. cit., p. 82.

reivindicativa, en muchos casos superando en conflictividad y combatividad a los empleados y obreros del sector privado, con una más larga trayectoria organizativa²².

2.2.2 El sindicalismo del sector público en Argentina

El movimiento obrero más europeo del continente americano y el más antiguo de América Latina es el argentino, con sus sociedades mutualista de beneficencia, que datan de 1850 y que habrían de convertirse en sindicatos antes de terminar el siglo XIX, constituyendo la Federación obrera Regional Argentina (FORA)²³, con 598 sindicatos y 102.000 afiliados de inspiración socialista al principio y anarco- sindicalista después, y cuya influencia en la clase trabajadora de este país se hace sentir hasta nuestros días. El motín de 1910 y la represión contra sus dirigentes marcan el fin del dominio anarco- sindicalista de esta primera central obrera²⁴.

Las minorías sindicalistas y socialistas fundaron en aquel tiempo la Unión General de Trabajadores y la Confederación Obrera Regional Argentina, que en 1914 se unió a la FORA, dando lugar a dos grupos ideológicos distintos, que patrocinaron los movimientos huelguísticos desde 1917 a 1919. En 1922, la declinante facción anarquista de la FORA se organizó como Unión Sindical Argentina, aunque la más importante fuerza obrera, los ferroviarios,

²²Ibidem

²³Según **HERO, Sebastián**, *Historia del sindicalismo*, Revista Decisión, Mayo 2005, p. 12, disponible en <http://doc.revistadecision.org>, sitio consultado el 23 de noviembre de 2013; La Federación Obrera Regional Argentina (FORA) es una federación obrera argentina fundada el 25 de mayo de 1901 con el nombre de Federación Obrera Argentina y denominándose FORA a partir de su cuarto congreso en agosto de 1904 y que tuvo una destacada actuación hasta la década de 1930.

²⁴Disponible en: www.wikilearning.com/monografía/los_sindicatos-argentinos.com, sitio consultado el 23 de noviembre de 2013.

se negaron a incorporarse a la misma y formaron, en 1926, la predominante Confederación Socialista Obrera Argentina que, como todas las organizaciones laborales del país, fue deshecha al caer el gobierno democrático de Hipólito y Rigoyen por el golpe militar de 1930 y la subsiguiente dictadura del general Uriburu.

Durante largo tiempo, todas estas organizaciones y la más joven de ellas, la Confederación Nacional del Trabajo, vivieron en la clandestinidad. No obstante, cuando sobrevino el golpe militar en 1943, la CGT²⁵ contaba con cerca de 300,000 afiliados, pero dividida en dos grupos conocidos como grupo 1 y 2. Este último estaba formado por trabajadores municipales, fue disuelto por el gobierno militar del General Ramírez. En este gobierno figuraba el coronel Juan Domingo Perón como ministro del trabajo, desde cuyo puesto inició una labor de captación del proletariado, mediante generosas concesiones o represiones inexorables, según la actitud de los sindicatos, hasta conseguir en 1945 el apoyo de la mayoría obrera, que habría de llevarlo al año siguiente a la presidencia de la República²⁶.

El justicialismo, nombre con el que se conoce el movimiento sociopolítico de inspiración peronista, ha ejercido desde entonces una honda influencia en el sindicalismo argentino²⁷.

El retorno del peronismo al poder supuso su reconversión, bajo el Presidente Menem (1989-1999), hacia una política marcadamente neoliberal, pero con

²⁵ Las siglas CGT hacen referencia a: Confederaciones sindicales.

²⁶ **Universidad del Valle de México**, Campus Querétaro, *Historia del Sindicalismo y sus Corrientes Filosóficas*, Querétaro, México, 2002, p.11.

²⁷ **MELGAR ARGUETA, Douglas Antonio**, *El Derecho de Asociación Profesional de Los Trabajadores de sector Público en el Ordenamiento Jurídico Salvadoreño*, Tesis de Grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador 2008, p. 32.

grados de acuerdo con el sindicalismo peronista tradicional, cuya postura fue menos beligerante que con el gobierno radical de Raúl Alfonsín, el primero después de recuperar la democracia en 1983. La reforma de 1998 canceló reformas anteriores y aumentó la centralización de la negociación colectiva para beneficiar a los sindicalistas tradicionales agrupados en la Confederación General del Trabajo (CGT), aunque fuera de la CGT ha existido otra central sindical significativa, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), que aspira a romper el monopolio de la representación gremial.

La Central de Trabajadores Argentinos (CTA), que organiza principalmente a un sector de los empleados públicos y maestros, tiene una menor inserción entre los trabajadores industriales y de las actividades terciarias privadas y ha compensado estas debilidades convocando a diversas organizaciones representativas de la pequeña y mediana empresa, asociaciones de profesionales e intelectuales y otras formas de estructuración político-social. Para el historiador argentino Julio Godio, “el sindicalismo perdió el rumbo en la época de Menem. Lo venía perdiendo ya en la época de Alfonsín, le fue fácil porque sustituyó al justicialismo y le hizo 13 paros”.

Cabe recordar que el sindicalismo argentino tiene el control sobre las llamadas “obras sociales”, financiadas por las cotizaciones de los afiliados a los sindicatos y por subvenciones públicas y aportes que se recaudan de las remuneraciones de los más de seis millones de cotizantes al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. Las obras sociales sindicales tienen un presupuesto que representa tres veces el del Ministerio de Salud²⁸.

²⁸ Citado por **NÚÑEZ, Rogelio**, *Argentina: un poder fáctico llamado Hugo Moyano*, in Infolatam. Disponible en: <http://www.infolatam.com/2010/10/07/argentina-hugo-moyano-kirchner-peronismo-justicialismo/>, sitio consultado el 22 de noviembre de 2013.

El actual líder sindical, Hugo Moyano²⁹, ha incrementado su peso político en el Partido Justicialista, en el que el sindicalismo ha sido desde su creación por Juan Domingo Perón un factor determinante. Asumió la conducción del gremio de los camioneros en 1992, cuando este sindicato tenía 70.000 afiliados. El éxito de su liderazgo se refleja en que en 2010 superó los 200.000 miembros. Su ascenso ha estado unido a la expansión de la producción de soja y al boom agropecuario. Con la llegada de la Alianza entre radicales y la centroizquierda del FREPASO al poder en 1999, Hugo Moyano rompió con la CGT, cuando la central apoyó la reforma sindical del presidente Fernando de la Rúa. La CGT quedó partida en dos conducciones paralelas.

Pese a que el líder camionero apoyó a Adolfo Rodríguez Saá en las elecciones de 2003, acabó aliándose con Néstor Kirchner en su período presidencial de 2003 a 2007 y con el Ministro de Planificación Federal, Julio de Vido. En 2004, finalmente conquistó el poder en la compleja geografía sindical agrupada en la CGT³⁰. Desde 2007 Hugo Moyano y la presidenta Cristina Fernández mantienen una alianza política. Su gobierno profundizó la política de generalización de la negociación colectiva para regular las relaciones laborales que había iniciado Néstor Kirchner. Más del 90% de los convenios colectivos se realizan por rama y sub-rama de actividad económica y los restantes por empresa. Las cláusulas más habituales son

²⁹**Hugo Antonio Moyano** (La Plata, 9 de enero de 1944) es un dirigente del gremial argentino. Radicado en Mar del Plata desde los primeros años de su infancia. Actualmente es el Secretario General de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT). Moyano fue elegido por primera vez delegado gremial a la edad de 18 años, en 1962, en la empresa Verga Hermanos de transporte automotor. Así comienza a militar en forma activa en el Sindicato de Choferes de Camiones, en su Seccional Mar del Plata. Llegó hasta su órgano directivo, en donde ocupó los cargos de Vocal Titular y Secretario de Actas, y finalmente llegó a la Secretaria General en 1971 dirigió la Juventud Sindical Peronista (la JSP) en la Regional de Mar del Plata.

³⁰**MARTNER F, Gonzalo**, *Los gobiernos progresistas y el sindicalismo en América Latina: los casos de Chile, Argentina y Uruguay*, 1^o edición, Santiago de Chile, Chile. 2011, p 6.

las salariales, pero se ha registrado un aumento de la cantidad de cláusulas sobre regulación de las relaciones laborales en la empresa y las condiciones de trabajo, incluyéndose entre ellas la creación de comités de higiene y seguridad y cláusulas especiales de no discriminación³¹.

El crecimiento de la presencia sindical en el sistema de relaciones laborales ha impulsado incluso modificaciones en los planes de estudios de algunas universidades, con el fin de incluir mayor información y análisis sobre los sistemas, reglas y técnicas de diálogo social en la gestión de los recursos humanos de las empresas.

Al asumir Néstor Kirchner la presidencia del Partido Justicialista en 2008, Hugo Moyano obtuvo la vicepresidencia segunda del partido oficial. Luego en 2010 el dirigente de la CGT asumió la conducción del PJ bonaerense. Como afirma Claudio A. Jacquelin, el líder camionero. A diferencia de cualquiera de sus predecesores, tiene ambiciones político-electorales, cuenta con un poder gremial que no hay quien se anime a disputarle con perspectivas de éxito y que es capaz de parar el país sin depender de nadie. Además, ha desarrollado un entramado de negocios que le da autonomía económica y poder de fuego propio, por el cual le temen desde empresarios hasta funcionarios públicos, tanto nacionales como municipales”.

El fallecimiento de Néstor Kirchner en octubre de 2010, uno de cuyos últimos interlocutores telefónicos para tratar temas del peronismo bonaerense fue precisamente el jefe de la CGT, se ha traducido en un compás de espera y en una renovación de lealtad hacia la presidenta Fernández, la que está en condiciones de asumir una estrategia de reelección que seguirá contando

³¹ Ibídem.

con los factores tradicionales de poder del peronismo como son los gobernadores de provincia y los dirigentes sindicales³². El electorado peronista y de clases medias se ha ido re-encantando con la Jefa de Estado, cuya popularidad se resintió en 2008 con el fuerte conflicto con el empresariado rural (llamado el “paro del campo”) a raíz de su propuesta de incrementar la tributación según los niveles de precios frente al boom de la soja para incrementar los gastos sociales, especialmente frente a la división de la oposición y la ausencia de alternativas claras. La economía se mantiene con un razonable desempeño positivo y se consolidó una buena percepción de medidas como la universalización de la asignación familiar por hijo en 2009 y la re-estatización de las jubilaciones y pensiones en 2008 para poner fin al sistema de AFJP, un régimen privado de pensiones y jubilaciones que había constituido una de las principales medidas de la política generalizada de privatizaciones llevada adelante por el gobierno de Carlos Menem³³.

2.2.3 Historia de los sindicatos de la administración pública en México

La historia sindical mexicana comenzó durante los primeros años del siglo XX sus antecedentes se remontan a 1906 y 1907, con las huelgas de mineros en Cananea y la de obreros de la industria textil en Río Blanco, respectivamente. Años más tarde, diversos conflictos relacionados con la lucha entre la clase obrera, campesina, los terratenientes y la oligarquía de una dictadura que duró más de 30 años gestaron la Revolución Mexicana en

³² **NUÑEZ, Rogelio**. *Argentina: un poder fáctico llamado Hugo Moyano...* op. Cit., p 11.

³³ **MARTNER F, Gonzalo**, *Los gobiernos progresistas y el sindicalismo en América Latina...* op. Cit., p. 7

el año 1910, la que terminaría con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en el año 1917³⁴.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reguló de manera inconclusa las garantías sociales³⁵, como la relacionada con el trabajo, provocando posteriores reformas que consolidarían el Derecho Laboral mexicano. En relación al primer antecedente de los sindicatos del sector público, el cual se remonta al año 1929 con la creación de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, agrupación que fue concebida como un apoyo al proyecto político del Partido Nacional Revolucionario, que posteriormente devino en el Partido Revolucionario Institucional (PRI), el cual mantuvo el poder hasta el año 2000 y recientemente retomó la presidencia de la República Mexicana, en diciembre de 2012. Con la creación de tales sindicatos, se consolidó el nexo que prevalece hasta nuestros días entre los trabajadores al servicio del Estado y la clase política dominante³⁶.

La Federación en comento surgió al margen de los textos legales, ya que en ese momento no se habían expedido los ordenamientos que regularían las relaciones de los trabajadores al servicio del Estado. El primer antecedente legal se remonta al año 1934, con la promulgación de la Ley del Servicio Civil Federal, la cual reguló por primera vez las relaciones laborales del Estado con los empleados de los tres Poderes de la Unión, dejando fuera de su

³⁴ **PALAVICINI, Félix F.**, *Historia de la Constitución de 1917*, Tomo I, Edición de Autor, México, 1938, p. 57.

³⁵ Para Trueba Urbina las garantías sociales son aquéllas que se relacionan con la educación, comunicación, trabajo, campesinos, comuneros, ejidatarios, mujeres, menores y núcleos de población. Cfr. **TRUEBA URBINA, Alberto**, *Derecho Social Mexicano*, Porrúa, México, 1978.

³⁶ **SANTOS AZUELA, Héctor**, *La libertad sindical de los servidores públicos en México*, en Anuario Jurídico XVII, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1990, pp. 233-257.

aplicación a los trabajadores de las entidades federativas y de los municipios.

Es de destacarse que con anterioridad al ordenamiento mencionado, en el año 1930, se expidió la Ley Federal del Trabajo que reguló todo lo concerniente a las relaciones laborales del sector privado, excluyendo de su aplicación a los funcionarios públicos marcando así la distinción de los ordenamientos que reglamentarán las relaciones de trabajo en los ámbitos social, privado y público. Después de la expedición de otros ordenamientos, el presidente Adolfo López Mateos sometió al Congreso una iniciativa de reforma constitucional para modificar el artículo 123 de la CPEUM, para que los servidores públicos quedaran tutelados bajo las garantías de los trabajadores del sector privado. La reforma fue aprobada el 5 de diciembre de 1960 y tuvo como consecuencia la creación del denominado apartado B que regula los derechos de los trabajadores al servicio del Estado³⁷.

Hoy en día el sindicalismo burocrático mexicano ha estado impregnado de decisiones políticas y se ha convertido en un factor real de poder que ha permanecido al servicio de los distintos gobiernos mediante el “corporativismo” que marcó el uso y abuso de las relaciones sindicales para conveniencia de la oligarquía imperante. Las decisiones de los líderes para controlar el poder dentro de sus sindicatos y fuera de éstos han provocado que esas agrupaciones se alejen de su función principal: la de tutela de las prerrogativas laborales con las que cuentan sus afiliados.

El excesivo costo que implica sostener las prestaciones exorbitantes a que tienen derecho los trabajadores al servicio del Estado, los conflictos sindicales, las luchas de poder y las posturas recalcitrantes de los líderes

³⁷ **MOCTEZUMA BARRAGÁN, Javier**, *Artículo 123*, en *Ochenta Años de Vida Constitucional en México*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1998, pp. 70-71.

que se oponen a cualquier cambio en el país, han afectado, en algunos casos, la correcta ejecución de la Función Pública en México.³⁸

2.2.4 Organización de los primeros sindicatos de trabajadores públicos y municipales de Chile

Al comenzar el siglo XX los trabajadores chilenos no tenían ningún tipo de legislación social o laboral que los favoreciera o les brindara protección. Fueron ellos mismos, a través de las mutuales, las sociedades de resistencia y las mancomunales, quienes se organizaron para proteger a sus asociados y fomentar la solidaridad proletaria. La Federación Obrera de Chile (FOCH) comenzó como una agrupación de obreros de ferrocarriles con una orientación mutualista ligada al Partido Demócrata. A mediados de la década de 1910, comenzaron a integrarse los trabajadores de salitre y adquirió un carácter nacional.

Asimismo, el Partido Demócrata perdió influencia al imponerse en la organización las ideas revolucionarias del Partido Obrero Socialista liderado por Luis Emilio Recabarren, convertido después en el Partido Comunista, asumiendo la Federación una actitud anticapitalista y revolucionaria que se manifestó con fuerza en las movilizaciones sociales que caracterizaron la década de 1920.

Sin embargo, la promulgación de las leyes sociales y el Código del Trabajo, entre 1925 y 1931, cambió radicalmente la conformación del movimiento obrero y las organizaciones de trabajadores. A partir de entonces los sindicatos y sus federaciones se debatieron entre asumir la nueva legislación

³⁸DE BUEN L. Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, 23ª ed., Porrúa, México, 2012, p. 709.

y someterse a sus reglas, como fue el caso de los obreros y empleados del sector estatal y las grandes empresas, o continuar con el discurso clasista y revolucionario. La dirección del movimiento obrero que adhirió esta última línea, se dividió entre tres grandes organizaciones: la FOCH ligada al Partido Comunista, la CGT (Confederación Nacional de Trabajadores), de inspiración anarquista, y la CNS (Confederación Nacional de Sindicatos), de origen socialista³⁹.

En 1934, la violenta represión del gobierno de Arturo Alessandri a una huelga ferroviaria de carácter nacional, tuvo como reacción la unidad de las distintas organizaciones que agrupaban a los trabajadores. De este modo, el Comando Único que se gestó en la huelga se transformó en un Frente de Unidad Sindical, que organizó un Congreso de Unidad Sindical en diciembre de 1936, surgiendo la Confederación de Trabajadores de Chile (CTCH).

La fuerza que adquirió la nueva organización de trabajadores les permitió formar parte de la alianza política que apoyó a la candidatura del radical Pedro Aguirre Cerda en la elección presidencial de 1938. El triunfo del Frente Popular facilitó a la CTCH una vinculación directa con el nuevo gobierno, lo cual, aún cuando le permitió crecer como organización, sería posteriormente la causa de su división y pérdida de protagonismo⁴⁰.

Por lo que, a fines de la década de 1940, el movimiento obrero, que estuvo fuertemente ligado al Partido Comunista a través de la Confederación de Trabajadores de Chile, fue fuertemente reprimido y debilitado por el gobierno de Gabriel González Videla al promulgar la Ley de Defensa de la Democracia

³⁹ **ADULTE, Hugo**, *Antecedentes sobre el movimiento obrero*, Santiago: Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz, 1991, p. 28

⁴⁰ *Ibidem*.

o "Ley Maldita".

En consecuencia la conducción del movimiento de trabajadores fue asumido por las organizaciones de empleados, especialmente del sector público, los que a través del liderazgo de Clotario Blest lograron organizar una nueva confederación de trabajadores en 1953: la Central Unitaria de Trabajadores (CUT).

2.3. Origen y evolución de los sindicatos en El Salvador

Para estudiar el desarrollo del sindicalismo en nuestro país es necesario remontarse a la época de la colonización, ya que fue en esta etapa en donde existieron diversos grupos étnicos con gobierno fundamentado en tribus, propiedad común de las tierras que caracterizaba el modo de producción, no había relación de trabajo. En la época de la conquista, para premiar a los conquistadores, España les dio privilegios como estímulo, creando una sociedad de dominadores demasiado poderosos, de ahí el carácter feudal de la época, cabe mencionar que si bien es cierto no existía una relación laboral como tal, los reyes de España consideraban al indígena como trabajador, con posterioridad se crearon los primeros grupos de talleres y pequeñas fábricas no artesanales que empleaban mano de obra, ahora si asalariada, pero sin indicios de ser proletarios⁴¹. Fue hasta 1860 que comenzaron a fundarse las primeras asociaciones de trabajadores llamadas Sociedades Mutualistas, estos eran núcleos de trabajadores artesanos y campesinos⁴².

⁴¹ CALDERÓN CASTRO, J. L., CARDOZA MENJIVAR G. M. y COLORADO SERVELLÓN W. A., Op. Cit. p. 46.

⁴² ETALA, Carlos Alberto, *Derecho Colectivo de trabajo*, Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 2002. p. 25.

El 22 de enero de 1860 se fundó la Sociedad de Artesanos de El Salvador; esta sociedad con otras sociedades de menor magnitud 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: tipógrafos, sastres, herreros, carpinteros, plomeros, mecánicos, entre otros, esta sociedad sirvió de modelo para que se formaran otras asociaciones distintas como lo fueron La Excelsior y La Unión de Obreros y Fraternidad de Sastres⁴³.

En 1914 varias asociaciones de estas fundaron la “*confederación de obreros de El Salvador*”. La labor de la confederada fue de mucha importancia, ya que mantuvo por muchos años la llama de la unidad obrera en el país hasta la llegada de las corrientes sindicales europeas y del resto de América, especialmente de México⁴⁴. El derecho de trabajo en El Salvador era inexistente en 1920, aunque ya se habían dado los primeros indicios de lucha por los derechos de los trabajadores. En ese entonces las relaciones patrono-trabajadores, se regulaban a través del contrato de arrendamientos de servicios y contrato de construcción de obra materiales, consignados en el Código Civil salvadoreño de 1860⁴⁵.

Entre 1920 a 1921 estallaron movimientos de huelga en algunos gremios, entre ellos: panificadores, zapateros (en esta huelga se propició por primera

⁴³ **ALVARENGA MELENDEZ, Elmer Amílcar, PEREZ MEDRANO, Gloria Marcela,** *Los Sindicatos en las instituciones del Estado en la Ciudad de San Salvador.* Tesis de grado. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 2012. p. 38.

⁴⁴ **CABANELLAS DE TORRES, Guillermo,** *Comprendido de Derecho Laboral,* tomo II. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta, 4ª Edición, actualizada por José N. Gómez Escalante, 2002, p.71

⁴⁵ **MEJIA ORTIZ, A. J., MONTALVO PAZ, M. del C., SANCHEZ OSORIO, L V.,** *Los vacíos de la ley de servicio civil en cuanto a la formación de sindicatos en el sector público.* Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, 2011, p. 19.

vez una intervención tripartita: trabajador, patrono y Estado.). Ya en 1922 las distintas revoluciones realizadas en diversas partes de Europa como Francia, Rusia, así como los progresos sociales alcanzados en Alemania con la Constitución de Weimar de 1919⁴⁶ empezaban a tener significado en los trabajadores salvadoreños, ya que en dichos acontecimientos se había luchado por obtener para el proletariado una mejor condición de vida que fuera congruente con el desarrollo económicos de los pueblos⁴⁷.

Entre 1921 a 1924 la fuerte crisis económica propicia la formación de nuevos sindicatos como los de carpinteros, zapateros, albañiles, sastres e incluso sindicatos de oficios varios. En 1924 se crea la Federación Regional de Trabajadores de El Salvador (F.R.T.E.S.) que luego funda, junto con Federaciones similares de Guatemala, Honduras y Nicaragua, la Confederación Obrera Centroamericana⁴⁸. El ingeniero Arturo Araujo en 1931 llegó al poder apoyado por campesinos, obreros y sectores mayoritarios del país; sin embargo, debido a las promesas incumplidas, el desorden administrativo y el impacto de la crisis que azotaba al mundo capitalista entre 1929 a 1933, repercutió en el país con una secuela de hambre y miseria para las clases pobres proporcionando transformaciones violentas que las clases pudientes deciden frenar a toda costa. Es así como el 2 de diciembre de 1931 el presidente Arturo Araujo es derrocado mediante un golpe de Estado organizado por militares y civiles que se autodenominaba el “director” y asumió el poder el General Maximiliano Hernández Martínez a

⁴⁶ La Constitución de Weimar al igual que la Constitución de México, la cual fue sancionada en el año de 1917, fue promotora del constitucionalismo social. La Constitución de Weimar fue también denominada como Constitución Social, fue la de mayor influencia en Europa y América, por su filosofía de índole social en las comunidades industriales. Acerca del tema puede consultarse a **VANNOSI, Jorge Reinaldo**, *El Estado de Derecho en el Constitucionalismo Social*. Editorial EUDEB. Buenos Aires, 1994.

⁴⁷ *Ibidem*

⁴⁸ **LARÍN, ARÍSTIDES, Augusto**, *Historia del Movimiento Sindical en El Salvador*, Revista “La Universitaria”, Agosto 1971, p. 145

finales del mismo año.⁴⁹

El 21 de enero de 1932 se produce un levantamiento popular, que es aplastado a sangre y fuego por el Gobierno del General Hernández Martínez, el saldo de la masacre, aunque impreciso, se dice que es de 32.000 muertos. A partir de esta fecha quedaron prohibidas las agrupaciones sindicales; sin embargo muchos líderes fueron fusilados y encarcelados, obreros y campesinos muertos, desterrados y perseguidos; la libertad de asociación que se había conquistado de hecho y las pocas leyes que en su beneficio se habían promulgado quedaron abolidas⁵⁰.

En el año de 1944, al levantamiento cívico-militar del 2 de abril, siguió la huelga de mayo de ese mismo año, en la cual se derrocó al general Hernández Martínez. Esa huelga paralizó totalmente la industria, el comercio, los transportes, las actividades docentes y la administración pública. Posteriormente se fundó la “Unión Nacional de Trabajadores” (UNT) en 1944, con fines de orientar políticamente a los trabajadores de la ciudad y del campo.

En los últimos años de la década de los sesenta, el movimiento obrero y magisterial impulsó actividades para la defensa de sus derechos laborales, entre los que cabe mencionar la huelga de los motoristas en enero de 1967, la huelga de los obreros de la fábrica IUSA (Industrias Unidas S.A.), y la de los trabajadores del aseo público, ambas en febrero de 1967. En el año 1968 cabe destacarse la huelga del magisterio con una duración de dos meses, de la que resultaron mejoras en el sistema de relaciones laborales mediante la

⁴⁹ARRIOLA, CANDRAY, José Antonio, *Derechos Prohibidos*. El Salvador, 1994, p. 5

⁵⁰MEJIA ORTIZ, A. J., MONTALVO PAZ, M. del C., SANCHEZ OSORIO, L. V., Op. Cit. p. 22.

promulgación de las siguientes leyes: Ley del Servicio Hospitalario del Sistema Nacional, Ley de Asistencia del Magisterio Nacional, Ley de la Profesión del Maestro y la Ley del Escalafón del Magisterio⁵¹.

El 6 de marzo de 1986, se creó la Unión Nacional Obrero Campesino (UNOC), que aglutinaba a organizaciones sindicales, campesinas y comunales, que apoyaban al Gobierno de la Democracia Cristiana⁵².

Los gobiernos de ARENA en particular y en general la derecha del país, coartaron de una u otra forma el crecimiento sindical; antes de que ARENA, llegara el poder en 1989, el sindicalismo era algo casi como prohibido y peligroso. Ser sindicalista en los 80 era bastante atrevido en El Salvador, esto se prolongó durante el periodo de la guerra civil. En este mismo contexto de las luchas sociales, del avance cualitativo de las agrupamientos políticos militares guerrilleros del FMLN en los frentes de guerras rurales y urbanos, la oligarquía también se reacomodo política, ideológica y orgánicamente en la creación de un nuevo partido político, Alianza Republicana Nacionalista ARENA, fundado por un líder carismático, Roberto D'Aubuisson.

La idea fundamental era como oligarquía tomar el ejercicio del poder político directamente, ya que desde en 1920 había estado representado por las jerarquías militares y en la década del 70 – 80 por el Partido de Conciliación Nacional PCN y desde luego el Partido Demócrata Cristiano, no reunía los intereses políticos, ideológicos y económicos de esta nueva burguesía conservadora.

⁵¹ **CONTRERAS LÓPEZ, Manuel Ernesto y otros**, *El derecho de sindicación los Empleados Públicos y Municipales*, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, Universidad de El Salvador, 2005. pp. 23 y 24.

⁵² *Ibíd.* p. 26

La puesta en práctica de ajuste económico y la intención de revestir el proceso de reforma agraria por parte del gobierno de ARENA propició las condiciones para que el movimiento laboral revisara la experiencia de unidad⁵³.

