

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



**LA NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL APLICABLE A LA
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE LOS EMPLEADOS
MUNICIPALES DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN SALVADOR.**

**TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS**

**PRESENTADO POR:
NOLASCO RAMOS, VERÓNICA ELIZABETH
PICHE PALACIOS, KAROL MELISSA
SOSA ALVARADO, CRISTINA ROSARIO**

**DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO
LICDA. JUANA ISABEL RIVAS VARGAS**

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, NOVIEMBRE 2012

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

INGENIERO MARIO ROBERTO NIETO LOVO
RECTOR

MAESTRA ANA MARÍA GLOWER DE ALVARADO
VICERECTORA ACADÉMICA

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 OSCAR RIVERA MORALES
SECRETARIO

DOCTORA EVELYN BEATRIZ FARFÁN MATA DIRECTORA
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS

LICENCIADA JUANA ISABEL RIVAS VARGAS DOCENTE
DIRECTOR DE SEMINARIO

AGRADECIMIENTOS

A Dios todo poderoso que me permitió concluir con éxito esta etapa de mi vida.

A mis padres, Godofredo Nolasco y Estela de Nolasco por el apoyo incondicional que me dieron a lo largo de la carrera.

A mis hijos Diego Alejandro y Sophia por ser la razón de mi esfuerzo y dedicación.

A la Licda. Juana Isabel Rivas Vargas por su asesoría y dirección en el trabajo de investigación.

A las protagonistas de este proyecto, Cristina Sosa y Karol Piche por su paciencia, comprensión y ayuda incondicional en este proyecto.

Y a todas aquellas personas que de una u otra forma, colaboraron o participaron en la realización de esta investigación, hago extensivo mi más sincero agradecimiento.

Veronica Nolasco

AGRADECIMIENTOS

A mi padre celestial que ha tenido un especial cuidado de mi vida y mi carrera, a mi Jesús amado y al espíritu santo por estar a mi lado en los momentos más difíciles de mi carrera universitaria y darme el valor para seguir adelante y no desfallecer.

A mis padres Carlos Piche y Delia de Piche quienes me formaron desde pequeña y me enseñaron a luchar por mis metas no importa lo altas que sean ni lo imposibles que parezcan.

A mi hermano David un gran apoyo en mi vida; que siempre estuvo a mi lado para brindarme la mano cuando lo necesité.

A mi Amado esposo Edgar Enrique Parada por brindarme su apoyo y darme aliento en los momentos difíciles.

A mis hijos Abigail y Joel por compartir parte de su tiempo con mis estudios y permitirme lograr mis metas.

A mis compañeras de tesis Verónica y Cristi por su paciencia, comprensión y apoyo en todo momento.

Karol Piche

AGRADECIMIENTOS

A nuestro Dios padre eterno y amado, por ser nuestro guía en la vida, ayudarnos y fortalecernos a lo largo de toda la carrera académica y aún más en los momentos difíciles nos brindó aliento para continuar, por permitirnos lograr este triunfo que es parte del éxito en nuestras vidas.

A mis padres Ruth Alvarado y José Sosa que han guiado mi vida desde siempre con su amor, apoyo incondicional, consejos y esfuerzos, me enseñaron a luchar para lograr mis metas, a quienes dedico este logro.

A mis hermanas(o) y sobrinas(os) que me han apoyado siempre en mis decisiones y estudios.

A mi mejor amiga Evelyn que me ha brindado siempre su apoyo incondicional y me animó a continuar en momentos difíciles.

A nuestra asesora de tesis licenciada Juana Isabel Rivas, quien nos facilitó la presente investigación, por su responsabilidad, esmero, paciencia, amabilidad de atendernos y revisar nuestro trabajo con puntualidad, como también al licenciado Salvador Iglesias nuestro asesor metodológico.

A mis compañeras de tesis Karol y Verónica por su paciencia y comprensión.

A las instituciones que nos brindaron su apoyo a lo largo de esta investigación y catedráticos de la UES que nos brindaron su tiempo y parte de su conocimiento sin el cual hubiese sido imposible realizar dicho trabajo.

Cristina Sosa.

INDICE

SIGLAS	i
INTRODUCCION	ii
CAPÍTULO I	1
CONTENIDO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Ubicación del Problema en su Contexto Socio Histórico	2
1.3 Identificación de la Situación Problemática.....	6
1.3.1 Enunciado del Problema.	6
1.4 Delimitación del problema.	6
1.4.1 Delimitación Teórica	6
1.4.2 Delimitación Espacial.	7
1.4.3 Delimitación Temporal.....	7
1.4.4 Justificación de la Investigación.	7
1.5 Objetivos.....	8
1.5.1 Objetivo General.....	8
1.5.2 Objetivos Específicos.	8
1.6 Sistema de hipótesis y Operacionalización.....	9
1.6.1 Hipótesis General	9
1.6.2 Hipótesis Específicas.	9
1.7 Operacionalización de las Hipótesis.	10
1.8 Metodología de la Investigación.....	14
1.8.1 Población, Muestra y Unidades de Análisis	14
1.9 Nivel y Tipo de Investigación.....	14
1.10 Métodos, técnicas e instrumentos.....	16
CAPÍTULO II	19

EL ESTATUTO DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL SALVADOR; LEGISLACIÓN DEL SERVICIO CIVIL.	19
2.1 El Estado	19
2.2 Administración Pública	20
2.3 Clasificación de los servidores públicos.	21
2.4 Funcionarios Públicos	22
2.5 Empleados Públicos.	24
2.6 Trabajadores Públicos.	25
2.7 Antecedentes Históricos.	27
2.7.1 Orígenes de los conflictos laborales.	27
2.7.2 Bases Constitucionales del Servidor Público.	31
2.7.3 La Ley del Servicio Civil	39
2.7.4 Principios fundamentales de la Ley del Servicio Civil.	43
2.8 Definición del Derecho Colectivo de Trabajo	47
2.8.1 Evolución Histórica	47
2.9 Clasificación de los Conflictos Colectivos de Trabajo	51
2.11 Naturaleza Jurídica del Derecho Colectivo del Trabajo	53
2.12 Instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo.	54
2.12.1 La Coalición	55
2.12.2 La Asociación Profesional	55
2.12.3 Diferencia entre coalición y asociación profesional	58
2.12.4 Sindicato	59
CAPITULO III	65
CONTRATO COLECTIVO Y CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO	65
3.1 Denominaciones del Contrato Colectivo	65
3.2 Nociones Generales del Contrato Colectivo	68
3.3 Elementos Esenciales	73
3.4 Requisitos	75
3.5 Contenido	75

3.6 Cumplimiento.....	76
3.7 Término del Contrato Colectivo	77
3.8 Definiciones de contrato colectivo.....	77
3.8.1 Doctrinales.....	79
3.8.2 Institucionales.....	81
3.8.3 Legales.....	81
3.9 Naturaleza jurídica de los contratos colectivos	82
3.10 Clases de contratos colectivos	98
3.11 Regulación del contrato colectivo de trabajo, según el Código de Trabajo de El Salvador.....	99
3.12 Obligatoriedad de Suscripción del Contrato Colectivo de Trabajo.....	107
3.13 Facultad de Negociación y Suscripción del Contrato Colectivo de Trabajo.....	107
3.14 Efectos o Fuerza de Ley del Contrato Colectivo.....	110
3.15 Condiciones de Validez del Contrato Colectivo.....	112
3.16 Contenido del Contrato Colectivo de Trabajo.....	113
3.17 Duración o Vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo.....	123
3.18 Inscripción del Contrato Colectivo de Trabajo y su efecto notificación; Formas de Comunicación o Notificación.....	124
3.19 Facultad de Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.....	127
3.20 Conflictos Jurídicos o de Intereses y de Carácter Económico- Social.....	128
3.20.1 La del Trato directo.....	130
3.21 Conflictos de Trabajo.....	134
3.21.1 Clasificación de los Conflictos de Trabajo.....	135
3.21.2 Clasificación de los Conflictos según los sujetos.....	136
3.22 Conflictos de Derecho y Conflictos de intereses.....	137
3.23 Definición de Conflicto Colectivo de Trabajo.....	137
3.24 Naturaleza y características de los conflictos colectivos de trabajo.....	144
3.24.1 Naturaleza de los conflictos colectivos de trabajo.....	144
3.24.2 Características de los Conflictos Colectivos de Trabajo.....	145
3.24.3 Caracteres de naturaleza intrínseca.....	146

3.24.4 Caracteres de naturaleza extrínseca	147
3.25 Terminación del conflicto colectivo	147
3.26 Trato directo.....	148
3.27 Conciliación.....	150
3.27.1 Características de la Fase de Conciliación.....	151
3.28 Arbitraje.....	151
3.28.1 Definición.	153
3.28.2 Finalidad del arbitraje.....	153
3.28.3 Características del arbitraje	154
3.29 Huelga.	154
3.29.1 Definiciones doctrinarias.....	155
3.29.2 Finalidades de la huelga	156
3.29.3 Características de la huelga.	157
3.29.4 Clasificación de la huelga en el código de trabajo	157
3.29.5 Huelga ilegal.	158
3.29.6 Huelga legal.	158
3.29.7 Requisito para la declaración de la huelga legal.....	158
CAPÍTULO IV	160
MARCO JURÍDICO DE LA INVESTIGACIÓN	160
4.1 Legislación Primaria	160
4.1.1 Constitución de la República de El Salvador.....	160
4.2 Tratados y Convenios Internacionales	170
4.2.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos	171
4.2.2 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	172
4.2.3 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	174
4.2.4 Convención Americana sobre Derechos humanos (Convención Americana)	175
4.2.5. Protocolo Adicional a La Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador.....	177
4.2.6 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	178

4.2.7	Convenio Número 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación. .	180
4.2.8	Convenio Número 98 “Convenio relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva”, que podrá ser citado como el “Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de 1949”.	185
4.2.9	Carta de la Organización de Estados Americanos.	187
4.2.10	La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador. Adoptada en Río de Janeiro, Brasil en el año de 1947.	189
4.2.11	Protocolo de San Salvador	191
4.3	legislación Secundaria.....	192
4.3.1	Ley del Servicio Civil y Código de Trabajo.....	192
4.3.2	Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa.	240
4.3.3	Código Penal	242
4.4	Derecho Comparado.....	243
4.4.1	Constitución y Código de Trabajo de Guatemala	244
4.4.2	Constitución y Código de Trabajo de Nicaragua.....	246
4.4.3	Constitución y Código de Trabajo de Honduras	248
4.4.4	Código de Trabajo de Costa Rica.....	248
4.4.5	Ley Orgánica del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela	250
4.4.6	Ley Federal del Trabajo de México	254
	CAPITULO V	256
	ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO.....	256
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	283
	BIBLIOGRAFIA.....	285

SIGLAS

ABANSA	Asociación Bancaria Salvadoreña.
AFP	Administradora de Fondos de Pensiones.
ANEP	Asociación Nacional de la Empresa Privada.
ANTEL	Administración Nacional de Telecomunicaciones.
ARENA	Alianza Republicana Nacionalista.
ASTIRA	Asociación de trabajadores del IRA.
CADH	Convención Americana sobre Derechos Humanos.
FESPAD	Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho.
FGR	Fiscalía General de la Republica.
FMLN	Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional.
INPEP	Instituto Nacional de Pensiones de los empleados Públicos.
IRA	Instituto Regulador de Abastecimientos.
ISSS	Instituto Salvadoreño del Seguro Social.
IVU	Instituto de Vivienda Urbana.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
ONU	Organización de las Naciones Unidas.
PGR	Procuraduría General de la Republica de El Salvador.
SETRAMS	Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Salvador.
SGP PLUS	Sistema Generalizado de Preferencias.
SIGEBAN	Sindicato General de Trabajadores de Bancos.
SIMETRISSS	Sindicato de Médicos Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.
SITRAMS	Sindicato de Trabajadores Municipales de la Alcaldía de San Salvador.
STISSS	Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.
UE	Unión Europea.

INTRODUCCION

Como estudiosos de las Ciencias Jurídicas, es de gran interés analizar los diferentes problemas que se suscitan por las deficiencias que, a nuestro criterio y en base a todo el bagaje de conocimientos adquiridos a través de nuestra formación, se da en los cuerpos normativos; y es nuestra obligación brindar soluciones con base a una investigación y estudio exhaustivo y científico de este problema, es por ello que nuestra prioridad es que los cuerpos normativos se rijan por las necesidades existentes y para dar soluciones concretas y no a intereses particulares.

En el derecho laboral existe un tema que llamó la atención por las contradicciones que se dan entre cuerpos normativos, y por los constantes conflictos que se suscitan entre los sindicatos de empleados municipales y las Municipalidades, esto nos llevó a hacer un estudio minucioso de la forma en que la ley propone la resolución de conflictos, razón por la cual el presente trabajo de Investigación es sobre el tema “LA NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL APLICABLE A LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE LOS EMPLEADOS MUNICIPALES DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN SALVADOR”; presentándolo a la Honorable Junta Directiva de La Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador con la finalidad de su aprobación para la ejecución y defensa del mismo.

El documento se divide en seis capítulos, y el objetivo primordial es realizar un análisis tomando como punto de referencia las reformas hechas a la Ley del Servicio Civil en el año 2006, y la ratificación de los Convenios de la OIT (87 “Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la Protección de Derecho de Sindicalización”, y el 98 que es el “Convenio relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva”) que fueron declarados Inconstitucionales.

Asimismo, se analizará la reciente reforma a nuestra Constitución Política y las deficiencias encontradas, que ponen de manifiesto que nuestro ordenamiento jurídico debe ser revisado minuciosamente para evitar conflictos entre cuerpos normativos y así corregir las deficiencias o vacíos existentes entre estas, lo cual deja desprotegidos a los empleados municipales.

En los primeros capítulos se hace una introducción al problema en investigación. En el Capítulo Uno se plantea el contenido, el planteamiento del problema, su ubicación en el contexto socio histórico, identificación de la situación problemática, delimitación teórica, espacial y temporal, la justificación de la investigación, los objetivos generales y específicos, sistema de hipótesis y operacionalización general y específicas, nivel y tipo de investigación, métodos técnicas e instrumentos.

En el Capítulo Dos se presenta, el Estatuto del servidor público en El Salvador y la legislación del servicio civil, el estado, la administración pública, la clasificación de los servidores públicos: funcionarios, empleados y trabajadores, antecedentes históricos y bases constitucionales del servidor público, principios fundamentales de la ley del servicio civil, definición, clasificación de los conflictos colectivos de trabajo, principios y naturaleza del derecho colectivo de trabajo y otros.

En el Capítulo Tres titulados Contrato Colectivo y Conflicto Colectivo de Trabajo se fundamenta la investigación en todos los aspectos, tanto en Histórico, Conceptual, Jurídico y Doctrinario. El propósito es lograr ilustrar el problema investigado, es decir, la importancia y necesidad de armonizar los cuerpos normativos cubriendo las deficiencias de estos, y ponerlos en función y beneficio de los derechos e intereses de los empleados municipales para la solución de los conflictos colectivos que se suscitan en estas instituciones.

El marco jurídico de la investigación se plasma en el Capítulo Cuatro, analizando la legislación primaria como lo es la Constitución Política de El Salvador, los

Tratados y Convenios Internacionales ratificados y vigentes, así como el estudio de las leyes secundarias como lo son la Ley del Servicio Civil y el Código de Trabajo, agregando un apartado de derecho comparado de la legislación de países centro americanos.

Los resultados de la encuesta realizada a dirigentes sindicales y a funcionarios de diversas instituciones relacionadas a Derecho Laboral se estipulan en el Capítulo Cinco, en el cual se presenta a través de cuadros y gráficos con su respectivo análisis.

En el Capítulo Seis se presentan las Conclusiones y Recomendaciones referidas al tema desarrollado y al análisis realizado agregando al final la Bibliografía y los Anexos pertinentes al tema trabajado.

CAPÍTULO I

CONTENIDO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

En el presente capítulo, haremos el planteamiento del problema a investigar, así como las líneas de investigación que se seguirán para hacer un análisis de las normativas aplicables a los conflictos colectivos de los empleados municipales de la alcaldía municipal de San Salvador.

1.1 Planteamiento del problema.

La investigación está orientada al análisis de la normativa nacional e internacional vigente en nuestro Ordenamiento Jurídico y aplicable a los conflictos colectivos que se suscitan entre las municipalidades y sus empleados. Tanto la Ley del Servicio Civil, como la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, tienen una serie de vacíos que las hace ineficaces en su aplicación, y esto genera que se violenten los derechos de los empleados municipales, como a la Constitución de la República de El Salvador misma al no respetar todos los derechos consagrados en esta.

Luego de la polémica suscitada en el año 2006, con la aprobación del Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación y del Convenio 98 de la OIT relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, la reforma a la Ley del Servicio Civil y la declaratoria de inconstitucionalidad de estos Convenios por la Corte Suprema de Justicia, se dio en el año 2009 una reforma Constitucional con la cual se les dio plena vigencia a los convenios de la OIT.

Sin embargo, esto no es suficiente para subsanar los defectos de forma y de contenido que aún persisten, ya que tanto en la Ley del Servicio Civil, como en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal se continúa haciendo una diferenciación

entre los trabajadores públicos, ya que, aun siendo los empleados municipales, también empleados públicos; se encuentran bajo un régimen diferente, el cual tiene inconsistencias que derivan en la violación de sus derechos, lo cual, a su vez, les vuelve vulnerables y los deja en un plano de desigualdad.

En el caso concreto de los empleados de la alcaldía municipal de San Salvador, estos ven seriamente afectados sus derechos ya que se les debe aplicar La Ley de la Carrera Administrativa Municipal al momento de ser sancionados, pero este mismo cuerpo normativo remite a la Ley del Servicio Civil cuando se refiere a la Formación de Sindicatos y resolución de los Conflictos Colectivos, ya que no contempla en sus artículos ningún apartado referente a este tema, originando una serie de vicios y vacíos legales que hacen que se violenten los derechos de los empleados de dicha comuna por prevalecer la Ley de la Carrera Administrativa y Municipal sobre la Ley del Servicio Civil.

1.2 Ubicación del Problema en su Contexto Socio Histórico

El Sindicalismo surge como un movimiento obrero, buscando la modificación de la estructura socioeconómica del Estado, inspirado en las ideas y principios del socialismo. “Conversión de los bienes de propiedad privada en propiedad colectiva, sean tierras, industrias, medios de comunicación u otros”¹, su objetivo principal era lograr justicia social.

En la formación y evolución del sindicalismo, existen causas principales y factores que contribuyeron al reconocimiento y reglamentación de la asociación profesional, el sindicalismo, ha evolucionado de tal forma que es reconocido como un derecho fundamental que todo obrero posee, así lo reconoce la Organización Internacional del Trabajo.

¹ Guillermo Cabanellas de Torres, *Diccionario Jurídico Elemental*, (Editorial Heliasta, Undécima Edición, 1993), p. 296.

Con el gobierno del partido político de derecha Alianza Republicana Nacionalista (ARENA), presidido por Alfredo Cristiani, se comenzaron los procesos de privatización, los cuales iniciaron en 1990 con la liquidación del Instituto Regulador de Abastecimientos (IRA), el Instituto de Vivienda Urbana (IVU), la privatización de los bancos que habían sido nacionalizados en 1980, y de la Refinadora de Petróleo.

Estas privatizaciones llevaron al desaparecimiento de importantes organizaciones sindicales como la Asociación de Trabajadores del IRA (ASTIRA), el Sindicato General de Trabajadores de los Bancos (SIGEBAN), y otros.

Con los Acuerdos de Paz, el Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN), y el gobierno salvadoreño se estableció, en septiembre de 1992, la conformación del Foro de Concertación Económica y Social como una instancia integrada por el sector empresarial, Gubernamental y laboral para implementar un modelo de desarrollo en beneficio de todos los sectores de la población salvadoreña.

En los últimos años de la década de los noventa y los primeros de este siglo, el movimiento sindical ha estado caracterizado por las protestas contra la privatización del sistema de salud. En este contexto destacan las huelgas en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), 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).

Si bien es cierto que se ha dado un significativo avance en la defensa de los derechos de los empleados del sector público, es necesario realizar un análisis de la normativa nacional e internacional vigente en nuestro Ordenamiento Jurídico y centrar nuestra atención a la normativa aplicable a los conflictos colectivos que se dan entre la alcaldía municipal de San Salvador y sus empleados.

En El Salvador, La Unión Europea (UE), realizó una investigación para verificar el incumplimiento en la implementación total del convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, al cual el Gobierno de El Salvador se adhirió por medio del Acuerdo Ejecutivo N° 574 de fecha 12 de agosto de 2006; el cual tiene como objetivo que "los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas"².

Referente a la libertad sindical por parte de El Salvador, requisito exigido para continuar gozando de preferencias arancelarias, debido a que algunos de los artículos en los tratados de la OIT se contradecían con la Constitución de la República de El Salvador, se reformaron artículos para impedir la sindicalización en sectores como salud, seguridad pública y fuerzas armadas.

Pero en octubre del 2007, la Corte Suprema de Justicia los declaró inconstitucional. La Unión Europea ya había advertido que la continuidad del denominado Sistema General de Preferencias (SGP Plus), que permite a El Salvador exportar al mercado europeo, estaba sujeta a la ratificación de los convenios referentes a la libertad sindical y negociación colectiva, La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador declaró inconstitucional el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que garantiza la formación de sindicatos de empleados públicos.

En agosto de 2006, El Salvador ratificó los convenios de la OIT, el convenio 87 Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección de Derecho de Sindicación, 98 Relativo a Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de

² Convenio 87 (OIT), Acuerdo 578, *Relativo a la libertad Sindical y a la Protección del derecho a la Sindicación*, (Diario oficial 159, tomo 372, Publicado el 29/08/2006, El Salvador).

Negociación Colectiva, 135 Relativo a la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa y 151 Sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública; Siendo el más importante para los sindicatos el convenio 87, facultando a los empleados públicos a organizarse en sindicatos y garantizando la protección del derecho de sindicalización, si bien es cierto que los empleados de las Alcaldías Municipales estaban facultados con antelación a organizarse en sindicatos, la ratificación de estos Convenios les faculta y garantiza el goce pleno de este derecho.

La Libertad Sindical no se ejerce para otro fin que el permitir que los trabajadores, de manera colectiva y por tanto con mayor fuerza que si lo hicieran individualmente, defiendan sus derechos laborales frente al patrono; y para el cumplimiento de tales objetivos, este derecho da la base para la negociación colectiva.

Cabe recalcar que las deficiencias en la Ley de la Carrera Administrativa y Municipal limitan el derecho de sindicalización, así como todos los derechos implícitos dentro de este; el objetivo de la Ley de la Carrera Administrativa municipal es garantizar la eficiencia en el trabajo de los empleados y funcionarios municipales, ofreciendo igualdad de oportunidades para optar a una plaza o cargo, la capacitación permanente, la estabilidad en el cargo y la posibilidad de ascensos y traslados para los empleados y funcionarios municipales, dejando de lado el derecho de sindicalización.

El espíritu de la ley es buscar la estabilidad laboral, pero la realidad es otra ya que cada vez que se da un cambio de gobierno municipal se dan despidos masivos en las alcaldías, en el caso concreto de la Alcaldía Municipal de San Salvador es donde se puede observar que se da con más frecuencia este problema, y pese a que los empleados están organizados en sindicatos no logran hacer efectivos sus derechos laborales.

El Artículo 218 de la Constitución de la República establece que “Los funcionarios (as) y empleados (as) públicos están al servicio del Estado y no de una fracción política determinada. No podrán prevalerse de sus cargos para hacer Política partidista. El que lo haga será sancionado de conformidad con la ley.”³

La estabilidad laboral no está concebida en beneficio del empleado o funcionario, es una garantía del interés público. La estructura orgánica del Estado no obedece a intereses particulares ni partidistas, es portadora de un interés público y por ello el elemento de estabilidad del servidor público, debe verse como garantía de realización del interés público.

1.3 Identificación de la Situación Problemática.

1.3.1 Enunciado del Problema.

¿En qué medida la Normativa aplicable a los Empleados Municipales de la Alcaldía Municipal de San Salvador, está acorde con la Normativa Nacional e Internacional aplicada a la resolución de Conflictos Colectivos de Trabajo?

1.4 Delimitación del problema.

1.4.1 Delimitación Teórica

La investigación está enfocada al estudio de LA NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL APLICABLE A LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE LOS EMPLEADOS MUNICIPALES DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN SALVADOR, con base a la ratificación de los Convenios 87 y 98 en el año 2006, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estableciendo una comparación de estos con la normativa interna (Código de Trabajo, Ley del Servicio Civil, Ley de la Carrera Administrativa y Municipal) y la Constitución de la República de El Salvador, con el fin de realizar un análisis jurídico orientado a

³ Constitución de la República de El Salvador (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador 1983)

establecer los cimientos de las relaciones laborales entre los empleados públicos y el Estado.

1.4.2 Delimitación Espacial.

Aunque el tema de la Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo es de gran importancia para sentar un precedente por el florecimiento de un gran número de Sindicatos en las Instituciones Públicas, a raíz de la ratificación de los Convenios 87 y 98 de la OIT, se pondrá especial atención a los Empleados del sector Público de la Alcaldía Municipal de San Salvador.

1.4.3 Delimitación Temporal.

Se orientará la investigación a partir de la ratificación de los Convenios de la OIT en el año 2006 hasta la fecha, ya que en el transcurso de este período de tiempo se han dado una serie de reformas, inclusive una reforma Constitucional en el año 2009, para regular la relación entre el Estado y los Empleados Públicos.

1.4.4 Justificación de la Investigación.

El Derecho del Trabajo es un derecho nuevo, una rama del Derecho Social; por lo que, al momento de su aplicación, el interés privado no debe prevalecer ante el interés social o colectivo. Los conflictos colectivos se dan cuando surgen diferencias entre patronos y trabajadores al momento de celebrar un convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo en una empresa determinada, o cuando se irrespetan las cláusulas pactadas en estos contratos.

No obstante, la actuación de los sindicatos no se queda ahí, ya que estos luchan por mejorar sus condiciones laborales y la reivindicación de sus derechos, para el caso en concreto, la problemática se basa en que no son los sindicatos los que reclaman sus derechos ante un ente particular sino frente al Estado.

La aplicación de los instrumentos jurídicos internacionales, ratificados por El Salvador, genera problemas ya que se dejan vacíos legales que afectan los derechos de los empleados públicos. La Ley del Servicio Civil fue reformada y se aprobaron los Convenios 87 y 98 de la OIT, pero esto no garantiza una operativización adecuada del aparato jurídico o el respeto a los derechos de los empleados del sector público, ya que si bien es cierto esto vendría a garantizar el derecho de sindicación de los empleados públicos, los empleados municipales quedan en un plano de desigualdad y vulneración al regirse por otro cuerpo normativo: La Ley de la Carrera Administrativa y Municipal, que les viene a limitar sus derechos.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General.

Presentar un análisis Socio-Jurídico sobre la normativa Nacional e Internacional aplicable a la resolución de los conflictos colectivos de los empleados municipales.

1.5.2 Objetivos Específicos.

- I. Desarrollar un marco histórico sobre la evolución del derecho a la sindicalización de los empleados públicos en El Salvador.
- II. Estudiar la eficacia de la normativa nacional en cuanto a la resolución de conflictos colectivos suscitados entre los empleados municipales y la Alcaldía de San Salvador.
- III. Analizar la incidencia de los convenios Internacionales suscritos y ratificados por El Salvador en cuanto a la sindicalización de los empleados públicos y municipales, y si esta contraviene la normativa interna.
- IV. Realizar un análisis sobre las deficiencias observadas en la Ley del Servicio Civil en lo que compete a los conflictos colectivos contemplados en el Capítulo VII de dicha Ley.

1.6 Sistema de hipótesis y Operacionalización.

1.6.1 Hipótesis General

La sindicalización es un mecanismo de los empleados municipales de la alcaldía de San Salvador para que éstos hagan valer sus derechos ante la ocurrencia de los conflictos colectivos de trabajo.

1.6.2 Hipótesis Específicas.

- I. El análisis realizado a la normativa nacional e internacional aplicable a la resolución de los conflictos colectivos mostrara la existencia de vicios de forma y de contenido entre estos cuerpos normativos.
- II. Las discrepancias jurídicas existentes entre la ley primaria y las leyes secundarias originan defectos de aplicación e interpretación que afecta y restringe la libertad sindical de los empleados públicos.
- III. La competencia del Tribunal del Servicio Civil genera una problemática de carácter procesal.
- IV. Los errores de aplicación de la Ley del Servicio Civil generan inconsistencia jurídica.
- V. La imagen pública negativa que los sindicatos generan es una limitante para que los empleados públicos municipales hagan valer sus derechos organizándose en este tipo de asociaciones.
- VI. El desconocimiento y falta de información jurídica correcta hace que los empleados municipales no hagan valer sus derechos.

1.7 Operacionalización de las Hipótesis.

Hipótesis General. La sindicalización es un mecanismo de los empleados municipales de la alcaldía de San Salvador para que estos hagan valer sus derechos ante la ocurrencia de los conflictos colectivos de trabajo.

HIPOTESIS GENERAL

<p>V.I. La sindicalizacion como mecanismo de los empleados municipales.</p> <p>V.D. Hagan valer sus derechos.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Organizaciones sindicales• Jueces de lo laboral• Magistrados de la Camara de lo Laboral• Empleados municipales.	<p>¿Como empleado municipal conoce el derecho que tiene el derecho que tiene a sindicalzarce y los beneficiosque esto implica?</p> <p>¿Juridicamente desde su perspectiva como administrador de justicia, el ordenamiento juridico salvadoreño permite el goce del pleno derecho de sindicalizacion?</p> <p>Al momento de sindicalizarse, ¿sabe usted cuales son los derechos que adquiere?</p>
---	--	--

HIPOTESIS ESPECIFICAS		
<p>V.I. Normativa nacional e internacional aplicable a la solución de conflictos colectivos.</p> <p>V. D. Vicios de forma y contenido entre la Ley primaria y las leyes secundarias</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución de la República de El Salvador. • Código de Trabajo. • Ley de la carrera Administrativa y Municipal. • Ley del Servicio Civil. • Convenios y Tratados , Internacionales de la OIT 87, 98, 135, 151. • Comisión de trabajo de la Asamblea Legislativa. • Ministro de Trabajo. • Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. 	<p>¿se cumple lo estipulado en la Constitución de la República de El Salvador al momento de desarrollar en las Leyes secundarias todo lo referente al servidor público?</p> <p>¿Por qué se hace una deferenciación entre los empleados públicos y no se les aplica a todos el mismo cuerpo de leyes violentando el derecho de igualdad?</p>

HIPOTESIS ESPECIFICAS		
<p>V.I. Errores de Aplicación de la Ley del Servicio Civil.</p> <p>V. D. Inconsistencias jurídicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tribunal del Seervicio Civil. • Sindicatos de la Alcaldía Municipal de San Salvador • Consejos Municipales. • Comisión de trabajo de la Asamblea Legislativa. • Ministro de Trabajo • Jueces de lo laboral • Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. • Sindicatos de empleados públicos. • Ley del Servicio Civil. • Ley de la Carrera Administrativa Municipal. 	<p>¿Por qué la Ley del Servicio Civil impone sanciones más leves y la figura de la rehabilitación y la Ley de la Carrera Administrativa municipal es mas severa al momento de sancionar a los empleados de la Alcaldía Municipal de San Salvador violentando el derecho de igualdad que contempla la Constitución?</p> <p>¿Por qué no existe armonía entre estos dos cuerpos normativos?</p>

HIPOTESIS ESPECIFICAS

<p>V.I.</p> <p>Los defectos de aplicacion e interpretacion de la Ley primaria y leyes secundarias .</p> <p>V. D.</p> <p>Las discrepancias en la leyes restringen la libertad de los Empleados Públicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Sindicatos de la Alcaldia de San Salvador •Consejos Municipales. •Comision de trabajo de la Asamblea Legislativa. •Ministro de Trabajo •Jueces de lo laboral •Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. •Sindicatos de empleados públicos. 	<p>¿A su criterio existen vacios legales en la leyes secundarias que deberian estudiarse y reformarse para una armónica relación entre estos cuerpos normativos?</p> <p>¿De qué forma se ve limitado el derecho de sindicalización de los empleados públicos a través de la opracionalización de la ley primaria y secundaria de nuestro país?</p>
---	--	--

HIPOTESIS ESPECIFICAS

<p>V.I.</p> <p>La competencia del Tribunal del Servicio Civil</p> <p>V. D.</p> <p>La problemática de caracter procesal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Tibunal del Sevicio Civil •Empleados públicos •Sindicatos de la Alcaldia de San Salvador 	<p>¿Por qué el Tribunal del Servicio Civil no tiene plena competencia para conocer de toda clase de conflictos de caracter laboral que se susciten entre los trabajadores públicos enlas Instituciones del Estado?</p> <p>¿Por qué si se ha ccreado un Tribunal del Servicio Civil para conocer sobre los conflictos de caracter laboral la Ley del Servicio Civil faculta para conocer de los conflictos de caracter jurídico contra el Estado a los jueces de lo laboral si no son competentes?</p>
---	---	---

HIPOTESIS ESPECIFICAS		
<p>V. I. El desconocimiento y falta de informacion jurídica correcta.</p> <p>V. D. Hacen que los empleados municipales no hagan valer sus derechos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Sindicatos de la Alcaldia Municipal de San Salvador •Consejos Municipales. •Ministro de Trabajo. •Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. 	<p>¿A su criterio la falta de información jurídica impide que los trabajadores ejerzan sus derechos laborales plenamente?</p> <p>¿Por qué los empleados miniipales no cuentan con la información necesria que les facilite la protección de sus derechos?</p>

HIPOTESIS ESPECIFICAS		
<p>V. I. La imagen pública negativa que general los sindicatos.</p> <p>V. D. Es una limitante para que los empleados públicos municipales hagan valer sus derechos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Sindicatos de la Alcaldia Municipal de San Salvador •Consejos Municipales. •Comision de trabajo de la Asamblea Legislativa. •Ministro de Trabajo. •Magistrados de la Corte Suprema de Justicia. 	<p>¿Considera usted que la imagen negativa que presentan los medios de comunicaciones una forma de presión para que los trabajadores nompertenezcan a estas organizaciones?</p> <p>¿A su criterio el nopertenecer a un sindicato limita a los trabajadores para que estos ejerzan sus derechos plenamente?</p>

1.8 Metodología de la Investigación

1.8.1 Población, Muestra y Unidades de Análisis

Población

Esta investigación se refiere al sector laboral organizado en Sindicatos, la población o universo comprende todas las personas mayores de 18 años y que son empleados de la Alcaldía Municipal de San Salvador.

Muestra

Considerando la homogeneidad de los sujetos a investigar, ya que solo se aborda desde las organizaciones sindicales de trabajadores, se adopta una Muestra Probabilística, para el muestreo selectivo se tomará en cuenta:

- 1 Ministro de Trabajo.
- 2 Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa.
- 3 Magistrados de Cámara de lo Laboral.
- 4 Catedráticos del área laboral.
- 5 Representantes legales de sindicatos de la municipalidad.
- 6 Jueces de lo Laboral.
- 7 Procurador General de la República.

Unidades de Análisis

Se selecciona como unidades de análisis a los Sindicatos de la Alcaldía Municipal de San Salvador, los cuales se encuestarán a través de sus miembros y representantes o directivos.

1.9 Nivel y Tipo de Investigación

Nivel de la Investigación

Estudio Explicativo

La investigación relativa a “La normativa nacional e internacional aplicable a los conflictos colectivos de los empleados municipales de la Alcaldía Municipal de San

Salvador”, esencialmente requiere del estudio explicativo o causal, para analizar los sindicatos organizados en defensa de sus derechos colectivos como bien común.

Estudio Descriptivo.

Analizar de forma descriptiva las relaciones que se dan entre los sindicatos y la patronal, así como las diferentes controversias que se pueden suscitar para resolver los problemas generados por la inconformidad de los empleados, esto tiende a que se decreten normas que regulen tanto las relaciones de convenios colectivos, los modos de solución de los conflictos que se susciten, y los temas que se vinculan con el desarrollo de las relaciones entre la Alcaldía Municipal de San Salvador y los empleados sindicalizados de esta institución cuando son restringidos o violentados sus derechos.

Tipo de investigación.

Investigación de campo.

Para la obtención de los datos que verifican el sistema de hipótesis se realizó un estudio in situ, en las diferentes Cámaras de lo Laboral, Tribunal del Servicio Civil, Tribunales de lo Laboral, así como en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el área encargada de las Organizaciones Sociales, para verificar la realización de procesos judiciales suscitados en nuestro país por conflictos colectivos en los cuales se hayan visto involucradas las Organizaciones Sindicales de Trabajadores Públicos; asimismo se tomaron en cuenta los datos obtenidos en la sede del sindicato con existencia legal de la Alcaldía Municipal de San Salvador.

Investigación bibliográfica.

A través del uso de fichas de trabajo y almacenaje electrónico, se recolectó la información pertinente a la temática investigada, iniciando con historia del sindicalismo a nivel internacional y nacional y su evolución en nuestro país, las doctrinas que lo desarrollan y las leyes nacionales que lo regulan, haciendo énfasis en la normativa aplicable a los conflictos colectivos que se originan de la relación laboral entre los sindicatos y en las instituciones públicas.

Asimismo, se relacionan las Legislaciones Centroamericanas en materia de solución de conflictos colectivos para presentar el Derecho Comparado. En este aspecto también se incluye la información obtenida a través del Internet.

1.10 Métodos, técnicas e instrumentos.

Métodos de investigación.

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

Técnicas

Para la recopilación de la información se hace uso de la Encuesta, a través de la cual se conoce la opinión de sujetos de investigación escogidos en la muestra; además, para la obtención de información complementaria se realiza entrevista a representantes de las organizaciones sindicales.

Instrumentos.

Para la ejecución de la encuesta se elaborara un cuestionario con preguntas cerradas acerca del desconocimiento de sus derechos, la imagen pública negativa de los sindicatos, el temor en los empleados públicos de pertenecer a un sindicato, la inestabilidad laboral al suprimir plazas existentes en la alcaldía de San Salvador que están registradas por Ley de Salarios y que han sido sustituidas por contratos temporales, los aspectos legales, las consecuencias que se relacionan con la problemática en estudio, y que proporcionan los datos necesarios para verificar el sistema de hipótesis.

Las entrevistas realizadas al Ministro de Trabajo, Magistrados de La Corte Suprema de Justicia, Jueces en materia de Derecho Laboral, Abogados litigantes en materia de Derecho Laboral, Catedráticos en materia de Derecho Laboral, Abogados especializados en Derecho Laboral, representantes o auxiliares de Organizaciones Sindicales y al Procurador General de la República.

Procedimiento de Ejecución

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

- I Selección del tema de investigación, tomando en consideración su proyección social, interés y relevancia.
- II Planteamiento de l problema, definición, enunciado y los respectivos objetivos de la investigación.
- III Investigación documental: se revisaron documentos, revistas, libros, leyes y material que apoya y sustenta el marco teórico de la investigación. Para este paso se utilizaron fichas de trabajo donde se recopiló la información.
- IV Elaboración del marco metodológico, donde se describen los métodos, técnicas e instrumentos utilizados. Se define la población y muestra en estudio.
- V Elaboración y validación de los instrumentos para la recolección de datos.
- VI Administración del instrumento a los representantes de organizaciones sindicales definidas en la muestra.

- VII Plan de tabulación y análisis.
- VIII Tabulación y análisis de la información recopilada.
- IX Prueba de hipótesis.
- X Elaboración de conclusiones y recomendaciones.
- XI Preparación del informe de investigación
- XII Presentación del informe de investigación.

Modelo Estadístico

Cuadros Estadísticos

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

Gráficos.

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

Comprobación del Estudio.

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

CAPÍTULO II

EL ESTATUTO DEL SERVIDOR PÚBLICO EN EL SALVADOR; LEGISLACIÓN DEL SERVICIO CIVIL.

El propósito de este capítulo es dar a conocer una breve historia de los conflictos colectivos, sus orígenes y sus soluciones en su momento a través de la historia, así como el nacimiento de movimientos obreros de suma importancia dentro de los conflictos colectivos que dieron lugar al nacimiento de un nuevo derecho del trabajo; sin dejar de considerar los derechos fundamentales de los trabajadores y la lucha de estos por lograr su garantía en todas las partes del mundo, ya que los conflictos laborales representan un fenómeno social que envuelven relaciones personales, que a través de la evolución humana e histórica y grado de desarrollo intelectual han buscado la manera de formar ordenamientos legales que tiendan a lograr un bienestar individual y por consecuencia paz y justicia social.

2.1 El Estado

El tema desarrollado es demasiado amplio, por lo que se aclara que únicamente se trató lo relativo a los conflictos colectivos de trabajo que surgen entre los servidores públicos y el Estado (integrado por sus tres órganos: Legislativo, Judicial y Ejecutivo, este último, a su vez, se restringe a lo que se conoce como administración pública),⁴ las entidades descentralizadas y autónomas.

Desde la existencia del ser humano, sus necesidades lo han obligado a asociarse con otros seres humanos con los que tenga lazos de intereses comunes para asegurar su sobrevivencia, organizándose socialmente para lograr dicha finalidad. Con el transcurso del tiempo, esta organización vino a constituir lo que conocemos como Estado, y que el profesor Francisco Porrúa Pérez define en los términos siguientes: “El Estado es una sociedad humana, establecida en el territorio que le

⁴ Francisco Porrúa Pérez, *Introducción al Derecho*, (Editorial Porrúa, S.A. México), Pág. 41-42.

corresponde, estructurada y regida por un orden jurídico, que es creado, definido y aplicado por un poder soberano, para obtener el bien público temporal, formando una institución con personalidad moral y jurídica.”⁵

De la definición transcrita se deduce que la naturaleza jurídica del Estado es ser un ente de naturaleza social y que sus elementos son: a) La población, elemento humano o pueblo; b) El territorio, o elemento físico o espacio en el que se encuentra asentado el elemento humano y rige el poder público; c) El poder público que se ejerce por medio del gobierno y la administración pública; y, d) El fin del Estado o bien común del elemento humano.

2.2 Administración Pública

El estudio de la administración pública del Estado o simplemente la Administración Pública, por lo general es compleja y constituye una de las actividades funcionales del Estado, como también lo son la legislativa y la jurisdiccional.

Toda administración implica organización, y es por ello por lo que cuando nos referimos a la administración pública, no solo nos referimos a las diversas actividades que realiza el Estado para cumplir sus fines, sino también nos referimos a los diversos órganos en cuanto ejercen la actividad administrativa, explicando su estructura y funcionamiento.

Es decir que, el gobierno dentro de un Estado es el instrumento de expresión del poder público para la realización de las funciones que le son encomendadas por la ciudadanía. La administración pública, en su sentido general, puede ser considerada como la suma de estructuras y funciones organizadas para programar y realizar las políticas, los servicios y las obras de gobierno. Puede decirse, entonces, que la eficiencia de la administración pública es de vital importancia para

⁵ *Ibíd.*

el funcionamiento del gobierno, para la vida del Estado y para la realización del desarrollo nacional.

Jorge Mario Castillo González manifiesta que: “Administración Pública es la actividad que busca servir a los habitantes del Estado, realizando el bien común y dicha actividad la llevan a cabo funcionarios y empleados, trabajando eficientemente las funciones administrativas”⁶

Para explicar quiénes son servidores públicos y sus diferentes acepciones se comenzará con una clasificación de servidores públicos:

2.3 Clasificación de los servidores públicos.

Miguel Duhalt Kraus, clasifica los servidores públicos de la siguiente manera:⁷

Según la naturaleza jurídica de su vinculación:

- a) Relación civil,
- b) Relación laboral.

Según su rango:

- a) Altos funcionarios, b)
funcionarios,
- c) Empleados.

Desde el Punto de vista de la duración de la relación laboral:

- a) De planta, b)
De base.

Según el funcionario que los nombra, la naturaleza de las labores y la Adscripción pueden ser:

- a) De confianza, b)
De base.

⁶ Jorge Mario Castillo González, *Derecho Administrativo*, (Publicación de INAP- Guatemala), pág. 2-4.

⁷ Arroyo Herrera, Juan Francisco, *Régimen Jurídico del Servidor Público*, (Editorial Porrúa), pág. 101

El Doctor Orlando Baños Pacheco, en su libro “La Estabilidad Laboral del Servidor Público en El Salvador,”⁸ distingue tres categorías de personas que prestan servicio al Estado, las cuales son: funcionarios, Empleados y Trabajadores.

2.4 Funcionarios Públicos

Narciso Sánchez Gómez define al funcionario Público de la siguiente manera: “El funcionario Público es un servidor del Estado, designado electo popularmente por disposición de una norma jurídica, para ocupar mandos medios y superiores dentro de la estructura de los poderes públicos, y como consecuencia asume funciones de representatividad, iniciativa, decisión y mando, su duración en el cargo en ciertos casos es temporal, y en otros puede ser removido libremente por su superior jerárquico, y generalmente asume la categoría de trabajador de confianza al servicio del Estado”.⁹

El origen de la relación funcional puede ser de dos formas: por Elección y por Nombramiento.

a) Elección: Nombramiento por votación, o por designación de quien tiene tal autoridad, para cubrir un cargo o desempeñar un empleo. En Derecho Político, ejercicio del derecho del sufragio. La elección constituye un modo de designación del titular o titulares de un órgano, caracterizado por la pluralidad de los llamados a tomar parte en aquella, integrantes del colegio electoral.

Esta puede ser de Primer Grado: cuando según los electores elijan directamente a las personas que han de desempeñar los cargos; y de Segundo Grado: cuando

⁸ Doctor Orlando Baños Pacheco, *La Estabilidad Laboral del Servidor Público en El Salvador*, (Corte Suprema de Justicia, Publicación Especial Numero 30).

⁹ Sánchez Gómez, Narciso, *Primer Curso de Derecho Administrativo*, (1ª edición, Editorial Porrúa, México), Pág. 49.

los electores elijan a las personas que tienen por misión elegir después a las personas llamadas a ocupar los cargos que se trate.

b) Nombramiento: es la designación para desempeñar un cargo o puesto. De acuerdo con la Constitución de la República de El Salvador, los funcionarios Públicos se pueden clasificar de la siguiente manera:

1) Los que son electos por los ciudadanos: Diputados a la Asamblea Legislativa y Parlamento Centroamericano, Presidente y Vicepresidente de la República, miembros de los Concejos Municipales.

Como regla general se afirma que los funcionarios de Elección Popular gozan de estabilidad o permanencia en sus cargos durante todo el periodo para el que han sido electos.

2) Los que son electos por la Asamblea Legislativa: el presidente o la presidenta, y Magistrados o las Magistradas de la Corte Suprema de Justicia, de la Corte de Cuentas de la República, del Tribunal Supremo Electoral, el o la Fiscal General de la República, el Procurador o Procuradora General de la República, el Procurador o Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos.

Estos funcionarios tienen en común el hecho de que son electos por periodos o plazos determinados en la Carta Magna, así, los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia son electos para nueve años; y se renovan por terceras partes cada tres años; para el Presidente y Magistrados del Tribunal Supremo Electoral son cinco años; el Presidente y Magistrados de la Corte de Cuentas de la República tres años; el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República y el Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, tres años.

3) Los que son nombrados por el Presidente de la República: Ministros y Vice-Ministros, Presidentes de Instituciones Oficiales Autónomas. En El Salvador, es una costumbre que en el mensaje presidencial que cada nuevo mandatario dirige a la Nación el día en que recibe su investidura como Jefe de Estado anuncia la conformación de su nuevo Gabinete. Lo anterior es un reflejo de que los Ministros y Viceministros de Estado no gozan de estabilidad o permanencia porque desempeñan cargos políticos o de confianza.¹⁰

4) Otros son nombrados por la Corte Suprema de Justicia: Los Magistrados de Cámaras de Segunda Instancia.