Entre los resultados de los Acuerdos de Paz entre la guerrilla representada por el Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN) y el Gobierno Salvadoreño, se estableció, en septiembre de 1992, la conformación del Foro para la Concertación Económica y Social como una instancia integrada por el sector empresarial, Gubernamental y laboral. El entrampamiento del foro se dio ante la negativa del sector gubernamental y empresarial de ratificar los convenios sobre las Libertades Sindicales y Negociación Colectiva: Convenios 87, 98, 151 y 154, además el Convenio 103 sobre Protección a la Maternidad, que habían sido propuestos por el sector laboral y que la empresa privada y el gobierno consideran inconstitucionales.⁵⁴

En la década de los noventa las luchas sindicales siguieron en los distintos sectores de la sociedad contra las privatizaciones, a pesar que las luchas sindicales cada vez eran más fuertes el Gobierno de El Salvador y el sector privado, seguía sosteniendo la idea de no ratificar los Convenios 87 y 98 de la OIT tampoco se mostraron de acuerdo en reformar la Constitución para resolver el problema en favor de los trabajadores del sector público⁵⁵. Después de tanta discusión, finalmente el 12 de agosto de 2006 fueron

⁵³**FLORES, Reinaldo**, *Estudio Sobre La Situación De Las Organizaciones De Trabajadores En El Salvador*, Programa Internacional para la Administración Profesional del Sector Laboral, San Salvador, El Salvador, Diciembre 2010,p 16.

⁵⁴**ALBERTO MONGE, José Luís**, *Breve comentario sobre la libertad sindical*, en revista de Derecho Público de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador en Época I, No. 1, Año 2009. Junio, San Salvador, El Salvador, p. 16

⁵⁵ *Ibidem*. p. 17

ratificados los convenios 87, 98 135 y 151 de la OIT, pero estos no podían ser aplicados. Posteriormente en mayo del 2009 la Asamblea Legislativa ratificó por 84 votos la reforma a los artículos 47 y 48 de la Constitución de la República que permiten la aplicación de los artículos 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para la libre sindicalización de los empleados públicos y municipales en el país, con algunas restricciones.

En adelante los trabajadores públicos y municipales podrán sindicalizarse, aunque no todos, ya que los empleados de la Fuerza Armada, PNC, y procuradores de justicia o trabajadores de instituciones de alta confidencialidad como el Organismo de Inteligencia del Estado (OIE), no podrán optar a estos beneficios.⁵⁶

2.3.1. Etapas del Movimiento Sindical en El Salvador

Al igual que en el viejo Continente en El Salvador se desarrollan las diferentes etapas por las que atraviesa el derecho de asociación sindical. Si bien en nuestro país dichas etapas comienzan con la etapa de tolerancia, anterior a esta existían regulaciones en las cuales se restringía el derecho de asociación profesional, es por ello que podemos decir que existió un periodo de prohibición e irrespeto a los derechos fundamentales de la clase trabajadora. Lo más destacado de lo mencionado anteriormente fue el contenido del artículo 502 del Código Penal Salvadoreño, el cual tuvo vigencia desde 1904 hasta 1973, el cual decía: “Los que coligaren con el fin

⁵⁶**MÉNDEZ, Raúl**, Asamblea ratifica reforma que permite la libre sindicalización de empleados públicos, disponible en: <http://www.lapagina.com.sv/nacionales/9770/2009/05/27/Asamblea--ratifica-reforma-a-que-permite-la-libre-sindicalización-de-empleados-públicos>, sitio consultado el día 22 de noviembre de 2013.

de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo o regular sus condiciones serán castigados siempre que la coligación hubiere empezado a ejecutarse, con seis meses de prisión menor y multa de cien colones.

Si la coligación se formare en una población de menos de cinco mil almas se disminuirán en una tercera parte las penas señaladas en el inciso anterior.

Las penas se impondrán en ambos casos aumentadas en una tercera parte a los jefes y promovedores de la coligación y a los que para asegurar su éxito emplearan violencias o amenazas, a no ser que ellas merecieran mayor pena”.

Artículo considerado inconstitucional puesto que la constitución de 1950 en su artículo 192 garantizaba el derecho de asociación profesional⁵⁷. También, en los últimos años y ante el incremento del descontento en amplios sectores de la población, por las medidas económicas anti-populares impulsadas por los gobiernos de ARENA⁵⁸, el ejecutivo tuvo que recurrir a la aprobación de leyes como la Ley Antiterrorista, que busca amedrentar, penalizar y reprimir la participación de la población en general y del movimiento sindical en particular, en las diversas actividades de su lucha por hacer prevalecer sus derechos fundamentales.

⁵⁷ **Hinds, Juan Wilfredo**, *La Libertad de Asociación Profesional en El Salvador*, Tesis de Grado, Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, San Salvador, El Salvador, p. 33

⁵⁸ En los últimos años el movimiento sindical ha estado determinado por la lucha contra la privatización del sistema de salud. En ese contexto destacan las huelgas en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social en 1998, 2000 y 2002, con la participación del Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (STISSS) y el Sindicato de Médicos Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (SIMETRISSS). La lucha más significativa e intensa contra la privatización del sistema de salud se dio a partir de septiembre del año 2002, por las dimensiones de la huelga de los trabajadores y trabajadoras afiliados al STISSS y de médicos aglutinados en SIMETRISSS, y que han contado con el apoyo de médicos y enfermeras y otros trabajadores de los hospitales del sector público y del Colegio Médico.

2.3.1.1 Etapa de Tolerancia

Se permite a las sociedades de los trabajadores plantear conflictos colectivos de trabajo y celebrar convenios con los empresarios, regulando el monto de los salarios, las condiciones de trabajo y condiciones ocasionadas por el mismo.

Estos derechos fueron reglamentados en la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo decretada el 15 de enero de 1946, la que tuvo vigencia hasta 1954. En esta etapa se permitía el derecho de huelga y no así el derecho de formar sindicatos. Se permitió la celebración de convenios sobre salarios y condiciones de trabajo con base al artículo 1320 del Código Civil⁵⁹.

2.3.1.2 Etapa de Reconocimiento

El reconocimiento del Derecho de Asociación tiene lugar a través de la Ley de Sindicatos y Contratación Colectiva de 1950, derecho que fue reconocido en la Constitución del mismo año, así mismo con el objeto de ampliar las clases sindicales y armonizar la constitución con las leyes sindicales se promulgo la Ley de Sindicatos de Trabajadores de 1951⁶⁰.

De 1945 a 1957 se da la primera manifestación organizada de importancia por parte del Comité de Reorganización Obrero Sindical (CROS) cuyo objeto principal es la reorganización de las asociaciones obreras, e impulso a las luchas populares en el país; emitiendo el Gobierno la Ley General de

⁵⁹ **PACHECO DE REYES, M. A. y QUIJADA VILLANUEVA, C. E.**, Ob. cit., p. 57

⁶⁰ **Hinds, Juan Wilfredo.** *La Libertad de Asociación Profesional en El Salvador...* Op. cit., p. 35.

Conflictos Colectivos de Trabajo en 1946, en la cual se reconoció el Derecho de Huelga a los grupos de trabajo sin la existencia de sindicatos, definiendo la huelga en el artículo 1.

El 12 de enero de 1946 fue creado el Departamento Nacional del Trabajo. En septiembre de 1946 se dicta la Ley de Sanciones en casos de Infracciones a las Leyes, Fallos y Contratos de Trabajo⁶¹.

La represión existente en 1951 logro ilegalizar al movimiento sindical CROSS, promulgó el Gobierno una nueva Ley de Sindicatos, estableciendo únicamente Sindicatos de Gremio y de Empresa.

En 1952 se aprueba la Ley de Defensa del Orden Democrático y Constitucional conocida como Ley Anticomunista que legalizaba el aplastamiento de todo movimiento progresista⁶².

En ocasión del Primer Congreso Sindical se fundó la Confederación General de Trabajadores de El Salvador el 24 y 25 de agosto de 1957. El Ministerio de Trabajo funda la Confederación General de Sindicatos en 1958, sumisa a los intereses de los dominantes. Con la promulgación de la Constitución dada en la gestión de la Junta de Gobierno de 1960 a 1962 se da entre sus reformas la concesión de los Derechos de Sindicación y Contratación Colectiva para los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas⁶³.

El 22 de enero de 1963 se promulgo el Código de Trabajo, el cual reconoció las federaciones y confederaciones y permitió la legalización de la

⁶¹**LARIN, Arístides Augusto**, *Historia del Movimiento Sindical de El Salvador*, pp. 5 y 6.

⁶²**LUNGO, Mario**. "El Salvador 1981-1984: La Dimensión Política de la Guerra" 3ª Edición. UCA Editores, 1989, p. 45.

⁶³**LUNGO, Mario**. Ob. cit., p 41.

Confederación Sindical llamada Confederación General de Sindicatos CGS, orientando a que la Confederación General de Trabajadores de El Salvador CGTS forme una central única y se impulsa la creación de un Comité Unitario Sindical Salvadoreño CUSS, cuyo objetivo era unir a las dos confederaciones, para formar juntamente con los sindicatos neutralistas la central única de trabajadores, objetivo que no fue alcanzado pero que sirvió de base para la formación de la Federación Unitaria Sindical Salvadoreña FUSS que se constituyó legalmente con catorce sindicatos⁶⁴.

En octubre de 1966 se consigue la jornada de ocho horas. En junio de 1967 nace la Asociación Nacional de Educadores ANDES 21 DE JUNIO, convirtiéndose este sector en el principal opositor del régimen imperante y 1968 los maestros inician una huelga que dura 56 días obteniendo casi todos sus objetivos. El 30 de junio de 1972 se decreta el segundo Código de Trabajo, actualmente vigente. En 1973 a partir de la separación de los sindicatos controlados por el gobierno se organizó la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños FENASTRAS, la cual surgió por las contradicciones entre los intereses de los trabajadores y el sindicalismo bajo el control patronal, convirtiéndose en un referente del sindicalismo de izquierda, siendo desde 1975 una de las principales organizaciones fuera del control patronal. El 12 de marzo de 1985 el Presidente Napoleón Duarte vetó el proyecto de Ley General de Cooperativas presentado por COACES, la cual contaba con el apoyo de la Federación Salvadoreña de Cooperativas FESACORA.

Con la idea de desarticular el movimiento reivindicativo en el sector público y ante el fracaso de los sindicatos paralelos pro gobiernista, es aprobado el

⁶⁴LUNGO, Mario. Ob. cit., pp. 51-52.

decreto 162, en el cual se permitía trasladar personal de una dependencia estatal a otra por razones presupuestarias, por periodos hasta de 12 meses prorrogables y aún sin el consentimiento del trabajador, siempre que fuera dentro de la misma localidad⁶⁵.

El 24 de noviembre de 1985 el Presidente de la República José Napoleón Duarte hizo un llamado a los empleados públicos para que pusieran fin a la huelga que sostenían desde tiempo atrás, amenazándolos con aplicar las leyes de seguridad nacional de no hacerlo. Anuncio el aumento en el aguinaldo de ese año para los aproximadamente 150000 empleados estatales. El 28 del mismo mes terminó el paro en el sector público comprometiéndose el gobierno a conceder 21 de los 49 puntos demandados por los trabajadores, pero amenazando con la privatización de los servicios de ser necesario.

El 16 de marzo de 1989 se lleva a cabo la detención del dirigente de FENASTRAS, Juan José Huevo iniciando proceso judicial contra este. En septiembre de 1989 durante una manifestación pacífica son detenidos 64 sindicalistas de FENASTRAS, quienes fueron torturados. El 2 de noviembre del mismo año se da un ataque a la sede de FENASTRAS, dejando nueve personas muertas, numerosos heridos y desapariciones de dirigentes sindicalistas.

En 1990 se encontraba instaurado un estado de excepción en donde se legaliza la práctica de allanamientos y detenciones sin orden judicial durante períodos de tiempo de hasta quince días, aumenta el número de personas asesinadas por sospecha de pertenecer, apoyar o simpatizar con cualquier

⁶⁵**LUNGO, Mario**, *El Salvador 1981-1984: La Dimensión Política de la Guerra...* Ob Cit., p. 81.

actividad opositora.

En agosto de 2002 representantes del Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil STIT denunciaron el despido de más de seiscientos trabajadores de la empresa INSINCA que recurrió a ello para establecer nuevas contrataciones en perjuicio de los trabajadores respecto de sus salarios y prestaciones⁶⁶.

El 19 de septiembre de 2002 el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social STISSS lleva a cabo una huelga por el proceso de privatización del Seguro Social, sumándose a ellos el Sindicato de Médicos del Seguro Social SIMETRIS por el despido de más de 10 activistas sindicales y un descuento salarial aplicado a más de 300 trabajadores por haber participado en el paro laboral en contra de la privatización del Seguro Social. El 10 de junio de 2005 integrantes de diversas organizaciones sociales bloquean las calles del centro de San Salvador para demandar al Gobierno la resolución del conflicto por el que un grupo de 8 ex trabajadores del Ministerio de Gobernación realiza huelga de hambre en reclamo de la recontractación de 114 empleados despedidos.

El 30 de junio de este mismo año los 8 ex trabajadores levantan la huelga de hambre luego de una reunión sostenida con la Dra. Beatrice de Carrillo, titular de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, no obstante los ex empleados deciden permanecer dentro de la Catedral Metropolitana hasta obtener una respuesta favorable a sus demandas.

⁶⁶**GÓMEZ, Susana Carolina y otros**, *El Derecho de Sindicación de los Empleados Públicos a partir de la Ratificación de los Convenios de la OIT números 87, 98, 135 y 151 y la Declaración de Inconstitucionalidad del Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT*, Tesis de Grado, Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, San Salvador, El Salvador, p. 38

2.4 Origen del Movimiento Sindical en la Administración Pública.

Como se ha visto anteriormente El Salvador, en comparación con otros países, el movimiento sindical, presentó varios años de retraso en el reconocimiento de instituciones fundamentales del derecho laboral, para lo que fue necesario un proceso histórico de lucha del proletariado que permitió el reconocimiento y legalización de las organizaciones sindicales, y el sector público no ha sido la excepción.

Fue en 1973, a partir de una decisión 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 izquierda, 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 oposición⁶⁷. A finales de 1982, se proclamó 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

⁶⁷ **EL ROJO, Heródoto**, *El Salvador, de la esperanza a la desilusión, parte IX, Guerra civil: movimiento sindical y popular*, 1ª Edición, San Salvador, El Salvador, 2005, p. 10

los cuales se encontraban la derogatoria de los decretos que impedían la organización sindical, particularmente el decreto 296 que prohíbe la organización de los empleados públicos bajo amenaza de su militarización, el aumento de los salarios congelados por el decreto 544, etc.⁶⁸.

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 en 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 (UPD), 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),

⁶⁸LUNGO, Mario. *“El Salvador 1981-1984: La Dimensión Política de la Guerra”*...Ob Cit., p. 72.

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.

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 Inter-gremial de Trabajadores Salvadoreños. La constitución de la Inter-gremial 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 Inter-gremial 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 Inter-gremial 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); 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:

- a. La Asociación Nacional Campesina (ANC).
- b. La Asociación Nacional de Trabajadores Agropecuarios (ANTA).
- c. 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.
- d. 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).
- e. La Federación Unitaria Sindical Salvadoreña (FUSS).
- f. La Federación de Sindicatos de Trabajadores Salvadoreños (FESTRAS).
- g. Algunos de los sindicatos de la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES).
- h. La Federación de Sindicatos de la Industria de la Construcción, similares, transportes y otras actividades (FESTIAVTCES).

- i. La Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS), la más importante organización de trabajadores industriales del sector privado afiliada recientemente a la CIOSL/ORIT.
- j. El Comité de Despedidos y Desempleados de El Salvador (CODIDES)⁶⁹.

La AGEPYM⁷⁰ 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.

En otros apartados se hablaba de los resultados que se obtuvieron con la firma de los Acuerdos de Paz y de lo que significaron para la lucha sindical de los trabajadores y trabajadoras, y se ha podido ir deduciendo que la lucha sindical tiene un contenido político y en ese momento había transcurrido más de 2 años y 7 meses del primer mandato del partido ARENA encabezado por el Presidente de ese periodo Licenciado Alfredo Félix Cristiani, estando más que claro el rumbo que seguiría dando al Estado, aun con la firma de los Acuerdos de Paz, por parte del gobierno arenero, rumbo nocivo por sus medidas en contra de la gran mayoría de la población del país.

La privatización de las exportaciones del café, la eliminación del Instituto Regulador de Abastecimientos (IRA), la privatización de la banca serian solo algunas de las medidas concretas que la administración de Cristiani tomo en beneficio de la clase dominante de nuestro país y en detrimento del patrimonio público; posteriormente el país entraría a la primera coyuntura electoral posconflicto; ARENA gano las elecciones de marzo de 1994, el Dr. Armando Calderón Sol, asumiría la Presidencia y una vez más el país

⁶⁹ **PACHECO DE REYES, M. A. y QUIJADA VILLANUEVA, C. E.**, op. cit., pp 50-55.

⁷⁰ AGEPYM es una Organización de Proyección económica y social, de cobertura nacional, conformada por empleados que laboran en el Gobierno Central, instituciones descentralizadas y gobiernos municipales.

expuesto o sería afectado por la profundización del modelo económico neoliberal que seguiría siendo implementado en los años siguientes. El plan estratégico neoliberal, comprende medidas como: la política comercial, la política cambiaria, la política fiscal, la modernización del Estado, medidas de regulación y desregulación, la privatización de las instituciones oficiales autónomas, la descentralización y desarrollo municipal y el reordenamiento administrativo municipal; entre otras, es pertinente hacer esta breve remembranza de carácter general por las razones siguientes: primero, que el tema que nos ocupa en esta investigación tiene como base un derecho de los trabajadores públicos de nuestro país como lo es la libertad sindical, y segundo, porque la negativa de la clase dominante de toda la mitad del siglo XX y los primeros seis años y medio del presente siglo XXI y principalmente de las administraciones del partido ARENA, tienen a la base la negación de un derecho de carácter universal para los trabajadores públicos en nuestro país porque en la concepción neoliberal no solo les interesa un estado pequeño, débil y arrodillado a sus designios, sino principalmente les conviene un movimiento social en general y particularmente para no encontrar obstáculo alguno en la implementación de su plan especialmente en lo relacionado a las privatizaciones de los activos más rentables que el Estado por siglos ha acumulado.

De tal manera que la negativa a que los trabajadores y trabajadoras del sector público se organicen en sindicatos y tengan el poder de arribar a contratos colectivos choca de frente con la concepción doctrinaria e ideologizada de ARENA como impulsores del neoliberalismo en nuestro país⁷¹.

⁷¹ **MEJIA HERNÁNDEZ, Calixto**, *El Derecho Colectivo de los Empleados Públicos*, Monografía de Grado, Universidad Francisco Gavidia, Escuela de Ciencias Jurídicas, San Salvador, El Salvador, pp. 85 y 86.

2.5 Contexto jurídico, político y económico en el momento de la ratificación de los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT

Para la ratificación de estos convenios se agruparon dos grandes bloques totalmente opuestos.

Los detractores de los convenios argumentaron que dichos instrumentos contradecían nuestra Constitución específicamente su artículo 47 y 48 y por consiguiente era necesario reformar dichos preceptos y otras leyes secundarias, este posicionamiento fue adoptado por las administraciones del partido ARENA, sus diputados, por la cúpula empresarial representada; en la Asociación Nacional de la Empresa Privada por la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES) y por juristas como el ex Magistrado Constitucionalista de la Corte Suprema de Justicia Dr. Mario Solano; y por el Dr. Fidel Chávez Mena, abogado y ex Canciller de la República, por la cúpula y los diputados del Partido de Conciliación Nacional y por la dirección del Partido Demócrata Cristiano.

La otra posición sustentaba que no era necesaria la reforma constitucional basando su argumentación en que el país es suscriptor de diferentes instrumentos internacionales que reconocen el derecho de la sindicalización como un derecho colectivo de los trabajadores y trabajadoras y que estos convenios dan a ese derecho carácter universal sin distinguir que solo tienen vigencia para el sector privado sino que incluyen a los del sector público, pero no solo a eso sino que la Constitución de la República en ninguna parte prohíbe el ejercicio de este derecho para los empleados públicos y que por consiguiente la no ratificación de estos convenios no se realizaba por una posición política e ideológica de los impulsores del neoliberalismo

representados en el gobierno de ARENA y específicamente del Presidente Elías Antonio Saca González, esta posición fue sostenida por las organizaciones sociales y sindicales, la Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD) por el Dr. José Enrique Argumedo, Ex magistrado de la Corte Suprema de Justicia y el FMLN⁷².

Otras posiciones similares a estas fueron expuestas por la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, quien sostuvo que no obstante que los citados convenios pueden ser ratificados sin la necesidad de una reforma constitucional previa, si se vuelve necesario mejorar el texto constitucional con respecto al derecho a la sindicación de los trabajadores y trabajadoras públicas y municipales “No obstante que los citados convenios pueden ser ratificados sin necesidad de una reforma constitucional previa, si se vuelve necesario mejorar el texto constitucional con respecto a la sindicación de las y los trabajadores públicos y municipales, definiendo regulaciones especiales para la Policía y Fuerzas Armadas debido a la naturaleza de su función; siendo también importante regular de mejor manera lo referente a la huelga de los empleados públicos y municipales resguardando y protegiendo la continuidad de los servicios esenciales para la colectividad. Obviamente que las respectivas adecuaciones del marco constitucional implicaran la necesidad de cambios en la legislación laboral secundaria⁷³”.

El Dr. José Fabio Castillo, expresó posición similar a la planteada por la Procuraduría y no menos importante fue la posición adoptada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en donde expreso “Ni en este

⁷²MEJÍA HERNÁNDEZ, Calixto, Ob. Cit., p. 86.

⁷³Posición de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, PDDH, *sobre la conveniencia de suscribir y ratificar los convenios de la OIT*, San Salvador, El Salvador, p. 15.

artículo de la Constitución ni en los relativos a la Ley del Servicio Civil figuran disposiciones sobre los derechos de asociación de los empleados y funcionarios públicos y en particular disposiciones que los prohíban. Por consiguiente nada parece impedir que la legislación ordinaria consagre este derecho, aunque no tendría rango constitucional” y más adelante precisa todavía más “el artículo 47 de la Constitución no parece pues atentar contra el derecho de los funcionarios y empleados públicos⁷⁴”

La Asamblea Legislativa no quedó exenta como escenario de lucha por los diferentes sectores y organizaciones sociales del país, en la exigencia para que se adoptara estos instrumentos internacionales, varias piezas de correspondencia fueron presentadas en diferentes momentos a este primer Órgano del Estado, esto con que el objetivo de que realizara las gestiones pertinentes para que el Gobierno de turno suscribiera y ratificara estos tratados, esta temática tomó relevancia e intensidad con la posición que la Unión Europea adoptó públicamente a finales de 2004 y principios de 2005, en donde sugerían al país la ratificación de los convenios 87 y 98 de la OIT, como condicionante para que el sector productivo pueda seguir beneficiándose con el “Sistema Generalizado de Preferencias Arancelarias SGP+Plus”, beneficio comercial que permite que las exportaciones locales ingresen con un trato arancelario especial, caso contrario, el país perdería dicho trato arancelario, lo que dejara en desventaja comercial a aquellas exportadores cuyo productos tienen como destino final el mercado europeo, así pues para que los países de las diferentes partes del mundo pudieran seguir gozando de esos beneficios tenían que cumplir varios requisitos, entre ellos: tener en sus ordenamientos jurídicos la vigencia del 16 convenios

⁷⁴ Dictamen de la Oficina Internacional del Trabajo, sobre la cuestión de la compatibilidad de ciertas disposiciones de la Constitución de la República de El Salvador con los convenios N° 87 y 98 de la OIT, p. 9.

obligatorios y 7 de 11 operativas a más tardar el 31 de diciembre de 2008.

Con la promesa de reformar la Constitución la Unión Europea prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2006, como fecha límite para que el país contara con esos instrumentos ratificados, pero por todo el trámite previo que se debía seguir en la OIT y ante la Unión Europea, esos convenios debían ser ratificados antes del 15 de septiembre del 2006, la Unión Europea confiaba en el compromiso del gobierno y también sobre la base que el país tendría en el 2006 una transición política en el primer órgano del Estado, donde el 30 de abril terminaba la legislatura 2003-2006, la legislatura 2006-2009 iniciaba a partir del 1 de mayo.

En tal sentido se sería propicia la coyuntura para que la legislatura saliente aprobara las reformas constitucionales, sin embargo esta reforma no se hizo por la negativa de las fracciones del partido ARENA, PCN y PDC, lo que reflejó la falta de voluntad política del gobierno para cumplir su misma palabra; finalizó la legislatura y el país perdió ese momento, políticamente preciso y peor aún ante la comunidad internacional y especialmente en la Unión Europea, quedando como un país con un gobierno que no cumple sus palabras.

Fue hasta el 12 de agosto de 2006, fecha en la cual El Salvador se adhirió a los convenios en estudio reivindicando de esta manera los derechos y garantías de los trabajadores y trabajadoras.

Sin embargo este paso histórico no se escapaba a la intención del gobierno y de las fuerzas de derecha representadas por el Parlamento, de ensombrecer dichas conquistas, presentando un paquete de reformas a la Ley del Servicio Civil y también dos proyectos de reforma a los artículos 47 y 48 de la

Constitución, estas reformas tanto las de la Ley del Servicio Civil como la de la Constitución llevaban la intención de limitar el derecho a la sindicalización y a la contratación colectiva de los empleados públicos⁷⁵.

2.5.1 Reconocimiento constitucional de los sindicatos de empleados públicos y municipales

Si conquistar el derecho del trabajo y sus vertientes como el derecho colectivo del trabajo en el siglo VIII-XIX fue solo producto de la heroicidad de las luchas de los trabajadores y trabajadoras de ese tiempo, lograr que la libertad sindical abarcara a los trabajadores públicos no fue menos difícil, tal como lo hemos abordado en este capítulo, ya situados en el siglo XIX, el surgimiento del derecho internacional del trabajo influyo para la conquista antes mencionada, en ese sentido es bueno traer a colación la parte XIII del Tratado de Versalles⁷⁶ que puso fin a la Primera Guerra Mundial, lo cual fue promovido tras las acciones e incidencias de la clase obrera europea y norteamericana, así las cosas el surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se debe a una lucha de los trabajadores y trabajadoras; por consiguiente la creación del Derecho Internacional del Trabajo es también fruto de esa lucha⁷⁷. El reconocimiento de la asociación y sindicalización en nuestro país se dio a partir de la Constitución Política de 1950⁷⁸, siendo esta Constitución la primera en regular principios de Derecho Individual y Colectivo del Trabajo en los artículos 182 al 196. Preceptos

⁷⁵MEJIA HERNÁNDEZ, Calixto. “*El Derecho Colectivo de los Empleados Públicos*”... Ob. Cit. pp.99-112.

⁷⁶ Fue un tratado de paz firmado al final de la Primera Guerra Mundial que oficialmente puso fin al estado de guerra entre Alemania y los Países Aliados. Fue firmado el 28 de junio de 1919.

⁷⁷Ob Cit. p. 77.

⁷⁸ Aprobada por decreto número 14, de fecha 07 de septiembre de 1950, por la Asamblea Nacional Constituyente.

iguales a los de la Constitución de 1950, mantuvo la Constitución el 8 de enero de 1962. Dentro de ésta se hizo inclusivo el derecho de asociación profesional para los empleados y obreros de las instituciones oficiales autónomas, además de ordenar la promulgación del Código de Trabajo.

Es la Constitución de la República de El Salvador de 1983, en el artículo 47, la que establece de conformidad a las reformas que sufriera en el año 2009, lo siguiente: *“Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, los funcionarios y empleados públicos y los empleados municipales”*.