2.5 Empleados Públicos.

Empleados Públicos son los que laboran para el Estado, ya sea en el Gobierno Central, Instituciones Oficiales Autónomas o en los Municipios, cuya plaza aparezca específicamente en la Ley de Salarios con cargo al fondo general, fondos especiales o presupuesto municipales. Se encuentran unidos laboralmente al gobierno por medio de un Acto Administrativo, como es el nombramiento en una plaza en cargo público, y se les aplica la Ley de Servicio Civil.

Los Empleados Públicos gozan de estabilidad o permanencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 219 de la Constitución de la República de El Salvador, según el cual se establece la Carrera Administrativa; manifestando que “La ley regulará el servicio civil,¹¹ y garantizará a los empleados públicos la estabilidad en el cargo”.¹¹

¹⁰ Constitución de la República de El Salvador (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983)

¹¹ Ley del Servicio Civil de El Salvador (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1961)

La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia entiende que son elementos indispensables de la figura del Empleado Público, los siguientes.

- a. Ser nombrado por autoridad competente;
- b. Que su actividad tenga como fin la colaboración o participación para la realización de funciones estatales; y
- c. Que es preciso que realice su actividad como parte integrada en un Órgano o institución del Estado.

Ahora bien, los Empleados Públicos se distinguen claramente de los Funcionarios, en tanto que aquellos no expresan la voluntad estatal, sino sólo colaboran o participan en las actividades que favorecen a la realización de dicha voluntad; mientras que los Funcionarios Públicos se caracterizan por disponer de poder de decisión y de representación del Estado.

Según la Sentencia de Amparo del 10 de enero de 2000, Ref. 229-98, los Empleados Públicos son todas aquellas personas naturales que, en una forma por lo general permanente, prestan sus servicios al Estado, a cambio de una remuneración o salario.¹²

2.6 Trabajadores Públicos.

El Sector Público, además de los funcionarios y empleados que contrata administrativamente, contrata también servicios de "Trabajadores de Planilla por Jornal", o "Personal de Planillas" como lo designa el artículo 45 de la Ley de INPEP¹³, el cual, refiriéndose al régimen general de prestaciones dispone que

¹² Sala de lo Constitucional, *Sentencia de amparo, Referencia: 243-1998* (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 1999).

¹³ Decreto Legislativo N.º 373 de Fecha 16 de octubre de 1975, (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 1975).

“Están comprendidos como asegurados obligatorios: el total de empleados públicos civiles, incluso el personal de planillas y contratados que se encuentren en servicio activo o ingresen con posterioridad a la vigencia de la ley y que desempeñen un trabajo remunerado en el Gobierno Central, Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas y Municipalidades”.

De igual manera, la Ley de Ética Gubernamental y la Ley del Servicio Civil nos dan conceptos de servidor público, funcionario y empleado públicos.

La Ley Ética Gubernamental de El Salvador en el artículo 3 Estipula que: “Servidor Público es toda persona natural que presta ocasional o permanentemente, servicios dentro de la administración del Estado, de los municipios y de las entidades oficiales autónomas sin excepción. Comprende a los funcionarios y empleados públicos y agentes de autoridad en todos sus niveles jerárquicos”.

Asimismo, la Ley de Ética Gubernamental también nos da una definición muy clara de: “Funcionario Público: Persona natural que presta servicios, retribuidos o ad-honorem, permanentes o temporales en la administración del Estado, de los municipios y de las entidades oficiales autónomas sin excepción, por elección o por nombramiento, con facultad para tomar decisiones dentro de las atribuciones de su cargo”.

“Empleado Público: Persona natural que presta servicios, retribuidos o ad-honorem, permanentes o temporales en la administración pública y que actúan por orden o delegación del funcionario o superior jerárquico, dentro de las facultades establecidas en su cargo”.¹⁴

Además, la Ley del Servicio Civil en su artículo 2 nombra que servidores públicos, funcionarios y empleados públicos se encuentran regidos por ella y serán nuestro objeto de estudio entre ellos están:

Quedan sujetos a las disposiciones de esta ley, con las excepciones que después se dirán, los servidores públicos de las Instituciones Públicas.

¹⁴ Ley de Ética Gubernamental de El Salvador (El Salvador: Corte Suprema de Justicia, 2006).

“Cuando en el texto de esta ley se refiera a la Administración Pública o a las Instituciones Públicas, se estará refiriendo a la Presidencia de la República, Ministerios, Órgano Legislativo, Órgano Judicial, Órganos Independientes, Gobernaciones Políticas Departamentales y Municipales. Asimismo, cuando esta ley se refiera al funcionario o empleado público, se estará refiriendo a los servidores públicos o trabajadores.

Los miembros del magisterio y servicio exterior, por la naturaleza de sus funciones, se regirán por leyes especiales; sin perjuicio de los derechos sociales contenidos en esta ley, los cuales les serán aplicables a dichos Servidores públicos”.¹⁵

2.7 Antecedentes Históricos

2.7.1 Orígenes de los conflictos laborales.

Primero tratamos de definir y describir en su sentido más abstracto el significado de la palabra conflicto: Etimológicamente conflicto deriva del latín "conflictus" en el idioma castellano significa choque, combate, lucha, antagonismo.

Algunos autores distinguen entre controversias y conflictos. El conflicto es simplemente la oposición de intereses entre el patrono y el trabajador. En cambio, la controversia se da cuando se hace necesario tutelar esos intereses a través de un proceso.

Los conflictos colectivos son controversias que surgen en las relaciones colectivas de trabajo que involucran a la clase o comunidad trabajadora, en que se lesiona o puede lesionarse derechos subjetivos de los trabajadores o afectar el interés profesional, siendo el mismo Estado el primer interesado en que se resuelvan inmediatamente por la vía pacífica.¹⁶

¹⁵ Ley del Servicio Civil de El Salvador, 1961.

¹⁶ Alejandro Morales Galito, “*Ensayo sobre conflictos colectivos de trabajo en la República de Argentina*”, monografias.com.

Momento más violento o indeciso de un combate. Apuro, situación de difícil salida en que no se sabe qué hacer. Situación de desacuerdo o lucha entre individuos o grupos que puede llegar a la aniquilación del contrario. Colisión de derechos, pretensiones u oposición de intereses. Todo esto y lo anterior relacionado con lo laboral o sea del trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social.

Los conflictos de carácter laboral no son algo nuevo, ni corresponde a una época en que el derecho del trabajo ha desarrollado elementos legales para regir las relaciones laborales de la manera más justa posible, no; al contrario, los conflictos son una parte integral de las relaciones en todas las actividades humanas, la aparición del derecho del trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente.

Por ello se ha dicho que la historia del derecho del trabajo no es en sí misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad y en consecuencia normar y reglamentar las relaciones obrero patronal y disminuir la fricción dentro del ambiente laboral.

En la época antigua, la institución de la esclavitud hacía imposible rescatar a los económicamente débiles del abandono jurídico en que se encontraban. La existencia del "hombre-cosa" impedía el nacimiento del derecho laboral que es un derecho que consagra, sobre todas las cosas, la libertad del hombre que trabaja. Fue en Inglaterra, con la llamada Revolución Cartista,¹⁷ por las cartas dirigidas al parlamento de 1842, cuando verdaderamente apareció el Derecho del Trabajo. Efectivamente, debido al conflicto laboral que se daba desde que Hargreaves, en 1764, había inventado la primera máquina de tejer, se había provocado un descontento general de los trabajadores manuales, que sintieron la necesidad

¹⁷ El Cartismo. <http://www.laquia2000.com/inglaterra/el-cartismo>.

de defenderse colectivamente de las injusticias de un nuevo capitalismo maquinista que los estaba desplazando de sus actividades.¹⁸

Es evidente que ningún fenómeno histórico nace exclusivamente de ideas puras, sino de la conjugación de hechos e ideas. Aquellas tendencias ideológicas que determinaron el origen de las ciencias íntimamente ligadas con las grandiosas transformaciones sociales. Los grandes acontecimientos de los siglos XV y XVI, relacionados con los descubrimientos y conquistas de nuevos continentes, produjeron solamente un viraje ideológico en Europa, sino que engendraron una profunda transformación de todas las estructuras, hasta entonces consideradas como firmes para el asentamiento político, económico y cultural del viejo Continente.

La productividad se vuelca, de los mercados locales hacia los crecientes horizontes de consumos nacionales y mundiales, originando una nueva ciencia: la Economía. Esta se desarrolla increíblemente, surge la transformación de los métodos de producción, sustituyendo el trabajo manual por el instrumento mecánico. La verdadera revolución industrial ocasiona un nuevo fenómeno, a las inconformidades de los trabajadores, así como la inmigración masiva hacia los nuevos centros fabriles, dando origen a las populosas zonas urbanas alrededor de los crecientes centros de trabajo.

Todo esto origina un nuevo tipo de relaciones humanas en torno a un factor nuevo: EL TRABAJO COLECTIVO, a través de una nueva fórmula: UN SISTEMA ECONÓMICO DE MAYOR PRODUCCIÓN mediante la utilización de los recursos técnicos de elaboración programada. Simultáneamente, se intensifican las relaciones humanas y con ella los conflictos adheridos a las necesidades de la misma convivencia forzada en los centros de trabajo, así como en la aglomeración de empleados en las empresas, los cuales muchas veces no contaban ni con las

¹⁸ Orígenes del maquinismo, http://www.salonhogar.net/Tecnologia/EI_maquinismo.

condiciones mínimas para laborar. Tal razón los llevo a exigir mejores condiciones de trabajo y mejores beneficios, naciendo de esta manera los conflictos laborales.

En El Salvador, el origen de los conflictos colectivos nació a partir de una larga lucha por los militares de mantenerse en el poder a través de los golpes militares. Fue el 14 de diciembre del año 1948 que un golpe de Estado fue ejecutado por militares y civiles en conjunto, para integrar un nuevo gobierno dirigido por tres miembros de las Fuerzas Armadas: el teniente coronel Óscar de J. Córdova, los Mayores Óscar Osorio y Óscar A. Bolaños; y dos civiles: Reinaldo Galindo Pohl y Humberto Costa. Justificaron la acción golpista argumentando una lucha de “camarillas” que desvirtuaban los fines de la acción gubernamental, en una clara referencia a la continuidad de la dictadura y al atraso que representaba el presidente depuesto.¹⁹

La declaración de principios del nuevo gobierno señala explícitamente los nuevos objetivos de la representación de los intereses generales de la sociedad y apuntaba el papel que correspondería cumplir al Estado: garantizar el nuevo periodo que se abría; periodo que conlleva como insignia el cumplimiento de derechos sociales.

En el arbitrio de los conflictos de la sociedad, correspondería al Estado reglamentar las relaciones entre el capital y el trabajo, y establecer los parámetros de los derechos de los trabajadores: limitación de la jornada de trabajo, derecho de asociación sindical, contratación colectiva e implantación del salario mínimo.²⁰

De igual manera, durante este periodo se dio la emisión de la Ley de Sindicatos y la Ley de Contratación Colectiva, que respondieron a la necesidad de normar las relaciones obrero-patronales.

¹⁹ Decreto del Consejo Revolucionario de 1948.

²⁰ Mario Salazar Valiente, *Esbozo Histórico de la Dominación en El Salvador 1920-1914*, Universidad Autónoma de México, (Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Centro de Estudios Latinoamericanos, 1974), pág. 20

Aun cuando las leyes laborales retomaban demandas obreras como el pago del séptimo día, en ellas predominaban las medidas para depositar en los sindicatos la responsabilidad de la disciplina del trabajo, motivo por el cual se impulsó la contratación colectiva. Por un lado, se creó una oficina gubernamental para ayudar a los obreros a formar sindicatos; por otro lado, se mantuvo la Ley de Conflictos Colectivos de trabajo que había sido emitida en el año 1946.²¹

Esta ley fijaba a los trabajadores que pretendían declararse en huelga numerosos requisitos difíciles de llenar, entre los cuales se contemplaba la amenaza de despido, el encarcelamiento de los dirigentes y la contratación de otros obreros, así como la obligación de notificar la huelga 30 días antes de estallarla.²²

Es de esta manera que los conflictos colectivos empiezan a ser escuchados en El Salvador mediante la continua lucha de los trabajadores por mejorar su calidad de vida, y es a partir de esto que el movimiento sindical empieza a surgir dentro del El Salvador.

2.7.2 Bases Constitucionales del Servidor Público.

En La Constitución de la República de El Salvador del año 1842 no se consigna nada referente al servicio civil, no obstante, en la Constitución promulgada en el año 1872, en sus artículos 45 y 46, hacen alusión al servicio civil pero no en forma directa y expresa; en la Constitución Política del año 1880, en los artículos 41 y 42; agregándose en la Constitución de la República de El Salvador del año 1883, en su artículo 83, pero en la Constitución del año 1886 desaparecen estas disposiciones.

²¹ Véase, "*La Ley de Conflictos Colectivos fue decretada después que triunfo una huelga ferrocarrilera. Salvador Cayetano Carpio*", La huelga general obrera de abril, (Editorial Frente Farabundo Martí, El Salvador 1980).

²² *Ibíd.* Pág. 8

En el año 1939 fue promulgada la Constitución de la República de El Salvador que en su título V, Capítulo II, consignaba disposiciones relativas al trabajo en los artículos 61 y 64, se habló en general del trabajo y la igualdad de todos los ciudadanos salvadoreños para optar a cargos públicos; en la vigencia de esta Constitución se formularon reformas constitucionales a favor de la clase trabajadora del Estado.

El 7 de septiembre del año 1950 se promulgó otra Constitución que entra en vigor el 14 de septiembre 1950, justamente el mismo día en que el Consejo de Gobierno Revolucionario terminó de gobernar, y quienes gobernaron durante aproximadamente 2 años y medio desde diciembre del año 1948,²³ asumiendo todos los poderes del Estado, siendo este un gobierno de facto, pues fue producto de un golpe militar.

Esta Constitución Política incluyó un capítulo completo de los artículos 182 al 196, con principios de derecho individual y colectivo de trabajo, los cuales deberían ser desarrollados por un Código de Trabajo; además se plasmaron los principios que servirían de base para la estructuración del servicio civil en El Salvador.

En el título IV, que se refirió al “Régimen Administrativo,” se incluyó el capítulo II que consignó el “servicio civil” en los artículos 108 al 111, pero es en el artículo 109, donde radica la base legal con rango constitucional el derecho de estabilidad de los empleados y funcionarios públicos, preceptuándolo como “garantía de permanencia.”

El servidor público ya tenía la base legal fundamental para que, sobre este, se le edificara un estatuto destinado a proteger sus derechos laborales, salvaguardándolo de las eventualidades políticas en las que imperaba la llamada “Teoría del Botín Político.”

²³ José Luis Morales Henríquez, “*La Estabilidad Laboral en el Marco de la Ley Reguladora de Garantía de Audiencia de los empleados Públicos no comprendidos en la carrera Administrativa del Ministerio de Agricultura y ganadería*”, (Tesis Universidad de El salvador)

Por la inexistencia de un sistema de servicio civil, que regulara la carrera administrativa, señalara los deberes y obligaciones de los servidores públicos y su estabilidad en el cargo; determinando las condiciones de ingreso a la administración, de los casos de suspensión, traslados, cesantías; así como también promociones, ascensos basados en méritos y aptitudes; estableciendo, por otra parte, un sistema de recursos a efecto de que el empleado o funcionario protegido por la ley pudiera impugnar todas aquellas resoluciones que lo afectarán.

En el artículo 219 de la Constitución de la República de El Salvador se establece la Carrera Administrativa, la ley especial regulará, el Servicio Civil, los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten; asimismo, garantizará a los empleados públicos la estabilidad en el cargo.

Asimismo, el artículo en mención estipula que: “No estarán comprendidos en la Carrera Administrativa los funcionarios o empleados públicos de confianza y en particular el Procurador General de La República, los Secretarios de las Presidencia de la República, los Embajadores, los Directores Generales, los Gobernadores Departamentales y los Secretarios de dichos funcionarios”.

Este Artículo mantiene su redacción desde la Constitución de la República de El Salvador de 1950, por lo que se puede afirmar que dentro de la ley primaria siempre se ha regulado la estabilidad del empleado.

De igual manera extractaremos los artículos de la Constitución de la República de El Salvador que son la base del servidor público.

Artículo 218 “Los funcionarios y empleados públicos están al servicio del Estado y no de una fracción Política determinada. No podrán prevalerse de sus cargos para hacer política partidista. El que lo haga será sancionado de conformidad con la ley”.²⁴

²⁴ <http://www.csj.gob.sv/leyes.ns>. (Constitución de la República de El Salvador 1983)

Este artículo establece que los funcionarios y empleados públicos se deben a los ciudadanos, ya que como lo establece el artículo 1 de nuestra Constitución Política, el Estado es el protector de todos sus ciudadanos y de ninguna manera podrán realizar política partidista utilizando su cargo para ello.

Artículo 219 “Se establece la carrera administrativa.

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

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

Este artículo es la base del Principio de Estabilidad Laboral de los empleados públicos, el cual fue incorporado por primera vez en la Constitución de la República de El Salvador de 1950,²⁵ ya que regula la protección de la que gozarán los empleados o funcionarios públicos ante cualquier acto arbitrario de la administración.

De igual manera da una excepción a este principio, ya que aquellos puestos denominados “de confianza” por la administración no gozarán de esta protección por la naturaleza de su cargo.

²⁵ *Ibíd*

Artículo 220 “Una ley especial regulará lo pertinente al retiro de los funcionarios y empleados públicos y municipales, la cual fijará los porcentajes de jubilación a que éstos tendrán derecho de acuerdo con los años de prestación de servicio y a los salarios devengados.

El monto de la jubilación que se perciba estará exento de todo impuesto o tasa fiscal y municipal.

La misma ley deberá establecer las demás prestaciones a que tendrán derecho los servidores públicos y municipales”.

Para garantizar este derecho el gobierno de El Salvador creó 3 instituciones durante lo largo de la historia que regulaban en materia de jubilación, la primera de estas fue: El Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).

En 1923, representantes de varios países latinoamericanos se reunieron en la capital en Washington, Estados Unidos, para analizar asuntos continentales, y entre otros se mencionó la creación de los Institutos de Seguridad Social al más corto plazo. El Salvador fue signatario de este acuerdo.

Sin embargo, transcurrieron 22 años para que, mediante reformas a la Constitución de la República de El Salvador de 1886, el Legislativo introdujera una norma en el artículo 57 que rezaba: “UNA LEY ESTABLECERÁ EL SEGURO SOCIAL CON EL CONCURSO DEL ESTADO, DE LOS PATRONOS Y DE LOS TRABAJADORES”.

Así pasaron tres años más, y en 1948, el gobierno designó una comisión que se encargó de elaborar el Proyecto de Ley del Seguro Social. Esta Comisión, meses más tarde, se llamó Consejo Nacional de Planificación de Seguridad Social.

El 28 de septiembre de 1949 se decretó la primera Ley del Seguro Social (Decreto 329).²⁶ Luego, el 23 de diciembre del mismo año, fue creado definitivamente el

²⁶ “Ley del Seguro Social, decreto ley de 1953”. <http://www.csj.gob.sv/leyes.ns>.

Instituto Salvadoreño del Seguro Social. El primer director general del ISSS fue el Dr. Gregorio Ávila Agacio, quien fungió como tal desde mayo de 1950 a enero de 1952.

Mediante el establecimiento de las funciones y competencias del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, esta legislación comprende básicamente los riesgos que afectan a los trabajadores, como enfermedad, accidente común, accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, invalidez, vejez, y muerte. Delimitando con claridad el campo de acción del Seguro Social con la actividad que le corresponde desarrollar al gobierno para garantizar la seguridad social de todos los habitantes de la república.

INSTITUTO NACIONAL DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS (INPEP).

En la década de los años 60's se crearon leyes e instituciones vinculadas con la seguridad social, principalmente orientadas a la asistencia médica y hospitalaria de grupos específicos, fundándose el Hospital de ANTEL, en 1967, para los trabajadores y empleados de telecomunicaciones, incorporando a todos los maestros de las escuelas públicas en 1968.

En el mismo año, el Magisterio Nacional logra prestaciones sociales consistentes en una cuota mensual de doscientos colones de pensión para aquellos maestros que por razones de enfermedad se les imposibilitaba prestar sus servicios, y un seguro de vida gratis de dos mil colones, duplicándose en caso de muerte accidental.

Todo esto se dio a iniciativa del Presidente de la República Arturo Armando Molina, por medio del Ministerio de Hacienda, con el objeto de unificar en una sola entidad aquellas disposiciones legales aisladas que se habían emitido en materia de pensiones a favor de los empleados públicos civiles, se emite la Ley de Creación del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP), entidad oficial autónoma de derecho público, con personería jurídica y patrimonio

propio, que tendrá por objeto el manejo e inversión de sus recursos económicos destinados al pago de prestaciones para la cobertura de los riesgos de invalidez, vejez y muerte de los empleados públicos; con vigencia a partir del 2 de noviembre de 1975; incorporando a los empleados públicos docentes a partir del 1 de enero de 1978.

SISTEMA DE AHORRO DE PENSIONES.

El Sistema comprende el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, mediante los cuales se administrarán los recursos destinados a pagar las prestaciones que deban reconocerse a sus afiliados para cubrir los riesgos de invalidez común, vejez y muerte de acuerdo con esta Ley.

De igual manera, a través del Decreto Legislativo No. 926, del 19 de diciembre de 1996, que contiene la Ley Orgánica de la Superintendencia de Pensiones, se creó una organización de derecho público, con personería jurídica y patrimonio propio, de carácter técnico, de duración indefinida, con autonomía administrativa y presupuestaria, para velar por el cumplimiento de las disposiciones legales aplicables al funcionamiento del sistema de pensiones, en particular, de las instituciones administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP), y del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS, Régimen de Pensiones), en beneficio de los intereses de los afiliados y pensionados, y que a la vez, promueva el desarrollo del sistema de pensiones en forma ordenada, transparente, eficiente y solvente.²⁷

Artículo 221 “Se prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos. La militarización de los servicios públicos civiles procederá únicamente en casos de emergencia nacional”.

²⁷ Plan quinquenal de desarrollo. <http://www.spensiones.gob.sv/Institucion/marcoInstitucional/historia.asp>

Este apartado se basa en los Artículos 1 y 2 de la Constitución de la República de El Salvador el primero en la premisa que expresa “El Salvador reconoce a la persona humana como origen y fin de la actividad del estado” ya que el trabajo que desempeñan los empleados públicos o funcionarios públicos son de gran importancia para los ciudadanos, es decir, que las huelgas en un hospital público ponen en peligro la salud de los ciudadanos ya que no les brindaría la asistencia oportuna contradiciendo la premisa antes mencionada y es deber del Estado la protección al derecho de la salud, “pues el origen y el fin del Estado es la persona humana”.²⁸

En el artículo 2 que enumera una serie de Derechos Fundamentales como lo son: la vida, la integridad física y moral, la libertad, la seguridad, el trabajo, la propiedad y la posesión y es deber del Estado la protección de estos derechos brindando los servicios esenciales para la protección de estos.

De igual forma, los servicios públicos solo serán brindados por civiles, y la militarización de estos solo se dará en situaciones de emergencia nacional, como, por ejemplo: terremotos u otra clase de desastres naturales.

Artículo 222 “Las disposiciones de este Capítulo son extensivas a los funcionarios y empleados municipales”.

Tal como lo explica el artículo precedente, los funcionarios y empleados municipales también se regirán por esta Constitución en cuanto a que no se les permite la huelga, y no pueden hacer política partidaria usando sus cargos. De la misma manera serán regulados por la ley del servicio civil.

²⁸ Constitución de la República de El Salvador, (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador 1983).

2.7.3 La Ley del Servicio Civil

La Ley del servicio civil nace a partir de los artículos 109 y 111 de la Constitución de la República de El Salvador de 1950, ya que es en el artículo 109 el que se establece la carrera administrativa; asimismo, decreta que la ley del Servicio Civil debe comprender especialmente las condiciones de ingreso a la administración las reglas relativas a promociones, ascensos, traslados, suspensiones y cesantías de los funcionarios y empleados comprendidos en la carrera administrativa; y los recursos contra las resoluciones que los afecten.²⁹

El Nombre, objetivo y principios de la ley se determinan en el artículo 1 el cual expresa “El presente estatuto se denomina "LEY DE SERVICIO CIVIL" y tiene por finalidad especial regular las relaciones del Estado y el Municipio con sus servidores públicos; garantizar la protección y estabilidad de éstos y la eficiencia de las Instituciones Públicas y organizar la carrera administrativa mediante la selección y promoción del personal sobre la base del mérito y la aptitud”.

Este artículo se basa principalmente en la garantía que poseen todos los empleados públicos de tener una regulación que garantice su estabilidad y la protección de sus derechos como trabajadores, de tal manera que cuando se vulneren sus derechos, les aplique eficientemente la ley del servicio civil.

El Alcance de la ley se establece en el artículo 2 “Quedan sujetos a las disposiciones de esta ley, con las excepciones que después se dirán, los servidores públicos de las instituciones públicas”.³⁰

Cuando en el texto de esta ley se refiera a la administración pública o a las Instituciones Públicas, se estará refiriendo a la Presidencia de la República, Ministerios, Órgano Legislativo, Órgano Judicial, Órganos Independientes,

²⁹ Ley del Servicio Civil de El Salvador de 1961. <http://www.csj.gob.sv/leyes.ns>.

³⁰ *Ibíd.* <http://www.csj.gob.sv/leyes.ns>.

Gobernaciones Políticas Departamentales y Municipalidades. Asimismo, cuando esta ley se refiera al funcionario o empleado público, se estará refiriendo a los servidores públicos o trabajadores.

Los miembros del magisterio y servicio exterior, por la naturaleza de sus funciones, se regirán por leyes especiales sin perjuicio de los derechos sociales contenidos en esta ley, los cuales les serán aplicables a dichos servidores públicos.

Esta disposición nos detalla cuales son los empleados que serán regulados por la ley del servicio civil, que gozarán del derecho de estabilidad laboral nombrado en el artículo número uno de la misma ley.

La creación y supresión de empleos se estipula en el artículo 3 “Toda plaza, cargo o empleo público sólo podrá ser creado o suprimido por la ley; y para tomar posesión o entrar a desempeñar el cargo o empleo el funcionario o empleado deberá ser nombrado de conformidad con la misma. Esta disposición es aplicable, en lo pertinente, a los casos de traslados”.

Las plazas, cargos o empleos públicos que posee la administración pública serán únicamente creados por ley, ningún cargo puede ser creado por la voluntad de un funcionario público que necesite de más personal del que la ley le ha delegado, al igual, los traslados no se realizarán de manera antojadiza por un funcionario público, sino que todo se realizará conforme a la ley.

Los Excluidos de la Carrera Administrativa se especifican en el artículo 4 el cual establece “No estarán comprendidos en la carrera administrativa los servidores públicos siguientes:

- a) Los funcionarios de elección popular;
- b) Los Ministros y Viceministros de Estado.

c) El Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, el Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, los Secretarios Generales de las Instituciones Públicas y los Procuradores Adjuntos.

d) Los Secretarios de la Presidencia de la República.

e) Los Gobernadores Políticos Departamentales y los Secretarios de las Gobernaciones Políticas Departamentales de las Alcaldías Municipales.

f) El Presidente, Magistrados, Secretario General y Oficial Mayor de la Corte Suprema de Justicia; los Magistrados, Oficiales Mayores y Secretarios de las Cámaras de Segunda Instancia; los funcionarios judiciales con categoría de Jueces de Primera Instancia, de Jueces de Paz y sus respectivos Secretarios; los Jefes de las Secciones de Probidad, Notariado, Investigación Profesional, Judicial y Jefes de Sección de la Corte Suprema de Justicia y sus correspondientes Secretarios.

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

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

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

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

k) Los Jefes, Comandantes y Personal de Vigilancia de los Centros Penales;³¹ Inspectores y Custodios de los Centros Tutelares de Menores y de las Aduanas de la República; los Delegados, Sub-Delegados de la Dirección General de Migración; los Administradores de Aduanas, Sub-Administradores de Aduanas y sus Secretarios.

l) Los servidores públicos que desempeñan los cargos de Directores, Subdirectores y secretarios de éstos; Gerentes, Jefes de Departamento, de

³¹ *Ibíd*

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

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

Sin perjuicio a lo establecido en los literales anteriores, cualquier persona que preste servicios de carácter permanente, propios del funcionamiento de las instituciones públicas contratadas bajo el régimen de contrato, estarán comprendidas en la carrera administrativa.

Lo establecido en el inciso anterior no será aplicable a los contratos celebrados por la Asamblea Legislativa.

Para efectos de esta Ley se entenderán por servicios de carácter permanente, aquellos prestados por una persona natural bajo la figura de la continuidad y dependencia o subordinación indispensable para el cumplimiento de los fines institucionales; recibiendo una remuneración financiada con recursos del Presupuesto General del Estado”.

Existen ciertas categorías de empleados públicos que laboran para el Estado, y que la Ley de Servicio Civil los excluye de la carrera administrativa. El artículo 4 de la referida Ley dispone “que no están comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios y empleados que se mencionan en los literales de dicho artículo, y que comprenden desde la letra “A” a la “Z”. Los motivos de exclusión son muy variados, por lo que quedaban en situación de desamparo. Hasta la promulgación de la Ley Reguladora de Garantía de Audiencia de los Empleados no comprendidos en la Carrera Administrativa, es decir, 31 años

después, abril de 1990, que entró en vigor dicha ley, regulando los procedimientos a dichos empleados para garantizar su derecho a la estabilidad en el empleo o cargo, de acuerdo con los artículos 1 y 3 de la Ley mencionada.³²

El alcance de las exclusiones se establece en el artículo 5 “Los servidores públicos comprendidos en el artículo anterior tendrán, no obstante, su exclusión, los deberes y prohibiciones e incurrirán en las responsabilidades que establece esta ley. En lo que se refiere a los derechos sociales regulados en la presente ley, se estará a lo dispuesto en el Capítulo XI de esta”.

Estos deberes y prohibiciones les son impuestos por el solo hecho de ser empleados públicos, de manera tal, que, aunque no se encuentren regulados por la ley del servicio civil en correspondencia con lo que establece la Constitución de la República de El Salvador como origen y fin del Estado, el Estado debe velar porque estos empleados públicos realicen de la mejor manera las obligaciones que se le han impuesto.

2.7.4 Principios fundamentales de la Ley del Servicio Civil.

Principio de Estabilidad Laboral

Se garantiza a los empleados públicos la estabilidad en el cargo,³³ la Ley de Servicio Civil establece en el artículo 29 los derechos de los empleados; el literal “A”, la permanencia en el cargo o empleo. En consecuencia, no podrán ser destituidos, despedidos, suspendidos, permutados, trasladados o rebajados de categoría, sino en los casos y con los requisitos establecidos.

³² José Mauricio Álvarez Contreras, “*La estabilidad laboral de los empleados públicos, en el marco de la ley de servicio civil y la posible aplicación de la propuesta de ley de la función pública*”, (Tesis Universidad de El Salvador.) julio 2022

³³ *Ibíd*

El capítulo VII, artículo 41, referente al régimen disciplinario, establece que el despido o la destitución solo podrán ser impuestos por las comisiones del Servicio Civil respectivas, artículo 42 inciso 1º.

Si los despidos o destituciones de los empleados se efectúan por causa no establecida en la Ley, o sin observarse los procedimientos señalados, tales resoluciones son nulas, de carácter absoluta; en este caso, el empleado tiene un plazo de 3 meses para presentar un recurso ante el Tribunal de Servicio Civil; si este declara la nulidad del acto reclamado, ordenará al infractor de la Ley la restitución a su cargo o empleo, la designación a otro de igual categoría o clase, en oficina distinta.

Además, el jefe infractor deberá cancelar de su bolsillo los sueldos que ha dejado de percibir el empleado afectado, siempre y cuando no pasen de 3 meses como lo indica el artículo 61. Aclarando que las sanciones justificadas se entenderán sin responsabilidad para el Estado; artículos 62 y 72 respecto a las sanciones que son: amonestación verbal o escrita, hasta la destitución.

El capítulo VIII, en el artículo 52, señala que los empleados públicos pertenecientes a la carrera administrativa solo podrán ser despedidos o destituidos de sus cargos o empleos por las causales establecidas en la Ley y mediante el procedimiento indicado.

En los artículos 55 al 60, se establece que el despido o la destitución solo podrán ser impuestos por las comisiones del servicio civil respectivas, artículo 42 inciso 1º.

Principio de Asociación y Sindicalización.

Fue a partir de la entrada en vigencia de los convenios 87 y 98 de la OIT,³⁴ que en El Salvador se empezó a hablar del derecho de sindicalización, no solo de los empleados del sector privado, sino de igual manera, de los empleados públicos;

³⁴ Convenio No. 87, *Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización*, 1948, (EL Salvador: Ratificación: 24/08/2006. Adhesión: 08/12/2006).

esto conlleva a una reforma a la Ley del Servicio Civil, ya que, a partir de la ratificación de estos tratados, el Estado se encontraba en el deber de incluirlos en la legislación, y es así como se reforma el artículo 73 que señala que “los servidores públicos tienen Derecho de Asociarse libremente...formando Asociaciones Profesionales o Sindicatos...”

Estatutos de servicio civil en los entes autónomos y descentralizados.

La ley del Servicio Civil tiene limitantes en cuanto a los entes autónomos y descentralizados, ya que como hemos podido observar, en su artículo número 4 enumera quienes están excluidos de dicha ley, y entre ellos encontramos cargos de entes autónomos como las municipalidades, ya que el literal I de dicho artículo nombra a los empleados que manejen fondos públicos o municipales, siendo la alcaldía un ente autónomo.

Es de hacer notar que la Ley del Servicio Civil, en cuanto a deberes y prohibiciones, tiene un gran alcance, ya que esta se aplicará a todos los funcionarios o empleados públicos, incluyendo a los empleados de los entes autónomos o descentralizados.

Derecho de asociación en el derecho de trabajo.

Es considerado como el derecho de creación de agrupaciones u organismos que persiguen el desarrollo de una actividad lícita y no violenta, la que puede ser de índole religioso, político, económico, laboral, social, en la comunidad o enfocado a aspectos culturales.

El Derecho de Asociación en todos los casos, como todos los derechos, tiene sus límites que provienen de su propio fin. Nadie puede, en efecto, tener derecho a asociarse con fines contrarios a la naturaleza de los hombres, y en consecuencia, a la ley moral, de derechos superiores, de conformidad al principio de la coalición de derechos. Así, una Asociación particular no puede ser legítima

si es contraria al bien común del cuerpo social, de lo que se deriva el poder del Estado de vigilancia sobre las Asociaciones.³⁵

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.

Antecedentes

Existen tres antecedentes históricos del derecho de asociación sindical que nos permiten señalar su dimensión internacional: tratado de Versalles, que data del 28 de junio de 1919, fue un tratado de paz firmado por las potencias europeas que puso fin oficialmente a la Primera Guerra Mundial, después de seis meses de negociación, en la ciudad de París. El Tratado de Versalles fue firmado como continuación al armisticio de noviembre de 1918, en Compiègne, que había puesto fin a los enfrentamientos. El principal punto del Tratado de Versalles determinaba que Alemania aceptaría todas las responsabilidades por causar la Gran Guerra (así se conocía a la Primera Guerra Mundial antes de que aconteciera la Segunda Guerra Mundial) y que sobre los términos de los artículos 231-247, que fijaba indemnización de guerra para las potencias vencedoras: "La Triple enten".³⁶

La Sociedad de Naciones (SDN), que fue un organismo internacional creado por el Tratado de Versalles, el 28 de junio de 1919, se proponía establecer las bases para la paz y la reorganización de las relaciones internacionales una vez finalizada la Primera Guerra Mundial.

³⁵ Guillermo Cabanellas de Torres, *Diccionario Jurídico Elemental*, (Editorial Heliasta S. R. L., 1ª Edición 1979), Pág. 86.

³⁶ Tratado de Versalles, Versalles Francia, (en vigor desde el diez de enero de 1920, vigente desde el uno de mayo de 1983).

La SDN se basó en los principios de la cooperación internacional, arbitraje de los conflictos y la seguridad colectiva. El Pacto de la SDN (los 26 primeros artículos del Tratado de Versalles) fue redactado en las primeras sesiones de la Conferencia de París por iniciativa del presidente de los Estados Unidos, Woodrow Wilson.³⁷

La Organización Internacional del Trabajo, la OIT fue creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Al tiempo que se incorporaba el Derecho de Asociación en el Derecho de Trabajo en estos instrumentos internacionales, se elevaba a rango constitucional en algunos países. México fue el primero, en el año 1917; luego, Alemania; y para el año 1936 fue Colombia; en El Salvador en el artículo 17 de la Constitución de la República se consagró el derecho al trabajo en condiciones dignas, en el artículo 18 se dispuso el derecho a la huelga salvo en los servicios públicos, y el artículo 44 se refirió al derecho de asociación en general. En El Salvador este derecho se plasma en la Constitución de la República de 1950, que fue la primera Constitución de El Salvador para regular este derecho, que hasta el momento sigue en vigencia.

2.8 Definición del Derecho Colectivo de Trabajo

2.8.1 Evolución Histórica

La unión de trabajadores fue el comienzo del fenómeno laboral, y también a la respuesta natural a la injusticia y a la explotación realizadas por los empresarios. El trabajador tuvo necesidad de agruparse con obreros trabajadores para, de esa manera, compensar la inferioridad en que aislado se encontraba frente al empleador, e incluso frente a la legislación existente. Al principio la unión engendró la atención pública sobre el fenómeno, de la cual derivó la legislación del trabajo.

³⁷ Sociedad de Naciones, Wikipedia, la enciclopedia librees.wikipedia.org/wiki/Sociedad de Naciones.

Esta fue reconociendo la realidad social y sindical, lo que significó suprimir las trabas para la unión, y en segundo momento, crear estímulos para la unión de trabajadores. En la medida en que se formaron asociaciones profesionales surgió una nueva forma de creación del derecho del trabajo: la extraetática.

Se dice así, que en el derecho del trabajo hay un punto de partida: la unión de los trabajadores; y un punto de llegada, el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, siendo derecho individual y colectivo distintas sendas para llegar a ello.

Esta nueva rama del Derecho que contempla las relaciones colectivas no tiene en cuenta directamente al trabajador individual, sino el interés colectivo, es decir, el de una pluralidad de sujetos hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común: no es la suma de intereses individuales sino su combinación, y es indivisible.

En cualquier país, el Derecho Colectivo del Trabajo tiene una estructura triangular que se asienta en tres institutos fundamentales: el sindicato, la negociación colectiva y la huelga. Si falta alguno de estos tres en el sistema, todo se detiene. Este enfoque encuentra su correlato en el enfoque anglosajón y más notoriamente en el norteamericano de las industrial relations (Relaciones Industriales). Desde esta perspectiva todo el sistema se compone de unos determinados actores (especialmente organizaciones profesionales y el Estado) y de las formas en que estos se relacionan (especialmente negociación colectiva y huelga): la negociación y el conflicto son las formas de relación, o sea, la parte del lado dinámico del sistema, siendo la fase estática la estructura de los actores.

Por una parte, se tienen en cuenta los mecanismos de creación de las normas jurídicas y de las prácticas a las que se ajustan las relaciones colectivas. Por otra parte, se atiende al grado de protagonismo de cada uno de los actores en el conjunto del sistema de la distribución de poderes entre ellos.

Dice el Dr. Mariano R. Tissembaum, citado por Alfredo J. Ruprecht, que la voz “conflicto” etimológicamente deriva del latín “conflictus”, que tiene su origen en “conflingere” que significa “combate”, “lucha”, “pelea”; en sentido jurídico dicho vocablo tiene la misma acepción de “colisión”, palabra que proviene de “collisio” originada de “colidare”, que a su vez significa “choque”, “pugna”.³⁸

En su reciente obra “Conflictos Colectivos del Trabajo”, el autor argentino Alfredo J. Ruprecht, expresa además, que se ha hecho por algunos tratadistas la distinción entre “conflictos” y “controversias” colectivas de trabajo, siendo uno de ellos el Doctor Mariano R. Tissembaum, para quien, siguiendo a Carnelutti (Teoría del reglamento Colectivo de Rapporti dio Laboro), “Conflicto de Trabajo es el contraste de interés entre el que tiene la fuerza de trabajo y no tiene el capital, o el que tiene el capital, pero no tiene la fuerza de trabajo”; y “existe controversia de trabajo cuando alguien pretende la tutela de su interés, relativo a la prestación de trabajo o su reglamento en contraste con el interés de otro y allí donde este se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de los pretendidos”. Carnelutti: (Lozzioni di Diritto Industriali).³⁹

El tratadista Amadeo Allecati, suscribiendo el pensamiento de Nicolás Jacquer, al referirse a la sustentabilidad propia de los conflictos colectivos de trabajo que les hace diferencia de los conflictos individuales, expresa: “estos son los que siguen con vistas a la tutela de los intereses concretos de los individuos y colectivos aquellos que están en juego los intereses abstractos de categorías o los intereses de la profesión o de la actividad”.

Se añade que para Jacquer, “El complejo de los trabajadores y respectivamente de los empresarios participantes del mismo ramo de producción se llama categoría y se denomina interés de categoría, el interés tipo de cada miembro de ella, al

³⁸ Alfredo J. Ruprecht, *Conflictos Colectivos del Trabajo*, (Abeledo Perrot 1967, Buenos Aires)

³⁹ *Ibíd.* Pág. 12

interés común de cada trabajador y respectivamente a cada empresario y la categoría en que se individualiza estrictamente”.⁴⁰

Debe pues, de acuerdo con los conceptos expuestos, entenderse que conflictos colectivo de trabajo son los que se suscitan entre núcleos de trabajadores organizados en forma de asociaciones profesionales y un patrono u organización profesional de patronos, con miras al otorgamiento o revisión de un contrato o convención colectiva de trabajo para el mejoramiento de las condiciones de trabajo; o bien, en cumplimiento o interpretación de las cláusulas de un contrato o convención colectiva de trabajo, cuando ello afecte al interés profesional.

Diferencia entre las relaciones individuales del trabajo y las relaciones colectivas:

1) Por los sujetos. En la relación individual son sujetos el trabajador y el empleador, sea este último una persona individual o colectiva; en las colectivas uno de los sujetos siempre es un grupo de trabajadores que actúa como representante de una comunidad de intereses, el otro, aunque por lo general es un grupo de empleadores, puede ser uno solo.

2) Por su contenido. La individual es esencialmente contractual, con obligaciones recíprocas contraídas siempre que no afecten los mínimos establecidos. La colectiva no impone prestaciones directas, sino que consiste en una serie de compromisos y de medios encaminados a la fijación de las condiciones de trabajo. El Código de Trabajo no constituye sino un marco dentro del cual ha de pasar los contratos individuales celebrados o que se celebren entre patronos y trabajadores por él vinculados. En el acuerdo, nadie se obliga a trabajar.

3) Por sus conflictos. El de la relación individual tiene en vista la tutela de un interés concreto del individuo, habiendo cuestiones jurídicas a resolver, pues se trata de aplicar una norma preexistente. Si no se soluciona entre las partes

⁴⁰ Morena Auristela Aguilar Corvera, *“El Conflicto Colectivo de carácter jurídico de la contratación colectiva de trabajo”*, (Tesis Universidad de El Salvador 2008.)

intervendrá algún tercero. Es posible que haya un proceso con acumulación de pretensiones, pero la esencia del conflicto no varía por lo cuantitativo.

En la relación colectiva no están en juego los intereses abstractos de categoría, también los intereses de la profesión o de la actividad. Hay principalmente intereses económicos a satisfacer, pues el conflicto radica en que una de las partes persigue modificar el derecho vigente o crear uno nuevo. Aunque la decisión la tome un tercero, tendrá eficacia para toda la categoría profesional comprendida, y no como en el caso anterior, solo para los trabajadores en conflicto.

4) Por su finalidad. La de la relación individual es un intercambio económico de trabajo por salario; la de la colectiva es esencialmente normativa.

2.9 Clasificación de los Conflictos Colectivos de Trabajo

Del concepto dado de conflicto colectivo de trabajo se desprende que la finalidad u objeto de este puede ser:

- 1) La celebración de un contrato o convención colectiva de trabajo.
- 2) La revisión de un contrato o convención colectiva de trabajo.
- 3) El cumplimiento de una norma existente en un contrato o convención colectiva de trabajo.
- 4) La interpretación de una norma existente de un contrato o convención colectiva de trabajo.

Es atendiendo cualquiera de los objetivos numerados que los conflictos colectivos de trabajo se clasifican en dos grupos, comprendiéndose en el primero a los que se apegan a la celebración o revisión de un contrato o convención colectiva de trabajo, y se designan con el nombre de conflictos colectivos económicos o de intereses; y en el segundo grupo, a los que persiguen el cumplimiento o interpretación de las cláusulas de un contrato o convención colectiva de trabajo

que son los conocidos doctrinariamente como los conflictos de Derecho, y que el Código de Trabajo en el Art. 467 denomina “Conflictos Colectivos de Carácter Jurídico”.

Binet Enrique, autor francés, apartándose del criterio tradicional que únicamente reconocía la dualidad de conflictos individuales y colectivos hizo notar que estos últimos podían ser jurídicos o económicos, y la necesidad de esta diferenciación para lograr una distribución técnica de las competencias. Esta clasificación es la aceptada y propuesta por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).⁴¹

El trabajo como un derecho y un deber social. Este principio tiene como objetivo lograr las condiciones justas y humanas para toda la población. La sociedad tiene Derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto.

La Libertad y el Derecho del Trabajo. A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a una profesión, industria o comercio, o trabajo que le acomode. De acuerdo con este principio, todo hombre es libre de seleccionar el trabajo que se le plazca, de acuerdo con sus gustos y aspiraciones.

Principio de Igualdad. Se basa en una regla clara no se hará distinción de ninguna clase entre trabajadores ya sea por su raza, sexo, religión, tendencia Política o condición social.

La Dignidad Humana. Consiste en los atributos que posee el ser humano con el hecho de serlo. En el ámbito laboral, tiene derecho a que se le trate con las mismas consideraciones que a su empleador.

⁴¹ Código de Trabajo de El Salvador, Decreto Legislativo n° 15, tomo n°236, fecha 31 de julio 1972.

2.11 Naturaleza Jurídica del Derecho Colectivo del Trabajo

Para explicar la naturaleza jurídica del contrato colectivo, se han elaborado varias teorías que le han considerado de diferente naturaleza, entre ellas se encuentran:

1) Contrato Colectivo como Mandato: Para los precursores de esta teoría, el sindicato representa a sus miembros, siendo, por lo tanto, un mandatario de aquellos; sin embargo, la vida del mandato depende de la voluntad del mandante y el Contrato Colectivo se puede celebrar aún en contra de la voluntad de los que no estén asociados, y más aún, de los afiliados que estén en contra de la celebración.⁴²

2) Contrato Colectivo como Estipulación a Favor de Terceros: El Sindicato contrata, pero en interés de sus miembros y los miembros se benefician por su permanencia o posterior ingreso a la empresa que es lo que vendría a constituir la ratificación para que se entienda formalizada la gestión o estipulación; sin embargo, se critica esta opinión por cuanto los que se opusieron a la celebración están obligados aún en contra de su voluntad.

3) Contrato Colectivo como Gestión de Negocios o Agencia Oficiosa: Tiene las mismas características que la mencionada anteriormente y las mismas críticas, que de aceptarse obliga a los que no están de acuerdo con cumplir con las obligaciones, y en contra de la voluntad de las personas no puede configurarse la agencia oficiosa, según lo dispone el artículo 2037 del Código Civil de El Salvador.

4) Contrato Colectivo como Contrato de Trabajo: la principal crítica de esta teoría es porque en el contrato individual se regulan prestaciones de servicios individuales. En El Contrato Individual de trabajo no es fundamental el regular nada referente a la profesión; en el Contrato Colectivo, lo fundamental es que se regula

⁴² Eliseo Romero Romero, *“Estudio sobre El Contrato Colectivo de Trabajo”*, (Tesis Universidad Francisco Gavidia, 2001)

en forma general y abstracta las condiciones de trabajo que se tomaran en cuenta para la celebración verbal o escrita de los contratos individuales futuros en la empresa donde tenga vigencia dicho contrato.

5) La Teoría del Derecho de Trabajo: Modernamente prevalecen los intereses colectivos o sociales, sobre los intereses individuales. El Derecho de trabajo precisamente está fundamentado en su naturaleza social, por lo que el Contrato Colectivo, que es la médula del Derecho Colectivo participa de esta esencia, o sea, la característica de velar por los intereses colectivos.

De igual manera se mencionan otras características como el ser bilateral, porque existen dos partes que se obligan recíprocamente; es oneroso, porque grava ambas partes y por la utilidad que reportan a ambas partes; es principal, porque no accede a otro, existe por sí mismo y solemne porque necesita escrituralidad, un número determinado de ejemplares y debe ser inscrito en un registro especial.

2.12 Instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo.

El Derecho Colectivo de trabajo, como ya se ha explicado, nace a partir de la unión de trabajadores que buscan un fin común; la mejora de su calidad de vida por medio de salarios justos, y el de hacer valer los derechos que el Estado les ha otorgado ante sus empleadores. Muchas veces esta defensa de intereses colectivos no solo termina en la creación de sindicatos, también en otras instituciones que aportan al derecho colectivo de trabajo diversas formas de negociación entre trabajadores y patronos, estas instituciones son: La coalición y la asociación, que si bien no son sindicatos, tienen la potestad de celebrar convenios y que durante un tiempo fueron la única manera en que los empleados públicos exigieron al Estado salvadoreño el mejoramiento de salarios y de condiciones de trabajo.

2.12.1 La Coalición

Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

Naturaleza y campo de acción.

Es un paso previo a la huelga, pero no es únicamente su antecedente, ni se agota en ella, ya que subsiste a lo largo de la suspensión de los trabajos, si en algún momento desapareciera el acuerdo de los trabajadores terminaría la huelga, pues se rompería la unidad y el propósito de defender los intereses comunes. Sin embargo, la huelga no es la desembocadura forzosa de la coalición, ya que es posible que el empresario satisfaga las demandas de los trabajadores.

La coalición es el soporte de las instituciones del derecho colectivo de trabajo, el derecho de base sin el cual no son posibles ni la huelga, ni la asociación sindical.⁴³

La coalición solo puede entenderse en función de la huelga o de la asociación sindical, pues, si no pudiera desembocar en una u otra, su existencia sería efímera y no influiría eficazmente en la vida del derecho de trabajo. Su eficacia radica, precisamente, en constituir el prólogo obligado de las otras instituciones. La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos.

2.12.2 La Asociación Profesional

Las asociaciones sindicales surgieron en el pasado y surgen en el presente, solamente, cuando se dan unas circunstancias, pocas en número, que determinan la necesidad de estas como mecanismo de defensa del grupo. Las circunstancias a las que nos referimos se pueden reducir a tres esenciales y se pueden denominar: 1) la existencia objetiva del conflicto, 2) la impotencia individual, y 3) la toma de conciencia del grupo.

⁴³ Lic. Gabriela Villalobos. *“Derecho Colectivo de trabajo II”*, Monografias.com

La existencia de un conflicto en el ámbito de las relaciones laborales es la circunstancia necesaria. La situación de conflicto consiste en una lesión de derechos o de perjuicios individuales que afectan a todo un grupo, no a unos pocos individuos de un grupo social, y esa lesión debe percibirla el conjunto de la sociedad, razonando objetivamente, como daño realmente infringido al grupo.

Los individuos afectados negativamente por la situación conflictiva no han de tener en su mano los medios necesarios para enfrentarse con éxito a la resolución del conflicto. Esta circunstancia crea una sensación de impotencia y de frustración que le obligan a buscar nuevos medios para tratar de solucionarlo.

La tercera circunstancia exige la existencia de canales de comunicación entre los miembros del grupo afectado. La comunicación a través de ellos les permite caer en la cuenta de que sufren unos mismos agravios y tomar conciencia, como grupo, de la situación de conflicto en las que se ven inmersos. Lo característico del asocio sindical está en la diferencia de funciones entre asalariados y empleadores dentro de las relaciones laborales, y sus consecuencias negativas para los primeros.

Se analizará más detalladamente en qué modo las circunstancias citadas son origen de las asociaciones sindicales, entre ellas su concepto, funciones y tipos. Las Asociaciones Profesionales son agrupaciones formales, es decir, constituidas jurídicamente, de personas que ejercen una misma profesión para la realización de fines relacionados con su actividad profesional.

Las asociaciones Profesionales, se distinguen de los sindicatos de clase en que éstos giran no sólo alrededor del ejercicio de la misma profesión, sino de la pertenencia a igual clase, y su finalidad fundamental es la defensa de los intereses de clase. En todo caso, el carácter laboral de los sindicatos y sus notas peculiares confieren a los mismos una sustantividad propia y una importancia especial, de tal modo que, aunque estén organizados corporativa o

verticalmente, según las distintas acepciones que estas asociaciones posean, generalmente son influenciadas por el sindicalismo.⁴⁴

El origen de las Asociaciones Profesionales es muy remoto, encontrándose antecedentes de ellas en la antigüedad, especialmente en Roma con los colegas. En la Edad Media y siglos posteriores, adquirieron gran importancia, sobre todo en su modalidad de gremios. La Revolución burguesa determinó su abolición, primero en Francia, y posteriormente en los demás países europeos.

Sin embargo, pronto empezaron a resurgir aspirando a recuperar un puesto preeminente (v. CORPORATIVISMO). Las Asociaciones Profesionales se relacionan con el Estado, con los ciudadanos y con los profesionales que las forman. Respecto al Estado, realizan funciones de representación administrativa y política, y eventualmente también funciones consultivas.⁴⁵

En cuanto a terceras personas, cumplen la función fundamental de orientar y regular el ejercicio de la actividad profesional, en orden al mejor cumplimiento de su función social y más perfecto servicio de los particulares, y vigilan la realización efectiva por los profesionales de esta orientación.

En relación con sus miembros, además de las de régimen interior, gobierno y administración de la asociación profesional con personalidad jurídica propia, ostentan funciones de reglamentación del ejercicio profesional y disciplinario contra las infracciones de esta, e incluso pueden desarrollar funciones accesorias de tipo asistencial, como las de mutualidad y previsión.

Las Asociaciones Profesionales se pueden clasificar en tipos diversos atendiendo a varias circunstancias; en primer lugar, según la naturaleza de la actividad

⁴⁴ Jorge Machicado, “*Libertad de Asociación Profesional*”, (Sucre, Bolivia, USFX, Universidad San Francisco Xavier, 2010), pág. 9.

⁴⁵ *Ibíd.* Pág. 21

profesional, las hay agrícolas, de la industria, del comercio, de la navegación, de las distintas profesiones libres y, en general, de cualquier ocupación de tipo manual o intelectual. Por razón de la amplitud de sus fines, pueden ser generales, que abarquen todos los de la profesión y particulares o limitadas a un objetivo más reducido y concreto. Asimismo, desde un punto de vista jurídico, las asociaciones profesionales pueden ser de derecho público o privado, según el carácter o categoría que les atribuya el poder político.

2.12.3 Diferencia entre coalición y asociación profesional

La coalición busca satisfacer el interés de un grupo de trabajadores que se unen por un fin común, ya sea el mejoramiento de sus condiciones laborales, o un salario más justo mediante un acuerdo entre trabajadores y patronos.

Una Asociación Profesional es un Derecho Subjetivo que tienen las personas individuales para unirse con sus iguales y conducirse como si fueran una sola persona para la defensa de sus intereses y de sus reivindicaciones.⁴⁶

Se puede decir, también, que la libertad de asociación es uno de los pilares colectivos de trabajo que se plasma en la creación de un sindicato laboral (asociación de trabajadores) o patronal (asociación de empleadores). Es decir que, mientras la coalición es un acuerdo de manera temporal que se pacta entre trabajadores y patronos, la asociación profesional por su parte solo reúne a personas que tengan un interés común en una materia determinada y que buscan la protección de sus intereses.

A manera de ejemplo, en el país existen diversas asociaciones profesionales, y entre ellas están: a la Asociación Bancaria Salvadoreña (ABANSA), formada solo por profesionales bancarios; la Asociación Nacional de la Empresa Privada

⁴⁶ *Ibíd.* Pág. 5

(ANEP), formada por dueños o representantes legales de la empresa privada de El Salvador.

2.12.4 Sindicato

Origen del Sindicato.

El origen de la palabra viene de Grecia, (*síndico*). Es un término que empleaban los griegos para denominar al que defiende a alguien en un juicio; protector. En Atenas, en particular, se llamó síndicos a una comisión de cinco oradores públicos encargados de defender las leyes antiguas contra las innovaciones. Y más adelante, se utilizó la palabra síndico con valor adjetivo para denominar aquello que afectaba a la comunidad o que era comunitario. La palabra está formada por el prefijo (*syn*), que significa "con", más (*díke*) = justicia, de la misma familia que (*díkaios*) = justo y otros. Es decir, que a partir del origen griego podemos entender claramente el concepto de síndicos y sindicaturas, pero no el de sindicalistas y sindicatos.⁴⁷

El sindicato es una asociación de trabajadores constituida para unirse íntimamente con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos. Se fundamenta, pues, en la unidad monolítica de los trabajadores ante necesidades comunes de clase explotada.

El sindicato⁴⁸ es la expresión más legítima de la clase obrera organizada, la que gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha ha conseguido derechos que, de otro modo, no hubiera sido posible. Por esa razón, los sindicatos son ardorosamente combatidos por los patrones explotadores y gobiernos antidemocráticos, habiendo tenido necesidad de intensificar las luchas extremadas con huelgas y paros generales para que se les reconozca mínimas conquistas, muchas veces escamoteadas por intervención de los organismos

⁴⁷ La Hoz Tirado, *Derecho Colectivo de Trabajo*, Impr. Editorial Pacussich, 1972, pág. 22.

⁴⁸ Diccionario Jurídico de Derecho Laboral, editora ARA 1983. pág. 210.

estatales parcializados con los intereses patronales, que tratan por todos los medios de desconocer el derecho de reunión o asociación, normados por la Constitución Política.

También se puede definir al sindicato como la organización continua y permanente creada por los trabajadores para protegerse en su trabajo, mejorando las condiciones de este mediante convenios colectivos refrendados por las autoridades administrativas del Ministerio de Trabajo. En esta situación será más factible conseguir mejoría en las condiciones de trabajo y de vida; sirviendo también para que los trabajadores expresen sus puntos de vista sobre problemas que atañen a toda la colectividad.

El sindicalismo se originó con la revolución industrial en el último tercio del siglo XVIII, dando lugar a que la máquina sustituya al trabajador manual cuando la fábrica ocupa el lugar de taller, cuando la gran industria suplanta a la economía del artesano, y la producción de mercado local se transforma en producción para el mercado mundial.

La introducción de la máquina produce grandes ganancias a los industriales, obtenidas a costa del sufrimiento del naciente proletariado de las fábricas, la fatiga excesiva, la insuficiencia en la alimentación, la disciplina imperante y otros, que debían de soportar los operarios. Tanto la moralidad, la higiene, la seguridad, salud no causaban ninguna preocupación al empresario, incluso le regateaba el salario al obrero.

Además, las mujeres y niños eran explotados sin misericordia, se les destinaban los trabajos más duros y humillantes, exponiendo con ello, sus vidas. En esa época, el trabajo era una verdadera penuria, un sufrimiento para el trabajador. Es así como el operario se convierte en esclavo de la máquina y el trabajo del hombre se hace menos valorizado.

Con la Revolución Industrial⁴⁹ se produjo una radical transformación que se operó en el campo de la industria en Inglaterra, en el último tercio del siglo XVIII, porque fue la invención de la máquina y su incidencia productora lo que produjo la verdadera revolución industrial.

Para los trabajadores el Estado les era opositor, más importante y primordial que tiene el obrero para transformarse en fuerza a la que le asiste un poder, es la unión, es la posibilidad de asociarse en defensa de sus intereses laborales, y esto era justamente a lo que se oponía el gobierno al no permitir dichas asociaciones.

Así las cosas, el obrero estaba librado a su suerte, incluso si se enfermaba, situación muy común, al no poder trabajar no cobraba y era rápidamente reemplazado por otro trabajador, que esperaba una oportunidad en ese sentido.

La revolución industrial se ubica por el año 1775; y unos años después, en 1789, se produce la Revolución Francesa, la cual reivindicaría los derechos del hombre. Pero se produce una situación paradójica, se cree que, dado que el hombre es libre, no debe agruparse, ni formar coaliciones de obreros, pues ello atenta contra la libertad en general y en contra de la libertad de trabajo en particular. Es así como en la Declaración de los Derechos del Hombre y la Ley Chapalier de 1791, se imponen sanciones a todos aquellos que constituyen asociaciones de artesanos, obreros o jornaleros.⁵⁰

Dada la situación planteada y la imposibilidad legal de que los trabajadores se agrupen en defensa de sus intereses, optan por iniciar el movimiento en la clandestinidad, recogándose el sentido societario de los gremios.

⁴⁹ La Revolución industrial: "fue un periodo histórico comprendido entre la segunda mitad del siglo XVIII y principios del XIX". <https://es.wikipedia.org>.

⁵⁰ Fernando Prieto, La Revolución Francesa, Colección La Historia en sus Textos – Ediciones Istmo, Madrid, 1989, Págs. 84-86.

Sin embargo, ya entrado el siglo XIX, las masas obreras con sus movimientos clandestinos y su ideario sindicalista comienzan a expresarse en diversas formas, que en un principio se manifestó en forma de huelga con características de motín, posteriormente se da la simple coalición de obreros de una misma fábrica, o diferentes.

La última etapa se concreta con la formación de sociedades de resistencia, con objetivos de imponer por coacción moral o física al resto de los trabajadores, al paro colectivo de la especialidad laboral, que culminan con la auténtica aparición del sindicalismo que se presenta con una estructura más evolucionada, con una rigurosa diversificación de oficios e industrias, frente a la estructura social imperante y que busca un lugar legalmente en el conjunto económico-social de su época.

El sindicalismo en este período existía de hecho, pero no de derecho, y su aptitud estaba dirigida a obtener esa conquista y es a la que se orientaba la masa trabajadora.

Los Objetivos de los Sindicatos: Los objetivos son los logros que buscan alcanzar los sindicatos para responder a las necesidades de quienes forman parte de él. Los objetivos dejan muy claro cuáles son las finalidades para las que fue creada la organización sindical. Aunque cada organización sindical puede tener objetivos muy variados, existen cinco de ellos que siempre le dan razón de ser a todo sindicato.

Estos objetivos orientan toda acción de las organizaciones sindicales en su lucha por dignificar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Estos cinco objetivos son:⁵¹

⁵¹ El Sindicato, [Http://www. Ricardo Cavero Farfán. monografías.com.](http://www.RicardoCaveroFarfan.monografias.com)

1. Un salario justo. Los sindicatos buscan que quienes trabajan tengan un salario adecuado y digno, que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación.

2. Mejores condiciones de trabajo. Las condiciones de trabajo son un complemento indispensable del salario. Los trabajadores tienen el derecho a que las condiciones en que laboran no les afecten ni física ni mentalmente. Todos los sindicatos deben buscar que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad. Por ejemplo, los sindicatos luchan por jornadas de trabajo justas y adecuadas al tipo de labor que se realiza, por descansos y vacaciones oportunas, por implementos de protección cuando las tareas que ejecutan las personas así lo requieran.⁵²

3. Empleo estable para toda persona. No basta con tener trabajo, es importante que el empleo sea estable, regulado por leyes que protejan contra despidos injustos, principalmente cuando el trabajador y la trabajadora han entregado lo mejor de sus años y toda su experiencia para el desarrollo de su empresa y de su país.

4. Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas. Para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales es necesario crear leyes y luchar para que éstas se cumplan. Por esta razón el sindicalismo constantemente busca que los Estados promulguen leyes y decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras. Para que las leyes se respeten y se cumplan, es necesario que todas las personas trabajadoras estén unidas y organizadas.

5. La permanente democratización: El respeto a los derechos humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden realizar desde sus organizaciones sindicales. El reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica luchar por la democratización de sus países. También es importante que los sindicatos participen en la vida política de las naciones, para vigilar y supervisar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.

⁵² Ibíd

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 objetivos. De esa forma, pierde credibilidad ante los trabajadores y ante la sociedad. Existen al menos 8 principios fundamentales que todo sindicato y sindicalista deben respetar. Podemos enunciarlos de la siguiente manera:

El sindicato debe ser:⁵³

- 1) Libre
- 2) Independiente
- 3) Democrático
- 4) Participativo
- 5) Unitario
- 6) Responsable
- 7) Realista
- 8) Solidario

⁵³ Origen de la sindicación en masa. <http://www.monografias.com.->

CAPITULO III

CONTRATO COLECTIVO Y CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO.

En este capítulo haremos una contextualización de lo que son los contratos colectivos su naturaleza y el marco jurídico que los rige; analizaremos la normativa nacional e internacional aplicable a este tipo de contratos, así como los tipos de conflictos que surgen y la forma de solucionar estas desavenencias en este tipo de relaciones laborales.

3.1 Denominaciones del Contrato Colectivo

Pocas figuras jurídicas han sido objeto de tantas y diversas denominaciones como ésta. Se le conoce, en efecto, como: “pacto, acuerdo, contrato convención, reglamento, regulación, reglamentación de trabajo”.

En un plano de rigurosa técnica jurídica, poco importan, sin embargo, los términos y definiciones, desde que ellos no son más que meros recursos que valen solamente, para expresar o significar un hecho o una relación.

La mayor o menor extensión que las diversas legislaciones acuerdan a sus relaciones jurídicas, como consecuencia del concepto relativo a las asociaciones profesionales, y su ubicación en la estructura institucional del Estado, no hace cambiar el panorama actual del derecho laboral comparado, que muestra que no pocos países cuentan con legislaciones especiales, que confieren a la convención colectiva de trabajo, una fuerza obligatoria “Erga omnes”, que escapa a los viejos moldes del derecho común.

Las cláusulas reglamentarias de condiciones de trabajo se comportan generalmente en ellos como la ley, por su carácter abstracto general, imperativo e inderogable, de tal modo que reemplazan a la voluntad de los contratantes singularmente considerados en la inserción de un mínimo de condiciones que se consideran de interés para la categoría profesional. Traducen una suerte de

limitación a la autonomía de la voluntad de las partes en los eventuales contratos individuales de la actividad, a los cuales alcanza su aplicación, para asegurar los fines de protección de los trabajadores que ellos persiguen.⁵⁴

La institución de mérito por su indiscutible importancia ha sido estudiada por diferentes profesionales del derecho, asociaciones profesionales, organismos nacionales e internacionales; quienes la han denominado según su particular punto de vista, encontrando entre las más importantes:

CONTRATO TARIFA: Utilizada en Alemania.

CONTRATO DE PAZ SOCIAL, TRATADO O CONCORDATO INTERSINDICAL: Denominación bastante común en la doctrina legal, especialmente la italiana.

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO: Recomendada por León Duguit y Alejandro Gallart Folch; Denominación utilizada por las legislaciones de Colombia, Costa Rica y Ecuador.

PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO: Sostenida por Guillermo Cabanellas y denominación que recoge la legislación de Guatemala.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: Utilizado por autores y por las legislaciones de México, Honduras, Panamá, Chile y El Salvador.

En el salvador se adoptó la denominación de contrato colectivo y tiene como base el artículo 39 de la Constitución de la República de El Salvador, que remite al Código de Trabajo artículo 269, la regulación sobre las condiciones que deberán celebrarse lo contratos colectivos.

El término contrato colectivo de trabajo, fue una necesidad en los orígenes de la institución, pero ahora es inadecuado. Hay varias denominaciones, como lo son contrato de paz social, concordato de trabajo, tratado inter- sindical, reglamento corporativo, contrato de tarifa, pacto normativo, convención colectiva de trabajo, contrato sindical, entre otros.

⁵⁴ Rodolfo A. Napoli, Manual de Derecho Sindical, Página 143

Hay otra corriente que dice que no aceptan ni contrato, ni convenio, ya que el patrón lo celebra en observancia forzada de un mandato legal, como un acto debido, donde la manifestación de la voluntad surge por el cumplimiento de una norma legal o pacto celebrado. Dicen que no es un contrato de trabajo, ya que estos consisten en una promesa de trabajo y una promesa de salario, cosa que no se hace en el contrato colectivo de trabajo.

También le atribuyen un cierto carácter de proceso legislativo al margen del estado, pero por delegación de este, así se dice que es el pacto normativo de condiciones de trabajo.

Tampoco aceptan, el carácter de colectivo, porque, dicen, aunque los sindicatos reúnan este carácter, los patronos, en cambio, pueden ser sujetos individuales.

Otras doctrinas como la francesa, en el Código de Napoleón, lo considera meramente como convenio, por el cual una o varias personas se obligan hacia otro u otros a dar, hacer o no hacer alguna cosa.⁵⁵

“Llamase así, y también contrato o convención colectiva, según el Código Internacional del Trabajo, todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional (Nápoli). En el convenio colectivo normativo se estipulan cláusulas que habrán de aplicarse a los contratos individuales de trabajo, ya que las partes conciertan condiciones que servirán para regir una actividad (Cabanellas).

La conveniencia, y aun la necesidad, de la contratación colectiva laboral parece algo en lo que la doctrina se encuentra conforme. Las discrepancias doctrinales y

⁵⁵ Teoría del Contrato Colectivo de trabajo, [Htt://es.wikipedia.org/wiki/contratocolectivo_de_trabajo#p_search](http://es.wikipedia.org/wiki/contratocolectivo_de_trabajo#p_search).

legislativas se originan en el alcance que se debe dar a tales pactos colectivos. Para algunos, esos contratos sólo obligan a las partes contratantes y a las que posteriormente se adhieran, mientras que, para otros, obligan a todos los empresarios y a todos los trabajadores de la especialidad o categoría a que el contrato se refiera. Y aun dentro del criterio doctrinal y legislativo que concede al contrato colectivo efectos extensivos, no todas las legislaciones se orientan en un mismo sentido, porque mientras unas exigen que el convenio, para tener alcance erga omnes, sea homologado, por las autoridades administrativas de aplicación, otras no exigen tal requisito.

El contrato colectivo puede ser nacional, regional o de fábrica, según su ámbito de aplicación”.⁵⁶

3.2 Nociones Generales del Contrato Colectivo

Es la institución central del derecho colectivo de trabajo. Su origen se encuentra en la segunda mitad del siglo XIX, después del nacimiento de la asociación profesional. Es el producto de ese resentimiento de la clase trabajadora ante la actitud pasiva del Estado en la resolución de los problemas de carácter económico. Su nacimiento es una consecuencia de la libertad para asociarse de la que gozaban los trabajadores y de la misma existencia de los sindicatos.

Sin perjuicio de lo anteriormente afirmado algunos autores encuentran la existencia de manifestaciones de estos pactos en la Edad Media; para ello traen a cuenta ciertas luchas que se desataron en el interior de las corporaciones entre los compañeros y los maestros quienes juntamente con los aprendices formaban la estructura de ese sistema cerrado que prevaleció por aquellos tiempos.

De todos estos miembros integrantes de la corporación los compañeros tenían más conciencia de su clase, mientras que los maestros ya no quisieron considerarse tutelares de los intereses de los compañeros como lo habían sido

⁵⁶ Guillermo Cabanellas de Torres, "Diccionario de Ciencias Jurídicas, políticas, y sociales" Página 233

anteriormente, despertando un pensamiento y una necesidad en sus ambiciones de ser pequeños empresarios y deseos ilimitados de explotación.

En el sistema corporativo se establece en forma arbitraria las condiciones de trabajo sin que el Estado tuviera intervención para la defensa de los intereses de la clase trabajadora. Se dice que entre las cláusulas que se les presentaron a los maestros figuraban las siguientes peticiones: a) Las condiciones para admitir a los compañeros y aprendices en los talleres de los maestros, para que estos últimos utilizarán los servicios de los primeros; y b) Se fijaba el salario que deberían devengar los compañeros.

Por el hecho de encontrar en estas estipulaciones anteriores alguna similitud con los contratos colectivos de trabajo actuales, es que no faltan autores que quieran ver su origen en las agrupaciones cerradas de la Edad Media.

La Organización Internacional del Trabajo reconoce que por los años de 1862 se celebró en Inglaterra el primer contrato colectivo de trabajo tal como lo conocemos en la actualidad, entre los tejedores de lana y sus patronos.

En el contrato colectivo de trabajo como es un presupuesto de su existencia el hecho que una de las partes contratantes lo sea un sindicato, y conforme otras legislaciones un grupo de trabajadores, esto nos da la pauta para sostener que su existencia fue difícil concebirla bajo el imperio de la Ley de Chapelier y de la legislación penal francesa en los años de 1810.

Este instrumento de indispensable necesidad en el Derecho Colectivo de Trabajo y complemento de la asociación profesional para la consecución de sus fines tiene su apareamiento como una respuesta categórica de parte de los trabajadores ante la actitud de indiferencia y de complicidad del Estado quien, favoreciendo en ese sentido al capital, dejaba que la voluntad omnímoda de patrono estableciera en forma unilateral condiciones a cuál más gravosa y salarios de hambre a sus trabajadores.

En las empresas los patronos formulaban sus reglamentos internos de trabajo en donde aparecía la condición del servicio, la duración de la jornada de trabajo, los salarios, las horas de entrada y de salida; obligando con ello a que el trabajador que buscara trabajo tenía como condición sine-qua-non el adherirse a esos reglamentos. Así nos damos cuenta, como el reglamento que se preparaba en forma unilateral por el empresario hacía las veces del contrato colectivo al determinarse las condiciones generales de la prestación de los servicios.

Más tarde este Reglamento es sustituido por el contrato colectivo de trabajo, producto o consecuencia directa de la lucha incansable librada por los trabajadores, quienes en todo momento tratan de presionar al empresario para igualar su posición desventajosa y borrar en cuanto las circunstancias lo vayan permitiendo las iniquidades de tiempos pasados.

Parece difícil seguir la trayectoria de todo el desarrollo del contrato colectivo de trabajo, por lo que creemos que tener una visión general y esquemática de las fases por las cuales ha atravesado, logramos con ello alcanzar nuestros objetivos. Así podemos decir que en el desarrollo de esta Institución Central del Derecho Colectivo del trabajo se distinguen las siguientes épocas: a) Su prohibición, que es una etapa previa; b) Su tolerancia, resultado de haberse levantado de las prohibiciones contra la coalición y la asociación profesional; c) Su explicación por el Derecho Civil; d) Su reconocimiento en las leyes Civiles; e) Su Reglamentación en las Leyes Especiales; f) Su elevación a Garantía Constitucional.

Se puede afirmar que el Contrato Colectivo de Trabajo sigue una trayectoria paralela a la asociación profesional. En nuestra legislación penal se estipularon las prohibiciones para las coaliciones, a las que se combatió por medio de la fuerza, donde se puede afirmar que siendo prohibido la existencia de los sujetos titulares del Derecho de Contratación, era lógico que no se pudiera celebrar contratos colectivos de trabajo.

En la actualidad, el contrato colectivo está plasmado como una conquista en nuestra legislación vigente y la clase trabajadora tiene en sus manos el camino para luchar contra las iniquidades e injusticias existentes y los medios coercitivos necesarios para hacer valer sus pretensiones ante los Tribunales correspondientes, cuando la intransigencia o la incomprensión de patrono alguno no quiera comprender el momento histórico en que vivimos.

Su importancia ha sido tan grande en los últimos años de ese mismo siglo y sobre todo en el presente, que en un principio los empresarios lo rechazaron y algunos profesores de derecho civil pretendieron negar su validez.

El liberalismo del derecho civil permitió al patrono fijar unilateralmente las condiciones de trabajo; la asociación profesional igualó las fuerzas de los trabajadores y del empresario, el derecho que se creó en los pactos colectivos tuvo origen democrático debido a esa igualdad, por lo que se sostiene que el contrato colectivo de trabajo es un esfuerzo de democratización del derecho del trabajo.

El contrato colectivo sustituyó al contrato individual y pudo conseguir para los trabajadores de la negociación el viejo principio de que la Ley es igual para todos; como consecuencia del principio de igualdad se abolieron las preferencias indebidas y dejaron como meta que se respete la justicia y la igualdad.

Como ventajas se le señala que regula las condiciones de trabajo conjuntamente y no con cada trabajador, imperando el principio de igualdad de las partes, crea a favor de los trabajadores estabilidad y les permite obtener mejores condiciones de trabajo en forma periódica para el empleador obtiene paz en la empresa durante determinado lapso de tiempo, obtiene igualdad de condiciones de trabajo para su personal y le ayuda a evitar la competencia desleal, aspectos que se

concretizan en la afirmación de que el contrato colectivo de condiciones de trabajo cumple sus funciones fundamentales.

El contrato colectivo de trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales).

Este tipo de contrato de trabajo se aplica a todos los trabajadores del ámbito (empresa o actividad) alcanzado, aunque no estén afiliados al sindicato firmante. También, aunque depende de la legislación de cada país, en los casos de contrato colectivo de trabajo que abarcan un oficio o una actividad, suele aplicarse a todas las empresas del ámbito que alcanza el contrato, aun aquellas que no se encuentran afiliadas a las organizaciones de empleadores firmantes del contrato colectivo de trabajo.

Las condiciones del convenio suelen considerarse como un mínimo. El contrato individual que firme cada trabajador puede mejorarlas (más sueldo, más descansos), pero no puede establecer condiciones más desfavorables para el trabajador, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales).

Por ello, en algunos ordenamientos los convenios colectivos se asemejan en su tratamiento a normas jurídicas de aplicación general (leyes o reglamentos).

El contrato colectivo de trabajo está precedido y es resultado de una actividad de negociación colectiva entre las partes; asimismo, es considerado como la institución central del Derecho Colectivo del trabajo y cumple tres funciones:

- 1) Que es fuente de derecho con plena validez y obligatoriedad;
- 2) Sirve para concretizar los mandatos del Derecho del Trabajo;
- 3) Mejora, a favor de los trabajadores el Derecho Legislativo.

El contrato colectivo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

3.3 Elementos Esenciales

Consentimiento; Objeto posible; De validez; Capacidad; Libre albedrío; Licitud del objeto; La forma y fondo.

Los Requisitos esenciales y formales para la existencia y validez del contrato colectivo de trabajo para que este pueda tener vida es necesaria la intervención de los titulares del derecho de celebración del contrato colectivo; es decir la intervención de un sindicato de trabajadores y de un patrono. Esto es lo que en doctrina de derecho común conocemos como la capacidad para contratar.

El sindicato de trabajadores contratantes debe tener existencia legal o sea personalidad jurídica, la cual es concedida por acuerdo del Poder Ejecutivo en el ramo de Previsión Social. Ahora bien, el sindicato de trabajadores para poder actuar tendrá que hacerlo por medio de personas naturales, que siendo miembros de la Junta Directiva tengan la representación judicial o extrajudicial para actuar ya sea en forma conjunta o separada, sin que el número de estos miembros pueda exceder de tres. Pero esta representación no es la que la asociación profesional

se vale para la negociación del contrato colectivo de trabajo, aunque no le quita que alguno de esos miembros se les conceda tal facultad.

El sindicato delega tal facultad en cualquiera de sus miembros, pero cuando tiene que suscribir el contrato colectivo lo hace por medio de la persona que tiene la representación legal conforme a sus estatutos.

Se distinguen dos clases de representación: una que se refiere a la capacidad procesal, representación en juicios pero que no se puede exceder el otorgamiento de actos jurídicos de la naturaleza de contratos colectivos de trabajo; es decir a la facultad de celebrar contratos colectivos, que es otra. Se debe distinguir la capacidad para negociar que corresponde a la directiva en bloque y la capacidad para intervenir en juicio que es la representación.

En lo que respecta al otro sujeto de la contratación o sea al patrono, se puede decir que las reglas del derecho común se le tendrán que aplicar, ya sea esta persona natural o jurídica.

La negociación del contrato colectivo corresponde a la Junta Directiva del Sindicato de conformidad con lo dispuesto en la ley. Otro de los requisitos indispensables para el contrato colectivo es el consentimiento el cual no debe encontrarse viciado; es decir debe manifestarse en forma libre.

Si el contrato colectivo de trabajo es un acto jurídico de las partes contratantes, o sea una manifestación de voluntad de las partes contratantes, de la cual se tienen efectos jurídicos, de ahí que su objeto debe ser lícito.

Las cláusulas que se pacten en el contrato colectivo de trabajo tienen que superar el contenido mínimo establecido por la ley común, jamás podrá ir en contra o pactarse que sean inferiores que las legales porque entonces se estaría en contra de los intereses de la clase trabajadora. Asimismo, el objeto de cada una de las

cláusulas del contrato colectivo no debe ser ilícito, no puede ir en contra del orden público, de la moral, ni de las buenas costumbres.

No se debe olvidar que otro de los requisitos del contrato colectivo es la aprobación de este por la asamblea general del sindicato contratante. Es decir que, no obstante que la asociación profesional confiere amplios poderes a sus delegados para la negociación de este, sin embargo, sus actuaciones para que tengan validez deben ser aprobadas por la asamblea general del sindicato.

3.4 Requisitos

Deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregando uno a cada una de las partes y el otro surtirá efectos desde la fecha y hora de inscripción y aprobación del documento presentado a la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

3.5 Contenido

- 1) Nombres y domicilios de los contratantes.
- 2) Las empresas y establecimientos que abarque.
- 3) Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- 4) Las jornadas de trabajo.
- 5) Los días de descanso y vacaciones.
- 6) El monto de los salarios.
- 7) Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda.
- 8) Disposiciones sobre la cuota inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.

9) Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la ley laboral.

10) Las demás estipulaciones que convengan las partes.

3.6 Cumplimiento

No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

El Contrato Colectivo podrá concertarse en condiciones no menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante, esta y cualquier otra cláusula que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del Contrato Colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión.

Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, salvo que se consigne lo contrario en el Contrato.

En caso de revisión de contratos en esta materia podemos mencionar que el contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente de conformidad con lo dispuesto en la Ley. En caso de que el contrato colectivo sea celebrado a plazo, puede revisarse por mutuo acuerdo de las partes, observándose para ello los procedimientos establecidos para su celebración, en lo que fueren aplicables.

3.7 Término del Contrato Colectivo

- 1) Por mutuo consentimiento.
- 2) Por terminación de la obra.
- 3) Por las causas de terminación de las relaciones de trabajo.
- 4) Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último el contrato colectivo se aplique exclusivamente en él.

Si firmado un contrato colectivo un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.⁵⁷

3.8 Definiciones de contrato colectivo.

El Contrato Colectivo de Trabajo: es una creación del Derecho Colectivo del Trabajo. La unanimidad de los autores opina que, en toda reglamentación colectiva del trabajo, han de intervenir elementos a base plural. Pero las discrepancias se suscitan cuando se trata de fijar el sentido exacto de la pluralidad. En un sentido amplio basta la concurrencia de un grupo de obreros o de un sindicato para que el contrato colectivo nazca; La pluralidad patronal no es indispensable.

A esta manera de pensar responde la definición formulada por la Organización Internacional de Trabajo que dice que contrato colectivo es toda convención escrita concluida, por un cierto periodo, entre uno o varios patronos o una organización patronal, de una parte y un grupo de obreros o una organización obrera, de otra

⁵⁷ Gabriela Villalobos, *Derecho Colectivo del Trabajo II* (México), monografias.com

parte, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales, y eventualmente, reglamentar otros temas que interesan en el derecho laboral.

No basta para la existencia del contrato colectivo, el que un conglomerado amorfo y circunstancial de obreros celebre esta convención con un patrón o grupo patronal; se precisa de la asociación profesional o sindicato de obreros. Es un aspecto más restrictivo, queda reservada esta terminología a convenios celebrados entre personas morales, dos o más, y aquel contrato en que falte la asociación profesional, ya sea obrera o patronal, no es contrato colectivo.⁵⁸

Contrato Colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

La expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

Ninguno de los términos de la presente definición debería interpretarse de suerte que implique el reconocimiento de una organización de trabajadores creada, dominada o sostenida económicamente por empleadores o sus representantes.⁵⁹

⁵⁸ Gaete Berrios, Alfredo, *Derecho Colectivo del Trabajo*, (Editorial Jurídica de Chile 1953), pág. 20

⁵⁹ Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951, (Ginebra sesión de la conferencia 34-2906 adoptada en 1951)

3.8.1 Doctrinales.

Es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos, o estos aisladamente para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios.

A principios de este siglo el Doctor Mario de la Cueva, da una definición y transcribió la siguiente: “El contrato colectivo de trabajo se celebra por uno o varios patronos o una asociación profesional o un grupo o asociación de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo.”

Asimismo, Raúl Antonio Chicas Hernández, quien, citando a Manuel Alonso García, expresa: “Por pacto colectivo de condiciones de trabajo entendemos el acuerdo entre asociaciones de empresarios o trabajadores con personalidad jurídica constituida o lo es, cuando menos y siempre, la parte trabajadora y cuyo objeto es fijar las condiciones en que habrán de ajustarse los contratos individuales de trabajo de obligatoria observancia para quienes formen parte de la asociación o asociaciones pactantes, e incluso, en ciertos casos, para terceros no miembros de la asociación.”⁶⁰

Para el profesor de la Cueva “el contrato colectivo es la institución central del Derecho Colectivo del Trabajo”. Su razón de ser es la propia del sindicato, colocar a las partes interesadas, especialmente, a los trabajadores, en mejores condiciones para imponerse o resistir a la parte contraria.

⁶⁰ Raúl Antonio Chicas Hernández, *Derecho Colectivo del Trabajo*, (Litografía Orión, 1998), pág. 22

Dentro del contrato individual de trabajo, ambas partes se encuentran en situación económica desigual y esta desigualdad se atenúa, cuando el patrón en vez de contratar con un obrero se encuentra frente a una colectividad de obreros, con representantes inteligentes para discutir con el patrón o asociación patronal, las condiciones del contrato a que deberán ajustarse los contratos individuales de trabajo.

Disminuyen en forma considerable los conflictos colectivos, ya que patronos y obreros negocian pacíficamente sus diferencias de criterio en lo que respecta a las condiciones de trabajo.

El éxito que pueda tener el contrato colectivo depende en gran parte del desarrollo que alcance el movimiento sindical, del espíritu con que aquel se utilice y del espíritu que los sindicatos le infundan.

Refiriéndose a las ventajas que reporta el contrato colectivo dice de la Cueva “Es un esfuerzo de democratización del derecho, lo que se observa desde un doble ángulo: Desde luego, significa el contrato colectivo la posibilidad de que sean los dos miembros de la relación de trabajo quienes fijen las condiciones a que habrá de quedar sujeta; el liberalismo del Derecho Civil permitió al patrono fijar, unilateralmente, las condiciones de trabajo; la asociación profesional igualó las fuerzas de los trabajadores y el empresario; el derecho que creó en los contratos colectivos tuvo un origen democrático en razón de esa desigualdad.

Por otra parte, el contrato colectivo de trabajo sustituyó al contrato individual y pudo conseguir para los trabajadores de la negociación del viejo principio de “la Ley es igual para todos”; durante la vigencia del contrato individual de trabajo, la voluntad del patrono podía fijar diversos salarios para el mismo trabajo; el contrato colectivo procuró la igualdad, o sea, abolió las diferencias indebidas”.⁶¹

⁶¹ Gaete Berrios, Alfredo, *Derecho Colectivo del Trabajo*, (Editorial Jurídica de Chile 1953), pág. 50.

3.8.2 Institucionales.

Una recomendación adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT), en el año 1951, da la siguiente definición: “Es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o uno o varias organizaciones; por una parte, y por la otra, una o varias organizaciones representativas de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la legislación nacional.”

3.8.3 Legales.

“El contrato colectivo de trabajo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, por una parte, y un patrono, por la otra un grupo de trabajadores. Cuando los trabajadores afiliados a un sindicato presten sus servicios a diversos patronos, el sindicato podrá celebrar contratos colectivos con cada una de éstos, siempre que estén obligados a contratar”.⁶²

Acorde a lo sostenido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) La recomendación 91 señala que: “la expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativa a las condiciones de trabajo y empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados.”⁶³

⁶² Código de Trabajo de El Salvador 1972. <http://www.csj.gob.sv/leyes.ns>.

⁶³ Contrato Colectivo de Trabajo, Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/E/1/2010-2019/2017/08/D0CFE.HTML>.

Por otra parte, la convención es la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a éste.

3.9 Naturaleza jurídica de los contratos colectivos

Al tratar la naturaleza jurídica de los contratos colectivos de trabajo, significa precisar la categoría de acto jurídico a que pertenece. Por una parte, se encuentra la interrogante, si el contrato colectivo de trabajo es una figura del derecho público o del derecho privado, cuando todo hacía esperar que las escuelas alemanas se inclinaban por la tesis del derecho público; Hueck, Nipperdey sostuvieron resueltamente la posición opuesta (tesis civilista), y otro tanto hizo la doctrina francesa.⁶⁴

Las teorías civilistas y subsiguientes se enfrentaron en un principio a un problema teórico, si se trataba de un convenio o de un contrato. Sin embargo, en la actualidad las dudas que nos surgen al estudiar dicho tema son las mismas que tuvieron los estudiosos del derecho al principio de siglo, pues, por una parte, la interrogante si el pacto colectivo de condiciones de trabajo es una figura del derecho público o del derecho privado, visto desde otro ángulo, si el pacto colectivo de condiciones de trabajo es un contrato o una fuente del derecho objetivo.

Por otra parte, el problema se concreta al elemento normativo, que es el núcleo y el fin de la institución, es decir, que todo converge hacia el elemento normativo. Los otros dos elementos: la envoltura y el elemento obligatorio, son el marco en que se mueve el elemento normativo o su garantía, pero viven siempre en función de él. Hay una relación de medio a fin entre los citados elementos de que se compone.

⁶⁴ Derecho Colectivo, *El derecho del trabajo*, UNAM, <https://archivos.juridicas.unam.mx>

El pacto colectivo de trabajo no es de derecho privado, sino de derecho público; es una fuente autónoma del derecho objetivo, toda vez que es un acuerdo de voluntades y está también fuera de duda que el elemento obligatorio comprende derechos y obligaciones para las partes que lo celebran y lo suscriben. Ya se consignó el principio de que “la envoltura”, y el elemento “obligatorio”, son únicamente la cubierta del “elemento normativo”; con esto se quiere decir que se explican en función de éste o sirven para preparar su afectividad. Por tanto, como también indicamos, el gran problema del pacto colectivo de condiciones de trabajo es determinar la naturaleza de su elemento normativo.

En relación con la naturaleza jurídica del pacto colectivo de condiciones de trabajo después de todo lo expuesto se puede concretar diciendo que:

1. Es una institución de derecho público;
2. Es una fuente autónoma del derecho objetivo, es una nueva forma de creación del derecho objetivo;
3. Es un cuerpo normativo jurídico creado autónomamente por las organizaciones de trabajadores y patronos para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa o empresas, en que representan algún interés jurídicamente protegible;
4. En los pactos colectivos de condiciones de trabajos se le da categoría de ley profesional.

Por las consideraciones anteriores; es una institución de derecho público, que es la Norma que reglamenta la organización y actividad del poder público y siendo la creación de normas generales una función pública, el contrato colectivo debe tener ese carácter.

Es una fuente autónoma de derecho objetivo, que resulta de un acuerdo de voluntades, al que cabe reconocer la condición contractual en un concepto

“dilatado” de lo que es contrato. Constituye la expresión de un derecho de clase, en la medida que su celebración es obligatoria para el patrón y debe contener normas más favorables a los trabajadores que las que se encuentran en vigor en la empresa en el momento de su celebración.

Camerlinck

Es de derecho privado, viene del derecho civil y obliga por tal a los trabajadores miembros de una asociación profesional o sindicato para el patrón o viceversa.

De la Cueva

Es una institución de derecho público que es la norma que regula la organización u autoridad del poder público y siendo la creación de normas generales una función pública, el contrato colectivo debe tener también ese carácter.

Es una fuente autónoma de derecho objetivo que resulta de un acuerdo de voluntades al que cabe reconocer la condición contractual.

Es un derecho de clase en la medida que su celebración es obligatoria para el patrón y debe contener normas favorables a los trabajadores.

Del Buen

Acuerdo espontáneo de voluntades, que persigue fines distintos, adecuado a la ley y a las buenas costumbres, generalmente es consensual, excepcionalmente formal, para la creación y transformación inmediata, diferido o condicionada, temporal o permanente de derechos y obligaciones de contenido patrimonial.⁶⁵

El contrato colectivo de trabajo, debido a sus características y en especial a sus efectos, ha sido objeto de numerosos estudios tendientes a establecer su verdadera naturaleza.

⁶⁵ Contrato Colectivo de Trabajo. http://es.wikipedia.org/wiki/contrato_colectivo_de_trabajo#p_serch

Algunos autores han llegado a sostener que no es, en sentido estricto, una simple modalidad del contrato de trabajo, sino una figura jurídica sui-géneris que más que el carácter de un contrato revestía la forma de una institución jurídica especial.

Como consecuencia de los caracteres especialísimos que presenta el contrato colectivo de trabajo se han formulado numerosas teorías destinadas a explicar su naturaleza jurídica. Haremos un análisis de las principales teorías que se han ideado al respecto.

Teoría del Mandato

Esta teoría sostiene que el contrato colectivo de trabajo es la resultante de un mandato conferido al sindicato que representa a los obreros. Este mandato, según algunos habría sido otorgado en forma expresa al constituirse el sindicato, por los obreros y si los estatutos nada dijeran al respecto este mandato sería de carácter tácito. Otros autores, advirtiendo la debilidad que envuelve la tesis del mandato convencional, expreso o tácito han sostenido que el mandato es de origen legal, que es la ley la que confiere a los sindicatos o confederaciones de sindicatos la facultad de celebrar esta clase de convenios colectivos de carácter generalmente obligatorio para todos sus miembros.

Esta tesis es criticable precisamente por ser insuficiente para explicar en forma adecuada numerosas situaciones derivadas de su aplicación.

Teoría de la Gestión de Negocios

“La idea de una gestión de negocios, dicen los autores Capitant y Cuché, sería ciertamente más defendible que la idea de un mandato”⁶⁶, para explicar la naturaleza del contrato colectivo de trabajo. La agencia oficiosa o gestión de

⁶⁶ Joaquín García Murcia y Antonio Martín Valverde, *Tratado Práctico de derecho del trabajo y seguridad social*, (Editorial Aranzadi, 1ª Edición 2022) Pág. 90

negocios no exige un vínculo contractual previo, pues se trata de un cuasicontrato y su aplicación permitiría dar respuesta a la objeción hecha a la teoría del mandato acerca de su inaplicabilidad en el caso de los obreros que ingresen al sindicato con posterioridad a la celebración del contrato colectivo. Soluciona esta objeción, pero subsiste en su integridad la otra, de mayor importancia, relativa al caso de los asociados que se han opuesto a la celebración del contrato, respecto de quienes sería imposible estimar que hay agencia oficiosa ya que al oponerse consideran que existe para ellos un perjuicio, noción incompatible con la gestión de negocios.