En este orden de ideas tienen vida jurídica las siguientes asociaciones de trabajadores dentro del sector público, por mencionar algunas: en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social encontramos el Sindicato de Trabajadores de la Salud (SITRASALUD); la Asociación Nacional de Trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (ANTMSPAS); el Sindicato Gremial de Trabajadores de Enfermería de El Salvador (SIGESAL); en el Ministerio de Educación, existe la Asociación de Trabajadores del Ministerio de Educación, (ATramec); y la Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños (ANDES 21 DE JUNIO); además, la Concertación Magisterial (CMAS); en el Órgano Judicial, encontramos a la Asociación Nacional de Empleados Judiciales Salvadoreños (ANEJUS); en la Corte de Cuentas de la República, encontramos la Asociación de Empleados de la Corte de Cuentas (ADECC); y en la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos encontramos la Asociación de Empleados de la

Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (ASEPRODEH); dentro del Ministerio de Turismo surgió la Asociación Salvadoreña de Trabajadores de Turismo (ASTTUR) y dentro de la Alcaldía Municipal de San Salvador nació el Sindicato de Trabajadores Municipales de la Alcaldía Municipal de San Salvador (STM).

A pesar de la reforma del artículo 47 de la Constitución de la República, aun se presentan una serie de dificultades, que con el transcurso del tiempo marcaran la evolución o no del derecho laboral. Entre algunas de las problemáticas que pos-reforma constitucional podemos identificar son las siguientes:

1. La manipulación sindical como un efecto de la politización institucional.
2. La existencia de secuelas de miedo a asociarse a un sindicato.
3. La existencia de sindicatos en el sector público que permanezcan pasivos ante la violación de los derechos del empleado.
4. La falta de iniciativa por parte del empleado público para la organización y creación de sindicatos.
5. Medidas arbitrarias por parte de los funcionarios que están al frente de las instituciones estatales para mantener intimidado al empleado público para que este no se organice en sindicatos⁷⁹.

Por estas razones y por otras que verán en el desarrollo del tema es que consideramos de mucha importancia desarrollar la libertad sindical de los servidores públicos y municipales de El Salvador.

⁷⁹CALDERÓN CASTRO, J. L., CARDOZA MENJIVAR G. M. y COLORADO SERVELLÓN W. A., Op. Cit. p. 39.

CAPITULO III

DESARROLLO TEÓRICO CONCEPTUAL Y NORMATIVO DE LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS Y MUNICIPALES

3.1. Generalidades de los sindicatos

La etimología de la palabra sindicato proviene del latín *syndicus*, y este del griego *syndicos*, vocablo compuesto de otros dos: "syn" que significa "con" y "dike" que significa "justicia", que significaba "con justicia". Se designaba con tal palabra *syndicus*, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; la voz sÍndico retuvo, en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante a los representados, surgió el *sindicat frances*, del cual es traducción aceptada sindicato. Entonces sindico, significa el que representa intereses de un grupo de personas que tienen una misma profesión⁸⁰. El Sindicato es una organización colectiva laboral basada en principios de solidaridad y de justicia, que nace bajo el nuevo sistema de producción industrial con el objeto de defender los intereses colectivos que conforman las agrupaciones de trabajadores, por medio de acuerdos y acciones comunes que tienen el propósito de promover el desarrollo individual, familiar y colectivo de ellos con la parte empresarial, sus organizaciones y el Estado mismo.

Guillermo Cabanellas define al sindicato como toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo

⁸⁰ **MACHICADO, Jorge**, *Sindicalismo y Sindicato*, Ediciones New Life, 2010, Universidad de San Francisco Javier, p .8

el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexas, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes. Cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, dejando claro que el sindicato no es exclusivo de los trabajadores, sino que los hay también patronales, y mixtos de empleados u obreros y empresarios, conjuntamente, cuya finalidad es la defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral, respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados⁸¹.

Cada vez que el fin común de una asociación sea de tutela de los intereses de trabajo profesional, económico y morales de sus asociados y que ella posea una organización permanente, estamos en presencia de un sindicato.

El sindicato se identifica en los hechos y en los actos de auto tutela de los intereses colectivos de los trabajadores, determinados por su condición de sujetos socialmente sub protegidos⁸².

Dicha concepción puede ser puntualizada diciendo que sindicato es la asociación formada por individuos que se agrupan con una finalidad gremial y que persiguen el mejoramiento social y económico concertándose con el propósito de defender sus intereses laborales.

Según la jurisprudencia, los sindicatos son organizaciones compuestas o integradas por personas que ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones conexas, se juntan para la protección de los intereses que les

⁸¹ **CABANELLAS DE TORRES, Guillermo**, *Derecho Sindical y Corporativo*, Editorial Atalaya, Buenos Aires Argentina, 1946, p. 98

⁸² **MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido**, *Derecho Colectivo de Trabajo, Teoría y análisis de sus normas*, Editorial Jurídica de Chile, p. 61

son comunes.

Se trata de asociaciones de personas que no son exclusivas de la clase obrera, ya que también se pueden establecer por los patronos, sean éstos, personas individuales o colectivas -en cuyo caso actúan por medio de sus representantes-.

Se trata de entes colectivos cuyo objeto es la defensa de intereses comunes respecto de la actividad laboral de sus integrantes, al punto que puede afirmarse que lo que permite distinguir a un sindicato de las asociaciones en términos generales -creadas en el ejercicio del derecho de libertad de asociación, artículo 7 Constitución.-, es su objetivo principal, el cual consiste en mejorar las condiciones de trabajo e intereses "propriadamente laborales" de sus agregados, esto es, los intereses económicos, sociales y profesionales que como trabajadores buscan garantizar y proteger⁸³.

3.1.2. Objeto de los sindicatos

El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros, es decir, asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores.

La libertad sindical de los trabajadores para crear, organizar, afiliarse, no afiliarse o desafilarse, cambiar de sindicato, es libre y sin injerencias del

⁸³ Sentencia dictada por la Sala de lo Constitucional, a los 3 días del mes de junio de 2003, en el proceso de amparo Ref. 434-2000.

Estado, patrones, empleadores u otros sindicatos⁸⁴.

3.2 Principios del sindicalismo

Los principios son las reglas fundamentales que orientan el comportamiento de las organizaciones. Si se rompen o no se cumplen, la organización pierde su identidad y se debilita; entonces, cada vez le es más difícil lograr sus objetivos⁸⁵. De esa forma, pierde credibilidad ante los trabajadores y trabajadoras y ante la sociedad. Los principios en que se basan los sindicatos son:

3.2.1 El principio de libertad

Se refiere a la libertad que tienen los trabajadores para integrarse en sindicatos (Art. 47 de la Constitución de la República y el Art. 204 del Código de trabajo), este principio también puede interpretarse como el fundamental derecho individual de todo trabajador de pertenecer o no a la organización sindical, este principio se encuentra en el Art.205 del Código de Trabajo: “Se prohíbe a toda persona:

- a) Coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos;

⁸⁴ **AGUILAR LOPEZ, Iris Esmeralda**, *Limites a la libertad sindical de los empleados públicos a partir de la vigencia de los Convenios números 87 y 98 de la OIT en El Salvador*, Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 2011, pp. 51 y 52.

⁸⁵ **PACHECO DE REYES, Mónica Alejandra y QUIJADA VILLANUEVA, Cindy Esmeralda**, op. cit., pp. 73 y 78.

- b) Impedir al interesado que concurra a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo haga;
- c) Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;
- d) Ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal; y
- e) Atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional”

3.2.2 El principio de democracia sindical

Trata acerca del poder soberano de las mayorías, porque el sindicato surge de la mayoría expresada en una asamblea; en el seno sindical, la asamblea es el órgano máximo del sindicato. Este principio de democracia sindical se encuentra en el artículo 207 del Código de Trabajo, el que dice: Los sindicatos no podrán conceder privilegios ni ventajas a ninguno de sus miembros. Se regirán invariablemente por los principios democráticos del predominio de las mayorías y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud de la cuantía de los aportes de sus integrantes. De igual forma en el artículo 220 del Código de Trabajo se establece que el gobierno de los sindicatos se instala por medio de las asambleas y las juntas directivas, no obstante la máxima autoridad del sindicato es la asamblea general.

Las asambleas se dividen en generales y seccionales, pudiendo ser ordinarias y extraordinarias; y sus atribuciones, además de las que les señalen la Ley y los estatutos respectivos, son las siguientes: Las juntas

directivas serán de dos clases: generales y seccionales. Las generales tendrán a su cargo la dirección y la administración de todo el sindicato y tendrán jurisdicción en toda la República; y las otras sólo en lo atinente a la respectiva seccional por empresa.

El número de miembros de la junta directiva general no podrá ser menor de tres ni mayor de once. Si se trata de un sindicato de industria o de gremio, los miembros de la junta directiva general serán distribuidos en las empresas en que el sindicato tenga afiliados; Por consiguiente, en una empresa no podrá haber más de seis miembros pertenecientes a la junta directiva general. El número de miembros de la junta directiva seccional por empresa no podrá ser menor de tres ni mayor de siete. El número de miembros de la junta directiva del sindicato de empresas varias no podrá ser menor de tres ni mayor de siete, distribuidos en las empresas de que se trate.

3.2.3 El principio de Independencia

Versa acerca del acto formal de no conexión que debe tener el sindicato con respecto a los partidos políticos, lo anterior se encuentra dictaminado en el artículo 229 del Código de Trabajo y artículo 92 de la Ley de Servicio Civil, el cual hace énfasis en que los sindicatos deben mantener su independencia con respecto a los partidos políticos y además, les está especialmente prohibido:

- a) Realizar cualquier actividad que no se limite al fomento de los intereses económicos, sociales y profesionales comunes;
- b) Fomentar el proselitismo religioso;
- c) Utilizar los fondos obtenidos por actividades que realicen, en fines distintos

- a los establecidos en los estatutos;
- d) Repartir beneficios económicos o hacer distribuciones del patrimonio sindical;
- e) Limitar los derechos de los no afiliados;
- f) Usar violencia física o psicológica o coaccionar para que los no afiliados ingresen al sindicato, a los afiliados para que no se retiren del mismo o a unos u otros para impedirles el libre ejercicio de su trabajo;
- g) Fomentar o consentir actos delictivos; y
- h) Suministrar maliciosamente datos falsos a las autoridades de trabajo, ocultar los datos pertinentes que les pidan dichas autoridades o estorbar las investigaciones que deban realizar las mismas de conformidad con la ley.

3.2.4 El principio de autonomía sindical

Se refiere a la facultad que tiene el sindicato de dictar sus propias normas y cuyo imperio nace de la misma condición de autonomía de que el sindicato disfruta como grupo. Dicho principio se halla en el artículo 217, del código de trabajo, aquí se hace énfasis en que los sindicatos tienen el derecho de redactar libremente sus estatutos sindicales, siempre y cuando se exprese lo siguiente:

- a) Clase, denominación, objeto y domicilio del sindicato;
- b) Condiciones que deben reunir sus miembros;
- c) Obligaciones y derechos de sus miembros;
- d) Sanciones disciplinarias y motivos y procedimientos para la aplicación de las mismas, debiéndose respetar en todo caso el derecho a la defensa del inculpado;

- e) La cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago;
- f) El procedimiento para aprobar y cobrar cuotas extraordinarias;
- g) Épocas y procedimientos para la celebración de las asambleas ordinarias y extraordinarias, reglamentos de las sesiones, quórum, debates y votaciones.
- h) Las asambleas ordinarias deben celebrarse con una periodicidad no menor de un año, previa convocatoria con una antelación que no podrá ser de menos de quince días. Las extraordinarias se celebrarán en las condiciones que dispongan sus estatutos, los que deberán prever su convocatoria obligatoria cada vez que lo solicite por lo menos el veinticinco por ciento de los miembros;
- i) Modos de elección y de renovación de los órganos directivos, duración de su mandato, atribuciones, facultades, obligaciones y responsabilidades, causales y procedimientos para su remoción;
- j) Las reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales, para la expedición y ejecución de los presupuestos, presentación de balance y expedición de finiquitos. La presentación y aprobación de las cuentas deberá efectuarse por lo menos una vez por año, en ocasión de una asamblea ordinaria;
- k) La época y forma de presentación y justificación de las cuentas sindicales;
- l) Normas para la disolución y liquidación del sindicato y procedimientos para la revisión y modificación de los estatutos; y
- m) La asamblea podrá adoptar otras prescripciones que se estimen convenientes para el mejor funcionamiento del sindicato.

3.3 Características de los sindicatos

El sindicalismo obrero presenta una conexión estructural con la libre

economía, siendo el resultado de una serie de correcciones que contribuyeron a la humanización del capitalismo privado, permitiendo la representación colectiva de la mano de obra; por ello, el sindicalismo ha sido caracterizado de la manera siguiente⁸⁶:

3.3.1 Espontaneidad

El movimiento sindical tiene como característica primaria su espontaneidad inicial, ya que surgió como reacción, dentro del proletariado industrial; el sentido de ésta, resultó contrario al que fundamentaba las instituciones sociales de esa época; las manifestaciones del movimiento sindical naciente fueron duramente reprimidas por el poder público, tal represión no afectó su desarrollo.

3.3.2 Movimiento típicamente clasista

El sindicalismo se caracteriza además, por ser no sólo un movimiento de clases, sino también un movimiento típicamente clasista; esto se refiere principalmente a que los intereses y aspiraciones concretados por las organizaciones sindicales, se encuentran en determinados sectores sociales, partiendo principalmente de la lucha de clases⁸⁷.

⁸⁶ **PACHECO DE REYES, Mónica Alejandra y QUIJADA VILLANUEVA, Cindy Esmeralda**, *op. cit.* pp. 78 y 81.

⁸⁷ Sobre este punto resulta importante lo expuesto por **MARX, Karl y ENGELS, Federico**, *El Manifiesto Comunista*, Fundación Federico Engels: la lucha de clases es un cambio social o progreso: La historia (escrita) de todas las sociedades existentes hasta ahora es la historia de la lucha de clases (esto es generalmente conocido como "la teoría de la lucha de clases como motor de la historia"). En otras palabras, el conflicto entre clases sociales ha sido la base sobre la que se produjeron los hechos que dan forma a las sociedades. Esta lucha se da principalmente entre las dos clases sociales antagónicas que caracterizan cada modo de producción. Sin embargo, esta lucha de clases se define no solo por las

Sin embargo, con el transcurso del tiempo, la ideología y principios del movimiento fueron extendiéndose hacia los diferentes sectores laborales, incluyendo dentro de ellos a empleados del Estado, a quienes no se les ha enmarcado dentro del contexto de lucha de clases, por no encontrarse supeditados a un patrono dueño del capital, sino que al Estado.

3.3.3 Se concretiza y diversifica en atención a los oficios o especialidades productivas desempeñadas

Lo que permitió una estructuración del movimiento sindical distribuida en fracciones específicas dentro de las empresas o plantas industriales. Esta característica constituye una modalidad obligatoria y genérica para el trabajo internacional desempeñado por el sindicalismo libre mundial.

3.3.4 Pluralidad y matización ideológica

En gran parte de países industrializados, debido a la co-existencia de propósitos de transformación económico-social, se da una subdivisión en asociaciones sindicales que representan a una misma rama productora, pero que adoptan distintas ideologías.

características inherentes a cada sector social sino también a las relaciones que tales sectores tengan o establezcan entre sí: por ejemplo: las características del sistema político o de gobierno que exista en un momento histórico dado, las características de las clases dominantes y las dominadas, junto a las de otros sectores sociales, el tipo de desarrollo económico social, etc.

De acuerdo a Marx, nuestra época no ha eliminado el antagonismo de las clases; lo ha vuelto más simple ya que la sociedad se va dividiendo cada vez más en dos grandes campos enemigos: la burguesía y el proletariado.

La burguesía es la clase de los modernos capitalistas, son los propietarios de los medios de producción y los patrones de los asalariados. El proletariado es la clase moderna de los asalariados, no son propietarios de medios de producción, se ven obligados a vender su fuerza laboral para subsistir.

3.3.5 Fenómeno industrial

Esto se debe a que fue desarrollado dentro del proletariado fabril y manufacturero y que fue una consecuencia inevitable de la Revolución Industrial.

Su origen se debe exclusivamente a condiciones específicas vividas en las fábricas, principalmente a la concentración en lugares de trabajo y de vida de los obreros industriales; posteriormente, el sindicalismo se extendió a los asalariados del comercio, pero el sindicalismo mercantil se distingue por su mantenimiento lejos de las posiciones revolucionarias y su desinterés de lograr los objetivos de transformación social radical propuestos por el movimiento sindical industrial.

Por otra parte, la sindicalización de los trabajadores del campo ha resultado tardía y de menor extensión que los movimientos anteriormente expuestos, debido a que en los trabajos agrícolas no existe la masificación de mano de obra, motivo por el cual el movimiento sindical en este sector productivo presentó un menor dinamismo en comparación con el movimiento sindical industrial.

3.3.6 Minoría del factor activo de los movimientos obreros

El sindicalismo se ve reflejado en un leve porcentaje de miembros afiliados en relación a la colectividad de trabajadores; así mismo, dentro del movimiento sindical existe una tendencia de un sector de afiliados que mantienen un desinterés en el desarrollo y toma de decisiones, que son tomadas por un reducido número de afiliados en comparación con los

afectados por las mismas.

3.3.7 Burocratización de sus estructuras

Presenta una especialización directiva en cuanto al desarrollo pleno del movimiento, lo que resulta ser inevitable y que desvía la actuación de éste, dentro de las principales desviaciones es identificable el hecho de que los cargos claves de las organizaciones sean desempeñados por personas que no hayan demostrado dedicación y capacidad técnica en el trabajo, lo que conlleva al desprestigio de la dirección sindical. Otra de estas desviaciones se da cuando los representantes sindicales directivos se apartan de las condiciones y necesidades generadas por el trabajo desempeñado, razón por la que tienden a ser menos solidarios con los miembros del sindicato y por ello intentan mantenerse dentro de la directiva sindical, por conferir este cargo cierto grado de poder, creando con ello una oligarquía sindical que desvirtúa totalmente las funciones que éstos desempeñan, situación que incluso puede llegar a generar corrupción económica dentro de la administración del sindicato.

3.3.8 Factor económico en la colectividad productiva de los países

Desarrolla un papel de grupo de presión en la vida económica, ejerciendo un papel de presión en la economía por medio de la adopción de diversos mecanismos que logran alcanzar los fines propuestos.

Las características anteriores son una muestra del papel primordial que juega el movimiento sindical en la mayor parte de Estados, por medio de

éstas se refleja el desarrollo del movimiento y como consecuencia el crecimiento ideológico de la clase proletaria. Las características del movimiento sindical permiten diferenciarlo de cualquier otro tipo de movimiento, por ser puntos distintivos de su actuar y de su estructura organizativa.

3.4 Clasificación de los sindicatos según la doctrina y el Código de trabajo

La legislación laboral de El Salvador, en los artículos 208 y 209 del Código de Trabajo, hace una clasificación de los sindicatos en: sindicato de gremio, sindicato de empresa, sindicato de industria, sindicato de empresas varias y sindicato de trabajadores independientes.

3.4.1 Clases de sindicatos permitidos en El Salvador

- a. *Sindicato de gremio*: Es el formado por trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad;
- b. *Sindicato de empresa*: Es el formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución oficial autónoma;
- c. *Sindicato de industria*: Es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables;
- d. *Sindicato de empresas varias*: Es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco y que éstos no puedan formar parte de

un sindicato de gremio o de industria;

e. *Sindicato de Trabajadores Independientes*: Es el constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional.

También las asociaciones sindicales presentan diversas formas de clasificación, entre las que se pueden mencionar: dependiendo del reconocimiento legal las asociaciones sindicales pueden ser lícitas o ilícitas; son lícitas cuando han sido legalmente autorizadas y aquellas asociaciones de hecho que debido a su finalidad no están fuera de la ley. Pueden clasificarse como ilícitas aquellas asociaciones sindicales de hecho cuyos fines son contrarios al ordenamiento jurídico y por lo tanto se encuentran fuera de la ley; también, pueden clasificarse como ilícitas, aquellas asociaciones sindicales que en su actuar contradigan las finalidades del movimiento sindical⁸⁸.

3.4.2 Clasificación de las asociaciones sindicales de acuerdo al territorio

- a. *Locales*, que son las que agrupan a los trabajadores o patronos de un pueblo o ciudad;
- b. *Municipales*, son las asociaciones que aglutinan a los trabajadores o patronos de un municipio determinado;
- c. *Regionales*, que pueden ser las representativas de varios sindicatos de varios municipios, incluidos en una región territorial determinada; y
- d. *Nacionales*, son las asociaciones sindicales cuyo alcance comprende el territorio de un Estado; esta última también puede verse reflejada en la

⁸⁸ **Código de Trabajo**, Decreto Legislativo No. 15, Publicado en el Diario Oficial No. 142, Tomo 236, 1972.

existencia de un sindicato correspondiente a los trabajadores de una misma empresa que mantenga varios establecimientos a nivel nacional y por su magnitud económica puede enmarcarse en la clasificación de asociación sindical nacional, sin que sea necesaria la existencia de una federación.

3.4.3 De acuerdo a la actividad desarrollada por sus miembros

Respecto a esta clasificación, los sindicatos pueden ser de trabajadores u obreros, patronales, de profesión, de industria, de obreros artesanales y de trabajadores intelectuales.

3.4.4 Dependiendo de las diversas modalidades de asociación

- a. *Libre o voluntaria*, la primera es la que se produce por la voluntad de sus integrantes y no es impuesta, y la segunda es la que se deriva de una decisión del poder público;
- b. *Particular y oficial*, la primera se origina por la voluntad simple de los particulares y la segunda considera al sindicato como un organismo de derecho público involucrado en la organización estatal;
- c. *Simple y mixta*, la asociación simple agrupa a un solo tipo de elemento profesional sean estos de trabajadores o de patronos, en cambio, la asociación mixta agrupa a ambas categorías profesionales; y
- d. *Simples y complejas*, las asociaciones simples son las que se integran primariamente por individuos, mientras que las complejas se integran por varias asociaciones sindicales.

3.4.5 Gremiales o profesionales, de empresa, de oficios varios y mixtos

Esta clasificación permite diferenciar sociológicamente a los integrantes de los sindicatos, al igual que la afinidad existente entre los grupos y la necesidad de incluir miembros que participen en un nivel administrativo de la industria empresa, los cuales, por la división del trabajo no pueden organizarse por la limitación de labores de esa índole en la empresa; esta clasificación es la más aceptada y ha sido particularizada doctrinariamente.

Algunas legislaciones contemplan la posibilidad de existencia de sindicatos mixtos que agrupen a patronos y obreros, lo cual constituye un ideal de la colaboración de clases; a pesar de ello, esta posibilidad plantea una dificultad insuperable para su realización, porque los sindicatos tienen como fin la defensa y mejoramiento de los intereses profesionales, situación que generalmente entra en contradicción con los intereses patronales.

3.5 Naturaleza jurídica de los sindicatos

La Naturaleza Jurídica de los Sindicatos presenta tres tendencias a saber:

1. *Estimarlo como sociedad de derecho privado*, posición inicial de derecho civil, con todas las consecuencias inherentes a ello que actualmente se encuentra rechazada, toda vez que falta en el sindicato la existencia del ánimo de reparto de un beneficio, unido a la falta de responsabilidad sindical, frente a la que indudablemente existe en las sociedades civiles y mercantiles como sustancial de las mismas.
2. *Reputarlo como asociación, aunque también privada*, opinión intermedia,

que sirve de transito al mantenimiento de su perfil laboral y autónomo, que aun sustentada en el marco puramente privado, supone una evolución desde la simple sociedad a la asociación, que mantiene indudables características institucionales.

3. *Personalidad laboral propia*, tomando las dos características expuestas de modificar la clásica responsabilidad civil y dar un carácter objetivo a la voluntad, una personalidad autónoma y privativa del derecho del trabajo, de las que derivan una capacidad y atribuciones ajenas a las sociedades y asociaciones puramente privadas. Con base a la concepción del sindicato como sujeto del derecho laboral y debido a las características y finalidades perseguidas por el mismo, es conveniente determinar su naturaleza jurídica como una institución *sui generis* que no puede ser considerada como otras instituciones ya existentes en el derecho común.

Luego del análisis de las tres posturas anteriormente expuestas se puede concluir que la naturaleza jurídica de los sindicatos se encuentra determinada por su conexión con una clase social específica, condiciones de surgimiento propias, y fines y objetivos característicos e inherentes a los sindicatos como instituciones del derecho laboral, razón por la que es necesario considerar a las asociaciones profesionales o sindicatos como personas jurídicas, permanentes y se encuentran enfocadas a la obtención de beneficios totales para los integrantes de las mismas.

3.6 Finalidades de los sindicatos

Algunas de las finalidades a enumerar de los Sindicatos son las siguientes:

- a) Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que

corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos de que ellos nazcan.

- b) Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados.
- c) Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones.
- d) Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales, en general asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección establecidas de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos.
- e) Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación.
- f) Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados.
- g) Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo.
- h) Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante estos y exigir su pronunciamiento.

- i) Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores.

En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley. No obstante que la finalidad fundamental de los sindicatos es la de representación de sus afiliados y de protección y resguardo de los trabajadores, pueden desarrollar actividades que les reportan ingresos, siempre que estas se encuentren contemplados en los estatutos, que no estén prohibidas por ley, y que el producto de dichas actividades sea destinado a fines sindicales o incremento de su patrimonio.

En el aspecto de relaciones humanas, al sindicato también le corresponde un rol que cumplir. Al margen de prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, las organizaciones sindicales deben estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación. Asimismo, están facultados para promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados. Además tiene atribuciones para canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y sus trabajadores.

3.7 Derecho de Asociación Profesional

3.7.1 Definición del derecho de asociación profesional

Dentro del Derecho Colectivo del trabajo, se refiere al derecho de organización del que disponen las asociaciones profesionales, formadas por los trabajadores de todas clases para la defensa de sus derechos, de sus

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

Cabe aclarar que la definición de asociación es diferente al de reunión, pues la asociación se crea para durar y la reunión es breve; se puede decir que la asociación es una unión permanente de personas constituidas para la realización de un fin distinto al reparto de utilidades. Por su origen y fines es un derecho político al igual que el de reunión; la asociación no persigue fines de lucro, lo que la diferencia de las sociedades mercantiles⁸⁹.

3.8 Reconocimiento Constitucional del Derecho de Sindicalización en El Salvador

El reconocimiento de la asociación y sindicalización se dio a partir de la constitución política de 1950⁹⁰, siendo esta Constitución la primera en regular principios de Derecho Individual y Colectivo del Trabajo en los artículos 182 al 196. Preceptos iguales a los de la Constitución de 1950, mantuvo la Constitución el 8 de enero de 1962. Dentro de ésta se hizo inclusivo el derecho de asociación profesional para los empleados y obreros de las instituciones oficiales autónomas, además de ordenar la promulgación del

⁸⁹ **Sala de lo Constitucional**, en el Proceso de Amparo con Ref. 434-2000, Artículo 7 de la Constitución de la República, sentencia dictada a los tres días del mes de junio de 2003.

⁹⁰ Aprobada por decreto número 14, de fecha 07 de septiembre de 1950, por la Asamblea Nacional Constituyente.

Código de Trabajo.

Es la Constitución de la República de El Salvador de 1983, en el artículo 47, la que establece de conformidad a las reformas que sufriera en el año 2009, lo siguiente: *“Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, los funcionarios y empleados públicos y los empleados municipales”*.

3.9 Autonomía del derecho de sindicación

El Derecho Colectivo de Trabajo, es parte integrante del Derecho Laboral y siendo este armónico, tiene una cierta variedad en sus instituciones, ofreciendo facetas peculiares en cada una de sus partes. A su vez el Derecho Sindical forma parte del Derecho Colectivo de Trabajo, con autonomía relativa y dependencia acusadas.