Teoría de la Estipulación por Otro

Según esta teoría el contrato colectivo de trabajo sería una estipulación a favor de terceros, en cuya celebración el sindicato sería el estipulante, el patrón el prominente y los miembros del sindicato los terceros beneficiarios en cuyo favor se habría realizado la convención.

La simple enunciación de esta teoría permite advertir de inmediato que subsiste en ella análogas objeciones a las formuladas respecto a la doctrina anterior. En efecto, no parece aceptable estimar que puede haber una estipulación por otro respecto de aquellos asociados que del mismo modo que en la teoría de agencia oficiosa los que se oponen a la celebración del contrato lo hacen porque no lo estiman conveniente a sus intereses y existiendo un perjuicio para ellos no se podría ni siquiera suponerles el carácter de terceros beneficiarios.

Puede también ser objetada esta teoría se considera que los terceros beneficiarios no están obligados a aceptar lo que se ha pactado entre el estipulante y el promitente en tal forma que de aplicarse esta teoría los miembros del sindicato podrían aceptar o rechazar los términos del contrato colectivo.

Teoría de Contrato de Trabajo

Hay quienes han pretendido que éste es un contrato de trabajo, sólo que no es individual, sino colectivo, ya que se pacta sobre el trabajo, y el nacimiento a derechos y obligaciones recíprocas. La diferencia sólo está en el número o calidad de las partes contratantes. En el contrato individual son los individuos. En el contrato colectivo son asociaciones, al menos una de las partes contratantes.

Los hechos se encargan de desvirtuar totalmente esta tesis. Por el contrato individual de trabajo las partes se proponen reglamentar únicamente sus relaciones particulares. El régimen de la profesión es algo que no les interesa. En cambio, por el convenio colectivo se establecen normas generales y abstractas; por él se establecen las condiciones generales de trabajo que han de regir en una determinada profesión.

Teoría del Derecho del Trabajo

En atención a su importancia, se creyó necesario tratar en último término esta teoría, la cual, en nuestro sentir, es la más acertada y verdadera.

Recibe esta denominación aquella tesis que substraer el contrato colectivo de la órbita del Derecho Civil y trata de explicar su naturaleza jurídica inspirándose en las tendencias sociales del movimiento jurídico de nuestra época.

Periodo en que los intereses colectivos priman sobre los individuales. En un Derecho de tendencia social hay colectividades, intereses de grupos, mientras que en un Derecho individual no hay más que individuos.

En materia de legislación del trabajo, la tendencia social ha alcanzado su más amplio desarrollo. Este derecho, que en un principio nació como un derecho de clase, como el estatuto del trabajador, con posterioridad ha ampliado su protección a otras clases sociales, empleados, trabajadores intelectuales.

Como si esto fuera poco, en nuestros días este derecho se convierte en un Derecho del Trabajo, y aun de la producción, que tiende a favorecer y considerarle desde el punto de vista del interés general y no del interés particular, como hasta ahora ha sido.

Se toma en consideración que el fenómeno sindical es una de las principales características adoptadas por los elementos de producción económica, él ha sido reconocido por el Estado como base para la ordenación del trabajo, a la cual es posible llegar por intermedio de los contratos colectivos.

El convenio colectivo tiene el carácter de una verdadera ley en cuanto ordena el régimen del trabajo y de la producción. El Estado confía al grupo lo que podía ser suyo, da al convenio lo que la ley podría ser.

No es posible aplicar principios de Derecho Civil a una materia de tan acentuada naturaleza social. Su finalidad es política, puesto que la ordenación del régimen de la producción y la satisfacción de los intereses de las clases que se enfrentan son materias de interés general.

Como consecuencia de lo expuesto, se puede concluir, afirmado con Balella, que el contrato colectivo de trabajo tiene una naturaleza jurídica propia y especial que lo distingue de las demás manifestaciones contractuales y esta especialidad consiste principalmente, en su contenido, que lo integran normas jurídicas obligatorias a que habrán de ceñirse contratos de trabajo que en el momento de estipularse el colectivo todavía no se había concertado.⁶⁷

El contrato colectivo de trabajo cuyo nacimiento se remonta al siglo pasado, como consecuencia del fenómeno social, poco tiempo antes que las asociaciones profesionales nacieran a la vida jurídica, reviste una importancia plausible

⁶⁷ Gaete Berrios, Alfredo, *Derecho Colectivo del Trabajo*, (Editorial Jurídica de Chile 1953), pág. 20

ya que representa el instrumento a través del cual la clase trabajadora logra alcanzar mejores condiciones de trabajo.

Es precisamente a través de él, que los trabajadores cuyas pretensiones son idénticas y con necesidades apremiantes, que logran superar y al mismo tiempo combatir las injusticias. Para ello, los trabajadores se organizan en sindicatos y logran presionar al patrono a la celebración del contrato colectivo de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo nace como una consecuencia del fenómeno social. Su nacimiento hace estremecer los cimientos de la doctrina civilista. Si tomamos en cuenta, que los Juristas del siglo pasado e incluso la mayor parte en el presente, siguen sus enseñanzas en la tradición romanista, en otros términos, en el Derecho Civil.

Entonces, estando acostumbrados a razonar con base en ese patrón de rigidez, donde, los Jueces teniendo los mismos elementos que las mismas Leyes le marcan solamente, tienen que emplear un procedimiento lógico para sacar a la conclusión aplicable al caso; olvidan que el contrato colectivo de trabajo es una institución que se sale de los moldes marcados sobre el Código y el Derecho Civil. Aunque se vuelve repulsivo e inadmisiblemente civilista, lo cierto es que su explicación no la vamos a encontrar en ningún texto de Derecho Civil, sencillamente porque se trata de un Derecho nuevo, creado como consecuencia directa del sufrimiento de la clase trabajadora, cuya filosofía está representada por la dignificación del hombre.

Esto explica la razón de su nombre, si pensamos con mentalidad civilista; puesto que, de acuerdo con la tradición romanista y el Código de Napoleón, las únicas fuentes de las obligaciones eran la Ley y el Contrato. Encontrando similitud con el contrato, solo faltaba encajarlo en cualquiera de los tipos contemplados por el Código Civil; y en dado caso que no se encontrara similitud, pues asegurar que se estaba frente a un Contrato innominado.

El gran problema se presentaba para los doctrinarios del Derecho de aquel entonces, cuando se encontraron frente a una figura Jurídica, nueva como era el contrato colectivo de trabajo, era determinar su naturaleza y para ello tenía que buscar en su estructura la existencia de elementos de otros contratos de los conocidos contemplados por el Código Civil.

Fue, consecuencia de esa diversidad de opiniones la que produjo el nacimiento de diversas escuelas o teorías que se esforzaron por atraer la admiración de los estudiosos de derecho. Tales teorías pueden agruparse para la facilidad de nuestro estudio así:

1. Teorías Civilistas
2. Teorías de Transición
3. Teorías Jurídico-Sociales.

Los autores luchan por encontrar una fórmula que explique satisfactoriamente el contrato colectivo de trabajo, esto los lleva a reaccionar tal figura jurídica con el contrato individual de trabajo. Claro es, que las primeras manifestaciones serán relacionar el contrato individual con el contrato colectivo, tomando en cuenta que este último representaba un convenio sobre condiciones de trabajo. Y es que de acuerdo con el Artículo 17 de nuestro Código de Trabajo, el contrato individual es el convenio verbal o escrito del cual una persona natural se obliga a prestar sus servicios a otra natural o jurídica, bajo la dependencia de esta y mediante un salario.⁶⁸

Los autores encontraron la existencia de dos obligaciones principales y concretas, siendo una de ellas, la prestación de un servicio que correspondía al trabajador, y en compensación a ese servicio, pago de un salario de parte del patrono. En el

⁶⁸ Dr. Carlos H. Molina, Contrato Colectivo de Trabajo, <https://revistas.udea.edu.co> › download › 333459

contrato colectivo, nacen las obligaciones de que aquellas condiciones alcanzadas en las distintas cláusulas del contrato y cuyos postulados traspasan el límite mínimo establecido por la Ley y que deben ser más tarde incorporados a los respectivos contratos individuales de trabajo.

Si bien es cierto, que cada parte adquiere una obligación de hacer, pero esa obligación es diversa. Por lo cual Lotmar, sostiene que el contrato colectivo, no es un contrato de trabajo más bien está destinado a regir los contratos individuales de Trabajo y determinar su contenido por eso considera que el contrato de trabajo viene a ser entre los contratantes una promesa de trabajo y una promesa de salarios. Sostiene así mismo que en el contrato colectivo, no se prometen las partes, ni trabajo, ni remuneración; lo que, si se establecen, es que, en el futuro, celebren contratos de trabajo y el contenido de estos tiene que ser el contenido del contrato colectivo de trabajo.

De todo ello se deduce que, según esta posición adoptada, que el contrato colectivo no genera ni obligaciones de prestaciones de servicios ni obligaciones de pagar salario alguno. Más tarde, los autores comprendieron que la posición anterior no explicaba la naturaleza del contrato colectivo y entonces creen encontrar la salvación en el contrato preparatorio. En otras palabras, el objeto de la celebración de otro contrato posterior.

No se olvide que, en todo contrato preparatorio, nacen también obligaciones que consisten en compromisos que las partes contratantes contraen para la celebración de un contrato en el futuro, sucediendo esto ya sea debido a que las partes pueden tener en ese momento alguna imposibilidad que justifique el traslado de la celebración a una fecha futura, como puede suceder también que las partes no quieran celebrarlo en esa fecha.

Pero la situación planteada no es precisamente la de contrato colectivo, puesto que en ningún momento los trabajadores contraen compromiso alguno de celebrar

contratos individuales. En el contrato preparatorio, la obligación es de hacer, puesto que hay un compromiso a celebrar un contrato a una fecha determinada en el futuro.

En el contrato colectivo, la obligación es también de hacer y se limita incluir determinadas condiciones en el supuesto, no obligatorio, de que se celebre un contrato. Otros quisieron ver en la naturaleza del contrato colectivo una transacción, puesto que veían que a través del contrato colectivo se conseguía la paz, habiendo sacrificio por una parte a favor de la otra y viceversa, tal como ocurría cuando la parte patronal aceptaba la petición de aumentar los salarios, en tanto la parte peticionaria o sea el sindicato de trabajadores o el grupo de trabajadores según el caso titular del derecho de contratación, aceptaba trabajar aumentando el número de horas de jornada efectiva.

Esta tesis de la transacción también fue más tarde desechada por demostrarse la falsedad de esta.

Así también Lotmar, entre una de las tantas argumentaciones con que refuta la naturaleza de transacción del contrato colectivo de trabajo, porque no es esencial a este último el hecho de que las partes hagan concesiones; porque en la realidad puede darse el caso que el sindicato titular del derecho presente un proyecto de contrato colectivo y que la parte patronal lo acepte sin hacerle modificaciones ni objeciones de ninguna clase.

Además, el contrato colectivo es fuente primaria de relaciones jurídicas, mientras que la transacción interviene con posterioridad para modificar o precisar las relaciones jurídicas existentes; se puede decir que la transacción es un acto jurídico, pero supone la existencia de otro. También sostiene el mismo autor que la transacción tiene sus anclas en el pasado, es decir, trata de resolver la condición de relaciones jurídicas que pertenecen al pasado; mientras el contrato colectivo

proyecta sus consecuencias con exclusividad hacia el contenido de relaciones futuras y no agrega ni quita al patrimonio actual de los interesados.

Otros autores fallaron también al considerar al contrato colectivo como una coalición, olvidándose que este constituye un presupuesto para la posibilidad de este. Tampoco la consideración de ser un contrato de sociedad, puesto que no se ve ese esfuerzo de unir sus fuerzas o sus bienes para la realización de un fin común, que, a nuestro criterio, es distinto a la situación del contenido general de las condiciones pactadas nacidas de ese esfuerzo de compensación y superación canalizados a través de una negociación, entran a formar parte del patrimonio individual de cada trabajador y que tome vida y efectividad en cada contrato individual de trabajo de los trabajadores presentes o futuros.

Otros ven en el contrato colectivo de trabajo, una Gestión de Negocios realizada por el sindicato en beneficio de sus miembros. El sindicato, es el gestor que logra a través del contrato colectivo mejores condiciones de trabajo. Los actos del gestor no tenían valor si no eran ratificados por el dueño del negocio. De ahí resultaba que si un trabajador no cumplía con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo no ratificaba la obra del gestor. De tal suerte que era hasta el momento en que se celebraba el contrato individual de trabajo con lo que se ponían de manifiesto la ratificación del contrato colectivo de trabajo.

Debido a los problemas que se presentaron en ese enfoque, se cambia de ideas para buscar en el derecho y Código Civil, algunas otras figuras de contratos que se asimilaran al contrato colectivo de trabajo o con el cual se pudiera explicar con más satisfacción la naturaleza de dicho contrato.

Es así como se llega a sostener que se trata de un Mandato, luego de un mandato complejo, no faltando quienes sostengan y hablen de una estipulación a favor de terceros. Los defensores del mandato notaban que los trabajadores representaban a los sujetos mandantes; en tanto que la asociación profesional la

constituía el mandatario, siendo el negocio encargo del mandato, las condiciones de trabajo para el futuro. Concluida la operación entre mandante y mandatario se fijaban las obligaciones y los derechos de los trabajadores.

Al principio esta teoría como era de esperarse fue recibida con aplausos y admiración, siendo muchos los que se adhirieron a su defensa. Como era de esperarse las especulaciones de los espíritus incansables no habían llegado a su fin. Y así comienza a hacersele observaciones como la de que el mandato se debe de hacer en forma expresa, y con base en ese postulado era necesario que los trabajadores, miembros del sindicato contratante deberían otorgar ese mandato al sindicato de lo contrario no estaría contratando con el empresario en nombre de ellos.

Algunos queriendo salvar esta objeción llegaron a sostener que se trataba de un mandato tácito de los trabajadores con lo cual quería allanar el terreno falso en que se habían colocado. Pero no fue suficiente tal postergación para explicarse la obligación de que aquellos trabajadores que ingresan con posterioridad a la celebración del contrato colectivo de trabajo. Ante esta crítica se sostuvo que lo que sucedía era que cada trabajador le otorgaba mandato al sindicato para gestionar las condiciones de trabajo y que al ser aprobados por el socio se ratificaba el mandato.

La exposición fue indudablemente bien planteada y la defensa que sus acreedores le hicieron, llenaron todos los vacíos que se pudieran presentar desde el punto de vista del Derecho Civil. Pero no obstaculizaba que se derogara el contrato colectivo de trabajo porque mandante y terceros podían modificar lo pactado con el mandatario.

Desechada la teoría del mandato no obstante la admiración que causó entró a jugar su papel importante la Estipulación a Favor de Terceros. En ésta el sindicato actúa como estimulante, los patronos como promitentes y entre ambos

firman las condiciones de un acuerdo colectivo que va a repercutir a favor de los terceros que en este caso no pueden ser más que los trabajadores, miembros del sindicato.

Y si el sindicato actúa como gestor era claro que los efectos de lo pactado tenían que caer en el campo civil por las normas de este cuasicontrato. Con esta teoría se había salvado las críticas del mandato, de la gestión de negocios; puesto que el sindicato actuaba ya en representación de los trabajadores, y los efectos del contrato colectivo de trabajo se podían extender a los trabajadores presentes o futuros sin necesidad de valerse de ficciones algunas, ni artificios de ninguna clase.

Sin embargo, como las anteriores teorías adolecía también de defectos que pronto se le fueron notando. Y es así como los trabajadores que recibían el beneficio de la estipulación no adquirirían obligaciones y las podían rehusar y con esto se estaba privando al contrato colectivo de todos sus efectos.

Además, con la estipulación a favor de terceros se estaba otorgando sólo beneficios en tanto que en el contrato colectivo de trabajo se deben además de beneficios obligaciones. Así también pasó de moda esta teoría. En vista de que efectivamente no podían salvar las objeciones ni explicar con precisión este fenómeno social distinto a la naturaleza civilista, pero con mucha semejanza se lanzaron los doctrinarios hacia una nueva figura, una creación artificial, queriendo en este caso encontrar la mejor explicación en la teoría de la personalidad moral ficticia de la asociación profesional.

Ellos sostienen que cuando una persona jurídica contrata quien efectivamente estaba contratando, eran los trabajadores de la asociación, es decir que ellos son los verdaderos titulares de los derechos y obligaciones y debido a esta circunstancia es que quedaban obligados a cumplir el contrato colectivo de trabajo. Si bien es cierto, que era obligación el contenido del contrato colectivo de trabajo, nacía inmediatamente y se debía respetar, pero eso no constituía obstáculo de

ninguna clase, pues siempre quedaba la puerta abierta para que fuera destruida la obligación mediante el distinto acuerdo que cada trabajador podría tener con el patrono.

Al continuar con el estudio de las teorías que forman el grupo de las teorías de transición; se tiene la del Pacto Social según Devischer “Entre los trabajadores y patronos no hay contrato, pero si coincidencia de intereses y por esto el acuerdo sobre condiciones de trabajo es un acto complejo de la misma naturaleza que la fundación de una asociación, siendo por tanto una convención ley, un acto reglado, una ley profesional, disciplinando de manera objetiva y permanente las relaciones profesionales entre las dos categorías.

Al ingresar en la asociación, patronos y obreros se someten, por anticipado, a las decisiones de las mayorías; al hacerlo, consienten de una vez por todas, en inclinar sus voluntades individuales ante la voluntad colectiva que el principio mayoritario permite conocer”.⁶⁹

En esta teoría se reconoce una voluntad que es la de la mayoría sobre la voluntad de las minorías, y solo acepta a los sindicatos para la conclusión de los pactos conflictivos. Pero no es posible que los asociados se sometan solo por el hecho de ingresar al sindicato.

El intentar determinar la naturaleza del contrato colectivo de trabajo desde el punto de vista civilista, es enfocar el problema en forma errada, o no comprender la naturaleza de este fenómeno. Por muy artificiosas e inteligentes que hayan sido las tesis de los autores que quieren encontrar en los distintos contratos del Código Civil su explicación, siempre quedarán vacíos que no podrán ser explicados; por ello consideramos que para llegar a comprender lo que es el

⁶⁹ Wilfrido Arnoldo Sánchez Campos, “El Contrato Colectivo de trabajo en el derecho laboral y en la legislación salvadoreña” (tesis de maestría, Universidad de El Salvador, 1976).

contrato colectivo de trabajo y determinar su naturaleza, tenemos que olvidarnos de los moldes de la tradición romanista y analizarlos desde el punto de vista de la categoría profesional.

Desde esa comunidad de intereses donde se agrupan las fuerzas productivas, donde el interés individual se supera por la potencia de la profesión. La profesión es esa comunidad que resulta del ejercicio habitual de un trabajo. Para los autores Durand y Jausand presentan como caracteres los siguientes: "a) La profesión constituye una comunidad económica, todas las empresas pertenecientes a una misma profesión forman parte de un mismo medio; b) La profesión configura una comunidad técnica, desde el punto de vista patronal. Debido a los procedimientos de fabricación empleados, pero desde el punto de vista de los trabajadores, por exigir cada profesión, conocimientos propios; c) la profesión se caracteriza por particularidades sociales: mineros, obreros, campesinos. De donde cada uno de esos grupos profesionales, posee sus tradiciones, su sicología y sus aspiraciones".

Podemos decir que la categoría profesional se encuentra representada por una colectividad de individuos que tienen que desarrollar una función determinada dentro del proceso de la producción y que se reúnen para la defensa de los intereses que les son comunes y que tienen su origen en esa función.

Dentro de esa comunidad de intereses, de esas categorías económicas y de esa categoría técnica donde la colaboración social tiene que desempeñar un papel de gran importancia y dentro de esa comunidad representada por patronos y trabajadores sin distinción alguna, encontramos derechos y obligaciones que se tienen que cumplir, normas que regulen las relaciones entre los unos y los otros, normas que tienen su origen en la voluntad de las partes contratantes en donde debemos buscar la naturaleza del contrato colectivo de trabajo.

Orientando estos, entes sociales que desarrollan sus actividades dentro de la misma sociedad, que luchan por mejorar las condiciones de la clase trabajadora y superar el derecho legislado en su contenido social lo que se debe de tomar en cuenta para llegar a determinar la naturaleza del contrato colectivo.

No se debe olvidar que si el mismo estado, les concede el privilegio a ciertos entes sociales la creación de derechos, con razón lo será cuando se trata de estos entes que, representando esa comunidad de intereses profesionales, estén creando derechos que regularán ese conjunto de relaciones que tienden a la superación de unos en tanto repercuten en la paz para los otros.

Ese conjunto de relaciones de esa comunidad entre la categoría profesional y la categoría económica tendrá que ser regulado por un Instituto que no puede ser otro que el contrato colectivo de trabajo. Será desde ese punto de vista de donde se tiene que analizar su naturaleza y no buscando su semejanza con contratos de naturaleza civil que es un grave error o una necesidad científica.

3.10 Clases de contratos colectivos

El contrato colectivo de trabajo, denominado así en la legislación salvadoreña, ha sido en Nueva Zelanda (primero por razón de tipo de organización muy especial), en Alemania, México, España; y desde los años inmediatamente anteriores a la Segunda Guerra Mundial en Francia, en donde fue posible diferenciar dos modalidades de dicha institución:

El contrato colectivo ordinario que rige a determinada empresa, y; La ley profesional o pacto colectivo de condiciones de trabajo de carácter obligatorio, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria (panaderías, construcción), bien para todo el país o bien para una región económica geográfica

delimitado o limitada.⁷⁰ Las figuras antes señaladas están perfectamente delimitadas en el Código de Trabajo.

3.11 Regulación del contrato colectivo de trabajo, según el Código de Trabajo de El Salvador.

El contrato colectivo de trabajo tiene por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos de que se trate; y los derechos y obligaciones de las partes contratantes. Según lo establecido en el artículo 268.

Según el artículo 269 “El contrato colectivo de trabajo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, por una parte, y un patrono, por la otra.

Cuando los trabajadores afiliados a un sindicato presten sus servicios a diversos patronos, el sindicato podrá celebrar contratos colectivos con cada uno de éstos, siempre que estén obligados a contratar.”

De acuerdo con el artículo 270 “El sindicato de trabajadores es titular de los derechos de celebrar y revisar un contrato colectivo. Para ejercer el derecho de celebrar por primera vez un contrato colectivo, es necesario que el sindicato tenga como afiliados no menos del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Lo mismo ocurrirá respecto del patrono que en su empresa o establecimiento tuviere no menos del porcentaje dicho de trabajadores afiliados a un sindicato.

⁷⁰ Morena Auristela Aguilar Corvera, “EL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER JURIDICO EN LA CONTRATACION COLECTIVA DE TRABAJO” (tesis Universidad de El Salvador 2008).

Si en la empresa o establecimiento existieren trabajadores pertenecientes a dos o más sindicatos, el que de éstos haya obtenido el porcentaje a que se refiere el inciso anterior podrá adquirir la calidad de parte en el contrato mencionado, sustituyendo al sindicato perdidoso es decir el que celebro contrato primero, como titular de todos los derechos y obligaciones emanados del contrato y de la ley. Esto solo sucederá cuando la voluntad de sustituir se haya expresado por acuerdo de Asamblea General, comunicado al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los treinta días contados a partir de la fecha del acuerdo.

El Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, por los medios que estime conveniente verificará los extremos mencionados y, encontrando fundada la comunicación, declarará la titularidad del sindicato interesado, resolución que notificará tanto a éste como a la asociación perdidosa y al patrono para los efectos de ley, haciendo además la anotación en el registro correspondiente.”

Según lo establecido en el artículo 271 “Todo patrono estará obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de su empresa o establecimiento, cuando se lo solicite el sindicato. Igual obligación tendrá el sindicato al que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de una empresa o establecimiento, cuando se lo pida el patrono.

Si dos o más sindicatos tienen afiliados en una misma empresa o establecimiento, pero ninguno tuviere el cincuenta y uno por ciento por lo menos del total de los trabajadores, ya sea de la empresa o del establecimiento, podrán coligarse dichos sindicatos con el fin de llenar el porcentaje mencionado, en cuyo caso el patrono estará obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con los sindicatos coligados, si éstos conjuntamente lo pidieren.”⁷¹

⁷¹ Código de Trabajo de El Salvador, (Decreto número 15, D.O : número 142, Tomo número 236, Fecha: 31 de Julio de 1972) <http://www.csj.gob.sv/leyes.ns>.

Para el caso del artículo 272 Determina que la negociación y celebración del contrato colectivo será obligatoria, cuando se haya llenado el porcentaje establecido por la ley, en algún momento de los sesenta días anteriores a aquél en que una de las partes hubiere presentado a la otra, la solicitud y el proyecto de contrato.

La revisión del contrato colectivo de conformidad a las disposiciones de este Código es obligatoria y no será necesario establecer el porcentaje del cincuenta y uno por ciento. Esta disposición no es aplicable a los sindicatos de empresa los cuales deberán establecer el porcentaje de afiliados conforme a este Código.

Si en una empresa el sindicato, o en su caso los sindicatos coligados no alcanzasen el porcentaje expresado, las partes podrán negociar voluntariamente.

En una empresa sólo puede haber un contrato colectivo de trabajo, cuyas estipulaciones serán aplicables a todos los trabajadores de la empresa que lo hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tal empresa durante la vigencia del contrato o convención colectiva de trabajo.

De acuerdo con el artículo 273 “El contrato colectivo de trabajo celebrado a plazo, puede revisarse por mutuo acuerdo de las partes, observándose para ello los procedimientos establecidos para su celebración, en lo que fueren aplicables.”

Así, según el artículo 274 “La correspondiente directiva sindical podrá encomendar la negociación del contrato colectivo a uno o más de sus miembros o apoderados legalmente constituidos.

En el caso del inciso segundo del artículo 271, las directivas de los sindicatos nombrarán una comisión de miembros de su seno, o designarán uno o más apoderados, para llevar a cabo la negociación.”

Todo contrato colectivo de trabajo debe contener, según lo establecido por el artículo 275 lo siguiente:

- a) Lugar y fecha de su otorgamiento;
- b) Nombres completos y generales de quienes lo suscriben y expresión de la calidad en que actúan;
- c) La fecha en que entrará en vigor y su duración;
- ch) Las condiciones generales de trabajo que regirán los contratos individuales celebrados o por celebrarse en la empresa o establecimiento;
- d) Cláusula que determinen los derechos y obligaciones de las partes contratantes;
- e) Cláusulas que garanticen su ejecución o eficacia; y
- f) Las demás estipulaciones en que convengan las partes contratantes.

Según lo estipulado en el artículo 276 “El contrato debe celebrarse a plazo o por tiempo necesario cuando se trate de la ejecución de determinada obra.

El plazo no podrá ser menor de un año ni mayor de tres; y se prorrogará automáticamente por períodos de un año, siempre que ninguna de las partes, en el penúltimo mes de este o de su prórroga, pida la revisión del contrato. Los meses del plazo se contarán a partir de la fecha en que el contrato entre en vigencia.

Los efectos del contrato se prorrogarán mientras duren las negociaciones del nuevo contrato colectivo.

Si las condiciones económicas del país o de la empresa variaren sustancialmente, podrá cualquiera de las partes pedir la revisión del contrato colectivo de trabajo, siempre que haya transcurrido por lo menos un año de vigencia del plazo original,

de sus prórrogas o revisiones. Lo dispuesto en este inciso será también aplicable al contrato celebrado para la ejecución de determinada obra.

En caso de disolverse el sindicato con quien un patrono tiene pactado un contrato colectivo, ningún otro sindicato integrado por el cincuenta por ciento por lo menos de los trabajadores que formaban el primero, podrá exigirle un nuevo contrato antes de la fecha en que debió expirar normalmente el plazo del contrato celebrado con anterioridad.”

Según lo establecido en el artículo 277 “Se prohíbe toda cláusula de exclusión en el contrato colectivo; por consiguiente, el patrono podrá emplear o conservar en su empresa a trabajadores que no pertenezcan al sindicato.

En los contratos individuales de los trabajadores no sindicalizados, no podrán estipularse condiciones de trabajo diferentes a las otorgadas a los trabajadores miembros del sindicato contratante. Se exceptúa el caso de personas cuyas labores lo ameriten por su jerarquía científica, artística o técnica.”

De acuerdo con el artículo 278 “El contrato colectivo de trabajo deberá constar por escrito, debidamente firmado y en tantos ejemplares como contratantes haya, más uno.

Dentro de los treinta días siguientes al de la celebración, cualquiera de las partes presentará los ejemplares a la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que el contrato se inscriba en el registro que al efecto llevará dicha sección, siempre que se ajuste a lo dispuesto por el Código de Trabajo.”

Así en el artículo 279 Se establece que: “La sección, dentro de los cinco días siguientes a la presentación del contrato, calificará los requisitos de forma y la capacidad de los contratantes. Si no encontrare contravenciones a las leyes,

verificará la inscripción inmediatamente; en caso contrario, devolverá a los interesados los ejemplares del contrato, con las observaciones pertinentes. Cuando se denegare una inscripción y cualquiera de las partes lo considerare indebido, podrá recurrir jerárquicamente ante el Director General de Trabajo, dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la denegatoria. Si el director encontrare que la resolución está ajustada a derecho, la confirmará, en otro caso, ordenará la inscripción. Contra la resolución del director no habrá recurso alguno.

Si a pesar de haberse hecho la calificación a que se refiere este artículo, se inscribiere un contrato colectivo que contenga cláusulas que violen los derechos consagrados por este Código a favor de los trabajadores, dichas cláusulas se tendrán por no escritas.”

Estableciéndose en el artículo 280 Que en cada uno de los ejemplares del contrato se anotará la hora y fecha del registro, y el libro, número y folio en que aparece el asiento. Se devolverá un ejemplar a cada contratante y se conservará uno en el archivo de la sección.

Según el artículo 281 “La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo debidamente inscrito, o mediante certificación de la inscripción extendida por el departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.”

En el caso del artículo 282 “La disolución de un sindicato de trabajadores no afectará las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo.”

Según el Artículo 283 “El contrato colectivo de trabajo termina:

a) Por mutuo consentimiento de las partes siempre que se hayan llenado los mismos requisitos que para su celebración;

- b) Por quiebra o concurso del patrono;
- c) Por agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva;
- ch) Por el cierre total de la empresa;
- d) Por imposibilidad jurídica de que subsista el contrato, como en los casos de terminación total de la obra, disolución de la persona jurídica titular de la empresa, incapacidad física o mental del patrono que imposibilite la continuación de las labores y otros semejantes; y
- e) Por las demás causas establecidas en el contrato.”

Agregándose en el artículo 284 Que el contrato colectivo de trabajo también termina por la disolución del sindicato que lo hubiere celebrado; pero esa terminación no tendrá lugar si en la empresa o establecimiento hubiere afiliados a otro u otros sindicatos, y uno de éstos adquiere, por lo menos, el cincuenta y uno por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento dichos, con tal de que, además, esa asociación mayoritaria acordare, en sesión de la asamblea respectiva, asumir los derechos y obligaciones derivados del contrato colectivo mencionado. El acuerdo deberá adoptarse dentro de los treinta días siguientes a la publicación del último de los avisos a que alude el artículo 625, (el cual expresa que se librára oficio al banco o bancos en que tuviere sus fondos el sindicato, a efecto de que estos sean inmovilizados y se procederá a publicar avisos en el Diario Oficial y en cualquier otro periódico de circulación general en el país, por tres veces consecutivas, dando a conocer la suspensión o disolución y su causa).

Transcurrido este lapso se deberá comunicar al departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los diez días siguientes al de la sesión de la asamblea expresada.

En el caso del inciso segundo del artículo 271, la disolución de cualquiera de los sindicatos contratantes no produce la terminación del contrato colectivo. El

sindicato subsistente conservará sus derechos y obligaciones emanados del contrato dicho, y sólo responderá de las obligaciones exclusivas del disuelto, si existieren, cuando las hubiere tomado a su cargo, llenando los requisitos y formalidades indicadas por la ley.

Expresando en el artículo 285 que, en caso de terminar un contrato colectivo de trabajo, cualquiera de las partes deberá dar aviso oportuno al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la cancelación en el correspondiente registro.

Determinando en el artículo 286 “Las obligaciones a cargo de un patrono, derivadas de un contrato colectivo, deberán ser satisfechas en primer lugar con el patrimonio de la empresa o establecimiento en que rija dicho contrato; y si aquél no fuere suficiente para cubrir tales obligaciones, quedarán afectos los demás bienes del patrono.

El sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo responderá asimismo con su patrimonio social por las obligaciones que le corresponden en dicho contrato y, principalmente, con el fondo creado al efecto.”

Según lo expuesto en el artículo 287 “Todo contrato colectivo celebrado con una institución oficial autónoma, necesita para su validez de la aprobación del respectivo Ministerio, oyendo previamente la opinión del Ministerio de Hacienda.

La institución oficial autónoma que celebre dicho contrato está obligada a comunicar el texto de este a la Corte de Cuentas de la República.”

3.12 Obligatoriedad de Suscripción del Contrato Colectivo de Trabajo.

La Junta Directiva sindical podrá elegir, de entre sus miembros, una comisión negociadora y suscriptora del contrato colectivo; La Institución Pública estará obligada a negociar y celebrar contrato colectivo con el sindicato, a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los servidores públicos de la institución cuando éste así lo solicite.

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

No obstante, lo mencionado anteriormente, podrán coligarse para los efectos de cumplir dicho porcentaje, dos o más sindicatos dentro de la misma institución, aunque uno de ellos cumpla con el porcentaje exigido por la ley, el cual es del cincuenta y uno por ciento. Estas obligaciones son establecidas en el Código de Trabajo, las cuales guardan relación con la Ley del Servicio Civil en los preceptos anteriormente expresados.

Todo contrato colectivo celebrado con cualquier Institución Pública necesita para su validez, de la aprobación del titular de esta, la cual estará sujeta a la opinión favorable del Ministerio de Hacienda. Para ello el funcionario respectivo hará la remisión dentro de los quince días hábiles siguientes de la firma del contrato.

3.13 Facultad de Negociación y Suscripción del Contrato Colectivo de Trabajo.

En El Salvador toda facultad es otorgada por la ley, así en el artículo 103 de la Ley del Servicio Civil que hace referencia de la facultad de negociación y

suscripción a través de la Comisión Negociadora por lo cual la Junta Directiva podrá elegir, de entre sus miembros, una comisión negociadora y suscriptora del contrato colectivo y en su caso, conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 106 de la referida ley.

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

Se relaciona lo anterior con lo establecido en el Código de Trabajo artículo 274 el cual atribuye a la correspondiente directiva sindical la facultad para encomendar la negociación del contrato colectivo a uno o más de sus miembros o apoderados legalmente constituidos.

Al referirse a la representatividad en la negociación en contratos colectivos el artículo 104 de la Ley del Servicio Civil, establece que la representación de la institución pública; la ejercerá el titular de esta o los representantes que éste designe, siendo responsables de conducir las negociaciones.⁷²

De forma similar cuando la Constitución de la República de El Salvador en el artículo 193 numeral primero expresa que: “corresponde al Fiscal General de la República, defender los intereses del Estado”.⁷³

Sabemos que Negociar un Contrato Colectivo es de importancia ya que lo pactado en el contrato puede afectar los intereses del Estado. Se tendría que hacer la

⁷² Ley del Servicio Civil, Decreto de Ley No. 507, del 24 de noviembre de 1961, publicado en el D.O. No. 239, Tomo 193, del 27 de diciembre de 1961. <http://www.csj.gob.sv/leyes.ns>.

⁷³ Constitución de la República de El Salvador, D. O. N° 234, Tomo N° 281, Fecha 16 de diciembre de 1983. <http://www.csj.gob.sv/leyes.ns>.

pregunta si el contrato colectivo de trabajo adolecería de nulidad por faltar la firma del Fiscal General de la República. Pero el artículo en mención estipula que sólo basta la firma del titular de la Institución y el Representante Sindical para dar por celebrado el contrato colectivo de trabajo.

El artículo 105 de la Ley del Servicio Civil, establece que las partes negociadoras de un contrato colectivo pueden nombrar hasta cuatro asesores como máximo, quienes intervendrán con derecho a voz en la negociación. Al respecto en el artículo 274 inciso segundo del Código de Trabajo, establece que las directivas de los sindicatos podrán nombrar una comisión de miembros en su seno, o designarán uno o más apoderados, para llevar a cabo la negociación.

En la negociación del contrato colectivo referida en el artículo 106 de la Ley del Servicio Civil el cual expresa que la Institución Pública será la obligada a negociar y celebrar contrato colectivo con el sindicato, al que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los servidores públicos de la institución cuando éste así lo solicite.

Para el caso del artículo 271 inciso primero del Código de Trabajo el cual establece que todo patrono está obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con el sindicato al que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de su empresa o establecimiento, cuando lo solicite el sindicato. Igual obligación tendrá el sindicato al que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de una empresa o establecimiento cuando se lo pida el patrono.

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

En el caso señalado anteriormente del artículo 106 inciso segundo de la Ley del Servicio Civil; nos encontramos ante tres problemáticas para negociar el contrato colectivo de trabajo, primero: Que los sindicatos no llenen el requisito del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la Institución, para no dejarlos celebrar el contrato colectivo de trabajo, segundo: Podría suceder que un sindicato sea titular y el otro no, pero podrían coligarse para celebrar contrato colectivo de trabajo, tercero: Teniendo uno de los sindicatos la titularidad, sólo este podría celebrar el contrato colectivo de trabajo.

En la celebración del contrato colectivo de trabajo intervienen un sujeto patronal y un sujeto obrero. En todo contrato se supone que existe cierta igualdad entre las partes que lo celebran. Pues bien, mientras los obreros, debido a su inferioridad económica, no pueden contratar con plena independencia y libertad si no están asociados, en cambio los patrones, aun compareciendo individualmente, pueden imponer condiciones que los beneficien.

En otros términos, debido a sus actividades económicas tienen las garantías de igualdad que el trabajador consigue solo asociándose en sindicatos.⁷⁴

3.14 Efectos o Fuerza de Ley del Contrato Colectivo.

La existencia de un solo contrato colectivo estipulada en el artículo 107 de la Ley del Servicio Civil, el cual puntualiza que por cada Institución Pública sólo podrá haber un contrato colectivo de trabajo, cuyas normas le serán aplicables a todos los servidores de la institución de que se trate, aunque no pertenezcan al sindicato o sindicatos contratantes, igualmente le serán aplicables a los servidores públicos que ingresen a la Institución, durante la vigencia del contrato.

De forma similar el artículo 272 inciso cuarto del Código de Trabajo al referirse al contrato establece que “En una empresa sólo puede haber un contrato colectivo de

⁷⁴ Gaete Berrios, Alfredo, *Derecho Colectivo del Trabajo*, (Editorial Jurídica de Chile 1953), pág. 45.

trabajo, cuyas estipulaciones serán aplicables a todos los trabajadores de la empresa que lo hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tal empresa durante la vigencia del contrato o convención colectivos de trabajo”.⁷⁵

A lo estipulado en el artículo 107 de la Ley del Servicio Civil, la Doctrina lo llama Ley de la Empresa, esto se aplica a todo trabajador sin distinción alguna, es un principio constitucional expuesto en el artículo 39 de la Constitución de la República de El Salvador el cual expresa: “La ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones colectivas de trabajo, las estipulaciones que éstos contengan serán aplicables a todos los trabajadores de la empresa que los hubieran suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones.”

La ley establecerá el procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, con base en las disposiciones que contenga la mayoría de los contratos y convenciones colectivas de trabajo vigentes en cada clase de actividad.”

El inciso segundo del artículo 107 de la Ley del Servicio Civil, es una transcripción del artículo 276 inciso primero del Código de Trabajo, implica que el plazo del contrato colectivo es de 3 años en la Ley de Servicio Civil, mientras que para el Código de Trabajo es de 1 a 3 años.

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

El inciso tercero del artículo 107 de la Ley del Servicio Civil, no se encuentra en el Código de Trabajo, ya que es una normativa novedosa, que se encuentra también

⁷⁵ *Ibíd.* Pág. 106

regulada en el artículo 47 inciso séptimo de la Constitución de la República de El Salvador. En este inciso se restringe la vigencia del contrato colectivo, condicionándolo a dar comienzo, junto con el año fiscal, lo que más que ser novedoso llega hasta a ser peligroso para este tipo de sindicatos.

El inciso último del artículo 107 de la Ley del Servicio Civil, se refiere a los EFECTOS DEL CONTRATO “Los efectos del contrato se prorrogarán mientras duren las negociaciones del nuevo contrato colectivo”. El inciso segundo del artículo 276 del Código de Trabajo, referido a los efectos del contrato, prorrogándolos mientras duren las negociaciones del nuevo contrato colectivo.

3.15 Condiciones de Validez del Contrato Colectivo.

Si clasificamos el contrato colectivo en conformidad con las normas del Código Civil, podemos sostener:

- 1) Es un contrato bilateral por cuanto ambas partes, patrón y sindicato, se obligan recíprocamente, el uno a contratar a los obreros de acuerdo con las condiciones pactadas, y el otro a proporcionar al patrón, por intermedio de sus miembros, la mano de obra necesaria para su industria, faena o fábrica.
- 2) Es un contrato oneroso, por cuanto con él se persigue, tanto la utilidad del patrón, como la de los obreros en cuyo nombre actúa el sindicato. Ambos comparecientes se gravan mutua y recíprocamente, en beneficio del otro.
- 3) Es un contrato conmutativo, por el hecho de que las bases ofrecidas en él por el patrón se miran como equivalentes al trabajo, que por su parte ofrecen los obreros por intermedio del sindicato.
- 4) Es un contrato principal, por cuanto tiene una existencia propia y subsiste por sí mismo, sin necesidad de otra convención.
- 5) Es un contrato solemne, por el hecho de estar sujeto a la observancia de las solemnidades especiales contempladas en el Código de Trabajo y en el Reglamento sobre Contrato de Trabajo.

Entre las solemnidades que debe reunir el contrato colectivo de trabajo están:

a) Que se celebre por escrito, en tres ejemplares al menos; y b) Que uno de estos ejemplares se deposite en la inspección de trabajo respectivo; para caso, es en el archivo de la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social según los artículos 280 y 281 del Código de Trabajo.

3.16 Contenido del Contrato Colectivo de Trabajo

Normalmente el contenido del Contrato Colectivo celebrado con una Institución Oficial Autónoma no difiere del que corresponde a los demás. Debe contener todos los requisitos establecidos en el artículo 275 del Código de Trabajo.

Las formalidades que deben cumplirse para celebrar un Contrato Colectivo de trabajo son las siguientes:

Que exista un sindicato mayoritario con personalidad jurídica. Base legal: Artículos 219, 270, 271 y 470 del Código de Trabajo.

La ley concede la facultad de contratar colectivamente a la organización profesional denominada sindicato, privilegio que logran cumpliendo dos presupuestos: a) Que cuenten con la personalidad jurídica otorgada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y publicada en el Diario Oficial, y b) Que el sindicato tenga como afiliados no menos del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

Cuando en una empresa o establecimiento existan trabajadores afiliados a dos o más sindicatos y uno de ellos adquiere el porcentaje requerido por la ley para ser parte de un Contrato Colectivo, podrá adquirir tal titularidad siempre que en asamblea general haya un acuerdo de adquirir tal calidad, debiendo sustituir al sindicato legalmente constituido y que ya era parte en el contrato; acuerdo que deberá ser comunicado al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del

Ministerio de Trabajo, dentro de los treinta días contados a partir de la fecha del acuerdo.

Este organismo deberá verificar la legalidad del acto y posteriormente declarará la titularidad del peticionario.

Con él afán de objetivar y clarificar el caso planteado, se advierte que en la práctica se presenta la situación de la existencia jurídica de un sindicato que ya negoció y celebró un Contrato Colectivo en una empresa o establecimiento y surge a la vida jurídica un segundo sindicato, que adquiere el porcentaje legal para ser parte en el contrato.

En este caso, debe existir la voluntad del nuevo sindicato de ser parte en el contrato, sustituyendo al sindicato perdidoso es decir al primero que negocio y celebros contrato; voluntad que deberá ser manifestada a través de un acuerdo de Asamblea General y cumpliendo con la comunicación ya comentada anteriormente. Si este acuerdo y comunicación no se cumple, continuará formalmente siendo titular el sindicato que contrató, según el Artículo 270 inciso segundo del Código de Trabajo.

La explicación del inciso anterior merece algunos cuestionamientos, tanto de forma como de fondo.

Se dice de forma porque la ley presenta un vacío cuando omite los términos para que el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo, haga la verificación de los extremos comentados en párrafo anterior; el momento en que deberá notificar tal resolución a las partes interesadas. Este trámite administrativo debe ser realizado inmediatamente, todo con el fin de viabilizar la materialización del derecho de contratación colectiva del nuevo sindicato.

Entre las críticas de fondo que se le pueden formular a la disposición que comentamos, están: la indebida intervención del Estado en las relaciones obrero-patronales a través del Ministerio citado; Además, la violación constitucional que se

observa, al no oír al sindicato sustituido en las excepciones que pudiera alegar en su titularidad.

La ley también advierte que cuando en una misma empresa o establecimiento existan dos o más sindicatos que no tienen el porcentaje legal de afiliados para contratar colectivamente, podrán coligarse a fin de cumplir con este requisito, según artículo 271 inciso segundo del Código de Trabajo.

La solicitud de negociación y celebración del Contrato Colectivo, en base a los artículos 271, 272 y 481 del Código de Trabajo. Este es un derecho y una obligación correlativa, tanto para el sindicato como para el patrono, que nace cuando se ha cumplido con el porcentaje correspondiente.

Esta petición podrá hacerla cualquiera de las partes, presentando la solicitud y el proyecto del contrato a la otra parte por conducto del Director General del Trabajo, siempre que en algún momento de los sesenta días anteriores a la fecha de esta petición, exista el sindicato con el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores afiliados para que lo califique como titular.

Se intuye que la solicitud es presentada por el sindicato, el proyecto ya ha sido aprobado en asamblea general y que se tiene la certificación del acta respectiva; esto como un principio democrático para tomar en consideración la opinión de los trabajadores y que el patrono se cerciorará de la titularidad del sindicato para contratar.

Cuando lo solicita el patrono se deduce que lo hará acompañando el proyecto a que hace referencia la ley, el cual después de negociado con la dirigencia sindical, será llevado a la Asamblea General del sindicato y aprobado que sea por ésta se procederá a la firma del contrato.

Se continúa con el análisis del artículo 108 de la Ley del Servicio Civil, el cuál expresa, que la negociación colectiva regulada por la Ley de Servicio Civil

comprenderá todos los aspectos que integren la relación de servidor público, tanto las de contenido salarial, como las relativas a las demás condiciones de trabajo, como las siguientes:

- a) Las condiciones laborales;
- b) La retribución de los trabajadores sobre la base de eficiencia, eficacia, productividad, calidad y economía;
- c) El establecimiento de las necesidades de capacitación relativas al desarrollo de las funciones propias de la Institución;
- d) La formación de comisiones mixtas entre representantes de las instituciones públicas y los sindicatos.

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

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

Al establecer el contenido del contrato colectivo, el Artículo 109 de la Ley del Servicio Civil estipula todo lo que el contrato colectivo debe contener; señalando:

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

- g) Las demás estipulaciones en que convengan las partes contratantes, de conformidad con el artículo anterior;
- h) Las otras condiciones que las partes convengan y que no contengan una afectación al equilibrio del Presupuesto General del Estado, de tal manera de no afectar la prestación y la calidad de los servicios públicos.

Es necesario mencionar que esta disposición, es similar artículo 275 del Código de Trabajo de los literales a) y b) con algunas modificaciones entre las cuales encontramos que al literal c) del Artículo 109 de la Ley del Servicio Civil no regula “su duración” como en el código de trabajo esta palabra fue eliminada por el legislador. Así la literal ch) es exclusivo del Código de Trabajo y regula condiciones de los contratos individuales celebrados o por celebrarse en una empresa o establecimiento, algo totalmente diferente a la ley en mención pues no lo regula.

El literal d) también fue modificado al literal e), referido a las cláusulas que determinen los derechos y obligaciones de las partes contratantes; se le agrego la frase “sin perjuicio de lo establecido en el ordenamiento jurídico”, también se le agrego el literal g), en el cual expresa: “Las demás estipulaciones en que convengan las partes contratantes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior”, refiriéndose al artículo 108 el cual fue mencionado anteriormente; y por último el literal h), en el que se establecen “las condiciones que las partes convengan y que no contengan una afectación al equilibrio del Presupuesto General del Estado, de tal manera de no afectar la prestación y la calidad de los servicios públicos. Es nuevo ya que prohíbe pedir mejoras económicas y es una limitante en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Lo referente a la prohibición de las cláusulas de exclusión el artículo 110 de la Ley del Servicio Civil; expone que se prohíbe toda cláusula de exclusión en el contrato colectivo, esta disposición es la primera parte del artículo 277 del Código de Trabajo. Esta disposición prohíbe limitar el libre ejercicio de asociación. Por lo

que el patrono puede emplear en su empresa a trabajadores que no pertenezcan al sindicato.

Es necesario explicar las clases de cláusulas de exclusión: Primero por ingreso, es aquella que establece que ningún trabajador puede ingresar a una empresa si no pertenece al sindicato de esta, Segunda: por separación, esta manifiesta que ningún trabajador que deje de pertenecer a un sindicato, puede seguir laborando en la empresa. Esto también lo regula el artículo 47 inciso quinto, parte final de la Constitución de la República de El Salvador el cual expresa: “Se prohíbe toda cláusula de exclusión.”

Como requisito debe el contrato colectivo constar por escrito, según el artículo 111 de la Ley del Servicio Civil; es el mismo artículo 278 del Código de Trabajo, estableciéndose que: “El contrato colectivo de trabajo deberá constar por escrito, debidamente firmado y sellado en tantos ejemplares como contratantes haya, más uno”.

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

En cuanto a la calificación de los requisitos formales y capacidad de los contratantes, entendiéndose por esta la intervención de los titulares de derecho de celebración del contrato colectivo; es decir la intervención de un sindicato de trabajadores y de un patrono, el sindicato debe tener personalidad jurídica, la cual es concedida por acuerdo del Poder Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social; para poder actuar tendrá que hacerlo por medio de personas naturales, que siendo miembros de la Junta Directiva tengan representación Judicial o extra judicial para poder actuar.

Agregando que el artículo 112 de la Ley del Servicio Civil; establece que es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los cinco días siguientes a la presentación del contrato, calificará los requisitos de forma y la capacidad de los contratantes. Si no encontrare contravenciones a las leyes, verificará la inscripción inmediatamente; en caso contrario, devolverá a los interesados los ejemplares del contrato, con las observaciones pertinentes, según el artículo 279 inciso primero del Código de Trabajo.

El inciso segundo del artículo 112 de la Ley del Servicio Civil, expresa que cuando se negare una inscripción y cualquiera de las partes lo considerare indebido, podrá recurrir jerárquicamente (Recurso de Revocatoria), para ante el director general de Trabajo, el plazo para recurrir es dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la denegatoria. El director podrá confirmar, modificar o revocar, según sea el caso y ordenar la inscripción en caso de ser procedente. Según el inciso segundo del artículo 279 del Código de Trabajo, con la diferencia que en este artículo regula que contra la resolución del director no habrá recurso. Es decir que si se denegare la inscripción por la resolución del director general de Trabajo no se podrá interponer recurso de revocatoria ante éste cuando la denegatoria se considere indebida por cualquiera de las partes; en este caso la resolución por parte del director general es firme.

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

Según lo establecido en el artículo 113 de la Ley del Servicio Civil, al referirse a LOS EJEMPLARES DEL CONTRATO se asemeja el mismo a los establecido en

el artículo 280 del Código de Trabajo; ya que los dos se refieren a que en cada uno de los ejemplares del contrato se anotará la hora y fecha del registro, el libro, número y folio en que aparece el asiento. Se devolverá un ejemplar a cada contratante y se conservará uno en el archivo de la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En cuanto al artículo 114 de la Ley del Servicio Civil, es el mismo contenido del artículo 281 del Código de Trabajo; ya que regulan la existencia del contrato colectivo de trabajo, el cual solo puede probarse por medio del documento respectivo debidamente inscrito, o mediante la certificación de la inscripción extendida por el departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Según lo expresado en el artículo 115 de la Ley del Servicio Civil referido a: LA ENVOLTURA PROTECTORA; regula lo mismo que lo establecido en el artículo 282 del Código de Trabajo, refiriéndose a que la disolución del sindicato no afectará las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo. Aquí claramente se encuentra la figura que la Doctrina llama envoltura protectora, ya que las cláusulas colectivas se unen a cada contrato individual de trabajo.

De acuerdo con el artículo 116 de la Ley del Servicio Civil, en caso de la TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO; expresa que termina por:

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

Este artículo establece las causas de terminación del contrato colectivo se asemeja al título del artículo 283 del Código de Trabajo. Únicamente lo establecido en el literal a), es igual, se distinguen los literales: b) Por quiebra o concurso del

patrono; c) Por agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva; ch) Por cierre total de la empresa; d) Por imposibilidad jurídica de que subsista el contrato; como en los casos de terminación total de la obra, disolución de la persona jurídica titular de la empresa, incapacidad física o mental del patrono que imposibilite la continuación de las labores y otros semejantes; y e) Por las demás causas establecidas en el contrato; es notoria la diferencia entre ambas leyes referidas a la empresa, por lo que el legislador no tomó en cuenta el cierre de la institución estatal en la Ley del servicio Civil.

Según lo establecido en el artículo 117 de la Ley del Servicio Civil, en la DISOLUCION DEL SINDICATO; regula lo mismo del artículo 284 del Código de Trabajo. el contrato colectivo de trabajo también termina por la disolución del sindicato que lo hubiere celebrado; pero esa terminación no tendrá lugar, si en la institución pública hubieren afiliados a otro u otros sindicatos, y uno de éstos hubiese adquirido, por lo menos el cincuenta y uno por ciento del total de los servidores de la institución, con tal de que, además esa asociación mayoritaria acordare en sesión de asamblea extraordinaria, asumir los derechos y obligaciones del contrato colectivo mencionado. Aquí surge algo novedoso y es que este artículo nos remite al artículo 625 del Código de Trabajo, que habla de publicar avisos en el Diario Oficial y en otro cualquier periódico de circulación general en el país, por tres veces consecutivas, dando a conocer la suspensión o disolución y su causa.

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

Lo establecido en el artículo 118 de la Ley del Servicio Civil y artículo 285 en el Código de Trabajo se refiriere al caso de terminar el contrato colectivo de trabajo, cualquiera de las partes deberá avisar oportunamente al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la cancelación en el correspondiente registro.

Lo expuesto en el artículo 286 del Código de Trabajo referido a las obligaciones a cargo del patrono, derivadas de un contrato colectivo de trabajo, deberán ser satisfechas en primer lugar con el patrimonio de la empresa o establecimiento en que rija dicho contrato; y si no es suficiente para cubrir las obligaciones, quedan afectos los demás bienes del patrono, esto no se regula en la Ley de Servicio Civil.

En el caso del artículo 119 de la Ley del Servicio Civil, se desarrolla lo que sucede si en el contrato colectivo entra a conocer el Ministerio de Hacienda, señalando quince días hábiles para responder, después de las firmas del contrato.

Se somete a conocer el Ministerio de Hacienda, éste emite su opinión en un plazo máximo de noventa días, sometiéndose a lo que estipula el artículo 226 de la Constitución de la República, que se refiere al presupuesto nacional; en el cual se estipula que: “El Órgano Ejecutivo, en el ramo correspondiente, tendrá la dirección de las finanzas públicas y estará espacialmente obligado a conservar el equilibrio del presupuesto, hasta donde sea compatible con el cumplimiento de los fines del Estado”.

Si hay una respuesta negativa se extenderá el plazo del contrato colectivo anterior, si existiere. En todo caso se abrirá de nuevo a negociación, en ningún caso podrán vulnerar el artículo 228 de la Constitución de la República de El Salvador, el cual expresa: “Ninguna suma podrá comprometerse o abonarse con cargo a fondos públicos, si no es dentro de las limitaciones de un crédito presupuesto. Todo compromiso, abono o pago deberá efectuarse según lo disponga la ley. Sólo podrán comprometerse fondos de ejercicios futuros con autorización legislativa,

para obras de interés público o administrativo, o para consolidación o conversión de la deuda pública. Con tales finalidades podrá votarse un presupuesto extraordinario. Habrá una ley especial que regulará las subvenciones, pensiones y jubilaciones que afecten los fondos públicos”.⁷⁶ Aquí se establece una limitante a la Negociación del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que no se pueden comprometer las finanzas del Estado, o sea negociación bajo un techo económico.

El inciso último del articulado es el artículo 287 inciso final del Código de Trabajo; expresando que la Institución que celebre dicho contrato está obligada a comunicar el texto de este a la Corte de Cuentas de la República.

3.17 Duración o Vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo.

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

A lo estipulado en el artículo 107 de la Ley del Servicio Civil, la Doctrina lo llama Ley de la Empresa, esto se aplica a todo trabajador sin distinción alguna, es un principio constitucional expuesto en el artículo 39 de la Constitución de la República el cual literalmente dice: “La ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones colectivas de trabajo. Las estipulaciones que éstos contengan serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos

⁷⁶ Constitución de la República de El Salvador, D. O. número 234, Tomo número 281, Fecha: 16 de diciembre de 1983, <http://www.csj.gob.sv/leyes.ns>.

contratos o convenciones. La ley establecerá el procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, con base en las disposiciones que contenga la mayoría de los contratos y convenciones colectivas de trabajo vigentes en cada clase de actividad.”

Según lo manifestado en el inciso segundo del artículo 107 de la Ley del Servicio Civil, el cual es similar a lo estipulado en el artículo 276 inciso primero del Código de Trabajo, implica que el plazo del contrato colectivo es de 3 años en la Ley de Servicio Civil, mientras que para el Código de Trabajo es de uno a tres años.

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

3.18 Inscripción del Contrato Colectivo de Trabajo y su efecto notificación; Formas de Comunicación o Notificación.

La contratación colectiva debe ajustarse a los principios y garantías constitucionales y al marco normativo general establecido en las leyes. De acuerdo con lo establecido en la Ley del Servicio Civil al respecto se debe respetar los parámetros siguientes:

Según lo establecido en el artículo 111 “El contrato colectivo de trabajo deberá constar por escrito, debidamente firmado y sellados en tantos ejemplares como contratantes haya, más uno. Dentro de los treinta días siguientes al de la celebración, cualquiera de las partes presentará los ejemplares a la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que el contrato se inscriba en el registro que al efecto llevará dicho Ministerio, siempre que se ajuste a lo dispuesto por esta ley. “Relacionado con lo dispuesto en el artículo 278 del Código de Trabajo.

Por consiguiente, de acuerdo con lo expresado en el artículo 112 de la Ley del Servicio Civil, “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los cinco días siguientes a la presentación del contrato, calificará los requisitos de forma y la capacidad de los contratantes. Si no encontrare contravenciones a las leyes, verificará la inscripción inmediatamente; en caso contrario, devolverá a los interesados los ejemplares del contrato, con las observaciones pertinentes.

Cuando se denegare una inscripción y cualquiera de las partes lo considerare indebido, podrá recurrir jerárquicamente para ante el Director General de Trabajo, dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la denegatoria. El Director podrá confirmar, modificar o revocar, según sea el caso y ordenar la inscripción en caso de ser procedente.

Si a pesar de haberse hecho la calificación, se inscribiere un contrato colectivo que contenga cláusulas contrarias al ordenamiento jurídico aplicable o que violen los derechos consagrados por la ley del Servicio Civil a favor de los trabajadores, dichas cláusulas se tendrán por no escritas.” Disposición que es similar a lo establecido en el Código de Trabajo artículo 279.

Según el artículo 113 de la Ley del Servicio Civil, “En cada uno de los ejemplares del contrato se anotará la hora y fecha del registro, el libro, número y folio en que aparece el asiento. Se devolverá un ejemplar a cada contratante y se conservará uno en el archivo de la sección.” Relacionado a lo establecido en el artículo 280 del Código de trabajo.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 114 de la Ley del Servicio Civil, “La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo debidamente inscrito, o mediante certificación de la inscripción extendida por el departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.” Similitud a lo establecido en el artículo 281 del Código de Trabajo.

Según lo establecido en el artículo 118 de la Ley del Servicio Civil, “Al terminar un contrato colectivo de trabajo, cualquiera de las partes deberá dar aviso oportuno al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la cancelación en el correspondiente registro.” Es una transcripción a lo dispuesto en el artículo 285 del Código de Trabajo.

De acuerdo con el artículo 119 de la Ley del Servicio Civil, “Todo contrato colectivo celebrado con cualquier Institución Pública necesita para su validez, de la aprobación del titular de esta, la cual estará sujeta a la opinión favorable del Ministerio de Hacienda. Para ello el funcionario respectivo hará la remisión dentro de los quince días hábiles siguientes de la firma del contrato.

El Ministerio de Hacienda, al momento de emitir la opinión a que se refiere el inciso que antecede, la cual se emitirá dentro del plazo máximo de noventa días, deberá someterse a lo que establece el artículo 226 de la Constitución de la República de El Salvador y lo que sobre el particular establece la Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado.

En caso la opinión fuera desfavorable, se extenderá la vigencia del contrato anterior si existiere, y en todo caso se abrirá la negociación con base en los parámetros que dicha opinión necesariamente contemplase. En ningún caso podrá autorizarse ni emitir opinión favorable cuando el contrato en referencia exceda o pueda vulnerar lo que al efecto señala el artículo 228 de la Constitución de la República. La institución que celebre dicho contrato está obligada a comunicar el texto de este a la Corte de Cuentas de la República.”⁷⁷ Disposiciones que se refieren al presupuesto nacional; ya que no se pueden comprometer las finanzas del Estado.

⁷⁷ Ley del Servicio Civil de El Salvador, Decreto 583, D. O. número 12, Tomo número 402, Fecha: 21 de Enero de 2014, <http://www.csj.gob.sv/leyes.ns>.

Algunas variantes encontradas en el Código de Trabajo: el artículo 286 estipula: “Las obligaciones a cargo de un patrono, derivadas de un contrato colectivo, deberán ser satisfechas en primer lugar con el patrimonio de la empresa o establecimiento en que rija dicho contrato; y si aquél no fuere suficiente para cubrir tales obligaciones, quedarán afectos los demás bienes del patrono. El sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo responderá asimismo con su patrimonio social por las obligaciones que le corresponden en dicho contrato y, principalmente, con el fondo creado al efecto.”

Según establece el artículo 287 “Todo contrato colectivo celebrado con una institución oficial autónoma, necesita para su validez de la aprobación del respectivo Ministerio, oyendo previamente la opinión del Ministerio de Hacienda. La institución oficial autónoma que celebre dicho contrato está obligada a comunicar el texto de este a la Corte de Cuentas de la República.”⁷⁸

3.19 Facultad de Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

En el tema de los sindicatos de las Instituciones Oficiales Autónomas, de acuerdo con el inciso segundo del artículo 272 del Código de Trabajo de El Salvador; para poder solicitar la revisión de un Contrato Colectivo, deben probar que cuentan con el cincuenta y uno por ciento de afiliados de la totalidad de los trabajadores; requisito que ya cumplió cuando celebró por primera vez su contrato y que no se exige a los sindicatos de industria y de gremio.

Se hace hincapié en las discriminaciones que hace la ley secundaria, pues no es imaginable que fundamentos jurídicos esgrimió el legislador, para establecer la exigencia explicada, diferenciándola de las otras clases de sindicatos. Se presume que obedece a la intención de obstaculizar la evolución y desarrollo de este derecho pues si las autoridades administrativas siguen interpretando

⁷⁸ Código de Trabajo de El Salvador 1972, Decreto número 15, D. O.: número 142, Tomo: número 236, fecha: 31 de Julio de 1972. <http://www.csj.gob.sv/leyes.ns>.

el artículo 2 del Código de Trabajo, fácilmente podrían nombrar nuevos trabajadores o los ya contratados pasarlos a la Ley de Salarios, para disminuir el porcentaje requerido y volver nugatorio el ejercicio de este derecho.

Lo anterior representa una limitación a la contratación colectiva a los sindicatos de empresa, lo que evidentemente obliga a los trabajadores a tomar medidas de presión para lograr su objetivo.

La ley secundaria presupone que desde el momento que una de las partes pretende negociar, celebrar o revisar un Contrato Colectivo de Trabajo, se ha originado un conflicto colectivo de carácter económico o de intereses, que debe ser vigilado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y resuelto conforme a las etapas de trato directo, conciliación, arbitraje y huelga, según el artículo 480 del Código de Trabajo.

3.20 Conflictos Jurídicos o de Intereses y de Carácter Económico- Social.

Los conflictos colectivos de carácter jurídico tienen por objeto obtener la interpretación de las cláusulas de un contrato o convención colectiva de trabajo, examinaremos por ello, las diferentes corrientes o criterios doctrinales sobre la materia, según las cuales, las cláusulas de los contratos o convenciones colectivas de trabajo, deben interpretarse ya conforme al sistema de interpretación de la ley, o bien de acuerdo al sistema de interpretación de los contratos, distinción que tiene su punto de partida en la circunstancia conocida de que mientras para unos autores, los contratos y convenciones colectivas de trabajo, son una fuente autónoma de derecho objetivo, para otros son auténticos contratos.

Los autores que sostienen que los contratos y convenciones colectivas de trabajo son una fuente de derecho objetivo, fundando su tesis en el hecho verdadero de que estas instituciones, contienen preceptos cuyo cumplimiento es obligatorio aun coactivamente hasta para terceros, como es el caso de los trabajadores que prestando sus servicios a un patrono, no se encuentran inscritos en el sindicato

con el que se ha otorgado un contrato colectivo de trabajo, lo cual se compara con la característica de generalidad de la ley.

Por su lado los autores que estiman que los contratos y convenciones colectivas de trabajo son verdaderos contratos, se limitan para ello a observar que estos solo sirven para formular obligaciones y derechos recíprocos entre las partes estipulantes como igual ocurre en los contratos del derecho común.

Pues bien, los autores que consideran a los contratos y convenciones colectivas de trabajo como una fuente de derecho objetivo, afirman que estos deben de interpretarse siguiendo los mismos métodos establecidos para la interpretación de la ley, o sea que no debe de desatenderse el tenor literal de las cláusulas, cuando se esté claramente inteligible.

En cambio, los que siguen la tendencia contractual sostienen que los contratos y convenciones colectivas de trabajo deben interpretarse de acuerdo con las reglas reconocidas para la interpretación de todo contrato, es decir, que debe preferirse la intención de lo que quisieron proveer los otorgantes en el texto impreciso de las cláusulas.

Hay además en el estudio de este problema las llamadas técnicas eclécticas, y la que fue expuesta por el tratadista Ernesto Krotoschin.⁷⁹ En lo esencial las cláusulas que componen el elemento obligatorio de los contratos y convenciones colectivas de trabajo, deben interpretarse conforme al método de interpretación de los contratos y convenciones colectivas de trabajo.

Por otra parte, se debe interpretar conforme al método de interpretación de los contratos y las que contienen el elemento de las normas de la Ley. Krotoschin,

⁷⁹ *Armando David Manchera*, Derecho Colectivo del Trabajo, pág. 104.
<http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/33/derecho-colectivo-del-trabajo.pdf>

aclara que prefiere la denominación de “Convenciones Colectivas de Trabajo”. Y en dicho concepto comprende tanto lo que el Código de Trabajo llama: “Contrato Colectivo de Trabajo” o sea el celebrado entre un sindicato de trabajadores y un patrono, como también a lo que el Código en su artículo 239, denomina “Convención Colectiva de Trabajo”; esto es, la que se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos”.

En los conflictos colectivos económicos o de intereses, el artículo 129 de la Ley del Servicio Civil, establece que los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses, se desarrollarán conforme a las etapas siguientes:

3.20.1 La del Trato directo.

a) La de Conciliación

b) La de Arbitraje, siendo esta etapa obligatoria.

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

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

En el inciso segundo del mismo artículo citado al referirse a LA PARTE INTERESADA EN UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER JURIDICO; determina: la parte interesada en promover el conflicto colectivo de carácter jurídico, presentará a la Cámara o juez respectivo su demanda en duplicado en la que expondrá todas las razones que tuviere para alegar el incumplimiento o interpretación errónea del contrato colectivo de trabajo, la demanda deberá reunir los requisitos que establece el Código de Trabajo en su artículo 379, en lo que fuere aplicable.

Ya se dejó en claro que no se puede demandar al Estado ante un juez en competencia de lo laboral, porque sucedería lo dispuesto en el artículo 184 de la Constitución de la República de El Salvador, en el cual se establece: “Las Cámaras de Segunda Instancia de la Capital, de acuerdo con la materia, conocerán en Primera Instancia de los juicios contra el Estado; y en Segunda Instancia conocerá la respectiva Sala de la Corte Suprema de Justicia.” Como podrá notarse además se invoca el artículo 379 del Código de Trabajo, que se refiere a los requisitos de la demanda interpuesta en materia laboral; relacionado con el artículo 471 del Código de Trabajo; en el que se refiere a la parte interesada, la cual presentará al juez su demanda con duplicado en la que expondrá además de los requisitos, las razones que tuviere para demostrar que se está incumpliendo o interpretando erróneamente el contrato o que no se está cumpliendo con la ley o el reglamento interno de trabajo.

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

A la hora de contestar la demanda se deberá expresar las razones que tuviere para afirmar que está cumpliendo o interpretando correctamente el contrato colectivo; artículo 472 del Código de Trabajo.

En el artículo 126 de la Ley del Servicio Civil, se establece la TRAMITACION DEL CONFLICTO; transcurrido el término del emplazamiento sin que el demandado conteste la demanda, el conflicto se tramitará sin su intervención. Sin embargo, podrá apersonarse posteriormente sin hacerlo retroceder, misma transcripción del artículo 473 del Código de Trabajo.

Según el artículo 127 de la Ley del Servicio Civil, estipula en la APERTURA A PRUEBA; que: “Contestada la demanda o transcurrido el término del emplazamiento, el tribunal respectivo abrirá a pruebas por diez días, sólo si se tratare del cumplimiento del contrato.”

Cuando el término probatorio haya vencido, con el mérito de la prueba el tribunal fallará, dentro de cinco días, ordenando en su caso, que se cumpla con la cláusula o cláusulas infringidas dentro del plazo que el tribunal estime conveniente, sin que exceda treinta días a la notificación.

En este articulado hay cosas novedosas que en el artículo 474 del Código de Trabajo, no se regulan, cuando en los casos en que sea necesario realizar algún procedimiento para la obtención de una prestación o servicio, esto se remite al artículo 119 de la Ley del Servicio Civil, donde se establece que se mandará a oír la opinión del Ministerio de Hacienda, el cumplimiento del contrato quedará supeditado al o los plazos indicados en la ley o leyes respectivas que al efecto regulen dicha situación; sin perjuicio de la responsabilidad en la que incurriese el servidor público por la demora injustificada del requerimiento del trámite correspondiente.

Asimismo, se cambia las palabras Normas por Cláusulas, Juez por Tribunal, el término para que el juez falle en el Código de Trabajo es de cinco días, mientras que en el artículo 127 de la Ley del Servicio Civil, es lo que el tribunal estime conveniente sin exceder de los treinta días a la notificación.

Para el caso del artículo 128 de la Ley del Servicio Civil, CONFLICTOS DE MERA INTERPRETACION; establece que cuando el conflicto se deba a la mera interpretación de una norma o normas contenidas en el contrato colectivo de trabajo, el tribunal fallará, dentro de los cinco días siguientes al de la contestación de la demanda o de transcurrido el término del emplazamiento, declarando la correcta interpretación. De ser pertinente, el tribunal señalará la forma y oportunidad en que deben cumplirse la norma o normas interpretadas; relacionado a lo establecido en el artículo 475 del Código de Trabajo.

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

La interpretación de la convención colectiva plantea problemas especiales por el doble carácter de contrato y convención que ésta reviste. En efecto, mientras la parte íntegramente obligacional se encuentra sometida a las reglas que rigen la interpretación de los contratos, las cláusulas normativas deben ser interpretadas de acuerdo con los principios de interpretación de la ley. Como se trata de derecho objetivo, el sentido de aquellas cláusulas debe inferirse, en primer término, objetivamente en la misma norma; debe ser entendido, tal como se desprende del mismo contexto de las cláusulas respectivas, máximo si se tiene en cuenta que las partes de los contratos individuales para los que rigen son distintas de las de la convención.

El tercero a quien se aplica la norma debe de tener la seguridad de que esta no tiene una significación diferente de la que resulta del texto cuando es terminante. Y cuando es ambiguo, la voluntad de las asociaciones signatarias de la convención solo es un elemento de interpretación, como la intención del legislador lo que es en la interpretación de la ley, pero no es el elemento único y decisivo. Haya que

tener en cuenta también todos los demás factores que influyen en la interpretación de la Ley.

3.21 Conflictos de Trabajo.

No siempre las relaciones entre obreros y patronos o empleados y empleadores se desarrollan en un ambiente de cordialidad y armonía, ya que por diversos y por diferentes motivos se suscitan entre ellos perturbaciones y discrepancias que al Derecho de Trabajo interesa considerar.

Sostiene el profesor de la Cueva que “Los conflictos del trabajo contraponen uno de los factores que expresan la crisis de nuestras sociedades. Una solución de este problema no puede preverse por ahora y es porque no son causa, sino efecto de la injusticia social y de los desequilibrios económicos.”

Cuando esto se resuelva, probablemente desaparecerán los actuales conflictos de trabajo.⁸⁰

Las divergencias de intereses que se contraponen entre el capital y el trabajo, y que configuran lo que se ha dado en llamar “la cuestión social, eclosionan y se ponen de manifiesto en cada ocasión en que una de las partes, (“la obrera”), fundándose en el principio contractual del “*rebús sic stantibus*”, pretende romper el “*statu quo*” y la otra (“la patronal”) se oponer a ello, en virtud del “*pacta sum servanda*.”⁸¹

Por parte de los empleadores, el rompimiento de este se produce, de ordinario, al desconocer las convenciones colectivas estipuladas por los trabajadores en todo o en parte, o al pretender introducir nuevos métodos de explotación para obtener mayores rendimientos con menores gastos limitando de esa manera la mano

⁸⁰ Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, (Tomo II, Editorial Porrúa, 2014), pág. 766.

⁸¹ Guillermo Cabanellas, *Tratado de Derecho Laboral*, (Editorial Heliasta, S. R. L., 1 de noviembre de 1998, Tomo III), pág. 548.

de obra o exigiendo mayores esfuerzos a sus trabajadores, o bien por la obstrucción a la acción sindical.

De parte de los trabajadores, la ruptura se produce al perseguir estos como objetivo inmediato, la fijación de mejores condiciones de trabajo, de remuneraciones y participación y los beneficios económicos de la empresa.

Los conflictos de trabajo se dividieron en dos grupos: individuales y colectivos. Los primeros eran los conflictos jurídicos o individuales que persiguen un fin único la resolución de un problema laboral de uno de los trabajadores de una empresa, es decir un conflicto entre un trabajador y su patrono; los segundos se manifestaban en la existencia de una coalición o en la formación de una asociación profesional y su patrono en busca de mejorar las condiciones laborales para la mayoría de los trabajadores usando medidas de presión para lograrlo entre ellas la huelga.

En ocasiones durante diversos períodos de tiempo, en los distintos países, estos nuevos conflictos precisamente en su función de carácter colectivo constituían un acto delictivo; después de conseguida la libertad de coalición y suprimidas las sanciones del Código Penal, los conflictos colectivos de trabajo y sus manifestaciones, la asociación profesional y las huelgas y paros devinieron actos lícitos.

3.21.1 Clasificación de los Conflictos de Trabajo.

De acuerdo con diversos autores: “El término conflicto no carece de intención, pues expresa la idea de combate y de dificultad, a veces casi insuperable, para la solución de las diferencias.” Toma como criterios para la clasificación de los conflictos de trabajo, en primer término, a los sujetos que intervienen en ellos y después a la naturaleza de los mismos conflictos; y realiza la siguiente clasificación:

3.21.2 Clasificación de los Conflictos según los sujetos.

La distinción que ofrece mayor interés en los conflictos de trabajo es entre individuales y colectivos: los primeros se producen entre un trabajador o un grupo de trabajadores, individualmente considerados, y un patrono; tienen por origen, generalmente el contrato individual de trabajo.

El conflicto colectivo de trabajo alcanza a un grupo de trabajadores y a uno o varios patronos, y se refiere a los intereses generales del grupo. Según intervengan en el conflicto sujetos individuales o partes colectivas, el conflicto será individual o colectivo.

Como dice KROTOSCHIN, son “Conflictos individuales aquellos cuyo objeto es la interpretación o cumplimiento de una relación inter-individual de trabajo y, a veces, también su modificación.”⁸² En cambio, conflictos colectivos son aquellos que surgen entre grupos organizados como tales (asociaciones profesionales, en primera línea); por lo menos una asociación obrera (en nombre propio y no solo como representante de un socio) o un grupo obrero organizado *ad hoc* debe ser parte en el conflicto.

En la doctrina, la distinción entre conflicto individual y colectivo no es, ni como mucho unánime. Para BALELLA son colectivos los conflictos en que intervienen una pluralidad de litigantes. JAEGER considera que el conflicto colectivo se determina por estar en juego. Los intereses abstractos de categoría, mientras que

⁸² Ernesto Krotoschin, *Tratado Practico del Derecho al Trabajo*, (2ª edición, Tomo 2. Editor E.R. Depalma, 1955), pág. 22

el conflicto individual se promueve con vistas a la tutela de un interés concreto de los individuos.⁸³

3.22 Conflictos de Derecho y Conflictos de intereses.

Además de la clasificación de los conflictos de trabajo entre individuales y colectivos se ha establecido otra; por ella se considera que dichos conflictos pueden ser de intereses o económicos y de Derechos o Jurídicos. Así TISSEMBAUM distingue entre conflictos de naturaleza jurídica (los relativos a la interpretación y aplicación de normas preexistentes) y conflictos de naturaleza económica (los de formación o revisión de nuevas normas de trabajo).⁸⁴

KROTOSCHIN por su parte, estima que los términos conflictos de derecho y conflictos de intereses, tomados del Derecho Internacional Público, “Indican que algunas veces el conflicto se basa en la pretendida violación de normas establecidas con anterioridad y que otras veces evidencia los intereses opuestos de ambas partes con miras a una regulación, que está por hacerse, para encausar las relaciones recíprocas para el futuro.”

En general los conflictos individuales se resuelven en privado o por vía contenciosa; los colectivos se ventilan en esfera pública: profesional, administrativa o judicial.

3.23 Definición de Conflicto Colectivo de Trabajo.

La voz conflicto se utiliza en Derecho para designar posiciones antagónicas, situación de conflicto, combate, lucha, pelea.

⁸³ María Bernardoni de Govea, “*Derecho de los Conflictos Colectivos de Trabajo*”, (tesis de doctorado, Universidad Central de Venezuela, 1993).

⁸⁴ *Ibíd.* Pág. 259

El profesor Mario de la Cueva, define el conflicto de trabajo en forma genérica exponiendo: *“Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”*; y lo define en forma específica manifestando: *“Se entiende por conflicto colectivo de trabajo, la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que de este último caso se afecte el interés profesional que representan los sindicatos”*.⁸⁵

Los conflictos de trabajo se originan en una diferencia que se produce entre las partes de la relación laboral, la que puede ser individual o colectiva. Es necesario, para que el conflicto exista, una causa y que esta transforme la situación de divergencia en otra de hecho, porque la simple intención de las partes no basta para que el conflicto tenga iniciación y perfeccionamiento. Se precisa que las partes formulen una frente a la otra su pretensión respecto de cierto problema y determinada solución, y que tal pretensión no sea aceptada por la parte contraria.

En el planteamiento colectivo, al conflicto laboral le precede la petición que formulan los trabajadores (pretensión), que viene a ser como un ultimátum, una situación de hecho que por no ser aceptada lleva a que se degenerate la controversia en conflicto.

Este no es un amago, ni tampoco una amenaza, sino, que debe concretarse en una divergencia real; pero puede la coalición disolverse sin haber llegado a crear

⁸⁵ Mario De La Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, (Editorial Porrúa, S.A. México.) Pág. 32.

un conflicto de trabajo, por desistimiento de los coaligados o por ser aceptadas sus pretensiones apenas insinuadas.

De la misma manera, la pretensión de una de las partes puede no llegar a plasmarse en un típico conflicto de trabajo, por mantenerse simplemente en estado latente, con todos sus prolegómenos, tanteos y presiones iniciales, sin llegar a consecuencias decisivas. Existe, antes de todo conflicto y cuando este se esboza, una oposición de intereses; pero para encontrarse frente al planteamiento real del mismo, se necesita que esa posición sea conocida por las partes intervinientes y que una de ellas la formule a la otra, a modo de reivindicación, un hecho, una acción, una abstención, que dé como resultado la satisfacción de las inquietudes, de las demandas, de lo solicitado por la parte que plantea el conflicto.

Tal exigencia, por una de las partes del mundo laboral, ha de ir seguida de la negativa o resistencia de la otra; pues la aceptación sin más impedirá hablar de conflicto.

Ahora bien, luego de esa actitud denegatoria, si se accede ante la insistencia y la presión del grupo que asumió la iniciativa, el conflicto ha existido, aunque su duración haya sido corta y el trámite y el término se haya producido por una rendición incondicional. Lo habitual es que el antagonismo se prolongue, que surjan ofertas de satisfacción parcial y que todo ello requiera a la postre la decisión administrativa, si de meros intereses se trata, o la judicial, si lo invocado es una lesión jurídica.

El tratadista Amadeo Allecati, suscribiendo el pensamiento de Nicolás Jacquer, al referirse a la sustentabilidad propia de los conflictos colectivos de trabajo que les hace diferentes de los individuales expresa:⁸⁶ “estos son los que siguen con vistas a la tutela de los intereses concretos individuales o colectivos y aquellos que están

⁸⁶ Morena Auristela Aguilar Corvera, “EL CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER JURIDICO EN LA CONTRATACION COLECTIVA DE TRABAJO” (tesis Universidad de El Salvador 2008).

en juego los intereses abstractos de categorías; dicho de otro modo, los intereses de la profesión o de la actividad”.

Para Jacquer, “El complejo de los trabajadores y respectivamente de los empresarios participantes del mismo ramo de producción se llama categoría y se denomina interés de categoría, el interés tipo de cada miembro de ella, al interés común de cada trabajador y respectivamente a cada empresario y la categoría en que se individualiza estrictamente.”

La característica esencial de los Conflictos Colectivo de Trabajo es la de que, en ellos, la cuestión en debate siempre atañe a los intereses abstractos de categorías de los mismo que en ella interviene, porque como dice el Maestro Carnelutti, citado por el Comentarista Juan D. Pozzo. “En el proceso colectivo de Trabajo, el Sindicato confirma la función que le compete de tutelar los intereses correspondientes a la categoría que represente”.

El artículo 120 de la Ley del Servicio Civil, DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO; es una transcripción del artículo 467 del Código de Trabajo; expresando que los conflictos colectivos de trabajo son: a) Jurídicos o de Derecho; b) Económicos o de Intereses.

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

El artículo 122 de la Ley del Servicio Civil da una DEFINICION DE CONFLICTO COLECTIVO ECONOMICO O DE INTERES; se denomina Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses, a los que se originan de la negociación de las condiciones generales y especiales de la prestación de servicios de parte de los servidores públicos para con las instituciones de las que dependan. El artículo 469 del Código de Trabajo expresa que son conflictos colectivos de trabajo todos aquellos conflictos que se originan por el desequilibrio de intereses colectivos económicos entre trabajadores y patronos, o en la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores, se denomina conflictos económicos o de intereses. La diferencia que tiene es que la definición es distinta por ser Sindicatos del Estado.

En el artículo 123 de la Ley del Servicio Civil, se manifiesta QUIENES PUEDEN SER PARTE DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS; y establece que sólo pueden ser parte en los conflictos colectivos, el sindicato mayoritario o coligación de sindicatos en su caso y la Institución pública correspondiente. El artículo 470 del Código de Trabajo, determina que: En los conflictos colectivos solo pueden ser parte: por los trabajadores, el sindicato mayoritario, la coalición de sindicatos, si la hubiere; en su caso, los trabajadores no sindicalizados; y por los patronos, el patrono o sindicato de patronos afectados. La diferencia está en que el legislador no incluyó a los trabajadores no sindicalizados.

El artículo 124 de la Ley del Servicio Civil, se refiere a QUIEN CONOCE EN LOS CONFLICTOS DE CARÁCTER JURIDICO; y establece que son competentes para conocer de los conflictos colectivos de carácter jurídico contra el Estado, las Cámaras de lo Laboral de la ciudad de San Salvador; Asimismo expresa que en el caso de los Municipios serán los jueces con competencia en materia laboral de la respectiva jurisdicción, siendo esta última parte inconstitucional, ya que se le da competencia a los jueces de lo laboral sobre conflictos del Estado, cuando el artículo 184 de la Constitución de la República de El Salvador, expresa *“Las Cámaras de Segunda Instancia de la capital, de acuerdo a la materia, conocerán*

en primera instancia de los juicios contra el Estado; y en segunda instancia conocerá la respectiva Sala de la Corte Suprema de Justicia.”

El inciso segundo del artículo 124 de la Ley del Servicio Civil, se refiere a LA PARTE INTERESADA EN UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER JURIDICO; y establece que la parte interesada en promover el conflicto colectivo de carácter jurídico, presentará a la Cámara o juez respectivo su demanda en duplicado en la que expondrá todas las razones que tuviere para alegar el incumplimiento o interpretación errónea del contrato colectivo de trabajo, la demanda deberá reunir los requisitos que establece el Código de Trabajo en su artículo 379, en lo que fuere aplicable.

Ya se dejó en claro que no se puede demandar al Estado ante un juez en competencia de lo laboral, porque sucedería lo dispuesto en el artículo 184 de la Constitución de la República de El Salvador. Como podrá observarse además de invocar el artículo 379 del Código de Trabajo, que se refiere a los requisitos de la demanda a interponer en materia laboral, artículo 471 del Código de Trabajo.

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

En la contestación la demanda se deberá expresar las razones que tuviere para afirmar que está cumpliendo o interpretando correctamente el contrato colectivo, artículo 472 del Código de Trabajo.

De acuerdo con el artículo 126 de la Ley del Servicio Civil, referido a la TRAMITACIÓN DEL CONFLICTO; transcurrido el término del emplazamiento sin que el demandado conteste la demanda, el conflicto se tramitará sin su

intervención. Sin embargo, podrá apersonarse posteriormente sin hacerlo retroceder según artículo 473 del Código de Trabajo.

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

Cuando el término probatorio haya vencido, con el mérito de la prueba el tribunal fallará, dentro de cinco días, ordenando en su caso, que se cumpla con la cláusula o cláusulas infringidas dentro del plazo que el tribunal estime conveniente, sin que exceda treinta días a la notificación.

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

Según el artículo 128 de la Ley del Servicio Civil, CONFLICTOS DE MERA INTERPRETACION; establece cuando el conflicto se deba a la mera interpretación de una norma o normas contenidas en el contrato colectivo de trabajo, el tribunal fallará, dentro de los cinco días siguientes al de la contestación de la demanda o de transcurrido el término del emplazamiento, declarando la correcta interpretación. De ser pertinente, el tribunal señalará la forma y oportunidad en

que deben cumplirse la norma o normas interpretadas. Artículo 475 del Código de Trabajo.

En la Ley de Servicio Civil, no se establece ningún apartado donde se regule la Ejecución de la Sentencia y su cumplimiento, tal como lo hace el Código de Trabajo del artículo 476 al 479, donde se establecen las sanciones y multas por incumplimiento de las normas o por incumplimiento de interpretación de las normas ya sea por parte del sindicato o por parte del patrono; para determinar la cuantía de la multa o la indemnización, se establecidas en el código se atenderá a la capacidad económica del infractor y a la gravedad de la falta.

3.24 Naturaleza y características de los conflictos colectivos de trabajo.

3.24.1 Naturaleza de los conflictos colectivos de trabajo.

El derecho, como instrumento al servicio de la mejor convivencia entre los hombres, tiene una importante misión que cumplir en los Conflictos Colectivos. El doctor Mozart Víctor Russomano ha afirmado: “El Estado tiene el máximo interés en que sus componentes vivan en armonía. Los choques, los conflictos, los litigios, por pequeños que sean, debilitan la estructura social, poco a poco. Ponen en riesgo el entendimiento de los hombres. Son elementos de oposición a la paz”.⁸⁷

La doctrina, la jurisprudencia y la ley consideran que, atendiendo a la naturaleza o contenido de los conflictos, éstos pueden ser de orden jurídico o de orden económico.

⁸⁷ Víctor Russomano, Mozart, “El Derecho del trabajo en el siglo XX, 1982”. www.juridicas.unam.mx
<https://biblio.juridicas.unam.mx/bj>

Los conflictos jurídicos surgen por la aplicación o interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales; se resuelven por criterios esencialmente jurídicos y para su solución se pueden aplicar procedimientos judiciales. Ejemplos: inconformidad con el pago de tiempo extraordinario; negativa a entregar los uniformes pactados en el contrato.

Los conflictos económicos se refieren al establecimiento o a la modificación de las condiciones laborales, o bien, a la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Ejemplos: la nivelación salarial de un trabajador en relación con sus compañeros que desempeñan trabajos similares, la reducción de personal con motivo de la implantación de maquinaria nueva.

Se dice, acertadamente, que los conflictos de trabajo jurídicos no están desprovistos de una connotación económica, y viceversa. Por tanto, es más propio hablar de conflictos laborales preponderantemente jurídicos o conflictos laborales preponderantemente económicos.

3.24.2 Características de los Conflictos Colectivos de Trabajo.

La característica fundamental del conflicto colectivo consiste en que su base se encuentra en una petición de mejoramiento de orden general. Así un cobro de salarios insolutos en una industria, formulada por uno o varios obreros de ella, si bien es un conflicto de trabajo y constituye una manifestación de la cuestión social, no constituye en cambio un conflicto colectivo, pues solo tendría tal carácter la petición realizada en forma general, aplicable no a uno o algunos de los obreros sino a todos los que trabajan en la industria o faena correspondiente, relativos a su mejoramiento.

La sustantividad de los conflictos de trabajo deriva de la autonomía del derecho de trabajo, características propias que por sí mismas contribuyen a otorgarles una personalidad y fisonomía especializada.

El profesor Mariano R. Tissembaum en su libro “Las Controversias del trabajo, la huelga y el lock-out ante el derecho”, Amplió y precisó esos caracteres; la diferencia entre las contiendas de derecho civil y de derecho del trabajo se manifestaban en dos aspectos; de naturaleza intrínseca y de naturaleza extrínseca.⁸⁸

Los caracteres de naturaleza intrínseca son dos y se refieren al objeto de divergencia y su enfoque jurídico y a la posición funcional de las partes. Los caracteres de naturaleza extrínseca son también dos: la repercusión económica y social del conflicto y la acción gremial.

Estos cuatro caracteres adquirieron un grado máximo de fuerza en los conflictos de trabajo, pero valen igualmente, como probaremos con más detalle, para los conflictos individuales de trabajo y pueden aceptarse como una de las más completas caracterizaciones de los conflictos de trabajo.

3.24.3 Caracteres de naturaleza intrínseca.

La clasificación en atención a la naturaleza intrínseca de la controversia presenta conflictos de naturaleza jurídica, cuando lo que se discute es un problema de interpretación o de cumplimiento de una norma laboral preexistente; o bien de carácter económico, cuando lo que está en debate es la creación, modificación, suspensión o extinción de las condiciones o de las relaciones colectivas mismas

⁸⁸ Mariano R. Tissembaum, "Las controversias del Trabajo, La huelga y el lock-out ante el Derecho", <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5598693>.

de trabajo, igualmente en un establecimiento, en una empresa o en una rama de actividad económica o industrial.

Hay dos modalidades diferenciativas, estas son:

El objeto de la divergencia y su enfoque jurídico: la relación “jurídica patrimonial” que determina los caracteres del litigio de derecho común, es distinta a la relación “jurídica personal” que se manifiesta en las contiendas de trabajo.

La posición fundamental de las partes: se comprueba por otro lado, la gravitación funcional de la acción que realizan los contendores en punto a la posición que ocupan los mismo en el cuadro económico social de producción, lo que determina que la controversia se plantee potencialmente entre el trabajo y el capital”.

3.24.4 Caracteres de naturaleza extrínseca.

La repercusión económica y social del conflicto: mientras la contienda del derecho común se localiza dentro de la órbita señalada por el límite patrimonial de las partes, en la contienda laboral se opera una incidencia o proyección expansionista del mismo, que penetra en el ámbito económico y se desplaza hacia el de naturaleza social.

La acción gremial: surge en relación con las de índole laboral, en virtud de la actuación que cumplen los organismos profesionales, cada vez más intensiva, en defensa del aspecto gremial.

3.25 Terminación del conflicto colectivo.

El código de trabajo en el artículo 480 al 565 regula el procedimiento a seguir en los conflictos colectivos desde la primera fase que es el Trato Directo hasta la Huelga; Derecho Constitucional que le pertenece a todos los empleados de igual manera lo regula la ley del servicio civil en su artículo 129 al 158 regulación

aplicable a los servidores públicos con la diferencia notable que por precepto constitucional y a raíz de la labor que desempeñan la Huelga es prohibida para los empleados del Estado razón por la cual las etapas se acortan y la Ley del Servicio civil solo regula las etapas de Trato Directo, Conciliación y Arbitraje.

3.26 Trato directo.

Regulado en los artículos 130 al 137 de la ley del servicio civil tiene como principal característica ser la primera etapa del proceso, es en esta etapa que se presenta el pliego de peticiones, dirigido al tribunal del Servicio Civil a diferencia de lo regulado en el Código de Trabajo en el artículo 483 ya que en este caso (Conflictos entre particulares) el pliego de peticiones se presenta en el Ministerio de Trabajo siendo esta su principal diferencia.

El Código de Trabajo, en los artículos 481 al 489 regula el procedimiento a seguir para resolver las diferencias que surjan entre patronos y trabajadores; por medio del ARREGLO DIRECTO, de igual manera lo hace la Ley del Servicio Civil en los artículos 130 al 137 procedimiento que estudiaremos y que se concreta de la siguiente manera:

1. Cuando se trate de la Celebración o Revisión de un Contrato Colectivo se elaborará una solicitud denominada pliego de peticiones. Artículo 130.
2. La solicitud deberá contener: Designación de la parte requerida y requirente, nombres de las personas encargadas de la negociación, una breve fundamentación de los hechos descritos en el pliego de peticiones. Artículo 131.
3. Se presentará ante el Tribunal del Servicio Civil: La solicitud y su respectiva copia, el proyecto y la certificación del punto de acta donde se aprobó el proyecto. Artículo 132.