Esa autonomía, se refleja, en la variedad de sus instituciones y en la peculiaridad de su estructura; y la dependencia se revela en que la finalidad esencial parte de sujetos que lo son del Derecho de Trabajo, y que, a través de una estructura jurídica superior, participan en la formación de este, en su desenvolvimiento y aplicación.

La Autonomía se refiere a la libertad de una reglamentación, puesto que corresponde a los sindicatos y organizaciones afines, crear su propia

normativa institucional y estatutos. La libertad de representación, la cual se hace manifiesto en la elección de manera libre que poseen estas organizaciones de elegir a sus representantes sin restricción alguna por parte del Estado. La libertad de administración, la cual se hace posible en cuanto a que estas organizaciones deben de decidir la forma en que se administrará dichas organizaciones.

La suspensión y disolución de las mismas, ya que estas organizaciones solo pueden ser disueltas únicamente por vía judicial y no de forma administrativa, garantizando así mismo los procedimientos respectivos, respetando el debido proceso lo que garantice su libertad de defensa. La libertad de federación que garantiza que las organizaciones sindicales pueden constituir federaciones y confederaciones y pueden afiliarse a las mismas y estas a su vez, tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores.

En ese sentido, el Derecho Sindical presenta dos posturas diversas que refieren el hecho de su autonomía frente a otros Derechos: La autonomía colectiva y la postura individual. La autonomía colectiva se forma por la totalidad de actuaciones de las organizaciones laborales dentro de los parámetros establecidos en la legislación, permitiendo a su vez que el Derecho sindical funcione de forma libre ante la sociedad, al no existir ningún tipo de injerencia por parte de los empleadores y el Estado en el funcionamiento y actuación de las mismas, debido a la facultad decisoria que éstas presentan y es en la libertad sindical en la que radica el núcleo de esa autonomía, permitiendo equilibrar la libertad de empresa y los derechos de los trabajadores, con el fin de beneficiar a los titulares de los derechos laborales.

De este modo, la autonomía del derecho sindical se ve reflejada en la esfera

individual, fortaleciendo la posición de los trabajadores frente al poder de los patronos y generándoles ventajas en sus condiciones laborales y de vida, las cuales se obtienen por medio de las acciones sindicales.

A pesar de ello, es bastante cuestionable el hecho de que en muchas de las ocasiones esta esfera individual es sobrepasada por la voluntad preferente del sindicato, la cual basada en el *principio de mayoría* obliga a la minoría a actuar en contra de su voluntad; situación que se ve reflejada preponderantemente, en las actuaciones de los sindicatos al exigir condiciones laborales u otro tipo de reivindicaciones; es observable que en las huelgas alguna porción de los trabajadores preferiría el seguir trabajando y negociar por otros medios con los patronos, o el hecho de que en una negociación de un contrato colectivo de trabajo, algunas cláusulas terminen afectando a empleados de alto rango o que una minoría considere que dichas cláusulas podrían ser mejoradas.

Por excepción a la regla, la voluntad individual prevalece sobre la autonomía colectiva, afectando en algunas fases de las relaciones laborales, tales como: la admisión al trabajo, modificaciones del contrato, pérdida del empleo, etc. En dichos supuestos, la autonomía colectiva está subordinada en razón de la decisión del interesado⁹¹.

3.10 Naturaleza Jurídica del derecho de asociación profesional

Identificar la naturaleza jurídica del Derecho de Asociación Profesional, es una actividad completa; debido a la diversidad de teorías que existen sobre

⁹¹**NAPOLI, Rodolfo, A**, *Manual de Derecho Sindical*, Editorial Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina, 1961, p. 11.

la división del derecho positivo; pues, por esto es que presenta un problema para poder determinar su ubicación. La concepción tradicional clasifica al derecho público y privado; según el maestro de la Cueva⁹², esta clasificación obedece a la concepción individualista del derecho y el Estado; en la que por una parte, se tiene la autonomía de la voluntad de los particulares para regular sus relaciones jurídicas, privadas, por otro lado, el Estado quien es el que garantiza que se dé cumplimiento a éstos; es por ello, que esta concepción ubica el Derecho de Asociación Profesional en Derecho Público.

La evolución que ha tenido el Derecho de Asociación profesional a través del tiempo, es lo que ha provocado el surgimiento de una nueva rama, siendo esta el Derecho Social, dentro de lo que es la concepción moderna del derecho; concepción que ubica al Derecho de Asociación Profesional en un Derecho Social, quedando la concepción moderna del derecho dividida en tres áreas: Derecho Público, Derecho Privado y Derecho Social.

De lo antes expuesto, se puede decir que, el nacimiento del derecho social, se debe al derecho del trabajo; ya que es por éste que las organizaciones laborales a través de la historia, han impulsado con su unidad y fuerza que se legisle, con el objeto de lograr una justicia social; es decir, que el derecho social ha sido posible a través de las asociaciones profesionales, las cuales han luchado y siguen luchando por defensa de sus intereses, tanto económicos como sociales⁹³.

⁹² **DE LA CUEVA, Mario**, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Cuarta Edición, México, D.F. 1986, p. 457

⁹³ **MARTÍNEZ, María Yolanda, MARTINES ORTIZ, Rosa Elvira y ROSALES, Marta Elena**, *El Derecho de Asociación Profesional en El Salvador y los Derechos Humanos*, Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 1993.

3.11 Formación de sindicatos para los funcionarios y empleados públicos según la Ley del Servicio Civil después de la reforma del año 2006

3.11.1 Requisitos de formación de los sindicatos

Por la misma naturaleza de la asociación profesional, y todavía más por imperativos legales, las corrientes asociativas que pretenden constituirse en sindicatos reconocidos han de llenar distintas condiciones.

Al aspecto formal corresponde la adopción de un nombre, la designación del carácter representativo de un sector laboral o de varios de ellos, la redacción de los estatutos y el cumplimiento de los trámites administrativos en vigor, entre los requerimientos de fondo hay que señalar la calidad profesional de dirigentes y asociados, la reunión de un número con suficiencia expresivo. Esa cantidad de afiliados suele estar determinada de forma legal por un mínimo, de pluralidad más amplia cuando se refiere a los sindicatos de trabajadores, que representan o pretenden representar a la clase obrera, caracterizada por su desproporción numérica con respecto a los patronos. En este aspecto y en cuanto a los empresarios, las exigencias legales son casi siempre menores, por tenerse en cuenta la acumulación de medios económicos en pocas manos, originada por la unidad de la empresa.

Claro está que dos de ellas pueden resultar suficientes para integrar una asociación patronal; porque nada obsta a que, a más de los dueños o titulares de las mismas, se asocien con carácter patronal los miembros de sus Consejos de administración, los gerentes y otros altos funcionarios de gestión, que aseguren de tal forma cierta masa social.

A título indicativo, cabe citar el Código de Trabajo de Chile que, para los sindicatos de empresa, requiere la asociación de un 55% menos del personal de la fábrica o industria; y que para los sindicatos profesionales en general impone un mínimo de 25 personas. La Ley Federal del Trabajo de México fija en veinte el número de trabajadores para constituir un sindicato; y en 3, el de patronos de una misma rama, para los sindicatos de empresarios.

La Ley española del 8 de abril de 1932 determinaba un mínimo de 15 socios para constituir asociaciones profesionales obreras, que no podían subsistir de reducirse a menos de 10. Para las patronales, la exigencia numérica mínima era de tres miembros⁹⁴. En la legislación salvadoreña, el Código de Trabajo se establece que “Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse y funcionar un mínimo de treinta y cinco miembros y siete miembros por lo menos para constituir sindicatos de patronos⁹⁵”.

Se otorga el nombre de requisitos sindicales a los elementos humanos, sociales y jurídicos que les dan existencia como personas jurídicas. En el derecho comparado se encuentran dos sistemas generales a propósito de los requisitos sindicales: el de la constitución libre de los sindicatos, que no los conduce a la personalidad jurídica, lo que no les impide actuar como asociaciones de hecho y realizar todas las actividades sindicales.

Así a ejemplo, el sistema italiano y; el de su reconocimiento legal como personas jurídicas, previo el cumplimiento de los requisitos señalados en las leyes, facultados para intervenir ante todo género de autoridades en defensa de la comunidad obrera que los origina, para la creación, vigilancia y

⁹⁴**CABANELLAS DE TORRES, Guillermo**, *Compendio de Derecho Laboral Tomo II*, Tercera Edición, 1992, p. 171.

⁹⁵**Código de Trabajo**, Decreto Legislativo No. 15, Publicado en el Diario Oficial No. 142, Tomo 236, 1972.

cumplimiento del derecho del trabajo y en representación de sus miembros para la defensa de sus intereses y derechos individuales⁹⁶. En la Ley del Servicio Civil como en El Código de Trabajo, para tener existencia legal, deberán obtener personería jurídica, artículos 219 inc. 1º del Código de Trabajo y 82 de la Ley de Servicio Civil.

La Doctrina tradicional clasificó estos requisitos en dos grupos:

1. *Requisitos de fondo*, es tos se subdividían en dos, elementos o substanciales que deben concurrir con la constitución del sindicato, entre ellos, las calidades de las personas que concurrirán en su organización y funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores.
2. *Requisitos de forma*, son los requisitos formales que señala la ley para el reconocimiento de la personalidad jurídica de la asociación.

3.11.2 Requisitos de Fondo

Un sindicato es una asociación de personas, pero no todas pueden constituir sindicatos, ya que éstas asociaciones son solo las formadas por trabajadores o por patronos⁹⁷, cabe aclarar que en los sindicatos de gobierno, no se dan los sindicatos de patronos, pues el patrono como todos sabemos es un ente ficticio, es decir, el Estado. En consecuencia, una asociación de personas que no posea una de las características ya mencionadas, podrá ser una asociación civil o mercantil, pero no un sindicato. En la Ley de Servicio Civil, se encuentran los requisitos de fondo en el artículo 73 inciso 1º, es decir, la

⁹⁶DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.*, p. 331.

⁹⁷DE LA CUEVA, Mario, *op.cit.*, p. 332.

finalidad que deben proponerse los trabajadores al sindicalizarse, que es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses económicos y sociales comunes, asimismo, en el Código de Trabajo lo refleja en el artículo 204. Esto en relación con el artículo 47 inciso 1º de la Constitución de la República⁹⁸.

3.11.2.1 Requisitos en cuanto a las personas

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

3.11.2.2 Número de personas que la Ley establece para la constitución de un sindicato

El legislador establece que Sindicato es una asociación permanente, constituida con al menos treinta y cinco servidores públicos que laboren en una misma Institución u Organismo de la Administración Pública, esto está establecido en la Ley de Servicio Civil en su artículo 76.

3.11.2.3 Edad necesaria para ser miembro de un sindicato

Un punto importante como uno de los requisitos esenciales con precisión

⁹⁸**Constitución de la República de El Salvador**, Artículo 47 reformado, Decreto Legislativo N° 33 de fecha 27 de mayo de 2009, publicado en el Diario Oficial N° 102, Tomo 383 de fecha 04 de junio de 2009.

para la Ley de Servicio Civil, partiendo del hecho que según artículo 18 de la misma, para ingresar al Servicio Civil y pertenecer por ende a la Carrera Administrativa es necesario e indispensable tener dieciocho años, así también para ser miembro de la Junta Directiva Sindical. Puede decirse que dieciocho años es la edad establecida por el legislador para ser miembro del sindicato en el sector público, con base en la Ley de Servicio Civil.

3.11.2.4 Nacionalidad para formar un sindicato en el sector público

La Libertad Sindical es amplia en la Ley de Servicio Civil, ya que el legislador ha establecido que no interesa la nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas. Pero partimos del punto que en éste caso operan los artículos 2, 8 y 47 inciso 1º de la Constitución de la República. Por lo tanto, cualquier extranjero que esté laborando en la Administración Pública puede formar sindicatos, ya que un extranjero puede ingresar al servicio civil, según artículo 18 literal a), pero no podrá formar parte de la Junta Directiva pues el artículo 90 del mismo cuerpo legal, establece que para ser miembro de la Junta Directiva de un sindicato, se requiere ser salvadoreño por nacimiento, esto a la vez nos remite al artículo 90 de la Constitución de la República que regula lo concerniente a los requisitos para ser salvadoreño por nacimiento.

3.11.3 Requisitos Formales

El acto constitutivo del sindicato, la adopción de sus estatutos y la designación de su primera mesa directiva, son decisiones libres de los trabajadores. Esto muestra que no son formalidades, sino actos materiales,

decisiones humanas de voluntad. Al hablar de requisitos formales, como su nombre lo indica, hace referencia a las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos⁹⁹.

3.11.3.1 Personalidad Jurídica

Para que los sindicatos constituidos en las Instituciones Centralizadas del Estado, de acuerdo a la Ley de Servicio Civil tengan existencia legal, deberán solicitar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social su inscripción, debiendo acompañar a su petición: el acta de asamblea de fundación del sindicato y dos ejemplares de los estatutos sindicales, con la certificación del acta de la sesión en que estos hubieran sido aprobados. Artículo 82 de la Ley del Servicio Civil, con precisión la Ley ha estipulado el plazo de diez días hábiles para demostrar la calidad de asalariados de los miembros fundadores destacando que para dicha Ley, el silencio es equivalente al reconocimiento de la calidad de trabajador, esto regulado en el artículo 83 de la Ley en mención.

Asimismo el artículo 83 Ley del Servicio Civil, que prueba la calidad de asalariados de los miembros fundadores, establece que con el propósito de que el proceso de inscripción sea expedito, los servidores públicos acompañarán a su solicitud de personería jurídica, la prueba de la calidad de asalariados de los miembros fundadores del sindicato; en caso contrario el Ministerio de Trabajo y Previsión Social verificará dicha calidad por los medios que estime conveniente, dentro de diez días hábiles posteriores a la presentación de la solicitud y si este no lo verificare en el plazo estipulado, ésta se tendrá por reconocida.

⁹⁹DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.* p. 336.

El artículo 83 en su inciso 2º de la Ley de Servicio Civil, establece el plazo de la presentación de los estatutos para el análisis correspondiente; establece que en el plazo estipulado de diez días hábiles contados a partir de su presentación, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social examinará los estatutos con el objeto de determinar si los mismos se ajustan a la Ley y si se detectare deficiencias formales o contravenciones a las leyes, las puntualizará por escrito a los interesados, quienes deberán subsanarlas dentro de los quince días hábiles siguientes. Si no lo hicieren por cualquier motivo, se tendrá por desistida su pretensión.

El mismo artículo 83 de la Ley de Servicio Civil en su inciso 3º regula lo relacionado a la personalidad jurídica y expresa que si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no encuentra observaciones, o si ya se hayan subsanado, inscribirá de forma inmediata al sindicato en el registro respectivo, adquiriendo con ello su personalidad jurídica, debiendo entregar los estatutos inscritos en debida forma.

El artículo 84 de la Ley de Servicio Civil, regula el registro del sindicato; si en treinta días hábiles después de la presentación de la solicitud (personería jurídica), sin que la misma haya sido observada o después del escrito mediante el cual se pretende subsanar las prevenciones, sin que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social haya inscrito al sindicato, este se tendrá por registrado, con todos los efectos de ley, debiendo entregar los estatutos inscritos en debida forma.

Es de aclarar que no menciona que se vaya a publicar de forma gratuita en el Diario Oficial, a diferencia de los sindicatos regulados por el Código de Trabajo donde el artículo 219 inciso 7º en conjunto con los incisos 8º y 9º mencionan sobre la potestad que tiene el sindicato de poder publicar la

resolución o constancia del silencio administrativo en un diario de mayor circulación nacional. Y a la manera de cómo se podrá probar la existencia del sindicato, cuando se aplique el silencio administrativo.

El inciso último del artículo 84 Ley de Servicio Civil, establece la prueba para la existencia del sindicato, el artículo en mención estipula que los estatutos inscritos en debida forma o la certificación de la inscripción extendida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social servirán de prueba de la existencia del sindicato.

3.11.3.2 Estatutos de los sindicatos

Concretada la voluntad de sindicación y formuladas las bases de un sindicato, deben éstas expresarse en la norma estatutaria, uno de los requisitos fundamentales para la vida sindical; por que las dos fuentes principales de la misma son: la ley, que autoriza la agremiación, y los estatutos, que la articulan. Se ha definido el estatuto como el ordenamiento constitucional de la asociación; esto es, el conjunto de normas que regulan, de modo abstracto y para el futuro, la estructura interna de la asociación, el funcionamiento y su actividad externa.

Los estatutos formulan las normas fundamentales que sirven para el desenvolvimiento de una entidad ya concretada, con vida propia: son la ley mayor del sindicato, la que orienta su desarrollo, marca sus fines y limita la capacidad; fundamentan su existencia y, al mismo tiempo, la legitiman. Son el cuerpo legal que la entidad se da a sí misma como conjunto de reglas donde se establecen los derechos y deberes de los asociados y el régimen de la asociación. Sin dicha carta orgánica, el sindicato equivaldría a un grupo

amorfo, sin finalidad, sin orientación, sin posibilidades, llamado a naufragar en un mar de rencillas, criterios dispares, tendencias opuestas, sin gobierno y sin voluntad colectiva, obligado a la improvisación permanente y expuesto a la dictadura de sus dirigentes. Cuando el Estado, por medio de sus organismos competentes, aprueba las reglas estatutarias, las eleva a la categoría de normas jurídicas y pasan de preceptos contractuales a normas legales.

El intervencionismo estatal aparece aquí de manifiesto para comprobar que los estatutos, base de la asociación, y dados por los propios afiliados, no infringen los principios legales que autorizan, en virtud del reconocimiento, el derecho de asociación.

Además de sus estatutos, los sindicatos pueden contar con reglamentos internos, que regulan el procedimiento y sirven para dotar a aquéllos mayor elasticidad en la aparición práctica. La diferencia se advierte, por ejemplo, en el supuesto de que los estatutos sindicales prevean la creación de un economato o de una biblioteca, cuya organización y servicios se concretan a posteriori en un reglamento peculiar¹⁰⁰.

La Ley de Servicio Civil en su artículo 79 establece que los interesados en constituir un sindicato, tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir en libertad a sus representantes, organizar su administración, sus actividades y el de formular su programa de acción, debiendo expresar lo siguiente:

a) El nombre, objeto, y domicilio del sindicato, así como las actividades a las

¹⁰⁰ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, *ob. cit.*, p. 174.

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

El artículo 79 de la Ley de Servicio Civil, regula sobre la redacción de los estatutos y reglamento administrativo y lo novedoso de lo estipulado en la ley en mención a comparación de lo establecido en el Código de Trabajo, es que en su literal a) pide especificar además las actividades a las que los trabajadores se dediquen en la Institución interesada.

En el artículo 80 de la Ley de Servicio Civil, se regula todo lo concerniente a solicitar la presencia o comparecencia de un notario o de uno o más delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quienes tendrán como función certificar el acta de fundación en el mismo momento, esto para dar fe de la autenticidad del acta de fundación y de los procedimientos que

ahí sean realizados.

El artículo 81 de la Ley de Servicio Civil, hace referencia en especial sobre los modelos de los estatutos y expresa que: Con el objeto de facilitar la constitución de sindicatos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social podrá aprobar modelos de estatutos que pondrá a la disposición de los sindicatos en formación que los soliciten, sin que exista obligación de aceptarlos por parte de éstos. Cabe destacar que el legislador no hizo uso del término de federaciones y confederaciones sindicales, ya que estas organizaciones no se regulan en la Ley de Servicio Civil.

3.11.3.3 Constitución de un sindicato

En sus etapas preliminares, la actividad sindical como tal, en el aspecto interno, suele consistir en una reunión sindical constitutiva, convocada por los miembros activos que han asumido la iniciativa de organizar la entidad. En esa sesión, tales dirigentes informan acerca de la labor cumplida y demás asuntos que aún estén pendientes y con posterioridad proponen el nombramiento inmediato de una directiva provisional, que la mayoría de veces conducen a ratificar los poderes de los respectivos promotores. En algún caso se aprueban también los estatutos que se les proponen a los concurrentes y afiliados a la par. De lo tratado y de convenido se levanta la denominada acta de fundación.

La comisión directiva provisional, aparte la gestión organizadora y profesional que pueda cumplir, debe llevar a término los trámites precisos para el reconocimiento oficial o inscripción administrativa de la respectiva asociación profesional. Con el acta fundacional, el sindicato tiene la vida propia; lo

mismo del ser humano por el hecho del nacimiento. Ahora bien, ni aquél ni éste penetran sin más en el campo jurídico: y de igual forma que para las personas físicas se expone que se extienda una partida de nacimiento, para las personas jurídicas abstractas se exige algo similar: la inscripción en un registro de asociaciones o la firma de un decreto u otra disposición administrativa que da fe la existencia del sindicato y que le permite su desenvolvimiento.

Desde luego, la intervención de las autoridades, sin desconocer su trascendencia posee más bien carácter formal, puesto que, con su autorización o sin ella, con inscripción o con tal anotación, la asociación o sindicato existe desde el momento en que se combinan los dos elementos necesarios para la vida de las personas: el corporal, representando aquí por los afiliados, y el espíritu asociativo, patentizado con la asamblea fundacional positiva.

El reconocimiento de la autoridad influye en forma decisiva en la posibilidad de obrar con eficacia, con arreglo a normas jurídicas. Es entonces que el origen de una asociación sindical va más allá de las formalidades legales y de cualquier interpretación que de estas se hagan, existen diferentes factores, incluyendo el motivacional por parte de los fundadores, para dar vida y sostenimiento a la nueva persona jurídica que es independiente de cada uno de los miembros que la conformarán, cuyo fin será la mejora y defensa de los trabajadores en general, sin distinciones de ningún tipo, por consiguiente, en la etapa que da carácter formal a la existencia de un sindicato como tal, el artículo 78 de la Ley de Servicio Civil, expresa que para formalizar la constitución de un sindicato será necesario levantar un acta, la cual deberá contener, al menos los requisitos siguientes:

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

Asimismo, ésta disposición establece con claridad que el acta de fundación debe de ser firmada por los fundadores y por los firmantes a ruego en caso de que uno o varios de aquéllos no pudieren hacerlo, dejando estampada la huella de su pulgar derecho, haciéndose constar tal circunstancia.

La certificación de la misma extendida por el secretario de la junta directiva provisional, deberá presentarse para los efectos de reconocimiento de la personalidad jurídica.

Además, el artículo 80 de la Ley de Servicio Civil, regula que los interesados podrán solicitar la presencia de un notario, o de uno o más delegados del Ministerio de Trabajo, quienes certificarán el acta de fundación en el mismo momento.

En el acta de fundación del sindicato se tendrá que identificar a las partes, presentar la convocatoria que se hizo a los trabajadores, la agenda a tratar, además se establecerá con cuantos votos se elige a la Junta Directiva Provisional y la Junta Directiva General del Sindicato. La elección de Junta Directiva se hace con votación secreta de acuerdo con el Artículo 88 inciso 1º de la Ley de Servicio Civil.

3.11.3.4 Asambleas generales de los sindicatos

El artículo 87 de la Ley de Servicio Civil, menciona que la Asamblea puede ser ordinaria y extraordinaria, sus atribuciones, además de las que señalan sus estatutos respectivos, son las siguientes:

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

En este artículo solo se regulan las Asambleas Generales, el Código de

Trabajo, sin embargo, regula las Asambleas Seccionales en su artículo 221 del Código de Trabajo, cabe la aclaración que el legislador no estableció las asambleas seccionales porque consideró que afectarían la estructura de gobierno de la Asamblea Pública, además en el artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, no se mencionan las convenciones colectivas de trabajo ni los empleados de confianza, es decir, los funcionarios con poder de decisorio del artículo 47 de la Constitución. Además el artículo 87 de la Ley de Servicio Civil, regula lo relacionado a la concurrencia de quorum de los miembros del sindicato; inciso 2º de la misma ley, regula que la Asamblea no podrá constituirse sino concurren a ella, o están representados por lo menos, la mitad más uno de los miembros del sindicato.

También, expresa el inciso final del artículo antes citado, que cuando no concurren o no estuviese representado el número de miembros exigidos, se podrá convocar en el acto para otra asamblea, pudiendo esta celebrarse de forma inmediata después de aquella para la cual no hubo quórum, observándose lo dispuesto en los estatutos. Esta segunda asamblea se celebrará con el número de miembros presentes y sus decisiones serán de acatamiento forzoso.

El artículo 88 de la Ley de Servicio Civil, regula lo concerniente al voto secreto y establece que el voto será secreto en los casos de elecciones, aprobación de memorias o cuentas que deba rendir la junta directiva. En todos los demás casos el voto será público.

Mientras que en el segundo inciso del mismo artículo de la Ley de Servicio Civil, hace exposición sobre los acuerdos que tome la asamblea, y estos acuerdos deberán ser tomados por mayoría simple de votos, excepto en aquellos casos que los estatutos exijan una mayoría especial. Asimismo la

Ley de Servicio Civil en su artículo 89 hace énfasis en la dirección y administración del sindicato y señala que La Junta Directiva tendrá la dirección y la administración del sindicato, además que el número de miembros de la Junta Directiva no podrá ser menor de tres ni mayor de once.

Así es como la Ley de Servicio Civil, hace una serie de regulaciones a la dirigencia de las asociaciones sindicales de aquellas Instituciones estatales centralizadas, también regula todo lo relacionado a su conformación, estructura, y establece conforme a derecho, límites o prohibiciones para éstas, las cuales se regulan en el artículo 92 de dicho cuerpo normativo, del mismo modo, crea obligaciones a las Juntas Directivas de las asociaciones sindicales y regula los requisitos para formar parte de ellas.

3.11.3.5 De la Junta Directiva

El artículo 90 de la Ley de Servicio Civil, establece que para ser miembro de la Junta Directiva de un sindicato o asociación sindical pública, uno de los requisitos es que se requiere ser salvadoreño o salvadoreña, por nacimiento, otro requisito es ser mayor de dieciocho años de edad, ser miembro del sindicato y empleado o funcionario de la institución, de honradez notoria y todas las demás que señalen sus estatutos.

Este artículo guarda relación con el artículo 90 de la Constitución de la República y el artículo 18 de la misma Ley de Servicio Civil, regulando la Nacionalidad y los requisitos para ingresar al Servicio Civil en forma respectiva.

Asimismo el artículo 91 de la Ley de Servicio Civil, establece cuales son las

obligaciones de una Junta Directiva, y además de las propias de administrar el sindicato están:

- a) Llevar un libro para el registro de los miembros del sindicato, uno de actas y acuerdos y los de contabilidad y otros que estimen necesarios, los cuales serán autorizados y sellados por la oficina competente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;
- b) Informar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los nombres de los miembros de las Juntas Directivas, dentro de los diez días siguientes a los que hubieren tomado posesión del cargo;
- c) Comunicar una vez por año al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la nómina actualizada de los miembros del sindicato;
- d) Rendir cuentas a la Asamblea, por lo menos una vez al año;
- e) Poner a disposición de las autoridades públicas, si éstas lo solicitan, la misma información y documentación que según los estatutos deben suministrar a sus miembros en ocasión de las asambleas ordinarias;
- f) Negociar los contratos colectivos de trabajo de conformidad con la ley;
- g) Colectar las cuotas sindicales, debiendo extender los recibos correspondientes;
- h) Depositar los fondos y valores del sindicato en uno o más bancos de la República; y
- i) Las demás que determinen sus estatutos.

Cabe señalar que la Ley del Servicio Civil hace recopilación de una serie de prohibiciones, no para las Juntas, sino para la asociación sindical en su complemento, como ente responsable de la procura de los intereses de todos los empleados y de la misma Institución estatal. En términos amplios, Asamblea significa una reunión numerosa de personas citadas para un fin específico o determinado.

Es de esta manera que trasladando ese concepto antes señalado a los sindicatos, puede decirse entonces que se constituye la reunión de todos los miembros afiliados que por convocatoria expresa o por concurrencia más o menos espontánea deliberan sobre asuntos de la asociación profesional.

Hay quienes apuntan que la asamblea no constituye un órgano del sindicato, sino la representación genuina de la entidad; pero esta representación tiene una voluntad colectiva que se manifiesta, y es la que en sí integra el principal órgano de la asociación. La asamblea, es la representación colectiva y verdadera del organismo; aunque se encuentra sometida a ciertas normas legales y estatutarias, de las cuales no puede salirse. Fuera de tales limitaciones, la asamblea es soberana; sus acuerdos revelan la existencia de un órgano supremo, al cual están supeditados los restantes.

Esta situación deriva de una evidencia de potestades: los directivos han sido elegidos por la asamblea; por consiguiente, han de estar a su servicio y no aquélla a las órdenes de estos, pero el panorama varía por completo en los regímenes corporativos y totalitarios, donde los dirigentes ejercen, por delegación, una dictadura sindical y los afiliados se reducen a coro o claqué.

3.11.3.6 Prohibiciones de los sindicatos

El artículo 92 de la Ley de Servicio Civil, manifiesta que los sindicatos deben mantener su independencia con respecto a los partidos políticos y además, les está prohibido:

- a) Realizar cualquier actividad que no se limite al fomento de los intereses económicos, sociales y profesionales comunes;
- b) Fomentar el proselitismo religioso;

- c) Utilizar los fondos obtenidos por actividades que realicen, en fines distintos a los establecidos en los estatutos;
- d) Repartir beneficios económicos o hacer distribuciones del patrimonio sindical;
- e) Limitar los derechos de los no afiliados;
- f) Usar violencia física o psicológica o coaccionar para que los no afiliados ingresen al sindicato, a los afiliados para que no se retiren del mismo o a unos u otros para impedirles el libre ejercicio de su trabajo;
- g) Fomentar o consentir actos delictivos; y,
- h) Suministrar maliciosamente datos falsos a las autoridades de trabajo, ocultar los datos pertinentes que les pidan dichas autoridades o estorbar las investigaciones que deban realizar las mismas de conformidad con la ley.

Las disposiciones antes descritas tendrán que ser acatadas de forma responsable y consciente de que de no hacerlo, el artículo 93 y artículo 94 de la Ley de Servicio Civil establece, cuando no se cumpla con las obligaciones que correspondan, consecuencias como la multa, suspensión o disolución según sea el caso¹⁰¹.

La activa intervención en política, el desenvolvimiento de actividades lucrativas y el coartar la libertad de trabajo de los no asociados figuran entre las prohibiciones que, de forma directa o indirecta, pesan de manera principal sobre los sindicatos. El Código de Trabajo de Colombia traza un cuadro de prohibiciones que se adaptan al criterio positivo predominante. La legislación argentina prohíbe de forma expresa diversas conductas, verbigracia:

¹⁰¹ **Ley del Servicio Civil**, Decreto N° 507 de 24 de noviembre de 1961. Publicado en el Diario Oficial N° 239, Tomo 193, del 27 de diciembre de 1961.

establecer diferencias por razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad, raza o sexo, debiendo abstenerse de dar un trato discriminatorio a los afiliados; recibir ayuda económica de empleadores, ni de organismos políticos nacionales o extranjeros; adherirse a asociaciones nacionales o extranjeros cuyos estatutos les permitan participar en la dirección, entre otras.

Pero, si existen prohibiciones sindicales, también se habla de aquellas Obligaciones que son atribuibles a los mismos y en contrapartida de sus poderes y derechos son las obligaciones y deberes que sobre los sindicatos pesan como personas jurídicas. El deber fundamental consiste en cumplir con la lealtad y constancia los fines para los cuales se han constituido. Se les señala también el deber de colaborar con los Poderes públicos, facilitándoles las informaciones que las autoridades recaben y que se refieran a la esfera de actuación de la entidad gremial.

3.12 Generalidades de la libertad sindical

3.12.1 Definición de libertad sindical

Tal libertad está comprendida dentro del derecho General de asociación, pero la entidad sociológica y jurídica de ella ha llevado a desglosarla, sobre todo para ampararla frente a los hechos históricos protagonizados por los Estados, los empresarios y aun los mismos sindicatos, que de una manera u otra han pretendido “controlarla o limitarla” desde los respectivos puntos de vista. La Libertad de organización Sindical¹⁰² aunque está comprendida en el

¹⁰²MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido, *op. cit.*, p. 116.

derecho general de asociación, tiene perfiles propios derivados de sus fines peculiares de defensa y de lucha hasta con la huelga, ya que esto es completamente diverso a la libertad general (civil) de las asociaciones.

Según Guillermo Cabanellas en su diccionario define Libertad Sindical como: El derecho reconocido por algunas constituciones o por algunas leyes para que los trabajadores puedan asociarse en libertad en gremios o sindicato que sea más conforme a sus ideas o que le parezca más beneficioso. La libertad se extiende también al derecho del trabajador a no afiliarse a ningún sindicato. A la libertad de asociación se oponen aquellas leyes o regímenes que imponen el sindicato único, y también, según algunos autores, los que, sin negarla de forma clara, establecen ciertos privilegios a favor de una asociación determinada¹⁰³.

Juristas como Scognamiglio¹⁰⁴ desarrolla la tesis de ser la libertad el fundamento jurídico de la acción del sindicato al cual el sistema constitucional (italiano) le confía funciones tan importantes como la tutela de los intereses profesionales y el desarrollo humano de los trabajadores.

La Libertad Sindical admite dos acepciones. Una genérica y una política que expresa el medio con el cual los trabajadores esperan obtener la igualdad de la que en el hecho carecen con los patronos o, según los más extremistas, conseguir la eventual supremacía y hasta la existencia absoluta de la clase trabajadora en la sociedad del futuro.

Otra específicamente profesional y jurídica, que equivale a un conjunto de

¹⁰³ **CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo**, *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*, 28° Edición, p. 577.

¹⁰⁴ *Ibidem*.

esenciales derechos profesionales de los trabajadores y sus asociaciones del trabajo, frente al Estado y a los empleadores¹⁰⁵. Desde el punto de vista jurídico, la libertad sindical se entiende como la facultad que poseen los trabajadores de organizarse en sindicatos para así defender intereses comunes y gremiales, sin injerencia de particulares o administrativas, y cuyo contenido se encuentra regulado en los convenios 87, 98 y 151 de la OIT, es por ello que podemos establecer que es el derecho que tiene todo trabajador de crear y organizar sindicatos de manera libre así como afiliarse y desafiliarse a los mismos sin ninguna injerencia por parte del Estado o de los mismos empleadores.

3.12.2 Características de la libertad sindical

La Libertad Sindical, como un derecho laboral del que gozan los trabajadores, está revestida de sus propias características, siendo éstas las siguientes:

1. Es un *presupuesto para el desenvolvimiento de las relaciones colectivas de trabajo y una tendencia*, porque es inacabada, pues van apareciéndole contenidos.
2. Es de *contenidos móviles*, pues varían por el transcurso del tiempo y la fuerza del movimiento sindical.
3. Es de *titularidad compleja* porque de un lado está la dimensión individual de la libertad sindical y por el otro, una dimensión colectiva en la que se reconocen derechos cuyos titulares son los sujetos colectivos; es decir, los sindicatos o coaliciones.
4. Es de *contenido complejo*, ya que ella tiene un punto de vista positivo

¹⁰⁵NAPOLI, Rodolfo, op. cit.,, 1961, p. 65.

(afiliarse) y negativo (desafiliarse o no afiliarse).¹⁰⁶

5. Es *multidireccional*, pues va dirigido frente al Estado, los patronos y otras organizaciones sindicales.
6. Es *pluriofensivo*, pues se puede violentar en sentido individual o colectivo.
7. Es uno de los *derechos humanos fundamentales*, es un derecho consuetudinario internacional al estar por encima del alcance de los Convenios internacionales e, incluso, de la adhesión a una u otra organización internacional, incluida la OIT; y es un derecho de posguerra y, por ende, de la paz y la democracia, si se atiende al momento histórico de su surgimiento: el fin de la Primera Guerra Mundial, plasmado en el Tratado de Paz de Versalles (1919) y la Constitución de la OIT del mismo año. El fin de la segunda guerra mundial coincidiese virtualmente con la Declaración de Filadelfia (1944). Esta vino a enmendar la Carta Constitucional de la OIT y precedió a la sanción de los Convenios específicos de la OIT sobre la libertad sindical, el Convenio 87 (1948) y el Convenio 98 (1949). Tales antecedentes explican, acaso, que la Libertad Sindical resulte y reclame para sí, ser el más euro-céntrico de los derechos.¹⁰⁷

3.12.3 Alcance y contenido del Derecho de Libertad Sindical

Es indiscutible que la Libertad de Sindicación o Libertad Sindical se encuentra ubicada en el Derecho Colectivo del Trabajo. Según la Teoría de

¹⁰⁶ **PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos**, *Derecho Sindical Español*, 2a.edición, Editorial Tecnos, Madrid, España 1988, p.18.

¹⁰⁷ **PRIETO, Humberto Villasmil**, Especialista principal en Legislación Laboral, Relaciones de Trabajo y Dialogo Social, *La Libertad Sindical Historia y Fundamento*, Oficina Internacional del Trabajo, Oficina para Centroamérica, Panamá y República Dominicana, Equipo Técnico Multidisciplinario para Centroamérica, Cuba, Haití, México, Panamá y República Dominicana; San José, Costa Rica, Marzo del 2002, pp. 3 y 6.

la Unidad Indisoluble que mantiene una visión triangular del Derecho Colectivo del Trabajo, el contenido de éste lo constituyen tres Instituciones: El derecho de asociación profesional o de sindicación, el derecho a la negociación o contratación colectiva y el derecho de huelga.¹⁰⁸ Se considera, asimismo, a la Libertad Sindical, desde una perspectiva del materialismo histórico, que por naturaleza es un derecho político, y que por esta libertad todo el derecho del trabajo se entiende también político porque es la única libertad que: “persigue como finalidades no solamente obtener beneficios inmediatos cada día mayores para el trabajo, sino además, y como fin supremo, sustituir el régimen burgués con una propiedad socializada”¹⁰⁹, de manera general suele confundirse la libertad general de asociación con la libertad de asociación profesional, de esta se pueden establecer dos diferencias:

- a) La libertad general de asociación tiene un carácter más amplio se refiere a todos los fines humanos: políticos, económicos, deportivos, etc., en cambio la libertad de asociación profesional se refiere a una libertad concreta cuyo objetivo es el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- b) La libertad general de asociación se concede contra el poder público, es decir, que frente al Estado la libertad sindical o de asociación profesional es un derecho de una clase social frente a otra, una protección contra determinados poderes sociales. Ambos son dos derechos distintos, producto de circunstancias históricas y de finalidades distintas, pero poseen como fundamento último, la naturaleza social del hombre.

¹⁰⁸ **ALBERTO MONGE, José Luis**, *Breve Comentario sobre la Libertad Sindical*, Artículo Académico, Revista de Derecho Público, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Departamento de Derecho Público, Año 1. No. 1, Junio de 2009, pp. 7 y 8.

¹⁰⁹ **DE LA CUEVA, Mario**, *op. cit.*, p. 257.

3.11.4 Dimensiones en que se ejerce la Libertad Sindical

La libertad sindical se proyecta tanto en el plano *individual* como en el plano *colectivo*, siendo por esto que la libertad sindical se ejerce en dos dimensiones:

1. La *positiva*, consiste en el derecho que tiene cada trabajador y cada patrono de promover la constitución de sindicatos o para afiliarse a los sindicatos ya constituidos.
2. La *negativa*, se refiere al derecho de cada trabajador y cada empleador a negarse (o no ser obligados) a constituir un sindicato o a afiliarse a un sindicato ya constituido; comprende además, el derecho de trabajadores y empleadores de separarse o de retirarse del sindicato al que pertenezcan, en el momento en que así lo decidan.¹¹⁰

El contenido del plano individual y colectivo del derecho de libertad sindical puede estructurarse de la siguiente manera:

3.12.4.1 El plano individual

Cuando hablamos de contenidos esenciales, decimos que son aquellos sin los cuales pierde su particularidad la libertad sindical, estos son:

- a) Libertad de constitución, dentro de la cual se encuentran las garantías frente al Estado, es decir, todos aquellos medios jurídicos de protección, del derecho mencionado

¹¹⁰ **BLANCO VADO, Mario Alberto**, *La Libertad Sindical en Centroamérica su regulación y vigencia efectiva*, San José, Costa Rica, Publicación de OIT, año 1999, p. 7.

- b) No discriminación
- c) Prohibición de la exigencia de autorización previa
- d) Respeto al pluralismo sindical, va referido a las garantías frente al empresario y sus organizaciones, ya que una vez el derecho de asociación profesional se encuentra en nuestro ordenamiento jurídico los sujetos involucrados en este, tienen la obligación de darle cumplimiento.
- e) La libertad de afiliación, dentro de este contenido se encuentra:
 - I. Garantía frente al propio sindicato, es decir, que el sindicato tiene la obligación de cumplir para el fin que fue creado.
 - II. Garantías frente al empleador, se refiere a que el empleador debe respetar y dar cumplimiento al derecho en estudio.
- f) Libertad sindical negativa.

3.12.4.2 El plano colectivo

El contenido del ámbito colectivo está constituido por la autonomía sindical. En este plano se garantiza la independencia de las organizaciones respecto de los empleadores y del Estado.

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

Los contenidos colectivos son:

- a) Libertad de reglamentación
- b) Libertad de representación

- c) Libertad de administración, organización interna y de programa de acción
- d) Suspensión y disolución.
- e) Libertad de federación.
- f) La actividad del sindicato

3.12.5 Relación entre libertad sindical y libertad de asociación

Es importante comenzar definiendo ambos términos, por lo que podemos decir que la libertad de asociación es un derecho humano que consiste en la facultad de unirse y formar grupos, asociaciones u organizaciones con objetivos lícitos, así como retirarse de las mismas. La libertad de asociación supone la libre disponibilidad de los individuos para constituir formalmente agrupaciones permanentes o personas jurídicas encaminadas a la consecución de fines específicos. En cambio la libertad de asociación profesional es aquella que puede entenderse como: una asociación permanente de los trabajadores que realizan una determinada actividad en una zona más o menos extensa, con el propósito principal de defender los intereses profesionales.

Existen dos clasificaciones de las asociaciones profesionales; una *en atención a las profesiones desempeñadas por sus integrantes* y la otra por el *territorio en el cual desempeñan sus actividades*; las organizaciones por territorio agrupan a las asociaciones que realizan la misma actividad en una ciudad determinada, aglutinándolas en sectores regionales y nacionales, diferenciándose por el ámbito territorial en el que se encuentran y no por la actividad que desempeñan, ya que se dedican a la misma actividad. La clasificación referida al carácter profesional se ve reflejada cuando las asociaciones de primer grado que representan la misma actividad se

conglomeran en una federación, la cual representa a todos los sectores que se encargan de la misma profesión u oficio; dichas asociaciones pueden reunirse de igual forma en una agrupación más amplia, en la que estén comprendidos todos los trabajadores o empleadores de la actividad que representan las asociaciones profesionales, inclusive llegando a conformar una asociación tan amplia que podría abarcar a todos los trabajadores o empleadores de una nación.

Por tanto la relación entre ambas libertades, es que, la libertad de asociación pretende el reconocimiento más completo de la tendencia individual asociativa sin el establecimiento de límites para su formación; doctrinariamente se concibe como condición indispensable para la existencia del derecho sindical y puede ser ejercido por los individuos sin coacción alguna.

3.13 Generalidades sobre los servidores públicos, funcionario y empleado público

3.13.1 Conceptos y definiciones de Servidor Público, Funcionario y Empleado Público

Tradicionalmente se han utilizado las expresiones funcionario o empleado público para referirse a las personas que prestan sus servicios a las entidades públicas. Al analizar la naturaleza jurídica de la función o empleo público, es necesario relacionar qué es servicio público. La doctrina los divide en propios e impropios; el propio es aquél en el que se presta un servicio directamente por el Estado, como es el caso de los empleados de los

Ministerios; impropio es el que satisface necesidades colectivas, pero que el servicio no lo presta ni concede el Estado, sólo lo Reglamenta, como los trabajadores de los Servicios básicos. Cabe definir servicio público como las prestaciones que efectúa la administración, en forma directa o indirecta para satisfacer las necesidades en general. Dentro de él se encuentran las figuras de los agentes públicos: funcionarios y empleados¹¹¹.

3.13.1.1 Servidor Público

Se puede definir como servidor público a todas aquellas personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza, dentro de la Administración Pública Estatal o Municipal, en los Poderes Legislativo o Judicial del Estado, así como aquellas que administren, manejen, recauden, apliquen o resguarden recursos económicos Estatales o Municipales, sea cual fuere la naturaleza de su nombramiento o elección.

En definitiva los servidores públicos pueden dividirse en Funcionario Público y Empleado Público, por lo que es necesario definir a cada uno de ellos de la forma siguiente:

3.13.1.2 Funcionario Público

Funcionario público es quien desempeña alguna de las funciones públicas en el órgano de la administración pública o persona que pone en ejercicio el poder público, conforme al ordenamiento legal, para desempeñar cargos del más alto nivel en los poderes públicos y los organismos con autonomía;

¹¹¹GÁLVEZ PACHECO, Luz de María y otros, op. cit, p. 32.

aquellos que ejercen función pública, con cargos que implican atribuciones para la toma de decisión; cuentan con la confianza de la máxima autoridad institucional. Existen funcionarios por elección y otros por designación.

Estos servidores se caracterizan por estar vinculados a la administración mediante una relación legal y reglamentaria; esta vinculación se manifiesta en la práctica por el acto de nombramiento y posesión del cargo, y quiere decir que el régimen al cual quedan sometidos está previamente determinado en la ley, de manera que no hay posibilidad legal de discutir y acordar con la administración las condiciones de prestación del servicio, ni al momento del nombramiento ni posterior a la posesión.

En nuestro país, el Código Penal en su artículo 39, define lo que es Funcionario Público de la manera siguiente: Son todas aquellas personas que presten servicios retribuidos o gratuitos, permanentes o transitorios, civiles o militares en la Administración Pública del Estado, del municipio o de cualquier institución oficial autónoma que se hallen investidos de la potestad legal de considerar y decidir todo lo relativo a la organización y realización de los servicios públicos.

3.13.1.3 Empleado Público

En la doctrina, se conoce como el agente que presta servicios con carácter permanente, mediante remuneración, en la administración nacional, municipal e institucional. Se encuentra jerárquicamente dirigido por el funcionario público, por el agente de la administración nacional, o municipal que tiene la representación del órgano al frente del cual se encuentra, con facultades de voluntad y de *imperium*, con el ejercicio de la potestad pública.

Asimismo, el Código Penal, en el artículo 39, contiene una definición de Empleado Público, la cual literalmente dice: “Empleados Públicos y municipales son todo los servidores del Estado o de sus organismos descentralizados que carecen de poder de decisión y actúan por orden o delegación del funcionario o superior jerárquico.” De igual forma se pueden clasificar, tanto a los funcionarios y empleados públicos, dependiendo de la institución en la que desempeñan sus funciones, así:

1. Funcionarios y empleados que ejercen funciones en el Gobierno Central y todos sus Ministerios y dependencias.
2. Funcionarios y empleados Municipales.
3. Funcionarios y empleados que ejercen su labor en la dirección de Instituciones de carácter oficial pero que están revestidas de autonomía.

3.13.2 Clasificación de los Empleados y Funcionarios Públicos en El Salvador

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 jornal o planilla, y aquellos que se encuentran empleados por medio de un contrato para prestar un servicio profesional o técnico que se ha vuelto de carácter permanente en la institución, estos se sujetan a las regulaciones del Código de Trabajo
- b) Otros con un vínculo que obedece a una relación de carácter público y que tiene su origen en un acto administrativo, como el nombramiento por ley de salarios o aquellos que son contratados para prestar un servicio

profesional o técnico de forma temporal, estos están sujetos a la Ley del Servicio Civil, a la Ley de la Carrera Administrativa Municipal o a la legislación interna de cada Institución Oficial Autónoma, según sea donde presten sus servicios.

3.13.3 Diferencias y similitudes entre empleados y funcionarios públicos

Por lo general se utilizan ambos términos para hacer alusión a un mismo cargo, sin tomar en cuenta las diferencias que implican uno del otro. Basta conocer la definición del concepto de funcionario y empleado público para identificar rasgos particulares como los siguientes:¹¹²

3.13.3.1 Funcionario público

- 1) Facultad en la toma de decisiones dentro de sus atribuciones.
- 2) En el desempeño de su cargo tiene estabilidad permanente o transitoria.
- 3) El mecanismo de ingreso al Estado puede ser por elección popular y cargo de confianza.
- 4) Es juramentado para la toma de posición del cargo.

3.13.3.2 Empleado público

- 1) No tiene facultad para tomar decisiones en su cargo, está subordinado al funcionario.

¹¹²AGUIRRE CARCAMO, op. cit., pp. 22 y 23.

- 2) En el desempeño de su cargo tiene estabilidad permanente.
- 3) El mecanismo de ingreso al Estado, es por acuerdo, contrato individual de trabajo y por ley de salario.
- 4) Para tomar posesión de su cargo no necesita juramentación.
- 5) Actúa de acuerdo a lo que el funcionario superior le ordena.

3.13.3.3 Similitudes

- a. Ambos son servidores públicos.
- b. Gozan de estabilidad en el cargo.

3.14 Legislación Internacional Referida al Derecho de Sindicalización

En el ámbito internacional existen diversos instrumentos jurídicos que protegen los derechos laborales entre estos el derecho de sindicalización. El reconocimiento a estos derechos es fruto de las diferentes luchas sociales hechas por la clase trabajadora. Algunas normativas internacionales son:

3.14.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos¹¹³

Esta Declaración protege y reconoce de manera expresa el Derecho de Asociación Profesional o Sindicalización sin distinción alguna a toda clase de personas, con el único propósito de defender sus intereses. Así lo declara en

¹¹³ Este Instrumento de carácter Internacional, constituye una Declaración Multilateral en materia de Derechos Humanos, la que fue proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948.

su artículo 23.4: *“Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos o a sindicarse para la defensa de sus intereses”*.

La inserción del principio de libertad sindical estuvo precedida por su incorporación en la Constitución de la OIT. En la cual se establece claramente que todas las personas que trabajan tienen el derecho de agruparse para fundar o a formar parte de un sindicato, sin que el poder público pueda impedir tal iniciativa.

Se trata de una libertad individual que tiene una doble dimensión; por un lado, este es un derecho subjetivo de carácter individual, y por el otro, sólo es posible ejercerlo en tanto que hayan otros individuos que estén dispuestos a ejercitar igualmente dicho derecho para defender sus intereses comunes.

Así mismo hace referencia al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas.

Por tanto la Declaración Universal de Derechos Humanos establece de forma clara que el derecho de sindicalizarse y más aún la facultad para crear o fundar un sindicato, de igual manera hace referencia al derecho de formar parte del mismo, todo con el fin de defender los intereses comunes de sus miembros, de llevar a cabo la negociación colectiva, tomando en cuenta incluso a todos aquellos trabajadores que son parte de la institución en la cual desempeñan funciones, pero no se encuentran afiliados al sindicato.

3.14.2 Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹¹⁴

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 y es precisamente en el artículo 8, en donde se reconoce ampliamente el derecho de sindicalización estableciéndose en dicho pacto lo siguiente:

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

1. 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;
2. 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;
3. 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;
4. El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

¹¹⁴ 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.

El artículo en mención está enmarcado por la siguiente frase: “El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección”. Respecto al Derecho de Huelga en este tratado solamente se regula el establecimiento de Restricciones Legales para los miembros de las Fuerzas Armadas, de la Policía o de la Administración del Estado, lo cual concuerda con lo que establecen las reformas de los artículos 47 y 48 de la Constitución, referente a dichas instituciones, mismas que prestan un servicio esencial de protección y seguridad al país. Por tanto este pacto reconoce también el derecho de huelga, con la limitante que ésta sea ejercida de conformidad con las leyes de cada país.

3.14.3 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos¹¹⁵

Este instrumento establece de una forma clara el derecho de asociación que tiene toda persona para reunirse con otros que bien pueden perseguir una finalidad en común, así mismo se incluye el derecho de fundar sindicatos; es decir, plantea la idea de organizarse en cuanto a la formación y establecimiento o estructuración de dichas organización; además establece la libertad de ser parte o no de un sindicato, es decir, afiliarse o no, lo que constituye uno de los contenidos esenciales de la libertad sindical, tanto en el plano individual como en el colectivo. Dicho pacto lo manifiesta literalmente:

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.

¹¹⁵ El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos es un tratado multilateral general que reconoce Derechos civiles y políticos y establece mecanismos para su protección y garantía. Fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, 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.

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”.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece de una forma clara el derecho de asociación que tiene toda persona para reunirse con otros que bien pueden perseguir una finalidad en común.

También se incluye el derecho de fundar sindicatos; es decir, plantea la idea de organizarse en cuanto a la formación y establecimiento o estructuración de dichas organizaciones; además establece la libertad de ser parte o no de un sindicato, es decir, afiliarse o no, lo que constituye uno de los contenidos esenciales de la libertad sindical, tanto en el plano individual como en el colectivo; todo esto con el fin de obtener un logro común para todos los sujetos miembros del sindicato, y cuya finalidad es lograr la protección de sus intereses como trabajadores o empleados, tomando en cuenta el respeto al principio de libertad sindical.

3.14.4 Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)¹¹⁶

Dicho instrumento, en su artículo 16.1 se refiere al derecho de todas las personas a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole.

En relación a lo dispuesto en el numeral dos del referido artículo dieciséis de la Convención, el cual establece que pueden haber restricciones al derecho de asociación, las cuales deben de estar amparadas en la ley interna de cada Estado, siempre y cuando estas restricciones fomenten la seguridad nacional y el orden público, esto con el fin de proteger los derechos de los ciudadanos, no obstante dicho artículo no prevé que deba existir la exclusión de determinados empleados y trabajadores para el ejercicio de este derecho, sino el hecho de instaurar restricciones, es decir que en ningún momento este instrumento establece la privación del derecho de asociación de determinado sector, ya sea este público o privado.

Caso contrario a lo que se establece en el numeral siguiente en donde se deja a discrecionalidad la imposición de restricciones legales e incluso la privación de este derecho a dos instituciones determinadas como lo son la fuerza armada y la policía, debido a que se trata de velar por la seguridad de una nación. Asimismo, en su artículo 26¹¹⁷, se refiere a los 10 Derechos

¹¹⁶Fue suscrita, tras la Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos, el 22 de noviembre de 1969 en la ciudad de San José de Costa Rica, y fue suscrita 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.

¹¹⁷ Artículo 26: "Los Estados parte se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las

Económicos, Sociales y Culturales de una forma muy general, estableciendo el compromiso de los Estados Partes de adoptar providencias para lograr progresivamente la plena efectividad de estos derechos.

3.14.5 Protocolo Adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “protocolo de San Salvador”¹¹⁸

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,

normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados”.

¹¹⁸Protocolo 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.

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.

3.15. Principios de la libertad sindical en la constitución de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene, de forma efectiva, ciertos principios o preceptos constitucionales y convencionales que deben ser motivo de consideración, reflexión y profundo análisis.

En el preámbulo de la Constitución de la OIT se encuentra la frase *libertad sindical* consagrándose esta como uno de los postulados básicos de la OIT, de dicho termino no existe una definición expresa para interpretar estos principios, por lo que al existir la necesidad de dar un contenido más preciso a este concepto la OIT ha creado diversos convenios al respecto. Así se observan los convenios vigentes sobre libertad sindical a partir de 1921.