4. Se presentará la solicitud y el proyecto a la persona a quien se dirige quien tiene la obligación de reunirse dentro de setenta y dos horas con la parte solicitante para determinar donde se realizarán las negociaciones. Artículo 133.
5. Si no existe un acuerdo entre las partes el Tribunal del Servicio Civil determinará el lugar, fecha y hora. Artículo 134.
6. Las sesiones se llevarán a cabo dentro de 20 días hábiles. Artículo 135.
7. Si en las sesiones se llega a un acuerdo favorable sobre el proyecto del Contrato colectivo de trabajo se someterá: a la Asamblea Sindical y ante el Ministerio de Hacienda. Artículo 136.
8. Será firmada por las partes, Inscribiendo el contrato en el respectivo registro.
9. Si el acuerdo fuere parcial o no lo hubiere, se hará constar en acta los puntos en los cuales hubo acuerdo y en los cuales no.
10. Si no existiere acuerdo de inmediato las partes deberán solicitar al Tribunal de Servicio Civil que inicie la etapa de conciliación.

Si la parte a quien se presenta esta solicitud no desea negociar, deberá presentar por escrito dentro de los 10 días siguientes de recibida la solicitud sus motivos y se seguirá el siguiente procedimiento:

- 1) El Tribunal de Servicio Civil mandará a oír a la otra parte por el término de 3 días antes de pasar a la siguiente etapa.
- 2) Se abrirá a prueba por un plazo de 3 días hábiles. Debiendo el tribunal dar resolución en los siguientes 2 días hábiles.
- 3) Si la negativa alegada tuviese lugar, el conflicto se dará por terminado. Dicha Resolución del Tribunal del Servicio Civil admitirá recurso de Revocatoria ante el mismo tribunal.
- 4) En caso contrario, se continuará con el trato directo.

La etapa del Trato directo no tendrá una duración mayor de veinte días, excepto que las partes acuerden su prórroga razón contraria cualquiera de las partes puede solicitar que se inicie la etapa de La Conciliación. Artículo 137.

3.27 Conciliación.

Los laboristas franceses G. H. Camerlynck y G. Lyon-Caen opinan que: “El procedimiento de conciliación tiende a la aproximación de los puntos de vista antagónicos, hasta la aceptación de una solución de tipo transaccional, es decir, contractual. Comparable a la negociación diplomática, la conciliación no debe suscitar la idea de un juicio. Si se realiza con éxito, finaliza con la redacción de un acta de conciliación que registra el acuerdo efectuado.”

En caso contrario, se levanta un acta de no-conciliación. Los mismos autores agregan que la conciliación puede incluir la presencia de terceros que procuren aproximar las posiciones de las partes.

El carácter de la conciliación es obligatorio, en el sentido de que las partes deben agotar esa posibilidad antes de iniciar propiamente la fase contenciosa ante una autoridad jurisdiccional, tratándose de las acciones que deben tramitarse por medio de los procedimientos ordinarios, especial, colectivo de naturaleza económica y de huelga.

En Doctrina se señalan tres funciones principales al procedimiento de conciliación:

- 1) Solución de los conflictos colectivos, manteniendo la armonía entre capital y trabajo;
- 2) Tratar de mantener el equilibrio entre las relaciones obrero –patronales.
- 3) La reglamentación de las condiciones generales de trabajo, orientando en una forma determinada las relaciones de ambos factores de producción.

3.27.1 Características de la Fase de Conciliación.

La fase de conciliación dentro del trámite del conflicto colectivo de carácter económico social tiene las siguientes características:

- a) Es una fase que inicia con la presentación de la demanda colectiva; que surge posterior a la fase del trato directo.
- b) Quien controla el trámite del proceso es el Tribunal del Servicio Civil quien nombrará a un Conciliador.
- c) Es inadmisibles la interposición de recursos, excepciones y recusaciones;
- d) Las decisiones del Conciliador no tienen carácter vinculante para con las partes, pues constituyen solamente recomendaciones, que aquellas están en el derecho de adoptar o no;
- e) En el caso de que las partes acepten las recomendaciones del tribunal se suscribe un convenio colectivo que termina con el trámite el proceso y que tiene vigencia por el plazo determinado por aquellas;
- f) Las recomendaciones dictadas por el Conciliador constituyen la base para el conocimiento del tribunal de arbitraje en el caso de que el trámite del conflicto sea trasladado a conocimiento de un tribunal de esa naturaleza.

3.28 Arbitraje

El arbitraje se admite tanto por la legislación civil como por la comercial, y asimismo por el Derecho Internacional Público, donde reviste de suma importancia. Se considera un medio de obtener justicia sin recurrir a medidas extremas. Cabe definirlo como toda decisión dictada por un tercero, con autoridad para ello, en una cuestión o asunto que las partes han sometido a decisión.

Conviene destacar que, en el Derecho Civil y en el Mercantil, el arbitraje es voluntario; pues, de imponerlo como forzoso carecerían de competencia y

autoridad los tribunales. Así, se impone la resolución de los conflictos colectivos por arbitraje que surte efectos idénticos a los de la sentencia.

El arbitraje ha sido una de las primeras formas ideadas para resolver las diferencias que pueden producirse entre los hombres, por razón de sus distintos intereses, negocios o situaciones. Su resultado, cuando constituye un medio voluntario que se adopta para redimir diferencias, no es discutible; pero sí cuando se impone necesariamente a las partes en conflicto, porque el árbitro realiza entonces la misma función que el juzgador: no redime entre las partes, falla conforme a reglas de Derecho y equidad e impone una solución.

El arbitraje, obligatorio o facultativo, requiere la designación de un árbitro, elegido por las partes o designado por un tercero (en ciertos casos el Estado), cuyo laudo se obliga a acatar.

Regulado en los artículos del 500 al 515 del Código de Trabajo, se estipula que en nuestro país existen dos clases de arbitrajes el primero regulado en el artículo 500 y que se da por las siguientes causas:

- 1º) Cuando las partes voluntariamente convengan en someterse al arbitraje como un Medio de solucionar el conflicto;
- 2º) Cuando en el contrato o convención colectivos de trabajo se hubiere estipulado el arbitraje;
- 3º) Siempre que se trate de un servicio esencial a la comunidad.

Y el arbitraje obligatorio regulado en el artículo 515 que se da por las siguientes causas:

Serán sometidos a arbitraje obligatorio los conflictos colectivos de carácter económico que afectasen a un servicio esencial.

A tales efectos se consideran servicios esenciales aquellos cuya interrupción ponga en peligro o amenace poner en peligro la vida, la seguridad, la salud o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.

Para la calificación de un servicio como esencial, se debe tener en cuenta las circunstancias de cada caso.

La Ley del servicio Civil regula el arbitraje en el artículo 144 y no señala la clasificación anterior dado que los servicios prestados a los ciudadanos por el estado se consideran esenciales para la población.

3.28.1 Definición.

Guillermo Cabanellas, señala: “El arbitraje es toda decisión dictada por un tercero con autoridad para ello, en una cuestión o en un asunto” integrando para ello un sistema de obtener justicia sin recurrir a las medidas extremas, pero ateniéndose a derecho o justicia.⁸⁹

Podría tomarse la definición del Licenciado Landelino Franco que indica “El arbitraje es aquella institución del derecho colectivo cuyo carácter eventual lo convierte en un mecanismo alternativo para las partes para la resolución de sus controversias, pero sujetándose sus pretensiones a una decisión del tribunal”.

3.28.2 Finalidad del arbitraje

La legislación laboral preceptúa como máxima finalidad de los tribunales de trabajo el mantener un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo.

⁸⁹ Guillermo Cabanellas, *Diccionario enciclopédico de Derecho Usual*, (Editorial Heliasta, 2008, Edición 30), Pág. 208.

En El Salvador el arbitraje solo puede resultar del libre consentimiento de las partes o del fracaso de los mecanismos previstos en la ley para llegar a la huelga legal; pero no puede ni debe aceptarse que se constituya en un mecanismo que pueda sustituir al derecho de huelga.

3.28.3 Características del arbitraje

Los caracteres del arbitraje son:

- a) Eventual por cuanto depende que se den circunstancias que permita que la ley lo imponga a las partes;
- b) Es alternativo por cuanto existe la facultad para las partes de adoptarlo por mutuo consentimiento;
- c) La sentencia que se dicta en el arbitraje constituye un instrumento de formación colectivo por cuanto instituye nuevas condiciones de prestación de los servicios, así como nuevas prestaciones con carácter mínimo e irrenunciable;
- d) La sentencia que se dicta en el arbitraje observa un plazo determinado de vigencia y una vez concluido éste prorroga sus efectos;
- e) El tribunal de arbitraje es el único que posee facultades para dictar sentencias de carácter ultra petito.

3.29 Huelga.

La situación de prestar servicios al estado o a cualquier ente descentralizado, la naturaleza de dicha prestación del servicio personal y de calidad del ente para el cual trabaja o despliega su fuerza laboral, hace improcedente que exista un derecho de huelga para estos trabajadores, ya que si se admite tal situación, ello implicaría que la función estatal se viera afectada cada vez que los servidores públicos decidan ir a huelga, trayendo como consecuencia, el entorpecimiento de aquellas funciones de interés general.

Por esa razón, en la Constitución de la República de El Salvador vigente no se consideró procedente otorgar el derecho de huelga a los servidores públicos, prohibiéndoles el referido derecho en el artículo 221 de la Constitución de la República de El Salvador.

“Es claro que, desde el punto de vista constitucional no existe el Derecho a la Huelga para los Servidores Públicos, pues existe prohibición expresa en dicha normativa.

Esta disposición es de carácter excepcional en relación con la regla general prescrita en el artículo 48 de la Constitución de la República de El Salvador, y tal prohibición extensiva a todo aquel que se encuentre vinculado por un contrato de trabajo con el Estado o con cualquier ente público”.⁹⁰

3.29.1 Definiciones doctrinarias.

El profesor de la Cueva ha dicho que “la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos”.

Existen varios elementos comunes, que casi todos los autores reconocen de la huelga:

a) Es un fenómeno de la naturaleza colectiva, o sea, paralización o abandono del trabajo por todos o gran parte de los obreros de todas o de alguna empresa, industria, establecimiento o faena;

⁹⁰ Sala de lo Constitucional, *Sentencia de Inconstitucionalidad*, Referencia: N° 63-2007/69-2007 (El Salvador: Corte Suprema de Justicia 2007)

- b) Se materializa en la suspensión o paralización del trabajo por parte de los asalariados, lo que la diferencia de la paralización del trabajo acordada por los patronos o empleadores, que constituyen el lock-out;
- c) Persigue una determinada finalidad.

El jurista Jesús Ballesteros, citado por el licenciado César Landelino Franco López, indica: “la huelga constituye la cesación colectiva y concertada del trabajo, con abandono de los lugares de labores o injustificada negativa de reintegrarse a los mismos, por parte de los trabajadores con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos”.⁹¹

Martínez Fernández sostiene que la huelga es: “Una interrupción concertada del trabajo por parte de un grupo importante de trabajadores, decidido a reanudar el trabajo una vez satisfechas sus reclamaciones o cumplidos los otros posibles fines de su actitud”.⁹²

3.29.2 Finalidades de la huelga

Las causas generales que resumen la finalidad de la huelga, es la firme tendencia de los trabajadores a mejorar sus condiciones de vida, mientras que las causas especiales se particularizan en una reivindicación concretamente formulada para aumento del salario, disminución de la jornada laboral, reconocimiento de un sindicato, entre otras.

Todo conflicto colectivo de trabajo de carácter económico-social se origina de la aspiración de una de las partes, normalmente los trabajadores, de modificar las condiciones contractuales. Si tal pretensión o aspiración se concreta en un problema estrictamente laboral donde la exigencia aparezca justificada.

⁹¹ César Landelino Franco López, *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*, (Editorial Estudiantil Fénix, 2008), pág. 859.

⁹² *Ibíd.* Pág. 842

El conflicto colectivo debe tener un interés profesional, sea económico o no; al mismo tiempo debe revestir de ese interés un colectivo. El ejercicio de la huelga se dirige a modificar, las condiciones establecidas en un contrato individual de trabajo, superándolas o estableciendo en el lugar de ellas otras mejores.

3.29.3 Características de la huelga.

Doctrinariamente se podrán tomar las siguientes características de la huelga:

- a) Es un hecho colectivo, pues necesita que el sujeto sea un conjunto de trabajadores;
- b) Es un concierto de voluntades;
- c) Es una abstención, porque existe cesación en el trabajo;
- d) Es un elemento compulsivo en virtud que produce una presión al patrono;
- e) Tiene un fin lícito, consistente en obtener la defensa un interés profesional.

3.29.4 Clasificación de la huelga en el código de trabajo

Las huelgas pueden clasificarse atendiendo a sus causas y a su extensión.

Con relación al primer punto pueden ser económicas, de mejoramiento de las condiciones generales de trabajo, políticas y por solidaridad.

Respecto a su extensión pueden ser generales o parciales; son generales aquellas que abarcan a todos los obreros de todas las actividades de una región o país; tienen casi siempre ese carácter.

Las segundas son las que comprenden a los obreros de una o más fábricas, faenas, gremios o sindicatos, siendo ellas las más corrientes. Pueden, además, las huelgas ser ofensivas, cuando se trata de crear situaciones nuevas; y defensivas, tendientes a conservar las conquistas alcanzadas.

Del artículo 528 al 538 del Código de Trabajo se mencionan las siguientes:

- a) Huelga Ilegal.
- b) Huelga Legal.

3.29.5 Huelga ilegal.

Es la que se da como consecuencia que no concurren los requisitos establecidos en el Código de Trabajo, no cumpliéndose los presupuestos establecidos en la ley para que se declare su legalidad.

La ilegalidad de la huelga debe ir precedida de una declaración del tribunal de trabajo que ha conocido de la base de conciliación del conflicto colectivo, previo a resolver sobre la legalidad de la huelga.

3.29.6 Huelga legal.

Se debe entender como la suspensión de actividades laborales que ha cumplido previamente con todos los requisitos establecidos en los artículos 239 y 241 del Código de Trabajo. Donde el órgano jurisdiccional declara la legalidad de la huelga y autoriza a los trabajadores para holgar sin que por ello incurran en ninguna responsabilidad.

3.29.7 Requisito para la declaración de la huelga legal.

El tribunal de trabajo y previsión social para que declare la legalidad de la huelga debe cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Que la suspensión legal y abandono temporal del trabajo haya sido acordada, ejecutada y mantenida pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores;
- 2) Que se haya agotada previamente los procedimientos de conciliación;
- 3) Que por lo menos la mitad más uno del total de trabajadores que laboran en la empresa (excluyendo trabajadores de confianza y cargos de dirección) y que

hayan iniciado su relación laboral antes del planteamiento del conflicto, estén de acuerdo en apoyar la huelga.

Esta solo podrá ser declarada legal siempre y cuando se hayan seguido todas las etapas estipuladas por el código es decir desde el trato directo hasta la huelga, no omitiendo ningún procedimiento y presentando constancia de ello a las autoridades competentes Jueces de lo Laboral y Jueces de Primera Instancia con jurisdicción en materia de lo laboral; artículo 506 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO IV

MARCO JURÍDICO DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado haremos un análisis de la legislación laboral vigente en nuestro país, así como las diferentes etapas de los contratos y conflictos colectivos y las formas que existen para solucionar los conflictos con los empleados municipales dentro de los parámetros legales, haremos un análisis comparativo con la legislación internacional en lo referente a los contratos y conflictos colectivos.

4.1 Legislación Primaria

4.1.1 Constitución de la República de El Salvador

El Derecho de Asociación Profesional nació en la Constitución de la República de El Salvador de 1950, éste se reguló para trabajadores y patronos privados. Se plasmó la necesidad de crear un cuerpo ordenado y armónico de leyes que regulasen las relaciones entre patronos y trabajadores y que además estableciera sus derechos y obligaciones. En 1950 existían sindicatos que no tenían asidero legal, es decir que no había legislación secundaria que los amparara, es ahí donde se crea la primera Ley de Sindicatos de 1950; la cual le dio el reconocimiento al Sindicato de Gremio y Empresa, olvidándose de otros que existían en ese momento. Esto trajo consigo una huelga que paralizó la economía nacional, fue el Sindicato de Industria que no estaba reconocido.

En 1951 se creó la segunda Ley de Sindicatos, esta ley reconoció el Sindicato de Gremio, Sindicato de Empresa y Sindicato de Industria, se mantuvo en la Constitución de la República de El Salvador de 1962, la cual se creó y vuelve a reconocer el Derecho de Asociación Profesional a trabajadores y patronos privado e involucra a las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas; prevalecen los mismos sindicatos.

El 22 de enero de 1963 se promulga el primer Código de Trabajo de El Salvador,⁹³ el que derogó todas las leyes existentes hasta esa época que sumaban treinta y cinco leyes dispersas y que regulaban la actividad laboral.

Anteriormente existían leyes aisladas y en ocasiones hasta contradictorias, pero con la aprobación del Código de Trabajo se puso fin a esa serie de anomalías; considerando que un Código es un conjunto armónico de leyes que se integran entre sí de manera adecuada, el regular todo un aspecto de la vida en sociedad.

El 23 de junio de 1972 se promulgo el segundo Código de Trabajo que es el que está vigente hasta la actualidad, ha sido reformado en pocas oportunidades y en cuestiones no muy sustanciales. La codificación se logró para evitar que se volviera a la práctica del pasado de emitir leyes dispersas que regulen aspectos laborales en forma inarmónica por lo tanto todo aspecto que tienda a regular tópicos relativos en materia laboral tiene que estar integrado al Código de Trabajo, éste tiene como base legal el artículo 38 inciso primero de la Constitución de la República, el cual expresa que “El trabajo estará regulado por un código”, El cual es el Código de Trabajo.⁹⁴

En la Constitución de la República de El Salvador de 1982,⁹⁵ que entra en vigor en diciembre de 1983, y en su artículo 47 se regula el Derecho de Asociación Profesional, reconociendo trabajadores y patronos privados, Instituciones Oficiales Autónomas y Campesinos.

Con el fin de armonizar la legislación nacional y los tratados internacionales suscritos por El Salvador; En 1994 se reforma el Código de Trabajo, en los artículos concernientes al Derecho de Asociación Profesional, se reconoce otros sindicatos

⁹³ Oscar Armando Martínez Rodríguez, “El Proceso Laboral” (Tesis UFG, El Salvador. 2001), pág. 10.

⁹⁴ *Ibíd.* pág. 10

⁹⁵ Constitución de la República de El Salvador, 1983 (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador 1983)

que ya existían pero que no tenían asidero legal. Se reconocen los sindicatos de empresa, de gremio, de industria, de empresas varias y de trabajadores independientes. Se reduce el número de trabajadores que se requieren para constituir un sindicato (35 trabajadores), y se autoriza el pluralismo sindical a nivel de empresa.

La doctrina les llamaba Sindicato de Empresas Varias y Sindicato de Trabajadores Independientes. El concepto de Asociación Profesional ha evolucionado, dejó de ser un Derecho de Clase para convertirse en un Derecho Universal; En el año 2006 El Salvador reforma los artículos 47 y 48 de la Constitución de la República de El Salvador y ratifica los Convenios de la Organización Internacional de Tratados, número 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación del año 1948 y Convenio número 98 sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva del año 1949. En ese entonces hubo dos criterios Constitucionales, reformar la Constitución de la República de El Salvador o no reformarla.

El 17 de octubre de 2007, la Sala de lo Constitucional declara inconstitucional una parte del Convenio 87 Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, debido a que el artículo 47 de la Constitución seguía siendo el mismo y que éste no regulaba la sindicación para los empleados públicos.

En Octubre de 2006 la Asamblea Legislativa reforma el artículo 47 de la Constitución de la República de El Salvador y creó un nuevo apartado capitular en la Ley de Servicio Civil, referido a la Formación de Sindicatos en el Sector Público, logrando así formar sindicatos los funcionarios, empleados públicos y empleados municipales; se ratifican los Convenios 87 y 98 de la OIT, constituyendo a partir de ese entonces leyes de la República de conformidad a lo estipulado en el artículo 144 de la Constitución de la República de El Salvador.

En el año 2009, se desarrollan elecciones para alcaldes y diputados en El Salvador, donde la Nueva Asamblea Legislativa ratifica las reformas efectuadas en el año 2006 a los artículos 47 y 48 de la Constitución de la República de El Salvador; ya estaban vigentes las reformas de la Ley de Servicio Civil. El artículo 47 de la Constitución de la República de El Salvador actualmente reformado plantea nuevas formas de ver el derecho de asociación profesional considerándolo un Derecho Universal; Lo novedoso de este artículo es que en su inciso primero reconoce el derecho de sindicación a los funcionarios, empleados públicos y municipales.

La Constitución de la República de El Salvador, da pautas muy concretas relacionadas con la asociación de los trabajadores, tal es el caso del artículo 7 de la misma que manifiesta: “Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación. No podrá limitarse ni impedirse a una persona el ejercicio de cualquier actividad lícita, por el hecho de no pertenecer a una asociación. Se prohíbe la existencia de grupos armados de carácter político, religioso o gremial”.

Esta misma libertad de asociación es expresada también en el artículo 47 de la Constitución de la República de El Salvador, el cual sirve de fundamento para las bases generales del funcionamiento y vigencia de la actividad sindical; luego de la reforma en el año 2006 dio inicio a la formación de sindicatos en las instituciones públicas dicho artículo reza de la siguiente manera: “Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, los funcionarios y empleados públicos y los empleados municipales.

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

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

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

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

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

Asimismo, se reconoce a los trabajadores y empleados mencionados en la parte final del inciso primero de este artículo, el derecho a la contratación colectiva, con arreglo a la ley. Los contratos colectivos comenzarán a surtir efecto el primer día

del ejercicio fiscal siguiente al de su celebración. Una ley especial regulará lo concerniente a esta materia”.⁹⁶

El artículo antes expuesto reconoce el derecho de todos los habitantes de la república a asociarse y no hace ninguna división en cuanto a este derecho, simplemente lo otorga sin distinción. Pero a los empleados públicos no se les permitía sindicalizarse por no estar plasmado expresamente para estos el derecho de sindicación en el artículo 47 de la Constitución de la República de El Salvador de 1983.

Es a raíz de la advertencia de la Unión Europea que amenazaba con interrumpir la continuidad del denominado Sistema General de Preferencias (SGP Plus), que permite a El Salvador exportar al mercado europeo y para que este continuase, El Salvador debía ratificar los convenios referentes a la libertad sindical y negociación colectiva.

En agosto de 2006, El Salvador ratificó los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva; convenio 135 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa y el convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública. Siendo el primero el más importante para los sindicatos, ya que les permite la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, pero la Sala de lo Constitucional, de la Corte Suprema de Justicia, sostuvo que una parte del convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación era inconstitucional, porque extendía el derecho a la libertad sindical a los empleados públicos, y que

⁹⁶ Decreto Legislativo No. 33, de fecha 27 de mayo de 2009, publicado en el Diario Oficial No.102, Tomo 383 de fecha 04 de junio de 2009. <http://www.csj.gob.sv/leyes.ns>.

éstos no están comprendidos entre quienes poseían ese derecho, según artículo 47 de la Constitución de la República de El Salvador de 1983.

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

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

Una interpretación neutral es basarse en el principio de Libertad del artículo 8 de la Constitución de la República de El Salvador, el cual señala que lo que no está prohibido por la ley está permitido y en el principio básico de interpretación en derechos humanos Pro-Homine, para entender si la Constitución de la República de El Salvador, no prohibía expresamente que los trabajadores públicos se sindicalizarán.

Al artículo 47 de la Constitución de la República de El Salvador de 1983 se le puede dar cualquiera de las interpretaciones antes plasmadas, pero lo que sí se puede dilucidar claramente es que solo se les otorgaba a los trabajadores públicos el Derecho de Asociación Profesional, permitiendo el Derecho de Sindicación exclusivamente para trabajadores privados y empleados públicos de las Instituciones Oficiales Autónomas.

La reforma al artículo 47 de la Constitución de la República de El Salvador, (Decreto Legislativo No. 36 de fecha 27 de mayo de 2009, publicado en el Diario Oficial No. 102, Tomo 383 de fecha 04 de junio de 2009), En la que se reconoce el derecho a los empleados públicos a la sindicalización, lo que vuelve el derecho

de asociación profesional un derecho universal representando la inclusión de personajes nuevos para la formación de sindicatos, estos son: los Funcionarios, Empleados Públicos y Empleados Municipales.

El inciso segundo expresa quienes no pueden formar sindicatos por parte del Estado y se establece en el inciso tercero del artículo 219 Constitución de la Republica el cual reza: “No estarán comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios o empleados que desempeñen cargos políticos o de confianza, y, en particular, los Ministros y Viceministros de Estado, el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, los Secretarios de la Presidencia de la República, los Embajadores, los Directores Generales, los Gobernadores Departamentales y los secretarios Particulares de dichos funcionarios”.⁹⁷

Así como también los mencionados en el inciso primero del artículo 236 Constitución de la República quienes son: “El Presidente y Vice-Presidente de la República, los Diputados, los Designados a la Presidencia, los Ministros y Viceministros de Estado, el Presidente y Magistrados de la Corte Suprema de Justicia y de las Cámaras de Segunda Instancia, el Presidente y Magistrados de la Corte de Cuentas de la República, el Fiscal General de la República, el Procurador General de la República, el Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, el Presidente y Magistrados del Tribunal Supremo Electoral, y los representantes diplomáticos”. El inciso tercero involucra a otros que no pueden formar sindicatos quienes son “el Ministerio Público que comprende la Fiscalía General de la República, Procuraduría General de la República, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, además de los titulares de las Instituciones que lo integran, no gozarán del derecho a la sindicación sus respectivos adjuntos, ni quienes actúan como agentes auxiliares, procuradores auxiliares, procuradores de trabajo y delegados”. Se establece una limitante

⁹⁷ Constitución de la República de El Salvador, 1983 (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador 1983), <http://www.csj.gob.sv/leyes.ns>.

referida a empleados públicos; se hace diferencia entre los funcionarios de mayor jerarquía a los cuales no les es permitido formar sindicatos, permitiendo la formación de estos únicamente a los expresados en la ley.

El cuarto, quinto y sexto inciso no han tenido variantes con la reforma se mantienen igual, el séptimo inciso es nuevo ya que reconoce que “los empleados públicos y empleados municipales tienen derecho a la contratación colectiva con arreglo a la ley y que el contrato colectivo entrará en vigor el primer día del ejercicio fiscal posterior al de su celebración, es decir el primero de enero del año siguiente. Las normas especiales para la Constitución de la República de El Salvador y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión.

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

Además, la Constitución de la República de El Salvador determina las acciones que utilizan los sindicatos para obtener sus fines, tales como la huelga y el paro, derechos que si bien es cierto van intrínsecos con el derecho de sindicación se ve limitado para los empleados públicos.

Lo antes expuesto se encuentra claramente estipulado en el artículo 48 de la Constitución de la República de El Salvador: “Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecida por

la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento que éstos se inicien”.

No obstante, en el artículo 221 de la Constitución de la República de El Salvador hace la excepción: “Se prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos”.

El derecho de sindicación lleva intrínseco el derecho a huelga, pero este derecho se suprime a los empleados públicos porque vulneran derechos de los usuarios de las instituciones públicas y no se puede ni se debe adoptar leyes que vulneren derechos de la colectividad debe prevalecer el interés común.

Encontramos en el inciso último del artículo 47 de la Constitución de la República de El Salvador donde se establece que: “Asimismo, se reconoce a los trabajadores y empleados mencionados en la parte final del inciso primero de este artículo, el derecho a la contratación colectiva, con arreglo a la ley. Los contratos colectivos comenzarán a surtir efecto el primer día del ejercicio fiscal siguiente al de su celebración. Una ley especial regulará lo concerniente a esta materia”.⁹⁸

Los derechos colectivos de los funcionarios públicos son los derechos que éstos tienen como miembros de un colectivo o sindicato. Por contraposición a los derechos individuales de los funcionarios que serían los propios de la relación funcional (por ejemplo, el derecho a las vacaciones, asuntos propios, otros).

Por tanto, los derechos colectivos son el derecho a constituir asociaciones profesionales y sindicatos, a la libre sindicación, a la negociación y participación en las condiciones de trabajo. Todos estos derechos surgen en el sector público a raíz de la reforma a los artículos 47 y 48 de la Constitución de la República de El Salvador porque con anterioridad estos derechos pertenecían solamente a los

⁹⁸ *Ibíd.* Pág. 163

trabajadores privados o de las instituciones oficiales autónomas y no al personal estatutario o funcionario.

Entre este tipo de derechos podemos mencionar:

- 1) El derecho a la libertad sindical
- 2) El derecho de representación colectiva.
- 3) El derecho de reunión
- 4) El derecho de negociación colectiva y de participación en la determinación de las condiciones de trabajo
- 5) El derecho a plantear conflictos colectivos.

La suscripción de un contrato colectivo en una institución pública y la inscripción de este se vuelve ley que posteriormente generara conflictos colectivos de carácter económico o de intereses o de carácter jurídico, los cuales nuestra constitución toma en consideración para brindar una solución o buscar la forma de dirimir estas controversias.

El artículo 49 de la Constitución de la República de El Salvador da las directrices para dirimir los conflictos que se susciten: “Se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos”.⁹⁹

El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje, de manera que constituyan medios efectivos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo. Podrán establecerse juntas administrativas especiales de conciliación y arbitraje, para la solución de conflictos colectivos de carácter económico o de intereses.

4.2 Tratados y Convenios Internacionales

En general los instrumentos jurídicos que regulan la libertad y el derecho de sindicalización prevén ante todo la protección y garantía que merecen los

⁹⁹ *Ibíd.* Pág. 163

sindicatos y es por parte del Estado y empleadores que deben darle el cumplimiento debido.

A nivel internacional existe una serie de instrumentos legales, que garantizan el derecho de sindicalización, que han sido elaborados en organismos internacionales distintos de la Organización Internacional de Trabajo, éstos son los siguientes:

4.2.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, reconoce el derecho de toda persona a la libertad de reunión y de asociación pacífica y declara que nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación.

Por lo que el artículo 20.1 de dicha declaración establece que: “Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.” Así mismo el artículo 20.2 expresa: “Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”. Universalmente se goza de libertad de reunión en forma pacífica, respetando las leyes y decidir el pertenecer o no a una asociación.

Especialmente, el artículo 23.4 establece: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

De esta forma, el derecho de asociación sindical constituye el único derecho asociativo específico que le merece aceptación expresa a la declaración de la ONU de 1948, evidenciándose así el rol estratégico reconocido a la libertad sindical en el proceso de postguerra y para la institucionalización de la democracia.

4.2.2 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966.¹⁰⁰ Ratificación según Decreto N.º 27 de la Junta Revolucionaria de Gobierno de 23 de noviembre de 1979. Publicación en el Diario Oficial N.º 218, Tomo N.º 265, de la misma fecha. Entrada en vigor el 23 de marzo de 1976. Los Estados partes en el presente Pacto, considerando que, conforme a los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables, reconociendo que estos derechos se derivan de la dignidad inherentes a la persona humana, reconociendo que, con arreglo a la declaración universal de derechos humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre, en el disfrute de las libertades civiles y políticas y liberando del temor y de la miseria, a menos que se creen en condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos civiles y políticos, tanto como de sus derechos económicos, sociales y culturales, comprendiendo que el individuo por tener deberes respecto de otros individuos y de la comunidad a que pertenece, tiene la obligación de esforzarse por la consecución y la observancia de los derechos reconocidos en este pacto.

Expresa en su artículo 22.1 que: "Toda persona tiene el derecho de asociarse libremente con otras e incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses".¹⁰¹

Internacionalmente este es un derecho reconocido, aceptado y ratificado por nuestro país El Salvador.

¹⁰⁰ Véase, Resolución 2200A (XXI) de 16 de diciembre de 1966, La Declaración Universal de los Derechos Humanos devino en dos tratados internacionales: el PIDCYP y el PIDESYC de 1966.

¹⁰¹ Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos. (EL Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador 1979) Publicación en el Diario Oficial N.º 218, Tomo N.º 265.

Los artículos 21 y 22 de este Pacto reconocen entre otros derechos, el derecho de toda persona a fundar asociaciones o sindicatos y afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones internacionales o a afiliarse a las mismas. Reconoce también el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país. Los artículos antes mencionados rezan de la siguiente manera: Artículo 21 “Se reconoce el derecho de reunión pacífica. 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 pública o los derechos y libertades de los demás.”

Continuando con el artículo 22.1 “Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”. 22.2 “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 pública o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía”. 22.3 expresa: “Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Parte 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”. Se otorga la libertad de formar sindicatos siempre que sea en defensa de sus intereses de acuerdo con lo permitido por las leyes, el Estado está obligado a la protección de estas garantías”.

4.2.3 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Aprobada en la novena Conferencia Internacional Americana (Bogotá, 30 de marzo al 2 de mayo de 1948). Los pueblos americanos han dignificado la persona humana y que sus constituciones nacionales reconocen que las instituciones jurídicas y políticas, rectoras de la vida en sociedad, tienen como fin principal la protección de los derechos esenciales del hombre y la creación de circunstancias que le permitan progresar espiritualmente y alcanzar la felicidad; que, en repetidas ocasiones, los Estados Americanos han reconocido que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana; que la protección internacional de los derechos del hombre debe ser guía principalísima del derecho americano en evolución; que la consagración americana de los derechos esenciales del hombre unida a las garantías ofrecidas por el régimen interno de los Estados establece en sistema inicial de protección de los Estados Americanos consideran adecuado a las actuales circunstancias sociales y jurídicas, no sin reconocer que deberán fortalecerlo cada vez más en el campo internacional, a medida que esas circunstancias vayan siendo más propicias.

Todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos, dotados como están por naturaleza de razón y conciencia, deben conducirse fraternalmente los unos con los otros. El cumplimiento del deber de cada uno es exigencia del derecho de todos. Derechos y deberes se integran correlativamente en toda actividad social y política del hombre. Si los derechos exaltan la libertad individual, los deberes expresan la dignidad de esa libertad.

Los deberes de orden jurídico presuponen otros, de orden moral, que los apoyan conceptualmente y los fundamentan. Es deber del hombre servir al espíritu con todas sus potencias y recursos porque el espíritu es la finalidad suprema de la existencia humana y su máxima categoría. Es deber del hombre ejercer, mantener y estimular por todos los medios a su alcance la cultura, porque la cultura es la máxima expresión social e histórica del espíritu. Y puesto que la moral y

buenas maneras constituyen la floración más noble de la cultura, es deber de todo hombre acatarlas siempre. Se reconocen los derechos que a continuación se plasman.

Artículo XXI. “Toda persona tiene el derecho de reunirse pacíficamente con otras, en manifestación pública o en asamblea transitoria, en relación con sus intereses comunes de cualquier índole.”

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

4.2.4 Convención Americana sobre Derechos humanos (Convención Americana)

Conocida luego como el Pacto de San José¹⁰² de Costa Rica del 22 de noviembre de 1979. Reafirmando su propósito de consolidación, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre.

Reconociendo que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos. Considerando que estos principios han sido consagrados en la Carta de la Organización de los Estados Americano, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos

¹⁰² Véase. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, “Protocolo de San Salvador”, artículo 8 adoptado 17 de noviembre de 1988.

que han sido reafirmados y desarrollados en otros instrumentos internacionales, tanto de ámbito universal como regional; Reiterando que con arreglo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sólo puede realizarse el ideal de ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos.

Considerando que la tercera conferencia interamericana extraordinaria (Buenos Aires, 1967) aprobó la incorporación a la propia carta de la organización de normas más amplias sobre derechos económicos, sociales y educacionales y resolvió que una convención interamericana sobre derechos humanos determinara la estructura, competencia y procedimiento de los órganos encargados de esa materia.

Éste el Convenio más explícito, junto con los específicos de la Organización Internacional del Trabajo sobre libertad sindical.

De acuerdo con el artículo 16 dedicado a la Libertad de Asociación expresa:

1. "Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole."
2. "El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás."
3. "Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía."

En él se manifiesta la influencia de los convenios de la OIT sobre la materia, sancionados a partir de 1948. con lo que se consagra el principio de legalidad sindical; al lado de la reserva legal como medio formal de regulación de la

libertad sindical, se incluyen limitaciones a los parlamentos a propósito de su regulación legislativa. Ello es particularmente relevante para los países que no tienen reconocida la libertad sindical a rango Constitucional como existe en El Salvador.

Continúa el Artículo 16.1 del Pacto de San José admitiendo, como lo hacen los convenios de la O.I.T. sobre la materia, ciertas restricciones que respecto de la titularidad de la libertad sindical pudiesen sancionar las legislaciones nacionales: "Lo dispuesto en este artículo (se trata ahora del artículo 16.3) no impide la imposición de restricciones legales y aún la privación del ejercicio del derecho de asociación", para los sectores que se mencionaron anteriormente.

Las restricciones respecto del ejercicio de la libertad sindical, que en el fondo no es sino la admisión de que la legislación interna puede no reconocer como titulares de la libertad sindical a ciertas categorías de trabajadores se funda en lo dispuesto en tal sentido por el Convenio 87 de la O.I.T. de 1948.

4.2.5. Protocolo Adicional a La Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador.

En el artículo 8 se contemplan los derechos sindicales, el cual expresa que:

1. Los Estados Parte garantizarán: a) El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y al de afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados Parte 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 parte también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente. B) El derecho a la huelga.

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

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

El Protocolo de San Salvador, a diferencia de la Convención Americana, desarrolla en forma muy detallada las obligaciones de los Estados parte en materia de derechos económicos, sociales y culturales.

El artículo 8.1 de este instrumento se refiere al derecho de sindicalización de los trabajadores y al derecho de huelga de estos, de una forma muy parecida a lo que establece, sobre dichos derechos, el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales.

Con todo lo dicho en este apartado no puede quedar ninguna duda de que el derecho a la libertad sindical es un derecho humano fundamental, reconocido como tal por la comunidad internacional, tanto en el sistema universal de derechos humanos, como en el sistema interamericano de derechos humanos. Es además oportuno aclarar, que todos estos instrumentos han sido suscritos y, en su caso, ratificados por el Estado de El Salvador. En consecuencia, de conformidad al artículo 144 de la Constitución de la República de El Salvador, los convenios o tratados y el protocolo de San Salvador, son leyes de la República; y en caso de conflicto con las leyes ordinarias de El Salvador, prevalecerá el tratado.

4.2.6 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Adoptado por la Asamblea General de la ONU, en 1966, dispone, por su parte, “el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su

elección”. El apartado d) del párrafo 1 del artículo 8 del PIDESYC “es particularmente importante por contener la única disposición expresa del Derecho Internacional Universal que protege el derecho de huelga, (ejercido de conformidad con las leyes de cada país)”.

Además, el artículo 8 de este pacto reconoce entre otros derechos, el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones internacionales o a afiliarse a las mismas. Reconoce también el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

Como se menciona con anterioridad, el derecho a la libre sindicalización es ya reconocido como una forma asociativa específica desde 1948 y por tanto a partir de entonces es posible distinguir en los convenios internacionales entre los derechos de asociación y el de sindicación y por ende asignar a cada uno de ellos, titularidades o contenidos distintos. El referido artículo 8 reza de la siguiente manera:

“1. Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades

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

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

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

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

La Organización Internacional del Trabajo, es una organización especializada, perteneciente a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), para tratar los problemas relativos al trabajo, en ese carácter, la OIT ha aprobado cinco convenios que se refieren especialmente al tema de la libertad sindical.

La Libertad de Asociación es la base del Derecho Internacional de Trabajo, el primer Convenio Internacional de Trabajo dedicado a la libertad de Asociación fue el onceavo adoptado en 1921; el convenio más relevante en la actualidad es el 87 sobre a Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, adoptado en 1948. Los instrumentos sobre derechos humanos reconocen la libertad de asociación en forma más amplia, extendiéndola a asociaciones de cualquier índole.

El convenio número 87 y el convenio número 98, pertenecen a la categoría de instrumentos de la OIT; que tienen por objeto promover y garantizar derechos humanos fundamentales dentro de la esfera más amplia de los derechos sociales. Los principios contenidos en estos convenios no presuponen ningún patrón uniforme de organización sindical, pero constituyen la pauta según

la cual debería tener libertad de sindicalización un movimiento sindical, cualquiera que fuese su organización.

El convenio número 87 adoptado en San Francisco, California, el 9 de julio de 1948, en la 31ª Conferencia General de la OIT. La convención contiene 21 artículos y se divide en 4 partes. La primera sobre la libertad sindical (artículos del 1 al 11), la segunda sobre la protección del derecho de sindicación (artículo 12), la tercera (artículos 12 y 13) denominada disposiciones diversas y una cuarta parte (artículos del 14 al 21) que contiene las disposiciones finales.

Primera parte sobre la Libertad Sindical específicamente el artículo 2 menciona que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes.

En el artículo 3 numeral segundo menciona que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Expresando en el artículo 5 que se reconoce el derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores para constituir federaciones y confederaciones.

El artículo 8 numeral segundo contiene la regla general que la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el citado convenio. Agregando en el artículo 9 el cual es de suma importancia, ya que establece una limitación a los derechos reconocidos por el convenio. Concede facultades al legislador de cada país para determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el mismo cuerpo legal. La naturaleza de sus labores y el régimen de obediencia y disciplina a que estos trabajadores están sometidos justifican un tratamiento diferente de los demás empleados administrativos.

Además, el artículo 10 define el término “organización”, utilizado en el contexto del convenio, como aquel grupo de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores. Encontrando en el artículo 11 el cual contiene la obligación de carácter general, de que todo miembro de la OIT para el cual entre en vigor el convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

En la segunda parte dedicada a la Protección del Derecho de Sindicación sólo contiene una disposición el artículo 12 y menciona que todo miembro de la OIT para el cual entre en vigor el convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio de sindicación.

Expresando en la tercera y cuarta parte las disposiciones diversas y finales del convenio el cual contiene una serie de disposiciones de procedimientos que deben observar los estados al momento de realizar denuncia, ratificación o registro del convenio.

Al convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación se le suele llamar por comodidad, el convenio sobre la libertad sindical; pero su alcance va mucho más allá del simple derecho de afiliarse a un sindicato. Ampara también los derechos de las organizaciones de trabajadores y empleadores a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, a elegir a sus representantes, a formular su programa de acción y a afiliarse a federaciones nacionales e internacionales, y todo ello sin injerencia de los poderes públicos. Por tanto, el convenio es un instrumento importante para la protección de los derechos civiles y políticos, esto es, del derecho a la democracia.¹⁰³

¹⁰³ Revista Internacional del Trabajo, Volumen 117, Número 2, 1998/2. Número Especial, “*Derechos Laborales*”, Págs. 167-168.

Así mismo el convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación es el texto fundamental para la protección del derecho de sindicación y de la democracia sindical. Los principales aspectos que contiene son:

1. El derecho de constituir organizaciones sindicales. Sin ninguna distinción y sin autorización previa, los trabajadores y los empleadores podrán constituir las organizaciones que estimen convenientes, y afiliarse a ellas.

2. El otorgamiento de la personalidad de los sindicatos, federaciones y confederaciones no puede estar sujeto al registro del sindicato ni a condiciones que limiten el ejercicio de la libertad sindical.

3. Derechos de las organizaciones sindicales. Una vez constituidos en sindicatos, los trabajadores o los empleadores son titulares de los siguientes derechos:

a) Las autoridades públicas no podrán intervenir en forma tal que limiten o entorpezcan el ejercicio de la libertad sindical;

b) Derecho de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos;

c) Derecho de elegir a sus representantes;

d) Derecho de organizar su administración y sus actividades, así como el de formular su programa de acción;

e) Disolución o suspensión de estas organizaciones sólo procede por decisión jurisdiccional, y no por vía administrativa;

f) Tienen derecho a constituir federaciones y confederaciones. Todas éstas, a su vez, tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales.

g) El derecho de huelga. Este derecho no está contenido en forma expresa; sin embargo, los órganos de la OIT que se encargan del control de los convenios han establecido jurisprudencia en el sentido de que el derecho de huelga sí encuentra fundamento en el convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección

del derecho de sindicación, ya que constituye un medio legítimo de defensa de los intereses profesionales.¹⁰⁴

En el caso de la Disolución y Suspensión de las organizaciones el convenio ha dispuesto que las organizaciones profesionales no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, debido a que una medida de esta índole permite asegurar los derechos de defensa, que solo pueden ser garantizados por un procedimiento judicial. Este principio se aplica también a la disolución o suspensión dispuesta por ley o decreto. Por lo tanto, corresponde a los jueces decidir, en caso de imputarse determinados hechos a una organización, si los mismos pueden dar lugar a su disolución de conformidad con lo previsto en la legislación.

Más aun, para una adecuada aplicación de la norma del convenio, no es suficiente que la legislación conceda un derecho de apelación contra una eventual decisión administrativa en esta materia, sino que los efectos de esta no deberían de comenzar antes de transcurrido el plazo legal sin que se haya interpuesto el recurso de apelación o de confirmada dicha decisión por la autoridad judicial. Por otra parte, los jueces deben poder tratar el fondo de la cuestión y examinar los motivos por los que se ha declarado la suspensión o disolución de una organización, sin que sea suficiente que la ley les faculte únicamente a verificar el cumplimiento, por las autoridades administrativas, de ciertas formalidades en el ejercicio de su autoridad.

¹⁰⁴ Nicolás Valticos, *Derecho internacional del Trabajo*, (Editorial Tecnos. Madrid, España 1977), Pág. 249.

4.2.8 Convenio Número 98 “Convenio relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva”, que podrá ser citado como el “Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de 1949”.

Si bien el Convenio número 98 trata principalmente de la protección sindical, también constituye principios básicos en materia de negociación colectiva. Adoptado en Ginebra, el primero de julio de 1949, en la 32ª Conferencia General de la OIT. La Convención contiene 16 artículos que forman un solo cuerpo.

El derecho de negociar libremente con los empleadores y sus organizaciones respecto a los salarios y las condiciones de trabajo constituye un aspecto básico de la libertad sindical y por consiguiente, los sindicatos deberían poder ejercer este derecho sin que su acción sea coartada por la legislación. La adopción de medidas restrictivas violaría el principio de que las organizaciones profesionales deben tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa de acción, y no sería compatible con la norma contenida en el convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo, que dispone el fomento, por parte de los gobiernos, de la negociación colectiva, así como de carácter voluntario de la misma.

Entre los medios utilizados para promover la negociación figuran los procedimientos para designar al sindicato más representativo en tanto que agente de negociación, su reconcomiendo legal por los empleadores, la conciliación institucionalizada para asistir a las partes en la negociación y el funcionamiento de comisiones mixtas a los fines de la negociación colectiva.

En el artículo 1 menciona que todo trabajador tiene el derecho de gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Agregando en el artículo 4 el cual establece que deben adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los

empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Sin embargo, el artículo 5 contiene una limitación similar a la contenida en el convenio 87, con respecto a los derechos reconocidos por el convenio, concediendo facultades al legislador de cada país para determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el mismo cuerpo legal.

En el artículo 6 expone que el convenio no trata la situación de los funcionarios públicos en la administración del estado, y que no debe interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto. De la disposición se desprende que el citado convenio excluye de su esfera de aplicación a los funcionarios públicos, debiendo entenderse su concepto en sentido estricto, es decir, aquellas personas que, por disposición legal, por elección popular o por medio de un nombramiento de autoridad competente, ejercen una función pública.

Los restantes artículos contienen las disposiciones de procedimientos que deben observar los estados al momento de realizar denuncia, ratificación o registro del convenio.

El convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva reafirma la protección de la libertad sindical y concede a las organizaciones sindicales las siguientes prerrogativas:

- 1) Protección contra todo acto que menoscabe la libertad sindical; especialmente se pretende evitar que se condicione el empleo a la afiliación a un sindicato o dejar de pertenecer a él, y que se despida o perjudique a un trabajador por su afiliación o actividades sindicales.