El Convenio número 11, sobre el derecho de asociación, el Convenio número 84, sobre el derecho de asociación en los territorios no metropolitanos (1947), el Convenio número 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948). el Convenio número 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949) y el Convenio N° 151 Sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública. La libertad sindical está referida en el párrafo segundo del preámbulo de la Constitución con la calificación de principio. Sin el respeto a esta libertad no es posible "concebir la consagración de los derechos económicos y

sociales". Este principio es fundamental para alcanzar los objetivos declarados en el preámbulo. El no respeto de este principio establece la Constituyente forma "una amenaza para la paz y armonías universales".

Por tanto los principios de libertad sindical que se destacan en los diversos convenios internacionales que se han enunciado son:

- a) Reconocimiento del derecho de sindicación: El derecho de sindicación corresponde a los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción. Solo pueden ser excluidos por la legislación nacional las fuerzas armadas y la policía.
- b) Derecho de constituir organizaciones sindicales. Ello significa: que los trabajadores y empleadores pueden crearlas sin distinción de ninguna clase, sin autorización previa, y ser organizaciones de su elección.
- c) Derecho de afiliarse a estas organizaciones.
- d) Garantías al derecho de libertad sindical: Facultad de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir en libertad a sus representantes, formular su programa de acción, no estar sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa, constituir federaciones y confederaciones, constituir organizaciones internacionales o afiliarse a ellas, proteger a los miembros de un sindicato contra cualquier perjuicio en razón de su afiliación sindical o de sus actividades, impedir toda injerencia de organizaciones extrañas y, la instauración de medidas para promover y desarrollar la negociación colectiva.

3.15. Los mecanismos de promoción y control de la libertad sindical

Debido a la importancia atribuida a los principios y normas sobre la libertad sindical, se han creado en la OIT, además de los mecanismos generales

aplicables a todos los convenios internacionales del trabajo, otros de carácter especial utilizables únicamente para las cuestiones de derecho sindical, los cuales son:

- a) *Los mecanismos generales*, estos son de dos tipos: uno de carácter regular y automático, y el otro fundado sobre la presentación de quejas.
1. *El mecanismo regular*: Consiste en el control de la aplicación de los convenios ratificados, por la Comisión de Expertos¹¹⁹ en Aplicación de los Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo
 2. *El mecanismo fundado sobre la presentación de quejas*: Este se aplica en caso de presentarse un reclamo o queja con un Estado por falta de cumplimiento de un convenio ratificado por el mismo¹²⁰.
- b) *Los mecanismos especiales en materia de libertad sindical*¹²¹, la necesidad de contar con estos mecanismos radicaba en la importancia de controlar la aplicación de los convenios en materia de derechos sindicales, ya que el mecanismo regular no permitía examinar las quejas que pudieran presentarse respecto a la violación de principios y normas de los Convenios sobre Libertad Sindical.

Es por ello que sobre la base de un acuerdo con el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, se creó en 1950 la Comisión de Investigación

¹¹⁹ La Comisión de Expertos, es un organismo técnico, está integrada por personalidades independientes que se reúnen una vez por año en la OIT y que examinan, sobre la base de las memorias enviadas por los gobiernos y las demás informaciones disponibles, además las medidas en que los países aplican los convenios que han ratificado. Expuesto en el **Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones**, informe III (Parte 4B): *Libertad sindical y negociación colectiva*, Conferencia internacional del Trabajo 69^a, Reunión, 1963.

¹²⁰ **UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, DEPARTAMENTO DE DERECHO PÚBLICO**, Curso de Derecho Laboral II, tercer año, separata: *Principios, Normas y Procedimientos de la OIT en materia de Libertad Sindical*, p. 8

¹²¹ *Ibíd*em p. 9

de Conciliación en Materia de Libertad Sindical, la cual tenía por objetivo examinar las quejas que le sometiera el Consejo de Administración de la OIT sobre la violación de derechos sindicales, tanto de países que hubieran ratificados los Convenios en esta materia como los que no los hubieran ratificado.

3.17. Instrumentos jurídicos internacionales de la OIT

En la OIT hay instrumentos que son necesarios de citar ya que amparan a los empleados públicos a defender sus intereses de los cuales se mencionaran más adelante. La ratificación de estos instrumentos internacionales trajo consigo las reformas a la Ley del Servicio Civil y luego a la Constitución de la República, para que el derecho de Sindicación en la Administración Pública fuera reconocido.

3.17.1. Convenio N° 87 Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización¹²²

Este convenio viene a ampliar el ámbito personal para la libre sindicalización ya que en el Art.2 dispone que “los trabajadores y los empleados sin ninguna distinción, tienen el derecho de constituir organizaciones, así como de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas, mas sin embargo excluye a los miembros de la Fuerzas Armadas y de la Policía, es así que al reformar el Art 47 de la Constitución de la República el legislador retoma esta exclusión.

¹²²Este convenio fue adoptado por la conferencia en 1948 y entro en vigor el 4 de Julio de 1950, sin embargo es ratificado por el Estado Salvadoreño hasta el 22 de agosto del año 2006, por medio de Acuerdo Ejecutivo N° 574 de fecha 12 de agosto de 2006este convenio viene a tener la posibilidad de materialización de su contenido hasta el año 2009, con la reforma del Art. 47 de la Constitución de la República de El Salvador.

Lo anterior presentó una innovación en materia sindical en la sociedad Salvadoreña, estableciendo algunos principios y garantías que, indudablemente, benefician a los sujetos de la relación laboral. El principio establecido en dicho convenio es: El libre ejercicio de los trabajadores y de los empleadores, sin distinción alguna, a organizarse para fomentar y defender sus intereses respectivos.

3.17.2. Convenio N° 98 Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva¹²³

El Convenio N° 98 es el complemento básico y necesario del Convenio N° 87 el cual fue aprobado en 1948 un año después se aprobó el Convenio N° 98. Las normas de carácter sustantivo del Convenio 98 están comprendidas del Artículo 1 al artículo 6 el resto de artículos contienen las normas sobre ratificación y denuncia del mismo. Este convenio consiste en la protección de los trabajadores en ejercicio del derecho de sindicación y la protección contra acto de injerencia contra dichas organizaciones y el fomento de la negociación.

El convenio en mención regula que los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, especialmente protege el rechazo de su contratación a causa de su afiliación sindical, o el despido por su participación en actividades sindicales. Es por ello que el principio establecido en dicho convenio es: La protección de los trabajadores en el ejercicio del derecho de sindicación; protección de las organizaciones de

¹²³ La Conferencia General de la OIT adoptó este Convenio el 1 de julio de 1949, en su trigésima segunda reunión. Entró en vigor el 18 de julio de 1951, de conformidad al Artículo 8 de dicho Convenio, el Gobierno de El Salvador se adhirió por medio de Acuerdo Ejecutivo N° 577 de fecha 14 de agosto de 2006.

trabajadores y de empleadores contra actos de injerencia de unas respecto de otras; fomento de la negociación colectiva voluntaria.

3.17.3. Convenio N° 151 Sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública¹²⁴

Este convenio tiene como principio establecido la protección de los empleados públicos que ejercen derechos sindicales; protección contra actos de injerencia de autoridades públicas; negociación de sus condiciones de empleo por los empleados públicos o participación en su determinación; garantías en lo que concierne a la solución de conflictos.

Así mismo tiene como objetivo: “que los empleados públicos gocen de protección adecuada contra todo acto de discriminación anti-sindical en relación con su empleo la cual se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) Sujetar el empleo del empleado público a condiciones que no se afilien a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;
- b) Despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

¹²⁴ Este convenio también es llamado Convenio sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, adoptado el 27 de junio de 1978 por la Conferencia General de la OIT, el Gobierno de El Salvador, se adhirió por medio de Acuerdo Ejecutivo N° 577 de fecha 12 de agosto de 2006, por medio de Acuerdo Ejecutivo N° 574 de fecha 12 de agosto de 2006

Este convenio puede resumirse en varios aspectos: se refiere al campo de aplicación, es decir, a todas las personas empleadas por la Administración Pública, define las expresiones empleado público y organización de empleados públicos, realiza a su vez una distinción entre algunos tipos de empleos en la función pública.

En relación al campo de aplicación establece que comprende a todas las personas empleadas por la administración pública, a medida que no les sean aplicables disposiciones más favorables que otros convenios internacionales de trabajo, así mismo regula la protección del derecho de sindicación de los empleados públicos con disposiciones para proteger a estos contra los actos de discriminación anti-sindical en relación con su empleo y protege a las organizaciones contra actos de injerencia, en su constitución funcionamiento y administración, de parte de las autoridades públicas, también se consignan disposiciones tendentes a conceder facilidades a los representantes de las organizaciones de empleados públicos para el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas, siempre que no se perjudique el funcionamiento eficaz de la administración o servicio que deben de prestar en su calidad de empleado, prevé que si es necesario deben adoptarse medidas para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimiento de negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos, respecto a la fijación de las condiciones de empleo. Las normas de contenido sustantivo, en el Convenio N° 151, están comprendidas del Artículo 1 al Artículo 9.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DOCTRINARIO JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO CONSTITUCIONAL DE SINDICALIZACIÓN EN EL SALVADOR

En el momento en que los Convenios 87, 98, 151 de la OIT estaban en vigencia, se dictó el fallo de 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.

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° de la Constitución”¹²⁵.

Es importante resaltar tres aspectos que llaman fuertemente la atención a simple vista en esta sentencia: 1) Que las demandas de inconstitucionalidad se presentaron y admitieron antes de que el Convenio en cuestión entrará en vigencia, lo cual al parecer constituye un vicio de forma; 2) La celeridad con que se tramitó y resolvió el caso, lo cual contrasta con los tiempos que normalmente se tarda la Sala de lo Constitucional para ventilar un proceso de inconstitucionalidad; y 3) Las personas que promovieron los procesos: un estudiante, en el primero, y un empleado, en el segundo proceso.

4.1 Los motivos de inconstitucionalidad alegados

Los motivos en que se basaron las pretensiones de inconstitucionalidad de los impetrantes están resumidos en el Considerando II de la sentencia, las cuales dice: “puntualmente, las pretensiones de inconstitucionalidad expuestas en el presente proceso se basan en los motivos siguientes: en la demanda que dio origen al proceso número 63-2007 se sostuvo que:

a) Al no distinguir que la libertad sindical solo se reconoce a los trabajadores privados, los mencionados convenios extienden la titularidad de tal derecho a los empleados públicos, quienes no tienen reconocido tal

¹²⁵ 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 artículo 2 del Convenio 87 de la OIT, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación. (Diciembre de 2007), p. 3-4.

derecho en el artículo 47 de la constitución.

- b) Como consecuencia del anterior vicio, al reconocerles a los empleados públicos el derecho de libre asociación, los Convenios le autorizan también para realizar huelga, lo cual contraría el Artículo 221 de la Constitución.
- c) Además, con el reconocimiento del derecho de la libertad sindical a los Servidores públicos, los Convenios los autorizan a ejercer el derecho a la negociación colectiva, que contradice los artículos 131 número 9 y 227 de la Carta Magna.

Puede observarse, en esencia, que el argumento básico de los impetrantes, parte de la interpretación que hace del artículo 47 inciso primero de la Constitución de la República.

Argumentan que esta disposición sólo reconoce como titulares del derecho de sindicación a los patronos, a los trabajadores del sector privado y a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas. Por el contrario, sostienen, que el artículo 2 del Convenio Número 87, en la frase “sin ninguna distinción” reconoce el derecho de sindicalización incluso a los empleados públicos y municipales, lo cual contrasta con la disposición constitucional citada anteriormente. Además, continúan diciendo, el reconocimiento de este derecho a dichos empleados, los habilita también para ejercer el derecho de huelga y el derecho de contratación colectiva, contraviniendo así también, los artículos 221, 131 número 9 y 227 de la Constitución.

La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia no aceptó las pretensiones de inconstitucionalidad respecto a los artículos 221, 131 número 9 y 227 de la Constitución; pero sí aceptó la inconstitucionalidad de la frase “sin ninguna distinción” del artículo 2 del Convenio Número 87 por

contravenir, dijo, el inciso primero del Art.47 de la Constitución de la República. Es importante además observar que la Honorable Sala de lo Constitucional, para justificar su fallo en esta sentencia, utilizó fundamentalmente postulados del Derecho Administrativo, los cuales se han argumentado desde hace más de cincuenta años y que no centran su atención en el servidor público como ser humano, sino como un medio a través del cual el Estado cumple sus funciones. Actualmente, estas ideas contrastan con la doctrina de los Derechos Humanos y con los postulados del Derecho Laboral que sí se centra en la tutela del trabajador como ser humano que es y cuyo único patrimonio es la fuerza de trabajo que ofrece y presta a cambio de una contraprestación denominada salario.

En todo caso, hay que reconocer que un fallo en este sentido, exigía, de parte de la Sala de lo Constitucional, una interpretación progresista del Artículo 47 inciso primero de la Constitución de la República; una interpretación evolutiva y no originaria; es decir, interpretar en dicha disposición, no lo que pudo pretender el constituyente desde 1950, sino lo que actualmente es conveniente para alcanzar la democracia y la paz social¹²⁶. Por lo que se puede concluir que en El Salvador prevalece una cultura anti sindical, no sólo en la mente de los empleadores, sino también en la mente de los mismos trabajadores; y, lo que es peor aún, en la mente de los funcionarios y autoridades obligadas a proteger el libre ejercicio de los derechos sindicales.

¹²⁶ CALDERÓN CASTRO, J. L., CARDOZA MENJIVAR G. M. y COLORADO SERVELLÓN W. A., Op. Cit., p. 124

CAPITULO V

LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL DERECHO COMPARADO

5.1 Ejercicio de la libertad sindical de los empleados públicos en España

En España el derecho constitucional a *sindicarse libremente* se reconoce a “todos”, si bien la ley puede limitar o exceptuar su ejercicio para determinados colectivos las Fuerzas e Institutos armados y demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y, asimismo, debe regular «las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos¹²⁷». Además de extender el ámbito subjetivo de aquel derecho con tan genérica referencia, el legislador constituyente de forma explícita también reconoce a los funcionarios públicos su titularidad, quedando limitado el Legislador ordinario por el mandato de regular algunas peculiaridades en su ejercicio; expresión que se repite en el artículo 103.3 de la Constitución Española.

Cierto es que, por otra parte, a «los sindicatos de trabajadores» se atribuye la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales propios (art. 7 CE); sin embargo, el contenido de este último precepto y, particularmente, el

¹²⁷ **CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA**, publicada en BOE núm. 311 de 29 de Diciembre de 1978 Artículo 28: “Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato...” disponible en [en: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.t1.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.t1.html), sitio consultado el día 24 de enero de 2014.

término «trabajadores» debe ser interpretado en relación directa con el tenor del artículo 28.1 de la CE, por lo que cabe afirmar que los sindicatos fundados por funcionarios gozan también de libertad de actuación para alcanzar y defender sus propios intereses socioeconómicos¹²⁸.

Respecto a las leyes que regulan esta materia, tenemos las siguientes:

- a) El Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre el ejercicio del derecho de huelga.
- b) La Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (se aplica igualmente a trabajadores y a funcionarios exceptuados los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar y los Jueces, Magistrados y fiscales). Esta Ley orgánica reconoce este derecho a todos los trabajadores, incluyendo a funcionarios. La constitución de sindicatos con personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, en los que el trabajador o funcionario es libre de afiliarse o no afiliarse, requiere en primer lugar, el depósito de sus estatutos por parte de sus promotores o dirigentes, en la oficina pública establecida al efecto. A este depósito le sigue un trámite de subsanación de defectos y de su publicidad en el Boletín Oficial del Estado y en el tablón de anuncios de la oficina pública de registro. Esto permite su posible impugnación por la autoridad administrativa o cualquier otro interesado. El sindicato adquirirá personalidad jurídica transcurridos 20 días hábiles desde el depósito de sus estatutos.
- c) La Ley 9/1987, de 12 de junio, modificada por la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre órganos de representación, determinación de las condiciones

¹²⁸RIVERO LAMAS, Juan y otros, *El Derecho a la Negociación Colectiva De Los Funcionarios Públicos*, Revista Del Ministerio De Trabajo y Asuntos Sociales, No. 68 Zaragoza, España, 2006, p. 197.

de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas. (No se aplica al personal laboral).

d) la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. (BOE nº 89 de 13/abril/2007).

También son derechos protegidos por Convenios Internacionales ratificados por España (núm. 151, de 27 de junio de 1978 y el 154, de 19 de junio de 1981, de la Organización Internacional del Trabajo).

El art. 7 del Convenio núm. 151 de la O.I.T. dispone que los Estados deben adoptar las medidas dirigidas a estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de tales condiciones¹²⁹.

En dicho país no todos los sindicatos tienen los mismos derechos, hay algunos que en base a su nivel de representación tienen el status de sindicato más representativo y esto les otorga unos privilegios, tanto de participación institucional como de acción sindical¹³⁰, esta condición de sindicato más representativo se adquiere, según el art. 6 de la Ley Orgánica

¹²⁹ **ESTUDIOS JURÍDICOS**, *Los Derechos Colectivos de los Funcionarios Públicos*, p. 1 disponible en: www.ua.es/es/estudios/seus/biar/programacion/2004.../doctenden.doc, sitio consultado el día 19 de enero de 2014.

¹³⁰ Ob. cit., p.1, la acción sindical se centra en el reconocimiento a los trabajadores afiliados a un sindicato del derecho a constituir secciones sindicales, celebrar reuniones, recaudar cuotas, transmitir información sin perturbar la actividad normal de la empresa y recibir la información que le remita el sindicato, así como los derechos de las secciones sindicales que tengan representación en los órganos de las administraciones públicas, o cuenten con delegados de personal, a disponer de un tablón de anuncios en el centro de trabajo, a la negociación colectiva y a la utilización de un local adecuado para desarrollar sus actividades cuando los centros de trabajo pasen de 250 trabajadores.

de Libertad Sindical, ya sea a nivel estatal o a nivel de comunidad autónoma. Esta Ley Orgánica de Libertad Sindical también regula las tutelas de la libertad sindical y la represión de las conductas antisindicales, declarando nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Expresamente serán considerados lesivos para la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o sostener económicamente, o en otra forma, sindicatos con el mismo propósito o control.

La garantía de la libertad sindical se remite a la Jurisdicción ordinaria y al proceso de protección de los derechos fundamentales de la persona ante la Jurisdicción Contencioso-administrativa, sin perjuicio de la denuncia al funcionario por la infracción disciplinaria de “obstaculización” al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales (art. 12 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y art. 6 del Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado, aprobado por R.D. 33/1986). Asimismo los sindicatos estatales gozan de doble vía de representación de los funcionarios públicos: Al igual que el personal laboral, pueden ser representados por medio de: a) La representación sindical, constituida por órganos sindicales a nivel de empresa dotados de una mayor o menor autonomía y b) La representación unitaria, constituida por órganos ajenos a la estructura sindical, cuyos miembros son elegidos por todos los

funcionarios de la unidad electoral correspondiente¹³¹.

En cuanto a la negociación colectiva reconoce y regula una participación de los funcionarios en la determinación de las condiciones de trabajo a través de acuerdos y pactos suscritos entre las Administraciones Públicas y los sindicatos más representativos.

Esta negociación es muy relativa porque lo normal es negociar sobre aspectos retributivos o sobre la ordenación de la función pública y estas son materias de la competencia de un órgano soberano, el Parlamento, por lo que el gobierno no puede, en principio, pactar sobre ellas como los empresarios privados. También la Constitución parece limitar la negociación colectiva al ámbito de las relaciones laborales al indicar el art. 37.1 que se garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

Según la Ley 9/1987, la negociación colectiva puede llevarse a cabo por medio de acuerdos que son los que versan sobre materias de la competencia del Consejo de Ministros, Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas u órganos correspondientes de las Entidades Locales, o a través de pactos sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y que vincularán directamente a las partes. Unos y otros deben referirse a las partes intervinientes y el plazo de vigencia, así como su ámbito personal, funcional y territorial.

¹³¹ **ESTUDIOS JURÍDICOS**, *Los Derechos Colectivos de los Funcionarios Públicos*, p. 2 disponible en: www.ua.es/es/estudios/seus/biar/programacion/2004.../doctenden.doc, sitio consultado el día 19 de enero de 2014.

Esta negociación colectiva de los funcionarios tiene una desigualdad que privilegia a la Administración, permitiéndole afirmar su supremacía en todo momento durante la negociación. La desigualdad se manifiesta, en primer lugar, en que los acuerdos que suscriban los representantes de la Administración, vinculados en todo caso por las correspondientes instrucciones superiores, no son válidos sin la ratificación posterior del Consejo de Ministros, Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma u órgano correspondiente de la Entidad local. Falta también la obligación de buscar un acuerdo, característica de la negociación con el personal laboral, pues, ante el desacuerdo la Administración puede de la forma que estime conveniente “establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos”.

Por otra parte, el principio de legalidad material y formal por el que se rige la función pública hace muy dificultosa la búsqueda y determinación de unas materias que, sin riesgo de inconstitucionalidad o ilegalidad, puedan ser objeto de negociación.

5.2 El derecho de sindicación de empleados públicos en Chile

El Estado chileno se ha comprometido internacionalmente a garantizar el derecho de toda persona a la sindicación; es obligación de los órganos del Estado la defensa del ejercicio de esta facultad, según lo preceptuado en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Convenio 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, también obligatorio en Chile¹³².

¹³²Disponible en: www.nuestros-derechos-laborales.blogspot.com, sitio consultado el día 19 de enero de 2014.

La legislación laboral chilena presenta aspectos problemáticos a pesar de que los derechos sindicales básicos estén garantizados, no se define de modo expreso qué se entiende por libertad sindical. Los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho a formar y unirse a sindicatos sin autorización previa. No obstante, la ley otorga amplios poderes a la Dirección del Trabajo para supervisar las cuentas y las transacciones financieras y de propiedad de los sindicatos.

La negociación colectiva sólo está garantizada a nivel de empresa, además de ser de naturaleza “voluntaria”, y para las organizaciones sindicales de mayor nivel y las alianzas sindicales implica un engorroso proceso. Este derecho está aún más restringido por el hecho de que muchos trabajadores en entidades subvencionadas por el Estado estén excluidos de la negociación colectiva, al igual que los trabajadores con contratos de aprendizaje y las personas empleadas para tareas específicas.

Los trabajadores no sindicalizados también pueden proponer convenios colectivos, incluso si existe un sindicato en el lugar de trabajo.¹³³

En cuanto a los cuerpos normativos que regulan la libertad sindical en Chile se tienen:

- a) La Constitución Política De La República De Chile, en su artículo 19, ordinal 19° establece: “El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria”.
- b) El Código de Trabajo, en el cual establece en su artículo 212: Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado,

¹³³ CALDERÓN CASTRO, J. L., CARDOZA MENJIVAR G. M. y COLORADO SERVELLÓN W. A., ob. cit., p. 118.

cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

5.3 Ejercicio del derecho de sindicación de los empleados públicos en México

A pesar de ciertas garantías iniciales y que la libertad sindical está reconocida a nivel constitucional, la legislación incluye numerosas restricciones a los derechos sindicales. Aun cuando los trabajadores y trabajadoras pueden formar y unirse a sindicatos, para conseguir personalidad jurídica, los sindicatos deben inscribirse en el Registro de Asociaciones.

Las autoridades pueden negarse a “tomar nota” de una solicitud si consideran que el sindicato ha violado o no cumple con los requisitos establecidos por la Ley Federal del Trabajo. En el sector público la ley impone un monopolio sindical para los funcionarios del Estado, y obliga a todos los trabajadores a unirse a sindicatos afiliados a la federación de sindicatos de los servicios públicos, la FSTSE. También existe un monopolio sindical en el sector bancario, cuyos trabajadores sólo pueden pertenecer a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios. Los funcionarios del Estado tampoco tienen permitido abandonar su sindicato, y si lo hacen, pierden su trabajo¹³⁴.

En cuanto a la normativa vigente que regula la libertad sindical en México se tienen:

¹³⁴Ob. Cit. P 117.

- a) La Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, si bien es cierto no regula este derecho expresamente en su artículo 5 hace referencia a que “en el Estado de México todos los individuos son iguales y tienen las libertades, derechos y garantías que la Constitución Federal, los Tratados Internacionales en materia de derechos fundamentales de los que el Estado Mexicano sea parte y las leyes que Estado establecen”, y ya que el Estado de México ha ratificado el convenio 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación¹³⁵, es de entenderse que garantiza el efectivo cumplimiento de la libertad sindical de los empleados públicos.
- b) Ley Del Trabajo De Los Servidores Públicos Del Estado Y Municipios, en su artículo 138 establece que las instituciones públicas en su conjunto, reconocerán como titulares de las relaciones colectivas de trabajo, únicamente a un sindicato de servidores públicos generales y a uno de maestros, dando lugar a lo que es un monopolio en materia sindical.

5.4 Análisis de las legislaciones españolas, chilena y mexicana en comparación con la legislación salvadoreña en materia laboral

Como se ha mencionado en párrafos anteriores El Salvador a partir de la ratificación de los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT, reformo el artículo 47 de la Constitución, con el fin de garantizarles el derecho de libertad sindical a los empleados del sector público y trabajadores municipales, así como también otros países como los estudiados anteriormente que se han visto en esa misma situación de reformar su derecho interno con miras de garantizar

¹³⁵Web oficial de la Organización Internacional del Trabajo OIT, Convenios ratificados por la República de México, disponible en:<http://www.ilo.org/dyn/normelex-es.com>. sitio consultado el día 19 de enero de 2014.

dicho derecho, siendo que la libertad sindical es un derecho de carácter universal es menester analizar su situación jurídica tanto en El Salvador como a nivel internacional y específicamente en España, Chile y México.

En primer lugar en cuanto al reconocimiento de este derecho tanto en El Salvador como en España, Chile y México tiene un reconocimiento constitucional y por ende desarrollado en la legislación secundaria de cada país, aunque en cada uno con sus particularidades como la de la exclusión del ejercicio de este derecho a algunos funcionarios tal es el caso de El Salvador en donde se excluye a determinados empleados y funcionarios públicos, los cuales no tienen el derecho de sindicalizarse, incluyendo en este rango al Ministerio Público, la Fuerza Armada y al cuerpo policial, siendo que las funciones que desempeñan son consideradas esenciales, por lo que no pueden cesar en ningún momento en el caso de que se llegue a una huelga; así mismo, en este inciso, se agrega a los empleados no comprendidos en la carrera administrativa que se encuentran enlistados en el inciso segundo del artículo 219 de la Constitución, siendo que sus cargos son considerados políticos y de confianza, al igual que a los funcionarios que menciona el artículo 236 de la misma normativa, ya que poseen un nivel jerárquico, cuyos cargos son de dirección en la administración del país¹³⁶. De igual forma sucede en España donde no gozan de este derecho las Fuerzas o Institutos armados o los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar¹³⁷; no así en Chile donde este derecho lo ejercen sin excepción alguna todos los empleados del sector público y municipal; a diferencia de México en donde los servidores públicos de confianza no podrán ser miembros de los

¹³⁶ CALDERÓN CASTRO, J. L., CARDOZA MENJIVAR G. M. y COLORADO SERVELLÓN W.r A., op. cit., p. 87.

¹³⁷ RIVERO LAMAS, Juan y otros, *El Derecho a la Negociación Colectiva de Los Funcionarios Públicos*, Revista Del Ministerio De Trabajo y Asuntos Sociales, No. 68 Zaragoza, España, 2006, p. 197.

sindicatos.

En relación al número de miembros que deben de afiliarse para darle vida jurídica a los sindicatos en El Salvador se exige que estén conformados con 35 miembros como mínimo, así mismo se establece cumplir con complejos procedimientos; no así en España y Chile donde el número de miembros es proporcional a la cantidad de empleados; no ocurre así en México donde existe un monopolio sindical para los funcionarios del Estado, y obliga a todos los trabajadores a unirse a sindicatos afiliados a la federación de sindicatos de los servicios públicos¹³⁸.

En cuanto a la figura de la protección del fuero sindical¹³⁹ del sector público y municipal en El Salvador no hay una disposición normativa que lo regule dejando vacíos en cuanto al desarrollo de este aspecto, así mismo ocurre en España y México donde esta figura no tiene regulación dejando desprotegidos a los miembros directivos de los sindicatos, no así en Chile en donde si tiene regulación, protegiendo así a los directivos sindicales con cierta estabilidad laboral. En lo pertinente a la figura de las confederaciones y federaciones sindicales del sector público y municipal, en El Salvador la ley nada dice con respecto a esa figura, siendo este un derecho fundamental para el ejercicio de la libertad sindical, misma circunstancia se da en España;

¹³⁸ **LEYDEL TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO Y MUNICIPIOS**, decreto número 68, México D.F., 1968, artículo: 138. "Sindicato es la asociación de servidores públicos generales constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

Las instituciones públicas en su conjunto, reconocerán como titulares de las relaciones colectivas de trabajo, únicamente a un sindicato de servidores públicos generales y a uno de maestros que serán los que cuenten con registro ante el Tribunal, así como a aquellos registrados que representen a los docentes en las instituciones de carácter educativo cuyo decreto de creación establezca su autonomía en su régimen sindical..."

¹³⁹ **CALDERÓN CASTRO, J. Luis, CARDOZA MENJIVAR G. M. y COLORADO SERVELLÓN W. A.**, op. cit., p. 87, Fuero sindical: es el conjunto de normas tendiente a garantizar la estabilidad en el empleo del trabajador o dirigente, con el objeto de asegurarle el ejercicio normal de sus actividades sindicales.

no así en Chile y México.

Por último en lo que concierne a la negociación colectiva si bien es permitida en El Salvador, pero con limitantes, reguladas en los artículos 101 y siguientes de la Ley del Servicio Civil, entre estas el Estado limita el derecho a negociar contratos colectivos de trabajo, al establecer en el Código de Trabajo que para su primera celebración, el sindicato debe tener afiliados no menos del 51% de los servidores públicos, así mismo las condiciones objeto de negociación son delimitadas como los aspectos relacionados con el ejercicio de los derechos ciudadanos, y con los procedimientos de formación de los actos administrativos, por construir esferas de competencia exclusiva de la administración pública; la misma resulta excesiva en el caso de las potestades de organización de la administración, puesto que en esta temática se encuentra íntimamente relacionada con la estabilidad laboral de los empleados públicos, la cual sin lugar a dudas debe formar parte de los contenidos de la negociación colectiva en el sector público, puesto que como es sabido, las instituciones de gobierno de forma arbitraria y frecuentemente como un mecanismo disciplinario, acuden al mecanismo de la supresión de plazas para finalizar de manera unilateral, la relación laboral que los vincula con determinados empleados por razones políticas o gremiales, resultan incómodos para los funcionarios de turno.

En lo referente al proceso de validez e inscripción de los contratos colectivos de trabajo celebrados en el sector público, para su validez necesitan la aprobación del Ministerio de Hacienda, el cual debe dar su opinión en un lapso de noventa días, teniendo como base tanto el mandato constitucional previsto en el artículo 226 como las disposiciones de la Ley Orgánica de la

Administración Financiera del Estado¹⁴⁰.

Mientras que en España la negociación colectiva puede llevarse a cabo por medio de acuerdos que son los que versan sobre materias de la competencia del Consejo de Ministros, Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas u órganos correspondientes de las Entidades Locales, o a través de pactos sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y que vincularán directamente a las partes. Unos y otros deben referirse a las partes intervinientes y el plazo de vigencia, así como su ámbito personal, funcional y territorial; los funcionarios tienen una desigualdad que privilegia a la Administración, permitiéndole afirmar su supremacía en todo momento durante la negociación colectiva.

La desigualdad se manifiesta, en que los acuerdos que suscriban los representantes de la Administración, vinculados en todo caso por las correspondientes instrucciones superiores, no son válidos sin la ratificación posterior del Consejo de Ministros, Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma u órgano correspondiente de la Entidad local¹⁴¹.

En el caso de Chile La negociación colectiva sólo está garantizada a nivel de empresa, además de ser de naturaleza “voluntaria”, y para las organizaciones sindicales de mayor nivel y las alianzas sindicales implica un engorroso proceso¹⁴²; y finalmente en México no hay regulación al respecto.

¹⁴⁰ **MEJIA HERNÁNDEZ, Calixto**, *El Derecho Colectivo de los Empleados Públicos*, Monografía de Grado, Universidad Francisco Gavidia, Escuela de Ciencias Jurídicas, San Salvador, El Salvador. p. 114.

¹⁴¹ **RIVERO LAMAS, Juan y otros**, *El Derecho A La Negociación Colectiva De Los Funcionarios Públicos*, *Revista Del Ministerio De Trabajo y Asuntos Sociales*, No. 68 Zaragoza, España, 2006, pp. 760.

¹⁴² Artículo 303 del Código del Trabajo Chileno, D.F.L. Núm. 1. Santiago, 31 de julio de 2002.

Con la reforma del artículo 47 de la Constitución se han planteado límites a la libertad sindical en el sector público, marcando una enorme incongruencia con lo que establecen los convenios objeto de investigación; y es que la reforma que sufrió la Constitución permitió establecer límites en el marco jurídico secundario, respecto a la libertad sindical, por lo que al haberse reformado con posterioridad la Ley del Servicio Civil se restringen derechos a los empleados públicos.

Con ello se dio a entender en apariencia que dichos Convenios darían mayores libertades y garantías sindicales, las cuales se harían extensivas a los empleados públicos; pero no fue así, la Ley del Servicio Civil, al ser reformada para que sea acorde con lo que establece la Constitución, solamente amplió la gama de restricciones al derecho de sindicalización e introdujo contradicciones respecto del contenido de los Convenios 87 y 98 de la OIT, ya que como se ha dicho en reiteradas ocasiones se restringen muchas de las libertades y garantías establecidas en estos Convenios; lo cual en este momento ha demostrado ser sólo una táctica, el dar a entender que tanto la Constitución y los Convenios se encuentran en una relación armónica, pero lo que realmente existe es la supremacía de interés de carácter político y económico, que no permiten que el ejercicio de la libertad sindical sea eficaz.

De igual manera se observa a nivel internacional en los países estudiados anteriormente, que si bien es cierto, es reconocido el ejercicio de la libertad sindical pero como se ha visto este es limitado u obstaculizado.

A continuación un cuadro comparativo en cuanto a la regulación de la libertad sindical en los países antes mencionados.

5.5 Cuadro comparativo del ejercicio de la libertad sindical entre El Salvador, España, Chile y México

Libertad sindical del sector publico	El Salvador	España	Chile	México
Reconocimiento	Art. 47 Cn. Art. 73 Ley del Servicio Civil	Art 28 C. E. Ley Orgánica 11/1985	Art. 19 Ord. 19° Cn. Art. 212 del Código de Trabajo	Art. 5 Cn. Art. 138 de la Ley Del Trabajo De Los Servidores Públicos Del Estado Y Municipios
Exclusión de funcionarios	Art. 47 inc. 2°, 219 y 236 Cn. Art. 73 inc. 2° Ley del Servicio Civil	Art 28 C. E. Ley Orgánica 11/1985	No existe exclusión	Art. 139 de la Ley Del Trabajo De Los Servidores Públicos Del Estado Y Municipios
Número de miembros	35 miembros	Proporcional al número de empleados	Proporcional al número de empleados	Existe monopolio sindical
Fuero Sindical	No se regula nada al respecto	No se regula nada al respecto	Gozan de fuero	No se regula nada al respecto
Federaciones y Confederaciones	No se regula nada al respecto	Las permite Art. 6 Ley Orgánica 11/1985	Las permite Art. 213 del Código de Trabajo	Se permiten bajo la figura del monopolio sindical
Negociación Colectiva	La permite pero restringida	La permite pero restringida	No está permitida	No se regula nada al respecto

Fuente: Elaboración propia, para proceso de grado y optar al título de licenciatura en Ciencias Jurídicas, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Enero 2014.

CONCLUSIONES

- a) El ser humano es social por naturaleza, por lo que se une con otros para enfrentar los problemas, por tanto, al negar el derecho de sindicalización del empleado público, se negaba esa naturaleza inherente a todo individuo de velar junto con sus semejantes por intereses tanto personales como de la colectividad.

- b) A lo largo de la historia el movimiento sindical ha presentado diversas etapas evolutivas tanto en el ámbito internacional como nacional debido a que los trabajadores a nivel mundial han enfrentado una lucha constante por la defensa de sus intereses todo con el objetivo de lograr una mejoría y reconocimiento de las condiciones laborales, de manera tal que estas sean las apropiadas y justas para el trabajador.

- c) Dentro de los diversos aportes que surgieron a partir de la lucha y reconocimiento del movimiento sindical destaca la creación de aspectos doctrinarios respecto al derecho de libre sindicalización, aspectos como definición, características, naturaleza entre otros, a través de los cuales es posible diferenciar el derecho de libre sindicalización del derecho de asociación.

- d) El Derecho de Asociación Profesional, no solo se circunscribe a la Sindicalización, ya que 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.

- e) En el ordenamiento jurídico de este país se garantiza el derecho de asociación profesional de empleados públicos y municipales, esto según el artículo 47 de la Constitución de la República, sin embargo existen límites que no permiten que dicha facultad pueda desarrollarse en todos los ámbitos.

- f) El Salvador ha ratificado una diversidad de convenios y tratados internacionales que reconocen el Derecho que tenemos todas las personas sin distinción alguna a Sindicalizarnos, por lo que tales tratados y convenios constituyen leyes de la República según el artículo 144 de la Constitución. Por tal razón debieran ser aplicados a todos los Trabajadores del Sector Público, sin exclusión alguna, dejan de lado intereses de origen político, económico, social y cultural y teniendo como principal objetivo garantizar al trabajador el desarrollo pleno de este derecho fundamental.

- g) En el país han habido grandes avances en materia sindical, sin embargo, este derecho todavía le hace falta mucho para poder perfeccionarse, y para lograrlo va depender de que el Estado esté dispuesto a darle las garantías jurídicas que lo permitan, así mismo que los dirigentes sindicales se comprometan realmente con lo que implica el derecho de Asociación Profesional, dejando de lado intereses políticos y económicos, luchando con convicción y objetividad por las mejoras de los trabajadores

RECOMENDACIONES

- a) El Estado de El Salvador debe de ver como prioritario el Derecho Laboral, para lograr un desarrollo económico, social y cultural prospero e integro del mismo.
- b) Los diferentes actores y sectores del país debemos analizar la realidad en la que vivimos, tomando en cuenta los avances positivos de las sociedades en todo sentido, no poniendo los intereses particulares por encima de los interés del país tanto en el presente como en el futuro.
- c) Se debe de ampliar el periodo de los representantes sindicales, el plazo de un año es poco tiempo para poder llevar a cabo proyectos que permitan tener una administración pública más eficiente.
- d) Aplicar en todo y cada una de sus partes los Convenios ratificados por el Gobierno de El Salvador, de esta manera se estaría garantizando un verdadero estado de derecho que tanto es promulgado en la actualidad.
- e) Se recomienda a los representantes y miembros sindicales no perder el objetivo por el cual se forman dichas asociaciones profesionales, teniendo como prioridad el bien común de sus afiliados, dejando de lado los intereses de cualquier índole.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS:

ADULTE, Hugo, *Antecedentes sobre el movimiento obrero*, Santiago: Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz, 1991.

ARRIOLA, Joaquín. CANDRAY, José Antonio, *Derechos Prohibidos*. El Salvador, 1994.

BLANCO VADO, Mario Alberto, *La Libertad Sindical en Centroamérica su regulación y vigencia efectiva*, San José, Costa Rica, Publicación de OIT, año 1999.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, tomo II. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta, 4ª Edición, actualizada por José N. Gómez Escalante, 2002.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, *Derecho Sindical y Corporativo*, Editorial Atalaya, Buenos Aires Argentina, 1946.

CONTRERAS LÓPEZ, Manuel Ernesto y otros, *El derecho de sindicación los Empleados Públicos y Municipales*, Facultad Multidisciplinaria de Occidente, Universidad de El Salvador, 2005.

DE BUEN L. Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, 23ª ed., Porrúa, México, 2012.

DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Cuarta Edición, México, D.F. 1986.

EL ROJO, Heródoto, *El Salvador, de la esperanza a la desilusión, parte IX, Guerra civil: movimiento sindical y popular*, 1ª Edición, San Salvador, El Salvador, 2005.

ETALA, Carlos Alberto, *Derecho Colectivo de trabajo*, Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 2002.

FLORES, Reinaldo, *Estudio Sobre La Situación De Las Organizaciones de Trabajadores En El Salvador*, Programa Internacional para la Administración Profesional del Sector Laboral, San Salvador, El Salvador, Diciembre 2010.

GAETE BERRIOS, Alfredo, *Principios del Derecho de Trabajo*, Colección de Estudios Jurídicos de Santiago de Chile, 1951.

ITURRASTE, Francisco J., *La sindicalización del sector público: Avances y obstáculos*, Revista Nueva Sociedad N°.70, Buenos Aires, Argentina, enero-febrero 1984.

LUNGO, Mario, *El Salvador 1981-1984: La Dimensión Política de la Guerra*, 3ª Edición. UCA Editores, 1989.

MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido, *Derecho Colectivo de Trabajo, Teoría y análisis de sus normas*, Editorial Jurídica de Chile.

MACHICADO, Jorge, *Sindicalismo y Sindicato*, Ediciones New Life, 2010, Universidad de San Francisco Javier.

MARTNER F, Gonzalo, *Los gobiernos progresistas y el sindicalismo en América Latina: los casos de Chile, Argentina y Uruguay*, 1° edición, Santiago de Chile, Chile. 2011.

NAPOLI, Rodolfo, A, *Manual de Derecho Sindical*, Editorial Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina, 1961.

NUÑEZ, Rogelio, *Argentina: un poder fáctico llamado Hugo Moyano*, Buenos Aires, Argentina, S. Ed.

PALAVICINI, Félix F., *Historia de la Constitución de 1917*, Tomo I, Edición de Autor, México, 1938.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, *Derecho Sindical Español*, 2a.edición, Editorial Tecnos, Madrid, España 1988.

PRIETO, Humberto Villasmil, Especialista principal en Legislación Laboral, Relaciones de Trabajo y Dialogo Social, *La Libertad Sindical Historia y Fundamento*, Oficina Internacional del Trabajo, Oficina para Centroamérica, Panamá y República Dominicana, Equipo Técnico Multidisciplinario para Centroamérica, Cuba, Haití, México, Panamá y República Dominicana; San José, Costa Rica, Marzo del 2002.

SANTOS AZUELA, Héctor, *La libertad sindical de los servidores públicos en México*, en Anuario Jurídico XVII, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1990.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Derecho Social Mexicano*, Porrúa, México, 1978.

Universidad del Valle de México, Campus Querétaro, *Historia del Sindicalismo y sus Corrientes Filosóficas*, Querétaro, México, 2002.

VANNOSI, Jorge Reinaldo, *El Estado de Derecho en el Constitucionalismo Social*. Editorial EUDEB. Buenos Aires, 1994.

VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo, *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. Programa Laboral de Desarrollo (PLADES). Lima, Perú, 2010.

TESIS:

AGUILAR LOPEZ, Iris Esmeralda, *Limites a la libertad sindical de los empleados públicos a partir de la vigencia de los Convenios números 87 y 98 de la OIT en El Salvador*, Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 2011.

ALVARENGA MELENDEZ, Elmer Amílcar, PEREZ MEDRANO, Gloria Marcela, *Los Sindicatos en las instituciones del Estado en la Ciudad de San Salvador*. Tesis de grado. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 2012.

GÓMEZ, Susana Carolina y otros, *El Derecho de Sindicación de los Empleados Públicos a partir de la Ratificación de los Convenios de la OIT números 87, 98, 135 y 151 y la Declaración de Inconstitucionalidad del Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT*, Tesis de Grado, Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, San Salvador, El Salvador.

HINDS, Juan Wilfredo, *La Libertad de Asociación Profesional en El Salvador*, Tesis de Grado, Universidad de El Salvador, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, San Salvador, El Salvador.

MARTÍNEZ, María Yolanda, MARTINES ORTIZ, Rosa Elvira y ROSALES, Marta Elena, *El Derecho de Asociación Profesional en El Salvador y los Derechos Humanos*, Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 1993.

MELGAR ARGUETA, Douglas Antonio, *El Derecho de Asociación Profesional de Los Trabajadores de sector Publico en el Ordenamiento Jurídico Salvadoreño*, Tesis de Grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador 2008.

MEJIA HERNÁNDEZ, Calixto, *El Derecho Colectivo de los Empleados Públicos*, Monografía de Grado, Universidad Francisco Gavidia, Escuela de Ciencias Jurídicas, San Salvador, El Salvador.

MEJÍA ORTIZ, A.J., MONTALVO PAZ, M.C. Y SÁNCHEZ OSORIO, L.V., *Los vacíos de la Ley de Servicio Civil en cuanto a la formación de sindicatos en el sector público*, Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencia Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, 2011.

PACHECO DE REYES, Mónica Alejandra y QUIJADA VILLANUEVA, Cindy Esmeralda, *La violación al derecho de libre sindicalización de los trabajadores o empleados públicos excluidos en la normativa constitucional a partir de la ratificación de los convenios 87, 98 y 151 de la OIT*, Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, 2011.

LEGISLACIÓN:

- NACIONAL:

Constitución de la República de El Salvador, de 1983. Decreto Legislativo N° 38, del 15 de diciembre de 1983, Publicado en el Diario Oficial N° 284, Tomo 281, del 16 de diciembre de 1983.

Código de Trabajo, Decreto Legislativo No. 15, Publicado en el Diario Oficial No. 142, Tomo 236, 1972.

Ley del Servicio Civil, Decreto N° 507 de 24 de noviembre de 1961. Publicado en el Diario Oficial N° 239, Tomo 193, del 27 de diciembre de 1961.

- INTERNACIONAL:

Declaración Universal de los Derechos Humanos, Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948.

Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Asamblea General, Organización de las Naciones Unidas, resolución 2200 A (XXI), 16 de diciembre de 1966.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Asamblea General, Organización de las Naciones Unidas, resolución 2200 A (XXI), 16 de diciembre de 1966.

Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, San José, Costa Rica, 22 de noviembre de 1969.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, Asamblea General, Organización de los Estados Americanos, 17 de Noviembre de 1988.

Convenio N° 87 Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 9 de julio de 1948.

Convenio N° 98 Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 9 de julio de 1949.

Convenio N° 151 Sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública, adoptado el 27 de Junio de 1978

Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, decreto número 68, México D.F., 1968.

JURISPRUDENCIA:

SALA DE LO CONSTITUCIONAL, sentencia de inconstitucionalidad, Ref. 63-2007 y 69-2007

SALA DE LO CONSTITUCIONAL, proceso de amparo, dictada a los 3 días del mes de junio de 2003, Ref. 434-2000.

OTRAS FUENTES:

REVISTAS:

ALBERTO MONGE, José Luís, *Breve comentario sobre la libertad sindical*, en revista de Derecho Públicode la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador en Época I, No. 1, Año 2009. Junio, San Salvador, El Salvador.

LARÍN, ARÍSTIDES, Augusto, *Historia del Movimiento Sindical en El Salvador*, Revista “La Universitaria”, Agosto 1971.

MOCTEZUMA BARRAGÁN, Javier, *Artículo 123*, en *Ochenta Años de Vida Constitucional en México*, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1998.

RIVERO LAMAS, Juan y otros, *El Derecho a la Negociación Colectiva De Los Funcionarios Públicos*, Revista Del Ministerio De Trabajo y Asuntos Sociales, No. 68 Zaragoza, España, 2006.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, DEPARTAMENTO DE DERECHO PÚBLICO, Curso de Derecho Laboral II, tercer año, separata: *Principios, Normas y Procedimientos de la OIT en materia de Libertad Sindical*.

DICCIONARIOS:

CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, 28° Edición.

SITIOS WEB:

ASOCIACION DE EMPLEADOS PUBLICOS Y MUNICIPALES DE EL SALVADOR (AGEPYM), La situación del sector Sindical en El Salvador, en <http://www.agepym.com/portal/2011/05/la-situacion-del-sector-sindical-en-el-salvador-2/>.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, publicada en BOE núm. 311 de 29 de Diciembre de 1978
http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.t1.html

ESTUDIOS JURÍDICOS, *Los Derechos Colectivos de los Funcionarios Públicos*, www.ua.es/es/estudios/seus/biar/programacion/2004.../doctenden.doc

FORCADELL ÁLVAREZ, C. FORCADELL, C. Y CLAUDÍN, F., *Las internacionales obreras*, volumen 75 de cuadernos de historia 16, Madrid, España, 1985, www.finea.files.wordpress.com/2010/02/las-internacionales-obreras.pdf.

HERO, Sebastián, *Historia del Sindicalismo*, Revista Decisión, Mayo 2005, disponible en <http://doc.revistadecision.org>.

http://www.wikilearning.com/monografía/los_sindicatos-argentinos.com

<http://www.infolatam.com/2010/10/07/argentina-hugo-moyano-kirchner-peronismo-justicialismo/>

MÉNDEZ, Raúl, Asamblea ratifica reforma que permite la libre sindicalización de empleados públicos,

<http://www.lapagina.com.sv/nacionales/9770/2009/05/27/Asamblea--ratifica-reforma-a-que-permite-la-libre-sindicalización-de-empleados-públicos>

<http://www.nuestros-derechos-laborales.blogspot.com>.

Web oficial de la Organización Internacional del Trabajo OIT, Convenios ratificados por la República de México, <http://www.ilo.org/dyn/normelex-es.com>.

ANEXOS

ANEXO 1

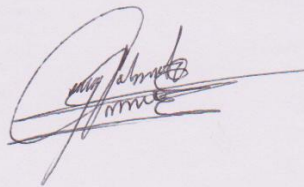
REALIZACIÓN DE

ENTREVISTAS

CONSTANCIA DE ENTREVISTA REALIZADA

Por medio de la presente se hace constar que, fue realizada una entrevista al Licenciado Marvin Colorado, docente de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad El Salvador, sobre el tema: "La libertad sindical de los servidores públicos del gobierno central y de los municipios de el salvador a partir de la reforma del artículo 47 de la constitución y la ratificación de los convenios 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo", con el propósito de aportar nuevos conocimientos y experiencia de investigación de campo realizada por estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador; y para efectos de validez de la misma se firma y sella para dejar constancia.

San Salvador, diecinueve de Marzo del año dos mil catorce

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Marvin Colorado', with a horizontal line extending to the right.



LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL GOBIERNO CENTRAL Y DE
LOS MUNICIPIOS DE EL SALVADOR A PARTIR DE LA REFORMA DEL ARTICULO 47 DE LA
CONSTITUCION Y LA RATIFICACION DE LOS CONVENIOS 87, 98 Y 151 DE LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.



**Entrevista con el Licenciado Marvin de Jesús Colorado Torres,
Catedrático de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de
la Universidad de El Salvador.**

**1) ¿Cuál es su opinión sobre el derecho general de organización
sindical en El Salvador?**

El derecho general de organización sindical, es una forma que facilita la
libertad sindical, es decir, que permite en este caso a los servidores
públicos poder exigir de manera organizada sus derechos.

**2) ¿Cree usted que con la reforma de los artículos 47 y 48
de la Constitución de la República se garantiza el derecho
de libre sindicación de los servidores del Estado y de los
municipios?**

Si se garantiza, ya que hay facilidad para la formación de sindicatos, sin
embargo, el problema radica en la forma de aplicación.

**3) ¿Cuáles son los efectos jurídicos de la ratificación de los
Convenios número 87, 98 y 151 de la Organización
Internacional del Trabajo?**

Los efectos jurídicos sin duda son amplios, de ahí que uno de los puntos
importantes es el hecho que permitan la organización sindical y la
contratación colectiva, el problema es que en la Ley secundaria estos
aspectos están regulados de forma desordenada, por lo que hay que
remitirse a dichos Convenios para resolver los vacíos que la Ley
secundaria presenta, es decir que los Convenios funcionan de manera
subsidiaria, por esta razón reitero en el sentido que los efectos de estos
son muy amplios.



LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL GOBIERNO CENTRAL Y DE
LOS MUNICIPIOS DE EL SALVADOR A PARTIR DE LA REFORMA DEL ARTICULO 47 DE LA
CONSTITUCION Y LA RATIFICACION DE LOS CONVENIOS 87, 98 Y 151 DE LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.



- 4) En su opinión, ¿debe o no restringirse a un determinado sector gubernamental el derecho a formar sindicatos? Si, No, ¿Por qué?

No, porque este derecho debe ejercerse libremente en cierta medida, pero cuando se tratan de la Fuerza Armada o del Órgano Judicial pueden asociarse más no sindicalizarse.

- 5) ¿Cuáles cree usted que son las causas principales por las cuales se excluyen a ciertos servidores públicos del derecho de sindicalización?

La principal causa deriva del factor de seguridad institucional a la estructura del Estado, no excluirlos provocaría problemas institucionales, quedando un Estado desquebrajado y, además, se pone en riesgo la prestación de los servicios públicos.

- 6) ¿Qué opina del rol de los sindicatos en la actualidad?

En la actualidad los sindicatos se han vuelto demasiado pasivos, hay desunión, y la posible razón de esto es que los sindicatos han perdido su identidad, ya que solo buscan satisfacer intereses personales anteponiéndolos a la satisfacción de intereses colectivos, perdiendo totalmente su finalidad.



LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL GOBIERNO CENTRAL Y DE LOS MUNICIPIOS DE EL SALVADOR A PARTIR DE LA REFORMA DEL ARTICULO 47 DE LA CONSTITUCION Y LA RATIFICACION DE LOS CONVENIOS 87, 98 Y 151 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.



CONSTANCIA DE ENTREVISTA:

Por medio de la presente se hace constar que fue realizada una entrevista al Licenciado Germán Emilio Muñoz, Magistrado de la Cámara Primero de lo Laboral, con el propósito de aportar conocimientos y experiencia en la investigación de campo, realizada por estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, y para efectos de validez se firma la presente constancia. San Salvador a los veinticuatro días del mes de marzo del año dos mil catorce.

Licenciado Germán Emilio Muñoz
Magistrado de la Cámara Primero de lo Laboral





**Entrevista con el Licenciado Germán Emilio Muñoz, Magistrado de la
Cámara Primera de lo Laboral.**

**1) ¿Cuál es su opinión sobre el derecho general de organización
sindical en El Salvador?**

Este es un Derecho Humano, el cual deriva del Derecho de Asociación, y es reconocido por la Organización Internacional del Trabajo, así mismo es reconocido por la Constitución de la República en su artículo 47 y por el Código de Trabajo en su artículo 204. Este derecho se comienza a desarrollar en nuestro país sobre todo en el sector público, ya que según la normativa internacional todavía le faltan por superar muchos obstáculos, para estar acorde a los Convenios Internacionales.

**2) ¿Cree usted que con la reforma de los artículos 47 y 48
de la Constitución de la República se garantiza el derecho
de libre sindicación de los servidores del Estado y de los
municipios?**

Para los municipios si, ya que no existen restricciones, sin embargo, a determinados empleados públicos del Gobierno Central se les ha excluido, situación que no debió ser, ya que con esto se violenta lo establecido en el artículo 87 de la Constitución de la República.