- 2) Protección contra todo acto de injerencia en las organizaciones sindicales, entendiendo por injerencia las acciones que tiendan a lograr el dominio o control por parte de los empleadores.
- 3) Debe fomentarse el uso de procedimientos de negociación voluntaria con el objeto de reglamentar las condiciones de empleo.

Los términos de este convenio únicamente son aplicables con los alcances que determine la legislación de cada país, excluyendo de este derecho a la policía y fuerzas armadas, sin menoscabar los derechos que en esta materia hayan venido gozando estos grupos. Asimismo, se excluye de su aplicación a los funcionarios públicos, sin que ello signifique menoscabo de sus derechos.

La diferencia entre los dos convenios mencionados radica en el objeto; siendo el objeto del convenio 87 de 1948, el de garantizar la libertad sindical respecto a los poderes públicos; mientras para el convenio sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva número 98, adoptado el año siguiente y ratificado actualmente por 103 Estados, responde a la preocupación de salvaguardar los derechos sindicales en relación con los copartícipes sociales y, más precisamente, con relación a los empleadores y sus organizaciones.

4.2.9 Carta de la Organización de Estados Americanos.

Reformada por el Protocolo de Reformas a la Carta de la Organización de los Estados Americanos "Protocolo de Buenos Aires", suscrito el 27 de febrero de 1967, en la Tercera Conferencia Interamericana Extraordinaria, "Protocolo de Cartagena de Indias", aprobado el 5 de diciembre de 1985, en el decimocuarto período extraordinario de sesiones de la Asamblea General, por el Protocolo de Reformas a la Carta de la Organización de los Estados

Americanos "Protocolo de Washington", aprobado el 14 de diciembre de 1992, en el decimosexto período extraordinario de sesiones de la Asamblea General, y por el Protocolo de Reformas a la Carta de la Organización de los

Estados Americanos "Protocolo de Managua", adoptado el 10 de junio de 1993, en el decimonoveno período extraordinario de sesiones de la Asamblea General.

Este instrumento internacional también contempla el derecho de sindicalización y el de negociación colectiva, en el artículo 45, este instrumento jurídico internacional expresa: "Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica;

b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar;

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

d) Justos y eficientes sistemas y procedimientos de consulta y colaboración entre los sectores de la producción, tomando en cuenta la protección de los intereses de toda la sociedad;

e) El funcionamiento de los sistemas de administración pública, banca y crédito, empresa, distribución y ventas, en forma que, en armonía con el sector privado, responda a los requerimientos e intereses de la comunidad;

- f) La incorporación y creciente participación de los sectores marginales de la población, tanto del campo como de la ciudad, en la vida económica, social, cívica, cultural y política de la nación, a fin de lograr la plena integración de la comunidad nacional, el aceleramiento del proceso de movilidad social y la consolidación del régimen democrático. El estímulo a todo esfuerzo de promoción y cooperación popular que tenga por fin el desarrollo y progreso de la comunidad;
- g) El reconocimiento de la importancia de la contribución de las organizaciones, tales como los sindicatos, las cooperativas y asociaciones culturales, profesionales, de negocios, vecinales y comunales, a la vida de la sociedad y al proceso de desarrollo;
- h) Desarrollo de una política eficiente de seguridad social;
- i) Disposiciones adecuadas para que todas las personas tengan la debida asistencia legal para hacer valer sus derechos”.

4.2.10 La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador. Adoptada en Río de Janeiro, Brasil en el año de 1947.

La Carta de Garantías Sociales tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el minimum de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables.

Esta Carta de Garantías Sociales protege por igual a hombres y mujeres. Se reconoce que la superación de tales derechos y el mejoramiento progresivo de los niveles de vida de la comunidad en general, dependen en extensa medida del desarrollo de las actividades económicas, del incremento de la productividad y de la cooperación de los trabajadores y los empresarios, expresada en la armonía

de sus relaciones y en el respeto y cumplimiento recíproco de sus derechos y deberes.

Los artículos que hacen referencia al derecho colectivo de trabajo son los que a continuación se plasman, así como los referentes a la solución de conflictos colectivos que se susciten a causa de la suscripción de un contrato colectivo.

Los contratos y convenciones colectivas de trabajo son regulados de acuerdo con el artículo 7, la ley reconocerá y reglamentará los contratos y convenciones colectivos de trabajo. Regirán en las empresas que hubieren estado representadas en su celebración no solamente para los trabajadores afiliados a la organización profesional que los suscribió, sino para los demás trabajadores que formen o lleguen a formar parte de esas empresas. La Ley fijará el procedimiento para extender los contratos y convenciones colectivos a toda la actividad para la cual se concertaron y para ampliar su ámbito de validez territorial.

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

Las condiciones de fondo y de forma que se exijan para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales no deben coartar la libertad de asociación. La formación, funcionamiento y disolución de federaciones y confederaciones estarán sujetos a las mismas formalidades prescritas para los sindicatos. Los miembros de las directivas sindicales, en el número que fije la respectiva ley, y durante el período de su elección y mandato, no podrán ser despedidos, trasladados de empleo, ni desmejorados en sus

condiciones de trabajo, sino por justa causa, calificada previamente por la autoridad competente.”

El Derecho de huelga según el artículo 27 Los trabajadores tienen derecho a la huelga. La Ley regula este derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicios. En lo referente a la Jurisdicción del trabajo el artículo 36 establece que: En cada Estado debe existir una jurisdicción especial de trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos; y al referirnos a la conciliación y arbitraje el artículo 37 expresa que es deber del Estado promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

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

4.2.11 Protocolo de San Salvador

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales conocido como "Protocolo de San Salvador", en su artículo 6 hace referencia al derecho que tienen todas las personas al trabajo, dicho artículo reza de la siguiente manera: “Derecho al Trabajo 1) Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. 2) Los Estados Parte se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-

profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Parte se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.”

En cuanto a los Derechos Sindicales el artículo 8 establece: “1) Los Estados Parte garantizarán: a) El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados Parte 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 Parte también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente; b) El Derecho a la Huelga. 2) El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley. 3) Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.” Este es un instrumento específico y de suma importancia para el goce y protección de los derechos humanos fundamentales en materia de derechos económicos, sociales y culturales.

4.3 legislación Secundaria

4.3.1 Ley del Servicio Civil y Código de Trabajo.

En el presente apartado se desarrollará un análisis comparativo sobre las disposiciones contenidas en la Ley del Servicio Civil y el Código de Trabajo de El Salvador, con la finalidad de establecer las diferencias existentes entre estos cuerpos normativos.

Los artículos de la Ley del Servicio Civil referentes al derecho de sindicación en su gran mayoría son una réplica del Código de Trabajo con la diferencia que en algunos casos se ha suprimido parte de estos con la idea de adecuarlos al ámbito estatal, pero se dejaron vacíos legales que provocan una serie de contradicciones entre la legislación nacional e internacional en lo que se refiere a el derecho de sindicación y su desarrollo.

A continuación, se plasmarán los artículos de la Ley del Servicio Civil con su respectiva relación con el Código de Trabajo, realizando un análisis comparativo de estos cuerpos de leyes.

En cuanto al artículo 73 de la Ley del Servicio Civil expresa: “Los servidores públicos tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, de conformidad con las facultades y limitantes concedidas en la Constitución de la República de El Salvador, Convenios Internacionales y esta ley. No dispondrán de los derechos consignados en este Capítulo, los servidores públicos comprendidos en el inciso tercero del artículo 219 y en el artículo 236 de la Constitución de la República de El Salvador; los titulares del Ministerio Público y sus respectivos adjuntos, ni quienes actúen como agentes auxiliares, procuradores de trabajo y delegados de éstos, los miembros de la carrera judicial, de la fuerza armada, de la policía nacional civil y los demás servidores públicos que se encuentren excluidos de la carrera administrativa.

No obstante, lo regulado en el inciso anterior, los servidores públicos comprendidos en el literal m) del artículo 4 de esta ley gozarán de los derechos establecidos en el presente capítulo siempre que dichos servidores públicos no ejerzan en sus funciones poder decisorio o desempeñen cargos directivos o sean empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente Confidencial.”¹⁰⁵

¹⁰⁵ Ley del Servicio Civil de El Salvador. <http://www.csj.gob.sv/leyes.ns>.

Esta porción del artículo 73 está redactada de igual forma que el artículo 204 en el Código de Trabajo se cambió parte del texto para realizar una adecuación a los sindicatos formados por los empleados públicos. Pero no hace una clasificación en cuanto a los tipos de sindicatos que se pueden formar en las instituciones públicas. Lo que sí se puede notar es la diferenciación que hace entre los empleados públicos al excluir a los empleados contemplados en los artículos 219 y 236 de la Constitución de la República de El Salvador. Según lo establecido en el artículo 204 del Código de Trabajo “Tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas: a) Los patronos y trabajadores privados; b) Los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas”.¹⁰⁶

En el artículo 74 de la Ley del Servicio Civil se especifica que: “Los sindicatos no podrán conceder privilegios ni ventajas especiales a sus fundadores y directivos, salvo los que sean inherentes al desempeño de un cargo.” Este artículo está redactado de manera similar al artículo 207 del Código de Trabajo su contenido se repite nuevamente en el artículo 86 de la Ley del Servicio Civil.

Según el artículo 75 de la Ley del Servicio Civil “Corresponderá al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ejercer vigilancia sobre las organizaciones sindicales, con el exclusivo propósito de que éstas funcionen ajustadas a la ley, evitando cualquier acto que amenace, impida o tienda a limitar los derechos concedidos en la Constitución de la República de El Salvador, Convenios Internacionales y esta Ley y que se consagran en favor de los sindicatos.

Al ejercer sus facultades de vigilancia, las autoridades deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar los derechos y garantías expresados.

¹⁰⁶ Código de Trabajo de El Salvador 1972. <http://www.csj.gob.sv/leyes.ns>.

Prohíbanse las acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores y sus sindicatos; cualquier acto que de ellas se origine es absolutamente nulo e ineficaz y se sancionará en la forma y en las condiciones que señale esta ley.”¹⁰⁷

Los primeros dos incisos tienen igual redacción al artículo 256 del Código de Trabajo. El inciso tercero de este artículo tiene similar redacción con el artículo 205 del Código de Trabajo, con la diferencia que este remite al Ministerio de Trabajo y Previsión Social como ente vigilante para que los sindicatos formados en las instituciones estatales actúen apegados al derecho.

Puntualizando en el artículo 76 de Ley del Servicio Civil “Para los efectos de esta ley, Sindicato es toda asociación permanente, constituida con al menos treinta y cinco servidores públicos que laboren en una misma institución de la administración pública, para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.” En este artículo se estipula la cantidad mínima de empleados para constituir un sindicato al igual que en el Código de Trabajo el mínimo es de treinta y cinco empleados.

Citando el artículo 211 del Código de Trabajo “Todo Sindicato de trabajadores necesita para constituirse y funcionar un mínimo de treinta y cinco miembros. Sin embargo, el empleador estará obligado a reconocerlo como representante del interés de los trabajadores, a tratar y a negociar colectivamente con él, cuando representa a la mayoría de los trabajadores de su empresa. Tratándose de sindicato de empresas varias, dicho reconocimiento, para los mismos fines, no podrá ser común, sino individual y separados por cada empleador. Cuando el sindicato no representa la mayoría a que se refiere el inciso anterior, el reconocimiento que de éste hiciese el patrono será voluntario.

Si el sindicato no logra la representación a que se refiere este artículo, mantendrá, no obstante, el derecho a la defensa de los intereses de sus afiliados.”

¹⁰⁷ [Ley del Servicio Civil de El Salvador. http://www.csj.gob.sv/leyes.ns.](http://www.csj.gob.sv/leyes.ns)

Según el artículo 77 de la Ley del Servicio Civil “Son actividades principales de los sindicatos: a) Celebrar contratos colectivos; b) Velar por el estricto cumplimiento de las leyes, de los contratos que celebren y de los reglamentos internos de trabajo, así como denunciar las infracciones o irregularidades que en su aplicación concurren; c) Representar a sus miembros, en el ejercicio de los derechos que emanen de esta ley; d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, culturales, educacionales, de asistencia y de previsión; e) Adquirir los bienes que requieran para el ejercicio de sus actividades; f) Fomentar las buenas relaciones entre la administración pública y sus miembros, sobre la base de la justicia, mutuo respeto y sujeción a la ley, así como colaborar en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo y en la eficiencia de la administración pública; y g) En general, todas aquéllas que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.”

Esta disposición la encontramos en el Código de Trabajo en el artículo 228 “Corresponde a los sindicatos: a) Celebrar contratos y convenciones colectivos de trabajo; b) Velar por el estricto cumplimiento de las leyes, de los contratos y convenciones colectivos que celebren y de los reglamentos internos de trabajo; así como denunciar las irregularidades que en su aplicación ocurran; c) Representar a sus miembros, a requerimiento escrito de éstos, en el ejercicio de los derechos que emanen de los contratos individuales de trabajo o de las leyes, así como asesorarlos y promover la educación técnica y general de los trabajadores (este contiene variantes, pues es para el sector privado y como esencia protege derechos de los contratos individuales); ch) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común para sus miembros; d) Adquirir los bienes que requieran para el ejercicio de sus actividades; e) Fomentar las buenas relaciones obrero- patronales sobre bases de justicia, mutuo respeto y subordinación a la ley, así como colaborar en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo y en el incremento de la producción

nacional; y f) En general, todas aquellas actividades tendientes a la defensa de los intereses económicos y sociales de los afiliados a la superación de éstos”.

Cabe recalcar que se define la convención colectiva de trabajo como: “La que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia. Por su definición y objetivos las convenciones colectivas de trabajo son acuerdos de voluntades celebrados entre un sujeto sindical y otro empleador para regular las condiciones laborales que han de ordenar los contratos individuales de trabajo durante su vigencia.

De acuerdo al artículo 78 de la Ley del Servicio Civil “Para formalizar la Constitución de la República de El Salvador 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.

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 esta extendida por el secretario de la junta directiva provisional deberá presentarse para los efectos de reconocimiento de la personalidad jurídica.”

Este artículo tiene similar redacción al artículo 213 del Código de Trabajo con la excepción que se suprimió el literal “b” del Código de Trabajo y se suprime en el

literal “b” de la Ley del Servicio Civil la palabra clase ya que para los sindicatos del sector público no se tomó en cuenta hacer una clasificación de estos de acuerdo a la actividad que se dediquen, también se suprime el nombramiento de un Fiscal.

Es de hacer notar que para el reconocimiento de la personalidad jurídica de un sindicato de empleados del sector público basta con la presentación de la certificación del acta de fundación, en el caso de los sindicatos del sector privado es necesario el trámite que se establece en el artículo 219 del Código de Trabajo.

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

- a) Copia del acta de la asamblea de fundación del sindicato, conforme a lo dispuesto en los artículos 213 y 214, la cual deberá estar debidamente certificada;
- b) Dos ejemplares de los estatutos sindicales, con la certificación del acta de la sesión o las sesiones en que éstos hubiesen sido aprobados.

Dentro de los cinco días hábiles de esta presentación, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, libraré oficio al empleador, o a los empleadores, con el objeto de que certifiquen la condición de asalariados de los miembros fundadores del sindicato, salvo que se trate de un sindicato de trabajadores independientes. Los empleadores deberán responder dentro de los cinco días hábiles de haber recibido este oficio; su silencio equivale al reconocimiento de la calidad de trabajador.

Dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir de su presentación, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social examinará los estatutos con el objeto de determinar si los mismos se ajustan a la Ley. Este examen no será necesario si el sindicato presenta un estatuto según un modelo aprobado de conformidad con lo previsto en el artículo precedente.

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

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

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

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

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

La existencia del sindicato se probará con el mencionado diario o con una constancia expedida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la que se especificará: 1) A qué directivos confieren los estatutos la representación legal del sindicato; 2) Número, fecha y tomo del Diario Oficial en que figura publicada la resolución y los estatutos; y 3) Número del libro y de la inscripción del sindicato en el registro respectivo.

Para el caso del artículo 79 de la Ley del Servicio Civil “Los interesados en constituir un sindicato, tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de 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 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 contenido de este artículo tiene similar redacción con el artículo 217 de Código de Trabajo con la diferencia que en la Ley del Servicio Civil se suprimieron los literales “h, i, j”. El literal “f” de este artículo difiere en una palabra con el artículo 217 ya que agrega la palabra “composición” de los sindicatos y en la Ley del Servicio Civil se agrega el literal “g”.

Según el artículo 80 de la Ley del Servicio Civil “Los interesados podrán solicitar la presencia de un notario, o de uno o más delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quienes certificarán el acta de fundación en el mismo momento.”

Esta redacción es igual al literal “ch” del artículo 213 del Código de Trabajo.

Manifestando en el artículo 81 de la Ley del Servicio Civil: “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.”

Al seguir en el artículo 82 de la Ley del Servicio Civil “Para que los sindicatos constituidos de acuerdo con esta ley tengan existencia legal, deberán solicitar al ministro de Trabajo y Previsión Social su inscripción, debiendo acompañar a su petición:

a) Acta de la asamblea de fundación del sindicato, conforme a lo dispuesto en esta ley; b) Dos ejemplares de los estatutos sindicales, con la certificación del acta de la sesión o las sesiones en que éstos hubiesen sido aprobados.”

Este artículo se refiere a la personalidad jurídica al igual que el artículo 219 del Código de Trabajo.

De acuerdo al artículo 83 de la Ley del Servicio Civil “Con el propósito de que el proceso de inscripción sea expedito, los servidores públicos podrán acompañar a su solicitud la prueba de la calidad de asalariados de los miembros fundadores del sindicato; en caso contrario, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social verificará dicha calidad por los medios que estime convenientes, dentro de los diez días hábiles posteriores a la presentación de la solicitud y si éste no lo verificare en el plazo estipulado, ésta se tendrá por reconocida.

Dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir de su presentación, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social examinará los estatutos con el objeto de determinar si los mismos se ajustan a la ley y si detectare deficiencias formales o contravenciones a las leyes, las puntualizará por escrito a los interesados,

quienes deberán subsanarlas dentro de los quince días hábiles siguientes. Si no lo hicieren, se tendrá por desistida su pretensión.

Si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no encontrare observaciones o éstas hubiesen sido subsanadas, inscribirá inmediatamente al sindicato en el registro respectivo, adquiriendo con ello su personalidad jurídica, debiendo entregar los estatutos debidamente inscritos.”

En este artículo establece 10 días hábiles para verificar la calidad de asalariado y el Código de Trabajo establece 5 días hábiles.

Según el artículo 84 de la Ley del Servicio Civil “En caso de haber transcurrido treinta días hábiles después de la presentación de la solicitud sin que la misma hubiese sido observada o después de haber sido presentado el escrito mediante el cual se pretende subsanar las prevenciones, sin que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social haya inscrito al sindicato, éste se tendrá por registrado, con todos los efectos de ley, debiendo entregar los estatutos debidamente inscritos.

Los estatutos debidamente inscritos o la certificación de la inscripción extendida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social servirán de prueba de la existencia del sindicato.”

El artículo 85 de la Ley del Servicio Civil establece: “El Gobierno de los sindicatos será ejercido por la Asamblea y una Junta Directiva. En todo caso, la asamblea será la máxima autoridad.

El inciso segundo y tercero del artículo 83, el artículo 84 y 85 contienen el texto del artículo 219 del Código de Trabajo.

Según lo estipulado en el artículo 86 de la Ley del Servicio Civil “Los sindicatos no podrán conceder privilegios ni ventajas a ninguno de sus miembros. Se registrarán

invariablemente por los principios democráticos del predominio de las mayorías y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud de la cuantía de los aportes de sus integrantes. La calidad de miembros de un sindicato y el ejercicio de los derechos inherentes a tal calidad, son estrictamente personales.”

El contenido de este artículo es el mismo del artículo 207 del Código de Trabajo. Así mismo el artículo 87 de la Ley del Servicio Civil determina “La asamblea puede ser ordinaria y extraordinaria y sus atribuciones, además de las que le señalan los estatutos respectivos, son las siguientes:

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

La Asamblea no podrá constituirse si no concurren a ella, o están representados por lo menos, la mitad más uno de los miembros del sindicato. Cuando no concurren, o no estuviese representado el número de miembros exigidos, se podrá

convocar en el acto para otra asamblea, pudiendo ésta celebrarse inmediatamente después de aquélla para la cual no hubo quórum, observándose lo dispuesto en los estatutos. Esta segunda asamblea se celebrará con el número de miembros presentes y sus decisiones serán de acatamiento forzoso.”

Esta disposición está redactada de igual forma que el artículo 221 del Código de Trabajo con la excepción que acá se suprime el contenido del numeral 6 del artículo 221, el contenido de los dos últimos incisos de este

artículo se encuentran en el artículo 222 así como lo plasmado en el artículo 88 de la Ley del Servicio Civil, el artículo 219 divide las asambleas en generales y seccionales, se establece el contrato ley no se menciona nada sobre los empleados de confianza, así como de un representante por el lado patronal que en este caso vendría a ser el Estado.

Es de hacer notar que el ordinal 7° enfatiza sobre la disolución de los sindicatos lo cual viene a ser consecuencia de la disolución, pero la Ley del Servicio Civil no establece un procedimiento para que se dé la liquidación de un sindicato de empleados públicos, así como no estipula un procedimiento para la disolución de los sindicatos de empleados públicos, por analogía se debe remitir al Código de Trabajo para poder llevar a cabo este procedimiento.

De acuerdo con el artículo 88 de la Ley del Servicio Civil “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.

Los acuerdos que tome la asamblea deberán serlo por mayoría simple de votos, excepto en aquellos casos que los estatutos exijan una mayoría especial.”

Según el artículo 89 la Ley del Servicio Civil “La Junta Directiva tendrá la dirección y la administración del sindicato. El número de miembros de la Junta Directiva no podrá ser menor de tres ni mayor de once.”

Este es el mismo texto contenido en el artículo 224 del Código de Trabajo con la diferencia que la Junta Directiva se divide en general y seccionales, además no se especifica la jurisdicción que tendrá la Junta Directiva.

El artículo 90 de la Ley del Servicio Civil expresa: “Para ser miembro de una Junta Directiva se requiere ser salvadoreño por nacimiento, 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.”

El contenido de este artículo es similar al del artículo 225 del Código de Trabajo con la variante que en este se suprimen los ordinales 5º y 6º los cuales expresamente dicen de la siguiente manera: “5º No ser empleado de confianza ni representante patronal; y 6º No formar parte de otra Junta Directiva del mismo sindicato”.

Manifestando en el artículo 91 de la Ley del Servicio Civil “Son obligaciones de la Junta Directiva, además de las propias de administrar el sindicato, las siguientes:

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

fondos y valores del sindicato en uno o más bancos de la República; l) Las demás que determinen sus estatutos.”

En este artículo difiere con la redacción del Código de Trabajo ya que en los literales “b, e y g” se suprime parte del texto del artículo 226 del Código de Trabajo.

Expresando en el artículo 92 de la Ley del Servicio Civil 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;
- 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.”

El inciso primero del artículo 229 del Código de Trabajo fue suprimido en el artículo 92 de la Ley del Servicio Civil, el artículo 229 del Código de Trabajo en su inciso primero reza de la siguiente forma “Los sindicatos tienen como objeto la defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales de sus miembros. Sus funciones, atribuciones y facultades son determinadas por sus estatutos, dentro del respeto de la ley y la Constitución de la República de El Salvador”.

Según el artículo 93 de la Ley del Servicio Civil “En los casos previstos en esta ley, los sindicatos serán sancionados con multa, suspensión o disolución.”

En el artículo 94 de la Ley del Servicio Civil “Podrán imponerse multas entre doscientos a diez mil colones, no pudiendo exceder en ningún caso del veinticinco por ciento del activo del sindicato, teniendo en cuenta la gravedad de la infracción; la suspensión durará de uno a seis meses, según la gravedad de la infracción.

Se impondrá la sanción de multa por incumplimiento de las obligaciones contenidas en esta ley. En caso de cometerse una segunda infracción dentro del plazo de un año, se impondrá la sanción de suspensión de actividades sindicales.” Este artículo se redacta de similar forma que el artículo 230 del Código de Trabajo.

Expresando en el artículo 95 de la Ley del Servicio Civil “La disolución del sindicato procede:

a) En caso de la realización por parte del sindicato de alguna de las infracciones establecidas en el artículo 92 de esta ley; b) Cuando por más de un año el número de sus miembros hubiese disminuido por debajo de treinta y cinco; c) Por imposibilidad jurídica de que subsista el sindicato.”

Según el artículo 96 de la Ley del Servicio Civil “Los miembros de un sindicato podrán acordar la disolución de este, de conformidad con las correspondientes reglas estatutarias.” El contenido de los dos artículos anteriores lo podemos encontrar en el artículo 232 del Código de Trabajo.

Manifestando el artículo 97 de la Ley del Servicio Civil lo siguiente: “Para imponer a los sindicatos las sanciones a que se refiere la presente sección, la autoridad que tuviere conocimiento de la infracción o los particulares afectados, podrán dirigirse por escrito al Juez con competencia en materia laboral poniendo los

hechos, acompañando las justificaciones correspondientes, si las tuvieran y solicitando que se aplique la sanción respectiva.”

El artículo 97 de la Ley del Servicio Civil tiene similar redacción al artículo 233 del Código de Trabajo con la variante que el artículo 97 es específico al dar competencia expresa al Juez de lo Laboral.

El artículo 4 del convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo dispone que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, y de conformidad con el artículo 6, esta garantía rige también para las federaciones y confederaciones. Las medidas administrativas de esta índole constituyen una de las formas más extremas de injerencia de las autoridades públicas en las actividades de las organizaciones dado que ponen fin al ejercicio de las actividades sindicales. Por ello, se debe examinar con sumo cuidado todos los elementos que permitan establecer una disolución o una suspensión o cualquier otra medida que tenga los mismos efectos prácticos, o que llegue a afectar de alguna manera las garantías previstas en el convenio.

El artículo 4 del convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) completa la protección relativa a la Constitución de la República de El Salvador y al funcionamiento de las organizaciones brindando a éstas una garantía contra toda disolución o suspensión arbitraria por vía administrativa, pero esto no constituye en modo alguno una inmunidad con relación al derecho común puesto que, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 8 del convenio, las organizaciones y los miembros de las mismas están obligados a respetar la legalidad. Así, por ejemplo, una organización que pretendiera atentar contra la seguridad interna y externa del Estado no podría invocar el principio de la libertad sindical para eludir la aplicación de las normas de derecho común, que rigen para todas las asociaciones ilícitas. Sin embargo, el corolario de esta obligación impuesta a las organizaciones y a sus miembros es lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 8,

según el cual la legislación no debe menoscabar ni ser aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas en el convenio.

En caso de disolución y suspensión de las organizaciones. En nuestra legislación para los sindicatos legalmente constituidos del sector privado se dispone que sólo las autoridades judiciales puedan pronunciar la disolución o la suspensión de una organización que haya violado la ley.

No obstante, la Ley del Servicio Civil contraria lo establecido tanto en el convenio como el Código de Trabajo ya que prevé la disolución o la suspensión por vía administrativa.

En esos casos, la situación varía en función de diversos factores: la posibilidad de interponer un recurso judicial contra la decisión administrativa, el alcance del examen del tribunal y el efecto del recurso (suspensivo o no).

Además de las situaciones en que las organizaciones pueden ser disueltas o suspendidas de conformidad con la legislación sobre las relaciones de trabajo, esas medidas pueden ser también el resultado de una decisión del Poder Ejecutivo adoptada en virtud de una ley de plenos poderes de un decreto especial o incluso de un estado de emergencia. Si bien es exacto que el artículo 4 del convenio únicamente se refiere a las medidas tomadas por vía administrativa, no es menos cierto que una disolución por vía legislativa acarrea efectos tan irremediables como una decisión administrativa definitiva, ya que ambas no pueden ser objeto de recurso ante órganos independientes". Lo esencial es pues determinar si una disolución por vía legislativa impide a los trabajadores mantener su afiliación y desarrollar libremente sus actividades en los sindicatos que estimen convenientes; si tal es el caso, dicha legislación no está en conformidad con el convenio.

Ciertas medidas, que no pueden calificarse en sentido estricto de disolución o de suspensión por vía administrativa, plantean no obstante dificultades porque

acarrear efectos similares para las organizaciones en cuestión. Puede tratarse por ejemplo de la pérdida de ventajas esenciales en el ejercicio de sus actividades o de una condición fundamental para su existencia: la cancelación arbitraria por una autoridad administrativa de la inscripción en el registro correspondiente, la anulación o suspensión de la personalidad jurídica.

Pueden también incluirse en esta categoría las disposiciones que dan lugar a una disolución o una paralización de hecho de las actividades de una organización, por ejemplo, cuando se priva a una organización de sus recursos financieros (suspensión definitiva o por tiempo prolongado de la deducción de las cotizaciones) en aplicación de una ley en sí contraria a los principios de la libertad sindical.

Todas las medidas mencionadas suponen graves riesgos de injerencia de las autoridades en la existencia misma de las organizaciones, por consiguiente, deberían preverse las garantías necesarias, particularmente por vía judicial, para evitar todo riesgo de arbitrariedad. Es preferible que la legislación no permita la disolución o la suspensión de las organizaciones de trabajadores y de empleadores por vía administrativa, pero de admitirse esa posibilidad, la organización a la cual se aplican esas medidas debería poder interponer un recurso ante un órgano judicial independiente e imparcial que tenga competencia para examinar el caso en cuanto al fondo, estudiar los motivos en que se basan las medidas administrativas y, en su caso, anular dicha medida.

Por otra parte, la decisión administrativa no debería surtir efecto antes de que se haya pronunciado una decisión final. Las medidas de disolución o suspensión que se adopten en una situación de emergencia deberían acompañarse, asimismo, de garantías judiciales normales, incluido el derecho de interponer un recurso ante los tribunales contra la decisión de suspender o disolver una organización sindical.

La disolución y la suspensión de las organizaciones sindicales constituyen formas extremas de intervención de las autoridades en las actividades de las

organizaciones. Es importante que esas medidas vayan acompañadas de todas las garantías necesarias, garantías que sólo puede asegurar un procedimiento judicial normal, el cual debería, además, tener un efecto suspensivo. En lo que respecta a la repartición del patrimonio sindical en caso de disolución, los bienes deberían destinarse a las finalidades para las cuales habían sido adquiridas. Las autoridades y el conjunto de las organizaciones interesadas deberían procurar conjuntamente que todos los sindicatos tengan la posibilidad de desarrollar sus actividades con total independencia y en un marco de igualdad.

Se determina en el artículo 98 de la Ley del Servicio Civil que: “Toda institución que tuviere trabajadores afiliados a un sindicato está obligada a retener las cuotas sindicales para entregarlas al mismo, siempre que ésta le haya comunicado la nómina de los trabajadores sindicados, por medio del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, el cual tramitará la comunicación en el término de cinco días.”

El artículo 252 del Código de Trabajo tiene similar redacción al artículo 98 de esta ley, pero en este último se suprimen los ordinales 2° y 3° del artículo 252 del código.

De acuerdo con el artículo 99 de la Ley del Servicio Civil “La renuncia a la calidad de afiliado a un sindicato deberá presentarse por escrito a la junta directiva correspondiente; y el miembro de ésta que la reciba entregará al interesado constancia del día y hora de la presentación. La renuncia surtirá sus efectos, sin necesidad de aceptación, desde el momento que fuere presentada.

La renuncia presentada según el primer inciso del artículo anterior será comunicada por la junta directiva a la administración, dentro de los diez días siguientes al de su recibo. En este caso, o cuando el propio trabajador renunciante exhiba constancia de ello, deberá cesar la retención de la cuota sindical.

En caso de que los miembros de la junta directiva se negaren a recibir la renuncia o a entregar la constancia referida, el trabajador renunciante podrá acudir a la sección respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a exponer su caso. La sección citará con señalamiento de día y hora a los representantes legales del sindicato para notificarles la decisión del trabajador de renunciar como miembro de este. De esta diligencia se levantará acta que firmará el trabajador renunciante si estuviere presente, y el directivo sindical que compareciere. Si no pudieren o no quisieren firmar, se hará constar esta circunstancia, pena de nulidad.

La certificación del acta anterior hará las veces de la constancia a que se refiere el inciso segundo de este artículo.

Cuando los representantes legales no comparecieren a la primera citación, se les hará nueva cita, y si a ésta no comparecieren, la sección levantará acta haciendo constar esta circunstancia, y la renuncia producirá todos sus efectos a partir de la fecha de su comparecencia del trabajador, por lo que la sección comunicará inmediatamente a la junta directiva del sindicato y a la institución en la que preste sus servicios, para que cesen los descuentos de las cuotas sindicales.”

El artículo antes expuesto tiene similar redacción con los artículos 253 y 254 del Código de Trabajo con la variante que en los artículos del referido Código establece que la renuncia será presentada por la junta directiva al patrono y en la Ley del servicio Civil se suprime el concepto de patrono.

En el caso del artículo 100 de la Ley del Servicio Civil su contenido expresa lo siguiente: “Si el sindicato hubiere expulsado a uno de sus miembros, la junta directiva deberá comunicarlo a su empleador, dentro de los diez días siguientes al de la expulsión; y en este caso, como cuando el trabajador le exhiba constancia de haber sido expulsado, deberá cesar la retención de la cuota sindical.”

Los tres artículos anteriores tienen similar redacción a los artículos 253, 254 y 255 del Código de Trabajo, en lo que respecta a la vigilancia y control de la actividad de los sindicatos por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social según lo establece el artículo 256 del Código de Trabajo, en la Ley del Servicio Civil esta figura la cual no es tomada en cuenta.

Del contrato colectivo de trabajo podemos agregar que según el artículo 101 de la Ley del Servicio Civil expresa lo siguiente: “Los contratos colectivos de trabajo tienen por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las distintas dependencias de las Instituciones Públicas y los derechos y obligaciones de las partes contratantes.”

En este artículo no se tomó en cuenta la convención colectiva de trabajo, el contrato ley y la creación del reglamento interno de trabajo. Al realizar una comparación se puede observar que en la Ley del Servicio Civil falta lo referente a la convención colectiva de trabajo, la explicación del porqué de esto es clara y sencilla ya que al sindicalizarse los empleados del sector público la parte patronal le corresponde al Estado, por tal razón no se mencionan ya que las convenciones colectivas se dan cuando se crea un sindicato de patronos, en el sector público el patrono es el Estado por tal razón esta figura no tenía sentido tomarla en consideración.

Agregando en el artículo 102 de la Ley del Servicio Civil “La contratación colectiva debe ajustarse a los principios y garantías constitucionales y al marco normativo general establecido en las leyes.”

La contratación colectiva se basó en el principio constitucional plasmado en el artículo 39 de la Constitución de la República de El Salvador ya que esta disposición no se encuentra contenida en el Código de Trabajo.

Se establece en el artículo 103 de la Ley del Servicio Civil “La Junta Directiva Sindical podrá elegir, de entre sus miembros, una comisión negociadora y suscriptora del contrato colectivo, y en su caso conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 106.”

De acuerdo con el artículo 104 de la Ley del Servicio Civil “La representación de la Institución pública será ejercida por el titular de esta o por los representantes que éste designe y serán responsables de conducir las negociaciones.”

Según el artículo 105 de la Ley del Servicio Civil “Las partes negociadoras de un contrato colectivo pueden nombrar hasta cuatro asesores como máximo, quienes intervendrán con derecho a voz en la negociación.”

El artículo 268 del Código de Trabajo está redactado de igual manera que el artículo 101 de esta ley; de acuerdo con el artículo 103 de la Ley del Servicio Civil tiene similar redacción con en el artículo 274 del Código de Trabajo, por la naturaleza de los sindicatos de empleados públicos las disposiciones contenidas en los artículos 104 y 105 de la Ley del Servicio Civil varía con la redacción del Código de Trabajo para hacer una adecuación con respecto a las personas involucradas en las negociaciones colectivas.

Se manifiesta en el artículo 106 de la Ley del Servicio Civil que: “La Institución Pública estará obligada a negociar y celebrar contrato colectivo con el sindicato, a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los servidores públicos de la institución cuando éste así lo solicite.

Si hubiese dos o más sindicatos en la misma institución, y ninguno de ellos cumpliera el porcentaje que se refiere el inciso anterior, éstos podrán coaligarse con el fin de cumplir dicho porcentaje, en cuyo caso la institución pública estará obligada a negociar y celebrar contrato colectivo con los sindicatos coaligados, si éstos conjuntamente los pidieran.

No obstante, lo mencionado anteriormente, podrán coligarse para los efectos del inciso anterior, dos o más sindicatos dentro de la misma institución, aunque uno de ellos cumpla con el porcentaje exigido en el inciso primero del presente artículo.”

Agregando en el artículo 107 de la Ley del Servicio Civil que: “Por cada institución pública sólo podrá haber un contrato colectivo de trabajo, cuyas estipulaciones les serán aplicables a todos los servidores de la institución de que se trate, aunque no pertenezcan al sindicato o sindicatos contratantes. Igualmente le serán aplicables a los servidores públicos que ingresen a la institución ya referida durante la vigencia del contrato.

El plazo de un contrato colectivo será de tres años; y se prorrogará automáticamente por períodos de un año, siempre que ninguna de las partes, en el penúltimo mes de este o de sus prórrogas, pida la revisión del contrato. Los meses del plazo se contarán a partir de la fecha en que el contrato entre en vigencia. Los contratos colectivos entrarán en vigor el primer día del ejercicio fiscal siguiente al de su celebración. Los efectos del contrato se prorrogarán mientras duren las negociaciones del nuevo contrato colectivo.”

Refiriéndose en el artículo 108 de la Ley del Servicio Civil a “La negociación colectiva regulada por la presente ley comprenderá todos los aspectos que integren la relación de servidor público, tanto las de contenido salarial, como las relativas a las demás condiciones de trabajo, como las siguientes:

- a) Las condiciones laborales; b) La retribución de los trabajadores sobre la base de eficiencia, eficacia, productividad, calidad y economía; c) El establecimiento de las necesidades de capacitación relativas al desarrollo de las funciones propias de la Institución; y, d) La formación de comisiones mixtas entre representantes de las instituciones públicas y los sindicatos.

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

Estableciendo en el artículo 109 de la Ley del Servicio Civil “Todo contrato colectivo de trabajo debe contener:

- a) Lugar y fecha de su otorgamiento; b) Nombres completos y generales de quienes lo suscriben y expresión de la calidad en que actúan; c) La fecha en que entrará en vigor; d) Las condiciones generales de trabajo; e) Cláusulas que determinen los derechos y obligaciones de las partes contratantes; sin perjuicio de lo establecido en el ordenamiento jurídico; f) Cláusulas que garanticen la ejecución o eficacia del contrato; g) Las demás estipulaciones en que convengan las partes contratantes, de conformidad con el artículo anterior; y, h) Las otras condiciones que las partes convengan y que no contengan una afectación al equilibrio del Presupuesto General del Estado, de tal manera de no afectar la prestación y la calidad de los servicios públicos.”

Tácitamente se presume que el plazo del contrato colectivo puede ser de uno a tres años ya que en los requisitos que estipula este artículo no se menciona el plazo.

En el artículo 110 de la Ley del Servicio Civil es muy específica al establecer que: “Se prohíbe toda cláusula de exclusión en el contrato colectivo.”

Según artículo 111 de la misma ley “El contrato colectivo de trabajo deberá constar por escrito, debidamente firmado y sellados en tantos ejemplares como contratantes haya, más uno. Dentro de los treinta días siguientes al de la celebración, cualquiera de las partes presentará los ejemplares a la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que el contrato

se inscriba en el registro que al efecto llevará dicho Ministerio, siempre que se ajuste a lo dispuesto por esta ley.”

Continuando en el artículo 112 “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los cinco días siguientes a la presentación del contrato, calificará los requisitos de forma y la capacidad de los contratantes. Si no encontrare contravenciones a las leyes, verificará la inscripción inmediatamente; en caso contrario, devolverá a los interesados los ejemplares del contrato, con las observaciones pertinentes. Cuando se denegare una inscripción y cualquiera de las partes lo considerare indebido, podrá recurrir jerárquicamente para ante el director general de Trabajo, dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la denegatoria. El director podrá confirmar, modificar o revocar, según sea el caso y ordenar la inscripción en caso de ser procedente.

Si a pesar de haberse hecho la calificación a que se refiere este artículo, se inscribiere un contrato colectivo que contenga cláusulas contrarias al ordenamiento jurídico aplicable o que violen los derechos consagrados por esta ley a favor de los trabajadores, dichas cláusulas se tendrán por no escritas.”

En el artículo 114 de la Ley del Servicio Civil se establece “La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo debidamente inscrito, o mediante certificación de la inscripción extendida por el departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.”

Expresando en el artículo 117 de la Ley del Servicio Civil que: “El contrato colectivo de trabajo termina por la disolución del sindicato que lo hubiere celebrado; pero esa terminación no tendrá lugar, si en la institución pública hubieren afiliados a otro u otros sindicatos, y uno de éstos hubiese adquirido, por lo menos el cincuenta y uno por ciento del total de los servidores de la institución, con tal de que, además esa asociación mayoritaria acordare en sesión de asamblea extraordinaria, asumir

los derechos y obligaciones del contrato colectivo mencionado. El acuerdo deberá adoptarse dentro de los treinta días siguientes a la publicación del último de los avisos a que alude el artículo 625 del Código de Trabajo y comunicarse al departamento correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los diez días siguientes al de la sesión de la asamblea expresada.

En el caso del inciso segundo del artículo 106 de la Ley del Servicio Civil, la disolución de cualquiera de los sindicatos contratantes no produce la terminación del contrato colectivo. El sindicato subsistente conservará sus derechos y obligaciones emanados del contrato dicho y sólo responderá de las obligaciones del sindicato o sindicatos disueltos, cuando las hubiese tomado llenando las formalidades y requisitos antes indicados.”

En este artículo se menciona una de las causales de terminación del contrato colectivo que es por disolución del sindicato, pero uno de los inconvenientes es que el legislador no tomo en cuenta y plasmo en la Ley del Servicio Civil.

El procedimiento de disolución de sindicatos tácitamente debe remitirse al Código de Trabajo para poder llevar a cabo este procedimiento.

Según el artículo 118 de la Ley del Servicio Civil “Al terminar un contrato colectivo de trabajo, cualquiera de las partes deberá dar aviso oportuno al departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la cancelación en el correspondiente registro.”

En el artículo 119 de la Ley del Servicio Civil expresa que: “Todo contrato colectivo celebrado con cualquier Institución Pública necesita para su validez, de la aprobación del titular de esta, la cual estará sujeta a la opinión favorable del Ministerio de Hacienda. Para ello el funcionario respectivo hará la remisión dentro de los quince días hábiles siguientes de la firma del contrato.

El Ministerio de Hacienda, al momento de emitir la opinión a que se refiere el inciso que antecede, la cual se emitirá dentro del plazo máximo de noventa días, deberá someterse a lo que establece el artículo 226 de la Constitución de la República de El Salvador y lo que sobre el particular establece la Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado.

En caso la opinión fuera desfavorable se extenderá la vigencia del contrato anterior si existiere, y en todo caso se abrirá la negociación con base en los parámetros que dicha opinión necesariamente contemplase.

En ningún caso podrá autorizarse ni emitir opinión favorable cuando el contrato en referencia exceda o pueda vulnerar lo que al efecto señala el artículo 228 de la Constitución de la República de El Salvador. La institución que celebre dicho contrato está obligada a comunicar el texto de este a la Corte de Cuentas de la República.”

El artículo 119 de la Ley del Servicio Civil varia con la redacción del artículo 287 del Código de Trabajo ya que la parte final del inciso último fue agregada, así como los incisos segundo, tercero y cuarto, donde se refiere a la competencia que le otorga al Ministerio de Hacienda para emitir una opinión sobre la aprobación de la celebración de un contrato colectivo debido a que se comprometen fondos públicos que deben ser fiscalizados tanto por la Corte de Cuentas como por el Ministerio de Hacienda.

De los conflictos colectivos de trabajo, en la Sección I, en las disposiciones preliminares se establece en el artículo 120 de la Ley del Servicio Civil “Por su naturaleza, los conflictos colectivos de trabajo son: 1) Jurídicos o de Derecho; y, 2) Económicos o de Intereses.”

Según el artículo 121 de la Ley del Servicio Civil “Se consideran conflictos colectivos jurídicos o de derecho, todos los que se originan como consecuencia del incumplimiento o interpretación de un contrato colectivo de trabajo.”

El Código de Trabajo va más allá de La Ley del Servicio Civil tomando en el artículo 468 también los alcances de la ley, así como del Reglamento Interno de Trabajo, tomando en consideración lo siguiente: “y aquellos que persiguen el cumplimiento de la ley o de un reglamento interno de trabajo, siempre que en cualquiera de estos casos se encuentre afectada una colectividad de trabajadores.”

Además, el artículo 122 de la Ley del Servicio Civil manifiesta: “Todos aquellos conflictos que se originan de la negociación de las condiciones generales y especiales de la prestación de servicios de parte de los servidores públicos para con las instituciones de las que dependan, se denominan Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses.”

En este artículo la definición varía con respecto a la estipulada en el artículo 469 del Código de Trabajo “Todos aquellos conflictos que se originan por el desequilibrio de intereses colectivos económicos entre trabajadores y patronos, o en la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores, se denominan Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses.

Según el artículo 123 de la Ley del Servicio Civil “En los conflictos colectivos sólo pueden ser parte: el sindicato mayoritario o coalición de sindicatos en su caso; y la Institución Pública correspondiente.”

Los artículos anteriores tienen una redacción similar a los artículos 467, 468, 469, 470 del Código de Trabajo. Pero el artículo 123 de la Ley del Servicio Civil solo menciona a 2 sujetos que pueden ser parte en este tipo de conflictos en cambio el Código de Trabajo permite actuar o ser parte en estos procesos a más sujetos tal como se redacta a continuación.

Agregando en el artículo 470 “En los conflictos colectivos sólo pueden ser parte: por los trabajadores, el sindicato mayoritario, la coalición de sindicatos, si la

hubiere; y en su caso, los trabajadores no sindicalizados; y por los patronos, el patrono o sindicato de patronos afectados.”

La Sección II, referida a los Conflictos de Carácter Jurídico en el artículo 124 manifiesta: “Son competentes para conocer de los conflictos colectivos de carácter jurídico contra el Estado, las Cámaras de lo Laboral de la ciudad de San Salvador; y en el caso de los municipios, los Jueces con competencia en materia laboral de la respectiva jurisdicción.

Cuando se trate de un conflicto colectivo de carácter jurídico, la parte interesada presentará a la Cámara o al Juez respectivo su demanda en duplicado en la que expondrá todas las razones que tuviere para alegar que se está incumpliendo o interpretando erróneamente el contrato colectivo de trabajo, demanda que deberá reunir los requisitos que establece el artículo 379 del Código de Trabajo, en lo que le fuere aplicable”.

Este artículo tal como lo establecen las reglas procesales faculta a la Cámara de lo Laboral competente a conocer por ser el demandado el Estado que en estos casos será el patrono, y por ser este la parte patronal se suprime lo referente a la convención de la que habla el artículo 471 del Código de Trabajo.

En caso de los conflictos de carácter jurídico artículo 471 “Cuando se trate de un conflicto colectivo jurídico, la parte interesada presentará al juez su demanda con duplicado en la que expondrá, además de los requisitos del artículo 379 aplicables, todas las razones que tuviere para demostrar que se está incumpliendo o interpretando erróneamente el contrato o la convención colectivos de trabajo, o que no se está cumpliendo la ley o el reglamento interno de trabajo.