**3) ¿Cuáles son los efectos jurídicos de la ratificación de los
Convenios número 87, 98 y 151 de la Organización
Internacional del Trabajo?**

Tiene muchos efectos jurídicos, no obstante, el más importante es el que permite la negociación colectiva y el derecho a formar sindicatos en sectores en los cuales antes no era permitido.



LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL GOBIERNO CENTRAL Y DE
LOS MUNICIPIOS DE EL SALVADOR A PARTIR DE LA REFORMA DEL ARTICULO 47 DE LA
CONSTITUCION Y LA RATIFICACION DE LOS CONVENIOS 87, 98 Y 151 DE LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.



- 4) **En su opinión, ¿debe o no restringirse a un determinado sector gubernamental el derecho a formar sindicatos? Si, No, ¿Por qué?**

Si la institución presta servicios esenciales a la comunidad, pienso que si deberían estar limitados, ya que se busca proteger el bien general, no el bien de unos pocos, por ejemplo, la Policía Nacional Civil, debido a la naturaleza del servicio que presta.

- 5) **¿Cuáles cree usted que son las causas principales por las cuales se excluyen a ciertos servidores públicos del derecho de sindicalización?**

Esta causa tiene razón de ser a partir del bien tutelado, es decir, que debe primar el bien general, y el hecho de irse a huelga cuando se trata de una institución que presta un servicio esencial a la población, afecta a un mayor número de personas.

- 6) **¿Qué opina del rol de los sindicatos en la actualidad?**

Los sindicatos son organizaciones colectivas de carácter laboral basadas en principios de solidaridad y de justicia, que nacen con el objeto de defender los intereses colectivos que conforman las agrupaciones de trabajadores. No obstante, en la actualidad el rol que desempeñan algunos sindicatos no es el correcto, en el sentido que hacen de la actividad sindical un modus vivendi, se mueven en el medio para generar más ganancia. Es ahí donde se violentan los derechos sindicales.



LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL GOBIERNO CENTRAL Y DE LOS MUNICIPIOS DE EL SALVADOR A PARTIR DE LA REFORMA DEL ARTICULO 47 DE LA CONSTITUCION Y LA RATIFICACION DE LOS CONVENIOS 87, 98 Y 151 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.



CONSTANCIA DE ENTREVISTA:

Por medio de la presente se hace constar que fue realizada una entrevista al Ingeniero Román Enrique Castillo Vigil, Secretario General del Sindicato del Ministerio de Trabajo (SEMINTRAB), con el propósito de aportar conocimientos y experiencia en la investigación de campo, realizada por estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, y para efectos de validez se firma la presente constancia. San Salvador a los nueve días del mes de abril del año dos mil catorce.


Ingeniero Román Enrique Castillo Vigil
Secretari General de SEMINTRAB





LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL GOBIERNO CENTRAL Y DE
LOS MUNICIPIOS DE EL SALVADOR A PARTIR DE LA REFORMA DEL ARTICULO 47 DE LA
CONSTITUCION Y LA RATIFICACION DE LOS CONVENIOS 87, 98 Y 151 DE LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.



Entrevista con el Ingeniero Román Enrique Castillo Vigil, Secretario General del Sindicato de Empleados del Ministerio de Trabajo (SEMINTRAB).

1) ¿Cuál es su opinión sobre el derecho general de organización sindical en El Salvador?

De acuerdo al artículo 2 de la Constitución, se tiene este derecho, con el cual se puede tener representación de los trabajadores en las instituciones públicas. Teniendo en cuenta que existen derechos y deberes. Nosotros como Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Trabajo (SEMINTRAB) tenemos como prioridad el dialogo, la negociación, siendo nuestro lema: "propuestas no protestas", ya que como directivos sindicales estamos en la obligación de dar el ejemplo en el que hacer sindical, sin descuidar las labores, ya que en la actualidad los sindicatos en su mayoría dejan de lado el dialogo y optan por otros medios que al final solo afectan a la población.

2) ¿Cree usted que con la reforma de los artículos 47 y 48 de la Constitución de la República se garantiza el derecho de libre sindicación de los servidores del Estado y de los municipios?

Si se garantiza, ya que en la actualidad existe mayor participación y protagonismo por parte de los sindicatos y respeto a los mismos, con la reforma a estos artículos se permitió que los empleados públicos pudieran obtener mejoras laborales a través de los contratos colectivos.

3) ¿Cuáles son los efectos jurídicos de la ratificación de los Convenios número 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo?



LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL GOBIERNO CENTRAL Y DE
LOS MUNICIPIOS DE EL SALVADOR A PARTIR DE LA REFORMA DEL ARTICULO 47 DE LA
CONSTITUCION Y LA RATIFICACION DE LOS CONVENIOS 87, 98 Y 151 DE LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.



El principal efecto jurídico es que se permitió constituir sindicatos, siendo el sindicato del Ministerio de Trabajo el primer sindicato en constituirse y cumplir con los requisitos de ley, por ende logro obtener sus credenciales respectivas. Asimismo, permitieron que en nuestro país se empezara a desarrollar este derecho para el sector público.

4) En su opinión, ¿debe o no restringirse a un determinado sector gubernamental el derecho a formar sindicatos? Si, No, ¿Por qué?

Si debe restringirse, ejemplo de ello es la Policía Nacional Civil y a la Fuerza Armada, ya que por la naturaleza de su cargo, es necesario tomar en cuenta, el bien de la colectividad que la individualidad.

5) ¿Está de acuerdo con la restricción al derecho a la huelga que existe para los empleados públicos?

Si, ya que por el hecho de ser servidores públicos deben procurar el bienestar de toda la población, y al permitirse la huelga lo que consiguen es perjudicar a la mayoría, es decir, al pueblo, precisamente esa es la razón de ser servidores públicos, ya que es por ellos y para ellos que trabajamos.

6) ¿Qué opina del rol de los sindicatos en la actualidad?

En la actualidad, se está tratando de iniciar una cultura de sindicalización, se debe hacer más propuestas con la única finalidad de generar mejoras sindicales a los trabajadores, siempre teniendo claro no se trata de seguir una ideología política partidaria, sino de crear propuestas y obtener mejoras para los trabajadores, así como también, garantizar que todas las situaciones que se presenten estén apegadas a la Ley.



LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL GOBIERNO CENTRAL Y DE LOS MUNICIPIOS DE EL SALVADOR A PARTIR DE LA REFORMA DEL ARTICULO 47 DE LA CONSTITUCION Y LA RATIFICACION DE LOS CONVENIOS 87, 98 Y 151 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.



CONSTANCIA DE ENTREVISTA:

Por medio de la presente se hace constar que fue realizada una entrevista al Licenciado Jorge Alberto Castro Valle, Jefe de la Unidad Jurídica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el propósito de aportar conocimientos y experiencia en la investigación de campo, realizada por estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, y para efectos de validez se firma la presente constancia. San Salvador a los nueve días del mes de abril del año dos mil catorce.

Licenciado Jorge Alberto Castro Valle
Jefe de la Unidad Jurídica





LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL GOBIERNO CENTRAL Y DE LOS MUNICIPIOS DE EL SALVADOR A PARTIR DE LA REFORMA DEL ARTICULO 47 DE LA CONSTITUCION Y LA RATIFICACION DE LOS CONVENIOS 87, 98 Y 151 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.



Entrevista con el Licenciado Jorge Alberto Castro Valle, Jefe de la Unidad Jurídica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

1) ¿Cuál es su opinión sobre el derecho general de organización sindical en El Salvador?

El derecho general de organización sindical en El Salvador, es definitivamente un derecho que ha ido educando a los diferentes sectores. Sin embargo, el derecho en comento muchas veces se ve violentado dentro de los mismos sindicatos, ya que estos no cumplen con los fines para los cuales nacen.

2) ¿Cree usted que con la reforma de los artículos 47 y 48 de la Constitución de la República se garantiza el derecho de libre sindicación de los servidores del Estado y de los municipios?

No del todo, ha sido un paso importante, sin embargo no es una reforma que garantice totalmente el Derecho a la libre sindicación.

3) ¿Cuáles son los efectos jurídicos de la ratificación de los convenios números 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo?

Los Convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pasan a ser Leyes Secundarias, sin embargo, la OIT muchas veces piensa que dichos Convenios están sobre la Constitución, la opinión de la Comisión de Expertos no es vinculante, asimismo, considero que los Convenios deberían ser explícitos, ya que permiten navegar en los textos plasmados en ellos, pero estos no se encuentran establecidos de una manera clara.



LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL GOBIERNO CENTRAL Y DE
LOS MUNICIPIOS DE EL SALVADOR A PARTIR DE LA REFORMA DEL ARTICULO 47 DE LA
CONSTITUCION Y LA RATIFICACION DE LOS CONVENIOS 87, 98 Y 151 DE LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.



- 4) **En su opinión, ¿debe o no restringirse a un determinado sector gubernamental el derecho a formar sindicatos? Si, No, ¿Por qué?**

Solamente a la Policía Nacional Civil y a la Fuerza Armada, y esto no significa que debe haber distinción, se trata más bien de limitar el derecho a formar sindicatos por la naturaleza del servicio que prestan. Dentro de estos límites se puede establecer que el personal administrativo de dichas instituciones pueda gozar de los beneficios de este derecho.

- 5) **¿Cuáles cree usted que son las causas principales por las cuales se excluyen a ciertos servidores públicos del derecho de sindicalización?**

La principal causa es el miedo a que el sector justicia se paralice, ya que esto conllevaría a dificultades que implicarían violaciones a los derechos de las personas.

- 6) **¿Qué opina del rol de los sindicatos en la actualidad?**

El derecho sindical debe cambiar en cuanto a la reivindicación de sus derechos. La forma más idónea sería, requerir una preparación técnica, para así poder exigir los derechos de sus afiliados, que haya más fundamentos jurídicos en los argumentos de sus luchas, y buscar estrategias que coadyuven las fuentes de trabajo.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO EN RELACIÓN A LAS HIPOTESIS PLANTEADAS.

Al finalizar el estudio de la *“La Libertad Sindical de Los Servidores Públicos del Gobierno Central y de los Municipios de El Salvador a partir de la reforma del artículo 47 de la Constitución y La Ratificación de Los Convenios 87, 98 y 151 de La Organización Internacional del Trabajo”* se elaboraron cuatro entrevistas a diferentes personas involucradas en la vida práctica de los sindicatos de la Administración Pública, dichas entrevistas serán relacionadas con las hipótesis planteadas en el Capítulo I, referente al Planteamiento del Problema y la Metodología de la Investigación.

Dentro de las hipótesis planteadas se encuentra, la hipótesis general la cual dice: *La falta de un ordenamiento jurídico eficaz y que, además, responde a los diversos intereses políticos, económicos y sociales, violenta el derecho fundamental de la libertad sindical de los servidores públicos contemplados en el artículo 47 de la Constitución de la República;* al hacer el análisis respecto a este planteamiento podemos establecer de acuerdo a la investigación de campo, que en nuestro país si bien es cierto ha avanzado mucho en materia sindical, a este le hace falta mucho para poder consolidarse, ya que según lo investigado existen muchos intereses de diferente índole que evitan fortalecer el sindicalismo en El Salvador, lo que conlleva a vulnerar lo regulado en nuestro ordenamiento jurídico respecto a la materia en estudio.

Al ser analizadas las hipótesis específicas podemos concluir que al igual que la hipótesis general se han cumplido dentro de la investigación, al observar la primera de estas la cual dice: *“La lucha del movimiento sindical de empleados públicos y municipales a través de la historia logró el*

reconocimiento en el ordenamiento jurídico de las asociaciones profesionales de dicho sujetos"; se observa que efectivamente el movimiento sindical ha tenido que pasar por una prolongada serie de acontecimientos, que fueron los que permitieron el reconocimiento de este derecho fundamental de la clase trabajadora.

Respecto a la segunda hipótesis específica en la cual se estableció: "Los vacíos existentes en la normativa laboral, genera límites al derecho de Libertad Sindical de Empleados Públicos y Municipales"; al igual que la primera se cumple, si bien el derecho de asociación profesional de empleados públicos y municipales tiene rango constitucional, al profundizar en el estudio del mismo, concluimos que la normativa tiene ciertos vacíos lo que impide que los sujetos de este derecho encuentren limitaciones, las cuales no les permite gozar de dicha facultad de igual forma que los sujetos que regula el Código de Trabajo.

Referente a la tercera y última hipótesis específica; *"La Normativa secundaria vigente en materia sindical no responde en su totalidad a los Convenios Internacionales de la materia"*, determinamos que se cumple, ya que al estudiar y comparar tanto la normativa nacional como internacional se pueden fijar ciertas diferencias entre las que se puede mencionar que de acuerdo a la Constitución de la República como la Ley de Servicio Civil existe distinción en cuanto a los trabajadores que son sujetos de este derecho como la facultad que tienen los empleados públicos de poder ejercer todas las acciones de índole sindical.

Por todo lo expuesto y tomando en cuenta lo observado en la investigación de campo a través de las entrevistas realizadas, concluimos que el sindicalismo en la administración pública aun se encuentra en desarrollo,

tanto la normativa jurídica como los trabajadores que ejercen tal derecho, es decir, para que el derecho de sindicalización pueda ejercerse en todas sus dimensiones es necesario partir con un cambio dentro de los gobiernos de este tipo de asociaciones, que los dirigentes se sientan comprometidos con los principios y objetivos por lo cuales están luchando, al tener clara esta situación les va permitir luchar y exigir desde un punto de vista jurídico.

ANEXO 2

ACTAS DEL MINISTERIO DE

TRABAJO Y PREVISION

SOCIAL PARA LA

CONSTITUCIÓN DE UN

SINDICATOS

FORMATO DE ACTA DE CONSTITUCION

En la ciudad de San Salvador, a las _____ horas y _____ minutos del día _____ del mes de _____ del año _____. Son estos el lugar, día y hora acordados con anterioridad para celebrar Asamblea de Constitución del _____ (nombre de la organización que se constituirá); y estando presentes las siguientes personas: (relacionar nombre según cédula de identidad personal, nacionalidad, edad, profesión, domicilio, actividad que ejerza que le vincule al sindicato o en su caso, el puesto desempeñado dentro de la empresa donde labore) (los constituyentes deben ser por lo menos treinta y cinco); y MANIFESTAMOS: Que en ejercicio de los derechos que les confiere el artículo cuarenta y siete de la Constitución de la República y los artículos doscientos once y siguientes del Código de Trabajo, han decidido constituir un sindicato de clase _____ (definir clase del sindicato. Art. 208 C.T.), el cual girará con la denominación _____ (nombre del sindicato), cuyas siglas serán _____, por lo que previo al desarrollo de la presente asamblea, se elegirá una Junta Directiva Provisional compuesta de tres miembros así: Un presidente, un vicepresidente y un secretario, para lo cual se oyen. (En esta parte, los constituyentes deben elegir entre los presentes a los que conforman la junta provisional). Quedando conformada la junta directiva provisional, se somete a consideración de los presentes la siguiente agenda: (redactar los puntos de la agenda a tratar). Dicha agenda es aprobada por unanimidad de los presentes. Se pasa al desarrollo del primer punto, que es Comprobación del Quórum, comprobándose la asistencia de **TREINTA Y CINCO** trabajadores constituyentes, con lo que se cumple el requisito mínimo establecido por el artículo doscientos once del Código de Trabajo. Se pasa al segundo punto que es Acuerdo de Constitución del sindicato, y el Presidente de la Junta Directiva expresa que es necesario que nos organicemos para la

mejor defensa de nuestros derechos laborales, frente a las violaciones que puedan existir en contra de los trabajadores, por lo que somete a consideración de los presentes que se tome el acuerdo de constituir un sindicato de clase _____ (según art. 208 C.T.) el cual se llamará _____ (Nombre del sindicato), y cuyas siglas serán _____; dicho sindicato tendrá su domicilio en _____, cuyo principal objeto será la defensa de los derechos laborales consagrados en la Constitución y demás leyes de la República, respetando el orden jurídico existente en la República. Se somete a votación dicho acuerdo, y este es aprobado por unanimidad de los presentes, quedando constituido el sindicato con las especificaciones antes relacionadas. Concluido el segundo punto, se pasa al tercer punto de la agenda, el cual es Aprobación del proyecto de estatutos del sindicato. En este punto, el Presidente da lectura a cada uno de los artículos de los estatutos, explicándolos detenidamente y evacuando las dudas de los presentes, y se somete a consideración de esta asamblea su aprobación. Después de discutido el proyecto de estatutos, se acuerda aprobarlos por unanimidad de los presentes. Por unanimidad de los presentes, se acuerda delegar a los miembros de la Junta Directiva Provisional, para que, conjunta o separadamente, realicen los trámites indicados en el artículo doscientos diecinueve del Código de Trabajo, tendientes a la obtención de la personalidad jurídica del sindicato y de las credenciales de la primera junta directiva general. Y no habiendo nada mas que hacer constar, se da por finalizada la presente asamblea de constitución y se cierra la presente acta que consta de _____ folios, a las _____ horas del día de su inició, y leída que se les hubo a los presentes, manifiestan su conformidad y para constancia firmamos todos. (Deben aparecer las firmas manuscritas y en original, de cada uno de los constituyentes, según su cédula de identidad personal).

NOTAS:

- Cuando el acta de constitución es un **ACTA NOTARIAL**, lo único que varía es el encabezado de la misma, el cual se redactaría de la siguiente manera:

"En la ciudad de San Salvador, a las _____ horas del día _____ del mes de _____ del año

_____. **ANTE MI**, _____, **Notario del domicilio de _____**,
COMPARECEN (se detallan los nombres y generales de los constituyentes),
Y ME

DICEN:" A partir de acá, es igual al modelo.

1) Los estatutos pueden aprobarse en una reunión posterior que se debe celebrar a más tardar, quince días después de la asamblea de constitución.

2) En caso que uno de los comparecientes no sepa firmar, debe dejar impresa la huella digital de su pulgar derecho, y otro de los comparecientes debe firmar a su ruego, incluyéndose en el cierre del acta la siguiente razón:

"y para constancia firmamos todos, no así _____ (nombre o nombres de los que no puedan firmar), por no poder hacerlo, pero para constancia dejan impresa la huella de su pulgar derecho, y a su ruego firma _____ (nombre y generales del que firma a ruego).

3) En el acto de constitución **DEBEN ESTAR PRESENTES COMO OBSERVADORES** un Notario, o uno o más delegados del Ministerio de Trabajo, quienes al final del acto,

CERTIFICARAN EL ACTA de constitución. (Art. 213 y 214 C.T.)

4) En el acta las fechas, números y cantidades, se escribirán en letras, y en el acta no deben existir espacios en blanco, todo el texto se escribirá seguido.

EJEMPLO DE ACTA CERTIFICADA

EL INFRASCRITO DELEGADO DEL MINISTERIO DE TRABAJO (O NOTARIO EN SUCASO), HABIENDO ESTADO PRESENTE EN EL ACTO AL QUE SE REFIERE EL PRESENTE DOCUMENTO, CERTIFICA EL ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO (MENCIONAR EL NOMBRE) QUE LITERALMENTE DICE: "En la ciudad de San Salvador, a las _____ horas y _____ minutos del día _____ del mes de _____ del año _____. Son estos el lugar, día y hora acordados con anterioridad para celebrar Asamblea de Constitución del _____ (nombre de la organización que se constituirá); y estando presentes las siguientes personas: (relacionar nombre según cédula de identidad personal, nacionalidad, edad, profesión, domicilio, actividad que ejerza que le vincule al sindicato o en su caso, el puesto desempeñado dentro de la empresa donde labore) (los constituyentes deben ser por lo menos treinta y cinco); y MANIFESTAMOS: Que en ejercicio de los derechos que les confiere el artículo cuarenta y siete de la Constitución de la República y los artículos doscientos once y siguientes del Código de Trabajo, han decidido constituir un sindicato de clase _____ (definir clase del sindicato. Art. 208 C.T.), el cual girará con la denominación _____ (nombre del sindicato), cuyas siglas serán _____, por lo que previo al desarrollo de la presente asamblea, se elegirá una Junta Directiva Provisional compuesta de tres miembros así: Un presidente, un vicepresidente y un secretario, para lo cual se oyen propuestas. (En esta parte, los constituyentes deben elegir entre los presentes a los que conforman la junta directiva provisional). Quedando conformada la junta directiva provisional, se somete a consideración de los presentes la siguiente agenda: (redactar los puntos de la agenda a tratar). Dicha agenda es aprobada por unanimidad de los presentes. Se pasa al

desarrollo del primer punto, que es Comprobación del Quórum, comprobándose la asistencia de **TREINTA Y CINCO** trabajadores constituyentes, con lo que se cumple el requisito mínimo establecido por el artículo doscientos once del Código de Trabajo. Se pasa al segundo punto que es Acuerdo de Constitución del sindicato, y el Presidente de la Junta Directiva expresa que es necesario que nos organicemos para la mejor defensa de nuestros derechos laborales, frente a las violaciones que puedan existir en contra de los trabajadores, por lo que somete a consideración de los presentes que se tome el acuerdo de constituir un sindicato de clase _____(según art. 208 C.T.) el cual se llamará _____ (Nombre del sindicato), y cuyas siglas serán _____; dicho sindicato tendrá su domicilio en _____, cuyo principal objeto será la defensa de los derechos laborales consagrados en la Constitución y demás leyes de la República, respetando el orden jurídico existente en la República. Se somete a votación dicho acuerdo, y este es aprobado por unanimidad de los presentes, quedando constituido el sindicato con las especificaciones antes relacionadas. Concluido el segundo punto, se pasa al tercer punto de la agenda, el cual es Aprobación del proyecto de estatutos del sindicato. En este punto, el Presidente da lectura a cada uno de los artículos de los estatutos, explicándolos detenidamente y evacuando las dudas de los presentes, y se somete a consideración de esta asamblea su aprobación. Después de discutido el proyecto de estatutos, se acuerda aprobarlos por unanimidad de los presentes. Por unanimidad de los presentes, se acuerda delegar a los miembros de la Junta Directiva Provisional, para que, conjunta o separadamente, realicen los trámites indicados en el artículo doscientos diecinueve del Código de Trabajo, tendientes a la obtención de la personalidad jurídica del sindicato y de las credenciales de la primera junta directiva general. Y no habiendo nada más que hacer constar, se da por finalizada la presente asamblea de constitución

y se cierra la presente acta que consta de _____ folios, a las _____ horas del día de su inició, y leída que se les hubo a los presentes, manifiestan su conformidad y para constancia firmamos todos. (Deben aparecer las firmas de los constituyentes)""""""""""

ES CONFORME con su original con la cual se confrontó, y para ser presentada al

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL se extiende la presente **CERTIFICACION** a los _____ días del mes de _____ del año _____.

F. _____
Firma del Notario o del Delegado.

NOTAS: Cuando el acta de fundación es un acta notarial, no es necesaria la certificación de la misma, ya que en virtud de la Ley de Notariado, el acta notarial hace plena fe de los hechos que en ella hace constar el Notario, es decir, son verdaderos y válidos. Aunque los recomendable es que siempre se anexe la certificación correspondiente.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL: San Salvador, a las _____ horas del día _____ de _____ del año _____.-

Por recibido el escrito y anexos presentados a las _____ horas del día _____ de los corrientes, por el señor _____, Presidente de la Junta Directiva Provisional del sindicato en formación denominado _____.

En cumplimiento de lo dispuesto por el art. 219 del Código de Trabajo, **LIBRESE OFICIO** a la sociedad _____, para que dentro del plazo de **CINCO DIAS HABILES** del recibo del mismo, certifique a este Despacho la condición de asalariado de las siguientes personas: (Relacionar nombres de todos los constituyentes); advirtiéndole que de no hacerlo en el plazo señalado, se tendrá por reconocida la condición de asalariados de las personas mencionadas. Así mismo deberá incluir en su respuesta, el cargo y la fecha de ingreso a la empresa de los fundadores.

NOTA: En el caso de un Sindicato de Trabajadores Independientes, esta resolución no se pronuncia.

A partir de la fecha de recibo de los documentos indicados en el art. 219, el Ministerio cuenta con **TREINTA DIAS HABILES** para resolver sobre la personalidad jurídica solicitada.

San Salvador, _____ de _____ del ____.-

Ofic. No. /2000.

Señor (Nombre del Representante Legal)

Representante Legal de la Sociedad

(Nombre de la sociedad)

P r e s e n t e.

En cumplimiento de lo dispuesto por el art. 219 del Código de Trabajo, por este medio solicito a usted que **CERTIFIQUE** dentro de los **CINCO DIAS HABILES** del recibo del presente, la condición de asalariados, incluyendo en su respuesta, el cargo y la fecha de ingreso a la empresa, de las siguientes personas: (nombres completos de todos los fundadores); advirtiéndole que de no hacerlo en el plazo señalado, se tendrá por reconocida la condición de asalariados de las personas mencionadas.

DIOS UNION LIBERTAD

MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

NOTA: Si el patrono no contesta dentro del plazo señalado, se tiene por reconocida la condición de asalariado.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL: San Salvador, a las _____ horas del día _____ de _____ del año _____.-

Habiéndose realizado el estudio del proyecto de estatutos del sindicato en formación denominado _____, y observándose que los mismos contienen contravenciones a las leyes y errores formales, **PUNTUALICENSE** por escrito dichas observaciones a los interesados, para que procedan a subsanarlas dentro de los **QUINCE DIAS HABILES**, advirtiéndoles que de no hacerlo en ese plazo, se tendrá por desistida su petición de personalidad jurídica, de conformidad con lo dispuesto por el art.219 inciso cuarto del Código de Trabajo. **NOTIFIQUESE.**

NOTA: A partir de la fecha de presentación de la corrección de las observaciones, el ministerio cuenta con **TREINTA DÍAS HÁBILES** para resolver sobre la personalidad jurídica.

RES. _____/2000.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL: San Salvador, a las _____ horas del día _____ de _____ del año _____.-

Vista la solicitud presentada a las _____ horas del día _____ de los _____ corrientes por el señor _____, en su calidad de Delegado por la Asamblea Constituyente del _____, que puede abreviarse _____, contraída a que se apruebe el texto de los estatutos del sindicato, y se le conceda personalidad jurídica al mismo, este Ministerio **CONSIDERANDO:** Que de conformidad al acta otorgada a las _____ horas del día _____ de _____ del presente año, y debidamente certificada por el notario _____ (o el delegado del Ministerio de Trabajo, en su caso), se acordó la constitución del sindicato arriba mencionado con _____ miembros; Que en esa misma reunión se acordó aprobar el proyecto de los estatutos, los cuales contenían deficiencias formales y contravenciones a las leyes, que fueron subsanadas en su oportunidad, en consecuencia, el texto de los _____ artículos que los conforman, no adolece de deficiencias formales, contravenciones a las leyes de la República, ni al orden público o a las buenas costumbres; por tanto, con base en lo antes expuesto y al artículo doscientos diecinueve del Código de Trabajo, este Despacho **RESUELVE: A) APROBAR** el texto de los _____ artículos que conforman los estatutos del (nombre del sindicato), que puede abreviarse _____, concediéndole al mismo tiempo la **PERSONALIDAD JURIDICA** solicitada; **B) PUBLIQUESE** los respectivos estatutos, así como la presente resolución en el Diario Oficial; y **C) INSCRIBASE** en el Registro correspondiente al Sindicato mencionado. **COMUNIQUESE.**

NOTA: Al diario oficial se envía para publicación, el texto de los estatutos y una copia de esta resolución. Posteriormente, se inscribe el sindicato en el registro correspondiente.

- Una vez aparezcan publicados los estatutos en el Diario Oficial, la Junta Directiva Provisional electa en el acto de Constitución, deberá convocar a una Asamblea General Extraordinaria, a fin de elegir su primera junta directiva general, y luego presentar al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, las actas relacionadas con dicha elección.