El artículo 472 del Código de Trabajo expresa que “Admitida la demanda, el juez emplazará a la otra parte, entregándole el duplicado para que la conteste dentro de los cinco días siguientes al del emplazamiento. En la contestación deberá expresar las razones que tuviere para afirmar que está cumpliendo o

interpretando correctamente el contrato o convención colectivos, o que está cumpliendo la ley o el reglamento interno de trabajo.

En el artículo 125 de la Ley del Servicio Civil se establece expresamente lo siguiente. - “Admitida la demanda, el tribunal correspondiente emplazará a la otra parte, entregándole copia de esta para que la conteste dentro de los cinco días siguientes al del emplazamiento. En la contestación deberá expresar las razones que tuviere para afirmar que está cumpliendo o interpretando correctamente el contrato colectivo.”

Como se puede notar claramente al artículo 125 de la Ley del Servicio Civil limita a la interpretación del Contrato Colectivo el conflicto de carácter Jurídico sin tomar en cuenta la ley y sin hacer mención del reglamento interno de trabajo.

En caso del artículo 126 de la Ley del Servicio Civil “Transcurrido el término del emplazamiento sin que el demandado conteste la demanda, el conflicto se tramitará sin su intervención. Sin embargo, podrá apersonarse posteriormente sin hacerlo retroceder.” Agregado en el artículo 127 de la misma ley que: “Contestada la demanda o transcurrido el término del emplazamiento, el tribunal respectivo abrirá a pruebas por diez días, si se tratare del cumplimiento del contrato colectivo.

Vencido el término probatorio, con el mérito de la prueba el tribunal fallará, dentro de cinco días, ordenando, en su caso, que se cumpla con la cláusula o cláusulas infringidas dentro del plazo que el tribunal fije prudencialmente, sin que exceda de treinta días a la notificación; sin embargo, en aquellos casos en que sea necesario realizar algún procedimiento para la obtención de una prestación o servicio, el cumplimiento del contrato quedará supeditado al o los plazos indicados en la ley o leyes respectivas que al efecto regulen dicha situación; sin perjuicio de la responsabilidad en la que incurriese el servidor público por la demora injustificada del requerimiento del trámite correspondiente.”

El artículo 128 de la Ley del Servicio Civil, establece: “Cuando el conflicto se deba a la mera interpretación de una norma o normas contenidas en el contrato colectivo de trabajo, el tribunal fallará, dentro de los cinco días siguientes al de la contestación de la demanda o de transcurrido el término del emplazamiento, declarando la correcta interpretación. De ser pertinente, el tribunal señalará la forma y oportunidad en que deben cumplirse la norma o normas interpretadas.”

Los artículos anteriores establecen el procedimiento a seguir en el caso de los conflictos colectivos de carácter jurídico, estos remiten al Código de Trabajo en lo referente a los requisitos de la demanda en caso de incumplimiento o interpretación errónea del contrato colectivo.

Cabe recalcar que en las disposiciones de la Ley del Servicio Civil no se menciona nada sobre la ejecución de la sentencia y su cumplimiento, tal como se establece en el Código de trabajo en los artículos 476, 477, 478.

Además el artículo 476 del Código de Trabajo, expresa: “Transcurrido el plazo señalado sin que el infractor cumpla, la parte interesada lo hará saber al juez, quien inmediatamente practicará inspección o cualquier diligencia que considere necesaria para comprobar el incumplimiento y, verificado éste, el juez impondrá al infractor la sanción que corresponda, según lo que en seguida se dispone:

a) Si el infractor fuere un patrono o un sindicato de patronos, y la parte demandante estuviere constituida por trabajadores no sindicados, se le impondrá una multa hasta de diez mil colones, que ingresará al fondo general del Estado. Siendo el actor un sindicato, o una coalición de sindicatos, no se impondrá multa sino que se condenará al infractor a pagar a dicha asociación profesional o coalición, una indemnización hasta por diez mil colones; b) Si el infractor fuere un sindicato de trabajadores o una coalición de sindicatos, se le impondrá una multa hasta de cinco mil colones que ingresará al fondo general del Estado; y c) Si el infractor fuere una institución oficial autónoma,

se impondrá una multa de indemnización hasta de cinco mil colones en los mismos casos del apartado b), y responderán con su propio patrimonio y en forma solidaria, los miembros del Consejo o Junta Directiva que por acción u omisión resultaren culpables del incumplimiento.

Para determinar la cuantía de la multa o de la indemnización establecida en este artículo, se atenderá a la capacidad económica del infractor y a la gravedad de la falta.

Si una coalición de sindicatos es la multada, las asociaciones coligadas responderán solidariamente. Si la condena fuere al pago de indemnización a una coalición de sindicatos, la cantidad en que consista se dividirá por iguales partes entre las asociaciones coligadas”.

En el caso del artículo 477 del Código de Trabajo establece lo siguiente: “El fallo en que se imponga la multa o la indemnización, determinará un plazo prudencial que no excederá de treinta días, durante el cual se deberá pagar su valor”. Además, en el artículo 478 se establece: “El fallo en que se imponga una multa o se condene al pago de una indemnización, será impugnabile por medio del recurso de apelación”.

Según lo establecido en el artículo 479 “La sentencia dictada en esta clase de conflictos se hará ejecutar conforme a lo dispuesto en el artículo 422, solicitud del interesado o del fiscal general de Hacienda, según el caso”. Es de hacer notar que todo el proceso en caso de conflictos de carácter jurídico es establecido por el Código de Trabajo en forma específica.

En la Sección III, referida al procedimiento en los conflictos colectivos económicos o de intereses la parte primera de las etapas se refiere en el artículo 129 a “Los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses, se desarrollarán

conforme a las etapas siguientes: a) La de Trato Directo; b) La de Conciliación; y, c) La de Arbitraje”.

Como se puede observar en la Ley del Servicio Civil se suprime el literal “ch” del Código de Trabajo que se refiere a la huelga y el paro ya que la huelga está prohibida para los empleados públicos constitucionalmente.

En la parte segunda del trato directo el artículo 130 se refiere “Cuando se trate de la celebración o revisión de un contrato colectivo de trabajo, la solicitud, que se denominará Pliego de Peticiones, deberá ser formulado por escrito y se acompañará de dos ejemplares del proyecto de contrato y de certificación del punto de acta de la sesión donde se haya aprobado dicho proyecto.

En el artículo 131 de la Ley del Servicio Civil se establecen los requisitos que debe contener la solicitud para la revisión del contrato colectivo, “La solicitud deberá contener: a) Designación de la parte requerida; b) Designación de la parte requirente; c) Los nombres de las personas encargadas de la negociación, de conformidad a los artículos 100 y 101 de esta ley; d) Una breve relación de los fundamentos sociales, jurídicos, económicos y técnicos en los que se base el pliego de peticiones.

En el artículo 132 de la Ley del Servicio Civil se enuncia: “La solicitud y copia de ésta, el proyecto y la certificación a que se refiere el artículo 130 de esta ley deberán ser dirigidos al Tribunal de Servicio Civil, el que certificará al pie de la solicitud y su copia, el día y hora de la presentación. Se reservará la copia y el original lo hará llegar, sin pérdida de tiempo, a la parte a quien va dirigida.”

Especificando en el artículo 133 de la Ley del Servicio Civil, que: “Presentada la solicitud y el proyecto dicho, la parte a quien se dirige, dentro de setenta y dos

horas de recibida, deberá reunirse con la parte solicitante para determinar el lugar, fecha y hora en que se llevarán a cabo las sesiones de negociación.”

Continuando en el artículo 134 de la Ley del Servicio Civil, “Si las partes interesadas no se reúnen o no se ponen de acuerdo respecto a lo dispuesto en el artículo anterior, cualquiera de ellas lo hará saber al Tribunal de Servicio Civil, el que previa audiencia con las partes, determinará el lugar, fecha y la hora en que se efectuarán las sesiones.” Enunciando en el artículo 135 de misma ley que: “En las reuniones de negociación se procurará llegar a un acuerdo directo sobre el proyecto de contrato. Las sesiones, salvo determinación expresa de las partes, se llevarán a cabo durante veinte días hábiles, contados a partir del siguiente a aquél en que la institución hubiese recibido el pliego de peticiones.”

Manifestando en el artículo 136 de la Ley del Servicio Civil, que: “Si en la negociación directa llegaren las partes a un acuerdo sobre el proyecto de contrato colectivo de trabajo, éste se someterá a la aprobación de la respectiva asamblea sindical y a la opinión favorable del Ministerio de Hacienda, de conformidad con lo establecido en el artículo 119”; siguiendo los requisitos establecidos para su validez y establecidos en este artículo el que expresa: “ Todo contrato colectivo celebrado con cualquier institución pública necesita para su validez, de la aprobación del titular de la misma, la cual estará sujeta a la opinión favorable del Ministerio de Hacienda. Para ello el funcionario respectivo hará la remisión dentro de los quince días hábiles siguientes de la firma del contrato...”. Aprobado que sea el contrato, será firmado por las partes, siguiéndose con los trámites de inscripción en el correspondiente registro, quedando así concluido el conflicto.

Si el acuerdo fuere parcial, o en caso de que no hubiere acuerdo, se harán constar en acta los puntos sobre los cuales hubo acuerdo, especificándose, a su vez, aquéllos en que no los hubo. Dicha acta será extendida en duplicado.

De inmediato, cualquiera de las partes podrá solicitar al Tribunal de Servicio Civil, que inicie la etapa de conciliación. Tal solicitud deberá ser acompañada del acta mencionada.”

El artículo 137 de la Ley del Servicio Civil señala: “Cuando la parte a quien se presente una solicitud de negociación de un contrato colectivo de trabajo se niegue a entrar en negociaciones, deberá comunicar su negativa al peticionario, expresando los motivos en que la funda, dentro de los diez días siguientes al de su recibo.

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

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

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

Si la negativa alegada tuviese lugar, el conflicto se dará por terminado, La resolución del Tribunal de Servicio Civil admitirá recurso de revocatoria para ante el mismo Tribunal, el cual deberá interponerse de conformidad al artículo 426 del Código de Procedimientos Civiles. En caso contrario, se continuará con el trato directo.

La etapa de trato directo no podrá tener una duración mayor de veinte días hábiles, excepto que las partes acuerden su prórroga. Al vencer este período, cualquiera

de las partes podrá pedir al Tribunal de Servicio Civil que se inicie la etapa de conciliación.”

Trato Directo: es la primera etapa de solución de conflicto entre la parte patronal y el o los sindicatos interesados, es una etapa en que las partes o el sindicato debe de someterse de forma obligatoria y un requisito para que una huelga sea legal esto en lo que se refiere a los empleados privados.

Esta etapa implica que la parte empleadora y trabajador debidamente representadas y constituidas por comisiones de negociación, deberán reunirse las veces que sean necesarias para lograr todo o parte de las demandas laborales establecidas en el proyecto de convención colectiva. En el trato directo, el empleador deberá brindar la información precisa relacionada con la situación económica, financiera, social, entre otras, a requerimiento del sindicato, a fin de analizar y justificar, por lo general, la viabilidad de sus demandas.

En esta etapa se ventila ante el Tribunal del Servicio Civil, acá las partes pueden solicitar que se practique la valorización de sus demandas, considerando la información proporcionada por el empleador, a efectos de evaluar su capacidad para atender las peticiones hechas por el sindicato. Esta etapa puede durar 20 días o se puede ampliar el plazo.

Estos artículos se pueden comparar con el Código de Trabajo de la siguiente manera: el art. 130 con el 481, el art. 131 con el 482, el art. 132 con el 483, el art. 133 con el 484, el art. 134 con el 485, el art. 135 con el 486, el art. 136 con el 487, art. 137 con los artículos 488, 489 y 491. Al realizar la comparación se puede notar que el texto del Código de Trabajo difiere con los artículos referidos de la Ley del Servicio Civil, sustituyendo la figura del director general de Trabajo por el Tribunal del Servicio Civil, y ampliando el plazo a 72 horas en el artículo 133 de la Ley del Servicio Civil.

En la Parte tercera dedicada a la conciliación el Artículo 138 de la Ley del Servicio Civil establece que: “Al recibir la solicitud de conciliación, el Presidente del Tribunal de Servicio Civil inmediatamente, si decidiere no intervenir como tal, designará un conciliador, para que dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes cite a las partes en conflicto a efecto que acuerden el horario para celebrar las reuniones de conciliación y para que nombren a las personas que las hayan de representar, en su caso, y asesorarlas; en caso de desacuerdo o de inasistencia, el Tribunal de Servicio Civil hará los señalamientos de día y hora respectivos.

Además del conciliador, en reuniones en que tengan que abordarse asuntos importantes o de difícil solución, podrán participar uno o más conciliadores nombrados por el Tribunal de Servicio Civil”.

La conciliación es la segunda etapa de la solución de conflictos laborales contemplados en el artículo 480 del Código de Trabajo después de agotar la etapa del trato directo. La Conciliación implica la colaboración de un tercero que no es parte patronal ni parte sindical, sino que debe ser imparcial, a quien las partes puedan ceder cierto control sobre el proceso, pero sin delegar en él la solución. Lo que se pretende con la conciliación es que el conciliador asista a las partes para que ellas mismas acuerden la solución, guiándolos para clarificar y delimitar los puntos conflictivos. En la que pondera y equilibra los intereses en contraposición de las partes. La conciliación busca solucionar tales conflictos, y es obligatorio cumplir con esta etapa también para proceder a la huelga para que sea legal.

Las posibles soluciones: 1) Que las partes intervinientes hayan llegado a un acuerdo; 2) Que durante la conciliación se hayan generado acuerdos parciales; 3) La conciliación absoluta en todas sus pretensiones.

El artículo 138 de la Ley del Servicio Civil difiere nada más con la redacción del artículo 492 del Código de Trabajo en lo referente al Presidente del Tribunal del

Servicio Civil ya que el artículo 492 hace referencia al Director General de Trabajo y los conciliadores no son nombrados por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social sino que por el Tribunal del Servicio Civil.

El artículo 139 de la Ley del Servicio Civil establece que: “El conciliador debe moderar el comportamiento de los interesados y procurar avenirlos, proponiéndoles sobre los distintos puntos de discordia las soluciones que a su juicio sean justas, equitativas, convenientes para las partes, acordes con lo establecido en el artículo 119 de esta ley y encaminadas a armonizar los intereses de las Instituciones Públicas y el de sus trabajadores.”

El artículo 140 de la Ley del Servicio Civil establece lo siguiente: “El procedimiento de conciliación no estará sujeto a ninguna formalidad; en él no se admitirán acciones o métodos que puedan obstaculizar el avenimiento, debiendo en todo caso darse la mayor flexibilidad al trámite y a la negociación. Cambia la palabra sistemas por acciones para evitar medidas de hecho que puedan producir un entorpecimiento en las negociaciones.”

Para el caso del artículo 141 de la Ley del Servicio Civil, “En la conciliación solo se negociarán los puntos en que no hubo acuerdo en la etapa anterior; salvo que las partes, de común acuerdo, decidan modificar algún punto ya negociado. Se efectuarán tantas reuniones como fueren necesarias y, resultando de ellas un avenimiento total, se observará lo dispuesto en los incisos primero y segundo del artículo 136 de esta ley, de lo que se dejará constancia en el acta respectiva.”

Lo novedoso de este artículo es que a diferencia del artículo 495 del Código de Trabajo si se puede tocar nuevamente los puntos ya acordados. Luego en el artículo 142 de la Ley del Servicio Civil se menciona la etapa de conciliación y establece que “Esta tendrá una duración máxima de treinta días hábiles, contados a partir de la primera reunión que se celebre, excepto que las partes acuerden extenderlo.

Dicha etapa podrá concluir anticipadamente por las siguientes causas:

1a.) Cuando una de las partes manifiesta que no está dispuesta a conciliar;

2a.) Cuando una de las partes deja de concurrir a dos reuniones conciliatorias.

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

La etapa de la conciliación se puede extender según el artículo 142 de la Ley del Servicio Civil acordando anticipadamente una prórroga entre las partes esta etapa tiene como plazo 30 días en el artículo 496 del Código de Trabajo el plazo es menor ya que lo limita a 15 días, pero las reuniones conciliatorias se limitan a dos para los empleados públicos, además se cambia la palabra hecho por suspensión al momento del levantamiento del acta, al realizar una interpretación expresa se puede asumir que esta etapa no queda finiquitada sino más bien interrumpida.

Se suprime el contenido de los artículos 498 y 499 del Código de Trabajo en la Ley del servicio Civil estos se refieren a la notificación si alguna de las partes decide continuar con la siguiente etapa del arbitraje, este texto se suprime por ser el primer paso para declararse en huelga y como ya se recalcó constantemente para los empleados públicos esto está prohibido Constitucionalmente.

Según el artículo 143 “El conciliador devolverá las diligencias al Presidente del Tribunal de Servicio Civil, quien dictará resolución declarando que ha terminado la etapa de conciliación y se hará saber la providencia a las partes”.

Parte cuarta dedicada al Arbitraje en el artículo 144 señala: “Habiendo terminado la etapa conciliatoria, se procederá al arbitraje en aquellos puntos en que no hubo avenimiento en ninguna de las etapas anteriores”.

Es la tercera etapa de la solución de conflictos entre el o los sindicatos y la parte patronal. El arbitraje es visto como un método de solucionar las controversias en virtud del cual las partes acuerdan, someter la solución de determinados conflictos que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto a una determinada relación jurídica a la decisión, de uno o varios terceros, llamado árbitro.

El arbitraje se caracteriza por ser un sistema de solución de conflictos en que la voluntad de las partes se somete a la voluntad de un tercero. En el arbitraje existe un pacto o convenio entre el o los sindicatos de trabajadores y el patrono, en el sentido de que someterán sus voluntades a la convicción y al pronunciamiento del tercero, con el compromiso de cumplir con lo que por él se decida. Pero esto debe ir expresamente estipulado en el convenio colectivo de trabajo en que las partes se someterán a este arbitraje.

El arbitraje será voluntario, cuando así las partes lo estimen conveniente y estén de acuerdo con someterse a este tipo de procedimiento; y cuando no se encuentre comprendido en la prohibición que hace el artículo 515 del Código de Trabajo, que no represente con la afectación de servicios esenciales a los ciudadanos.

El Arbitraje será de forma Obligatoria: Cuando los conflictos colectivos de carácter económico afectan a un servicio esencial, éstos son aquellos cuya interrupción ponga en peligro la vida, la seguridad, la salud o las condiciones normales de la existencia de una parte o de toda la población, según artículo 515 del Código de Trabajo.

El arbitraje procede: Cuando las partes voluntariamente convengan en someterse al arbitraje como un medio de solucionar el conflicto; Cuando en el contrato o convención colectivos de trabajo se hubiere estipulado el arbitraje; Siempre que se trate de un servicio esencial a la comunidad.

Procedimiento de la Etapa del Arbitraje:

1. Nombrar un árbitro: Después de haber optado por el arbitraje, cada una de las partes tiene que nombrar a un árbitro, en un plazo de veinticuatro horas.
2. Cada parte tendrá la obligación de hacérselo saber al Director General de Trabajo, si no hacen el nombramiento los interesados, el director será en que nombrará uno.
3. Después de realizado este trámite, los árbitros seleccionados tendrán que elegir a un tercero, que será el presidente del tribunal, si estos no se pusieren de acuerdo, nuevamente realizará la elección el Director, dentro de un plazo de veinticuatro horas.
4. Los árbitros serán juramentados por el Director General de Trabajo, y posteriormente hará el nombramiento y dará posesión de los cargos a todos los miembros del Tribunal.
5. Para que los árbitros puedan conocer el caso el Director tendrá que entregar los informes antecedentes y diligencias del procedimiento conciliatorio. El tribunal tiene la oportunidad de poder hacer las investigaciones que crean necesarias para poder obtener una mejor solución como peritajes, e interrogar a las partes, demás para que éstos puedan resolver su sentencia tienen que estar presentes todos sus miembros y encontrarse de acuerdo en la resolución que van a dictar.
6. Después de saber esto los miembros del tribunal realizarán dentro de los cinco días siguientes a la toma de posesión, recibirán las pruebas que crean necesarias y fijará el lugar, día y hora para oír a las partes, con ésta audiencia los árbitros intentarán llegar a un acuerdo y se así sucediere se hará un acta circunstanciada. A partir de esa fecha se contará con treinta días para que el tribunal dé el fallo, el cual será llamado "Laudo Arbitral", el cual tendrá que ser firmado por todos sus miembros y por si algún motivo uno de ellos no quisiere firmar también se mencionará esto, pero siempre surtirá el mismo efecto.

Según el artículo 145 de la Ley del Servicio Civil, "Dentro de las setenta y dos horas de haberse sometido el conflicto al arbitraje, cada una de las partes designará un arbitrador y se le comunicará al Presidente del Tribunal de Servicio Civil. Si las partes, o alguna de ellas, no hicieren el nombramiento en dicho plazo,

el Tribunal de Servicio Civil lo hará en nombre del omiso u omisos. Designados que hayan sido dichos arbitradores, serán citados por el Tribunal de Servicio Civil para que concurran a su despacho dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, para ser juramentados por dicho funcionario y para elegir a un tercer arbitrador que será el Presidente del Tribunal de Arbitraje. Si no se pusieren de acuerdo en la elección, el Tribunal de Servicio Civil, dentro de las veinticuatro horas siguientes, hará el nombramiento, tomará juramento al tercer árbitro y dará posesión de los cargos a todos los miembros del Tribunal de Arbitraje”.

Según el artículo 146 “Los árbitros deben ser ciudadanos salvadoreños, mayores de treinta y cinco años, con título universitario, que se encuentren en el goce pleno de sus derechos civiles y políticos. Por cada árbitro, las partes designarán un sustituto, que será juramentado de igual forma que el titular, quien tomará su lugar en caso de muerte, renuncia o remoción del cargo por una causa de recusación”.

De acuerdo con el artículo 147 de la Ley del Servicio Civil, “No podrán ser miembros del Tribunal de Arbitraje: a) Las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en las etapas de trato directo o de conciliación; b) Toda persona ligada a cualquiera

de las partes, como sus directivos, servidores públicos, representantes, asesores, apoderados o abogados permanentes”.

Manifestando en el artículo 148 “Los árbitros podrán ser recusados ante el Presidente del Tribunal de Servicio Civil, dentro de las cuarenta y ocho horas de juramentados y dicho funcionario resolverá el incidente en las cuarenta y ocho horas siguientes. Esta resolución admitirá recurso de revocatoria, de conformidad al artículo 426 del Código de Procedimientos Civiles”.

Esta disposición está parcialmente derogada ya que con la entrada en vigor del nuevo Código Procesal Civil y Mercantil la redacción del artículo 426 es diferente a lo plasmado en esta disposición de la Ley del Servicio Civil.

Según el artículo 149 de la Ley del Servicio Civil, “Son causas de recusación:

1ª) No reunir los requisitos necesarios para ser miembro del Tribunal de Arbitraje o tener cualquiera de los impedimentos señalados en el artículo 147;
2ª) Ser cónyuge o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de los representantes, funcionarios, concejales, directivos, asesores o apoderados; 3ª) Tener interés comprobado en el conflicto”.

A las causales de recusación contenidas en el artículo 505 del Código de Trabajo se le agregan las que anteriormente se señalan de la Ley del Servicio Civil. Son causas de recusación: 1ª) No reunir los requisitos necesarios para ser miembro del tribunal o tener cualquiera de los impedimentos señalados en el artículo 503.
2ª) Ser parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de cualquiera de las partes, o de sus representantes, socios, directivos, asesores o apoderados; 3ª) Tener enemistad por hechos determinados con las partes o con las demás personas indicadas en el ordinal anterior; 4ª) Tener interés en el conflicto.

Según el artículo 150 de la Ley del servicio civil, “Al dar posesión a los miembros del Tribunal de Arbitraje, el Presidente del Tribunal de Servicio Civil entregará al Presidente del Tribunal de Arbitraje todos los antecedentes, informes y diligencias del procedimiento conciliatorio”.

De acuerdo con el artículo 151 de la Ley del Servicio Civil, “Los árbitros procederán y sentenciarán conforme les dictare su conciencia, con equidad y dentro de los límites establecidos en el artículo 119 de esta ley, so pena de nulidad del respectivo laudo arbitral.

El Tribunal de Arbitraje podrá efectuar las investigaciones que crea necesarias para la mejor solución de las cuestiones planteadas, como solicitar de las partes o

sus representantes las informaciones que estime convenientes para ilustrar su juicio, ordenar inspecciones y peritajes, interrogar a las partes y recibir declaraciones.”

Según el artículo 152 de la Ley del Servicio civil, “El Tribunal de Arbitraje necesariamente debe actuar, deliberar y resolver con la asistencia plena de todos sus miembros y sus resoluciones se adoptarán por mayoría de votos.

El miembro que injustificadamente no asistiere a las actuaciones del Tribunal de Arbitraje perderá sus honorarios.

La segunda inasistencia injustificada, dará lugar a la comparecencia del árbitro, por apremio”.

Se determina en el artículo 153 de la Ley del Servicio Civil que: “Dentro de los cinco días siguientes al de la toma de posesión, el Tribunal de Arbitraje deberá enterarse de los antecedentes del conflicto; recibirá las pruebas que crea conveniente y señalará el lugar, día y hora para oír a las partes. En esta audiencia se intentará por última vez el avenimiento y, si surtiere efecto, inmediatamente se levantará acta circunstanciada y el acuerdo se someterá a la aprobación de la respectiva asamblea sindical.

Aprobado que sea el contrato, será firmado por las partes, siguiéndose con los trámites de inscripción en el correspondiente registro, quedando así concluido el conflicto”.

De acuerdo con el artículo 154 de la Ley del Servicio Civil, “Dentro de los treinta días siguientes contados a partir de la fecha de su integración, el tribunal pronunciará el fallo, que se denominará "Laudo Arbitral", el cual será firmado por cada uno de los miembros. Si uno de ellos rehusare firmar, se hará mención de esa circunstancia, y el laudo tendrá el mismo efecto que si hubiere sido firmado por todos. El laudo no será nulo por pronunciarse fuera del término señalado en

el inciso anterior; pero por tal motivo, los miembros del Tribunal de Arbitraje perderán sus honorarios”.

Según el artículo 155 “El laudo se notificará a las partes y no admitirá recurso alguno”. Agregando: “El laudo pone fin al conflicto colectivo y tiene el carácter de contrato colectivo de trabajo, se inscribirá sin más trámite ni diligencia en el registro correspondiente y su vigencia será de tres años contados a partir de la inscripción”, de acuerdo con lo establecido en el artículo 156.

El artículo 157 de la Ley del Servicio Civil, se determina: “Las autoridades, funcionarios y, especialmente, el Tribunal de Servicio Civil, quedarán obligados a prestar al Tribunal Arbitral, todo el auxilio, datos, del asunto de que se trate, e informes que éste requiera para el mejor desempeño de sus funciones”.

Según el artículo 158 de la Ley del Servicio Civil, “Los honorarios de los árbitros serán determinados y pagados por el Tribunal de Servicio Civil, por tratarse de personas que ejercen funciones públicas. Para tal efecto y para cubrir los gastos que ocasionen los Tribunales Arbitrales, se incluirá en el presupuesto anual la partida correspondiente.”

En conclusión, el artículo 73 de la Ley del Servicio Civil plasma la más significativa reforma a este cuerpo normativo respecto al derecho de sindicalización para los empleados públicos, de tal forma que no contravenga lo que la Constitución de la República de El Salvador establece en el artículo 47. Se reconoce el derecho de asociarse libremente, lo que da pie a la formación de sindicatos y a la vez se establece en la Constitución de la República de El Salvador que servidores públicos han sido excluidos del ejercicio de este derecho, incluyendo a aquellos servidores que ostentan cargos de poder decisorio o de confianza, siendo así que con esto se buscó armonizar la normativa con las reformas de los artículos 47 y 48 de la Constitución de la República de El Salvador; no obstante, un punto importante es el hecho de que lo plasmado tanto en la ley como en

la Constitución de la República de El Salvador no armoniza con lo que establece el convenio 87 de la OIT, lo que genera en sí un conflicto entre la ley secundaria y el convenio en el caso de la Ley del Servicio Civil; ante ello no debemos de olvidar que en caso de conflicto entre la ley secundaria y el convenio lo que prevalece es lo regulado por el convenio, tal como lo plantea el artículo 144 de la Constitución de la República de El Salvador.

Otro hecho a notar es que a la mayoría de los empleados a los cuales no se les reconoce el derecho a formar sindicatos, son parte del Ministerio Público, por lo que quedan como titulares del tal derecho solo aquellas personas cuya labor es meramente de carácter administrativa. Con las reformas a la Ley del Servicio Civil, en los artículos 73 y siguientes, es evidente que se excluye del derecho de sindicalización a una cantidad considerable de servidores públicos, quedando también los miembros de la policía y de la fuerza armada fuera de la posibilidad de organizarse. Al comparar esta disposición de la Ley de Servicio Civil con el convenio 87 de la OIT, concretamente con el contenido del artículo 2 y 9 del mismo, advertimos la existencia de diferencias sustanciales; así tenemos, que el contenido del artículo de dicha ley contiene la enumeración de todos los empleados y funcionarios a quienes se les prohíbe sindicarse; mientras que el convenio, en los referidos artículos, no establece excepciones en razón del cargo para reconocer el derecho de sindicación, determinando que la única posibilidad de limitación es hasta qué punto se va a aplicar a la policía y fuerza armada, lo que implica en cierta medida una limitación, pero en ningún momento una exclusión para determinados empleados o funcionarios en su aplicación; por el contrario, en el citado artículo de la ley se hace una excepción amplia de empleados y funcionarios públicos, quienes totalmente quedan fuera de poder gozar del derecho de sindicalización.

Y es que en la reformada Ley del Servicio Civil se plantean grandes incongruencias con los convenios al establecer limitantes y omisiones en cuanto a los derechos laborales, ya que como se ha dicho a lo largo de este trabajo

de investigación, se excluye a un gran número de funcionarios y empleados del derecho de sindicalizarse; además, se niega la posibilidad real de la negociación colectiva en aspectos económicos en el sector público, ya que se necesita la aprobación del Ministerio de Hacienda para determinar si la asignación presupuestaria de cada institución permite llevar a cabo dicha negociación; se establece un mínimo de miembros, el cual es de treinta y cinco miembros, un número muy alto de servidores públicos para constituir un sindicato, cuando en muchas instituciones como en el caso de las municipalidades no se alcanza este número de empleados, asociado a ello en muchas instituciones del sector público opera más de un sindicato; asimismo, las disposiciones de la ley vienen a ser muy ambiguas, dando lugar a una mala aplicación de las mismas, ejemplo de ello es lo que establece el artículo 92 literal a), en donde se establece que a los sindicatos les está especialmente prohibido: “Realizar cualquier actividad que no se limite al fomento de los intereses económicos, sociales y profesionales comunes”, por lo que la violación a este precepto constituye una causal de disolución, lo que deja abierta la posibilidad de que al calificarse una actividad realizada por un sindicato sea considerada fuera de los parámetros propios de las actividades a desarrollar por éste, cuando realmente el fin de la misma sea salvaguardar los intereses de la organización.

Asimismo, la ley contiene ciertas omisiones o vacíos en su contenido, pues no regula determinadas circunstancias, tales como:

- a) No existe disposición que prohíba la injerencia de los patronos en las actividades que desarrolla el sindicato con el fin de someterlo a su control;
- b) No se establece sanción alguna para dicha injerencia cuando se perjudique la existencia de un sindicato al tratar de reducir el número de miembros, acción que se podría establecer al despedir a los empleados que son miembros del sindicato;
- c) No se regula el fuero sindical, según lo que establece los artículos 74 y 86 de dicho cuerpo legal, lo que se contradice claramente no sólo con los Convenios sino con la Constitución de la República de El Salvador misma, según lo que establece

el artículo 47 inciso 5°, por lo que podría darse el caso de que incluso se llegue a despedir o desmejorar en sus condiciones de trabajo no solo a los empleados miembros de un sindicato sino que también a aquellos que tienen cargo de directivos, amparados en el hechos de que no hay regulación expresa en dicha ley respecto al fuero sindical, lo que llevaría a perturbar la función que este desarrolla en defensa de los intereses de sus afiliados;

d) No se regula la posibilidad de que los sindicatos públicos puedan constituir federaciones ni confederaciones sindicales.

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

La Constitución de la República de El Salvador en su Artículo 11 consagra la garantía de audiencia en su sentido amplio y absoluto al normar que ninguna persona puede ser privada de cualquiera de sus derechos sin ser previamente oída y vencida en juicio con arreglo a las leyes.

Existen casos no exceptuados por normas constitucionales, ni comprendidos en la Ley del Servicio Civil, en los que se carece de la ley secundaria que regule las obligaciones y deberes de los empleados públicos, así como en donde se establezcan las causas y procedimientos para su destitución; es por tal razón que se creó la LEY REGULADORA DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS NO COMPRENDIDOS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA.

Artículo 1 Ningún empleado público puede ser privado de su empleo o cargo sin ser previamente oído y vencido en juicio con arreglo a la ley.

Artículo 2 En los casos en los que no exista un procedimiento específico establecido en las leyes secundarias, para garantizar el Derecho de Audiencia se observará lo prescrito en los artículos siguientes.

Artículo 3 Nadie puede ser privado de su cargo o empleo sino por causa legal. Se considera como tal, además de los señalados para despido o destitución del cargo en la Ley del Servicio Civil, toda la que basada en elementos objetivos conduzca razonablemente a la pérdida de confianza o a no dar garantía de acierto y eficiencia en el desempeño del cargo o empleo, para establecer lo anterior se aplicará la sana crítica.

Artículo 4 En los casos anteriores se observará el procedimiento siguiente: a) La autoridad o funcionario superior comunicará por escrito en original y copia, al Juez de Primera Instancia que conozca en materia civil, de la jurisdicción donde el demandado desempeña el cargo o empleo, su decisión de removerlo o destituirlo, expresando las razones legales que tuviere para hacerlo, los hechos en que la funda y proponiendo su prueba;

b) De la demanda se dará traslado por tres días al demandado a quién se le entregará copia de la demanda; si no contestare se presumirán ciertos los extremos de esta y se pronunciará sentencia. Si contesta, se recibirá el juicio a prueba por cuatro días si fuere necesario, y vencidos, al día siguiente, se pronunciará la sentencia que corresponda sin más trámite ni diligencia;

c) En los casos de falta grave podrá suspenderse de su cargo al empleado público infractor, quien deberá ser restituido si el juez competente fallare que no hay lugar a su despido.

Artículo 5 La parte vencida podrá recurrir en revisión del fallo para ante la Cámara de lo Civil competente, dentro de los tres días hábiles contados desde el siguiente a la notificación de la sentencia, expresando en el mismo los motivos que se tengan para impugnar la resolución.

Interpuesto el recurso, el juez competente lo admitirá y remitirá los autos a la Cámara de lo Civil, sin otro trámite ni diligencia.

Artículo 6 La Cámara de lo Civil resolverá el recurso con la sola vista de los autos, dentro de tres días contados desde el siguiente al de su recibo. En su

resolución se concretará a confirmar, modificar o revocar el fallo impugnado; pero podrá tomar las medidas que estimare conveniente a fin de salvaguardar los derechos del afectado.

De lo resuelto por la Cámara de lo Civil no habrá recurso alguno, ni corresponderá su conocimiento a la jurisdicción contencioso-administrativa.

Artículo 7 En lugares donde no hubiere Juez de Primera Instancia en Materia Civil, conocerá el Juez de Paz de la jurisdicción donde el demandado desempeña el cargo o empleo; del fallo pronunciado por éste, la parte vencida podrá recurrir en revisión del fallo para ante el Juez de Primera Instancia en materia civil competente, el término para este procedimiento será el señalado en esta ley, donde fueren varios Jueces de lo Civil competentes conocerán a prevención.

4.3.3 Código Penal

Discriminación Laboral.

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

Coacción al ejercicio de la libertad sindical o del derecho de huelga.

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

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

La legislación penal salvadoreña contempla dos tipos que sancionan acciones que discrimen o coarten el libre ejercicio de la libertad sindical, pero estableciendo para la procesabilidad del ilícito tipificado en el Artículo 246, la previa depuración de un proceso administrativo, que se llevará a cabo ante el Director General de Trabajo o sus delegados.

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

4.4 Derecho Comparado

Constitución de El Salvador; Constituciones y Códigos de Trabajo de Guatemala, Nicaragua, Honduras, Costa Rica, Venezuela y México. El Salvador.

Artículo 219 Se establece la carrera administrativa.

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

No estarán comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios o empleados que desempeñen cargos políticos o de confianza, y en particular, los Ministros y Viceministros de Estado, el Fiscal General de la República, el Procurador General

de la República, los Secretarios de la Presidencia de la República, los Embajadores, los Directores Generales, los Gobernadores Departamentales y los Secretarios Particulares de dichos funcionarios.

Artículo 220 Una ley especial regulará lo pertinente al retiro de los funcionarios y empleados públicos y municipales, la cual fijará los porcentajes de jubilación a que estos tendrán derecho de acuerdo con los años de prestación de servicio y a los salarios devengados.

El monto de la jubilación que se perciba estará exento de todo impuesto o tasa fiscal y municipal. La misma ley deberá establecer las demás prestaciones a que tendrán derecho los servidores públicos y municipales.

4.4.1 Constitución y Código de Trabajo de Guatemala

Artículo 108 Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.

Código de Trabajo de Guatemala

Artículo 217 Los sindicatos no pueden iniciar sus actividades como tales antes de obtener reconocimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual se deberá otorgar siempre que se hayan llenado los trámites prescritos en el

presente Código, mediante resolución del Ministerio en donde se ordene la inscripción correspondiente.

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

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

b) Con la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos. Estos documentos deben estar firmados en cada uno de sus folios por el secretario general de la organización y al final deben ir firmados por todos los miembros del comité ejecutivo provisional. También debe incluirse prueba de que los miembros del comité ejecutivo provisional llenan los requisitos previstos en el artículo 220 para desempeñar los cargos;

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

d) Para los efectos de la autorización definitiva, la Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a los requisitos previstos en este artículo y el artículo 220 de este Código.

En caso afirmativo debe rendir informe favorable al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de veinte días hábiles, bajo pena de destitución del responsable. Si se comprobare errores o defectos, resolverá mandando subsanarlos. Comunicará su texto a los interesados sin pérdida de tiempo, a efecto de que manifiesten su aceptación o se opongan interponiendo recurso de revocatoria dentro de los 3 días siguientes. Si no se impugna, los interesados deberán cumplir con lo resuelto;

- e) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe emitir, dentro del plazo improrrogable de 20 días contados a partir de la recepción del expediente, la resolución que corresponda y ordene la inscripción definitiva del sindicato en el registro respectivo, así como la publicación gratuita en el Diario Oficial de los estatutos del sindicato, lo que debe hacerse de oficio dentro de los 15 días siguientes a la fecha de la resolución que ordena su inscripción. El Ministerio no puede negarse a resolver favorablemente la expresada solicitud si ésta se ha formulado de conformidad con las disposiciones legales; y
- f) Las reformas de los estatutos deben someterse a los mismos trámites anteriores, pero en este caso deben acompañarse original y una copia del acta de sesión de la asamblea general que así lo decidió.

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

4.4.2 Constitución y Código de Trabajo de Nicaragua

Artículo 131. Los funcionarios de los cuatro poderes del Estado, elegidos directa o indirectamente, responden ante el pueblo por el correcto desempeño de sus funciones y deben informarle de su trabajo y actividades oficiales. Deben atender y escuchar sus problemas y procurar resolverlos. La función pública se debe ejercer a favor de los intereses del pueblo.

El Estado, de conformidad con la ley, será responsable patrimonialmente de las lesiones que, como consecuencia de las acciones u omisiones de los funcionarios públicos en el ejercicio de su cargo, sufran los particulares en sus bienes,

derechos e intereses, salvo los casos de fuerza mayor. El Estado podrá repetir contra el funcionario o empleado público causante de la lesión.

Los funcionarios y empleados públicos son personalmente responsables por la violación de la Constitución, por falta de probidad administrativa y por cualquier otro delito o falta cometida en el desempeño de sus funciones.

También son responsables ante el Estado de los perjuicios que causaren por abuso, negligencia y omisión en el ejercicio del cargo. Las funciones civiles no podrán ser militarizadas. El servicio civil y la carrera administrativa serán regulados por la ley.

Código de Trabajo de Nicaragua

Artículo 203. Sindicato es la asociación de trabajadores o empleadores constituida para la representación y defensa de sus respectivos intereses.

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

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

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

inscripción de esta en el Registro de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.

4.4.3 Constitución y Código de Trabajo de Honduras

Artículo 256 El régimen de servicio civil regula las relaciones de empleo y función pública que se establecen entre el Estado y sus servidores, fundamentados en principios de idoneidad, eficiencia y honestidad. La administración de personal estará sometida a métodos científicos basados en el sistema de méritos. El Estado protegerá a sus servidores dentro de la carrera administrativa.

Artículo 257 La ley regulará el servicio civil y en especial las condiciones de ingreso a la administración pública; las promociones y ascensos a base de méritos y aptitudes; la garantía de permanencia, los traslados, suspensiones y garantías; los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten.

4.4.4 Código de Trabajo de Costa Rica

Artículo 192 Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de estos.

Código de Trabajo de Costa Rica

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

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

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

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

La certificación que extienda la mencionada Oficina tendrá fe pública y los patronos están obligados, con vista de ella, a reconocer la personería del sindicato

para todos los efectos legales. La negativa patronal a reconocer la personería del sindicato, legalmente acreditada mediante la certificación referida, dará lugar, en su caso, si el sindicato lo solicitara, a que los tribunales declaren legal una huelga; todo sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 366 de este Código.

La legislación de trabajo de Costa Rica garantiza la libre constitución de las organizaciones sindicales, prescribe que no necesitan autorización previa y que para que se considere legalmente constituido un sindicato en pleno goce de su personería jurídica, es indispensable que se formule una solicitud suscrita por su presidente o secretario general y que se envíe a la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para efectos de su registro público.

4.4.5 Ley Orgánica del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela

Artículo 144 La ley establecerá el Estatuto de la función pública mediante normas sobre el ingreso, ascenso, traslado, suspensión y retiro de los funcionarios o funcionarias de la Administración Pública, y proveerá su incorporación a la seguridad social.

La ley determinará las funciones y requisitos que deben cumplir los funcionarios públicos y funcionarias públicas para ejercer sus cargos.

Artículo 145 Los funcionarios públicos y funcionarias públicas están al servicio del Estado y no de parcialidad alguna. Su nombramiento y remoción no podrán estar determinados por la afiliación u orientación política. Quien esté al servicio de los Municipios, de los Estados, de la República y demás personas jurídicas de derecho público o de derecho privado estatal, no podrá celebrar contrato alguno con ellas, ni por sí ni por interpuesta persona, ni en representación de otro u otra, salvo las excepciones que establezca la ley.

Artículo 146 Los cargos de los órganos de la Administración Pública son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y

remoción, los contratados y contratadas, los obreros y obreras al servicio de la Administración Pública y los demás que determine la Ley.

El ingreso de los funcionarios públicos y las funcionarias públicas a los cargos de carrera será por concurso público, fundamentado en principios de honestidad, idoneidad y eficiencia. El ascenso estará sometido a métodos científicos basados en el sistema de méritos, y el traslado, suspensión y retiro será de acuerdo con su desempeño.

Artículo 147 Para la ocupación de cargos públicos de carácter remunerado es necesario que sus respectivos emolumentos estén previstos en el presupuesto correspondiente.

Las escalas de salarios en la Administración Pública se establecerán reglamentariamente conforme a la ley.

La ley orgánica podrá establecer límites razonables a los emolumentos que devenguen los funcionarios públicos y funcionarias públicas municipales, estatales y nacionales.

La ley nacional establecerá el régimen de las jubilaciones y pensiones de los funcionarios públicos y funcionarias públicas nacionales, estatales y municipales.

Ley Orgánica del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela

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

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

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

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

Artículo 422 El acta constitutiva expresará:

a) Fecha y lugar de la asamblea constitutiva; b) Nombres, apellidos y números de las Cédulas de Identidad de los asistentes a la asamblea; c) Denominación, domicilio, objeto y demás finalidades del sindicato; d) Reglas de funcionamiento; y e) Nombres y apellidos de los miembros de la junta directiva provisional o definitiva.

Artículo 423 Los estatutos indicarán:

a) Denominación del sindicato; b) Domicilio; c) Objeto y atribuciones; d) Ámbito de actuación; e) Condiciones de admisión de miembros; f) Derechos y obligaciones de los asociados; g) Monto y periodicidad de las cuotas ordinarias y forma de revisarlas; y causas y procedimientos para decretar cuotas extraordinarias; h) Causas y procedimientos para la imposición de sanciones y para la exclusión de asociados; i) Número de miembros de la junta directiva, forma de elección de la misma, que estará basada en principios democráticos, sus atribuciones, duración, causas y procedimientos de remoción, e indicación de los cargos cuyos ocupantes estarán amparados por el fuero sindical conforme al Artículo de esta Ley; j) Periodicidad y procedimiento para la convocatoria de asambleas ordinarias y extraordinarias; k) Destino de los fondos y reglas para la administración del patrimonio sindical; l) Oportunidad de presentación y requisitos de las cuentas de la administración; m) Subsidios que puedan otorgarse a los asociados y

reservas que deban hacerse para esos fines; n) Reglas para la disolución y liquidación del sindicato y destino de los bienes; o) Reglas para la autenticidad de las actas de las asambleas; y p) Cualquier otra disposición destinada al mejor funcionamiento de la organización.

Artículo 424. La nómina de los miembros fundadores contendrá las siguientes especificaciones: a) Nombres y apellidos; b) Nacionalidad; c) Edad; d) Profesión u oficio; y e) Domicilio.

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

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

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

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

a) Si los sindicatos no tienen como objeto las finalidades previstas en los Artículos 408 y 409 de esta Ley; b) Si no se ha constituido el sindicato con el número de miembros establecidos en los Artículos 417, 418 y 419 de esta Ley; c) Si no se acompañan los documentos exigidos en el Artículo

421 de esta Ley, o si éstos presentan alguna deficiencia u omisión; y d) Si el sindicato contraviene lo establecido en el Artículo 428 de esta ley.

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

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

4.4.6 Ley Federal del Trabajo de México

Artículo 75 La Cámara de diputados, al aprobar el presupuesto de egresos, no podrá dejar de señalar la retribución que corresponda a un empleo que este establecido por la ley; y en caso de que por cualquiera circunstancia se omita fijar dicha remuneración, se entenderá por señalada la que hubiere tenido fijada en el presupuesto anterior, o en la ley que estableció el empleo.

Artículo 123 B. Entre los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores: ...

XIII bis. El Banco Central y las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado; y XIV. La ley determinara los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozaran de los beneficios de la seguridad social.

Artículo 127 El Presidente de la República, los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los diputados y senadores al Congreso de la Unión, los representantes a la Asamblea del Distrito Federal y los demás servidores públicos recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que será determinada anual y equitativamente en los Presupuestos de Egresos de la Federación y del Distrito Federal o en los presupuestos de las entidades paraestatales, según corresponda.

CAPITULO V

ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO

Los capítulos anteriores de esta tesis versan sobre los aspectos teóricos del tema basados en la bibliografía pertinente. El presente capítulo tiene como objeto analizar los datos cuantitativos que resultaron al aplicar un instrumento de entrevista a una muestra selectiva integrada por dirigentes sindicales y profesionales conocedores de la problemática en estudio. Los datos se tabularon y se clasificaron en forma de cuadros y gráficos para facilitar su interpretación. Los datos están organizados tal como fueron presentados en el instrumento de recolección de datos los cuales se presentan a continuación:

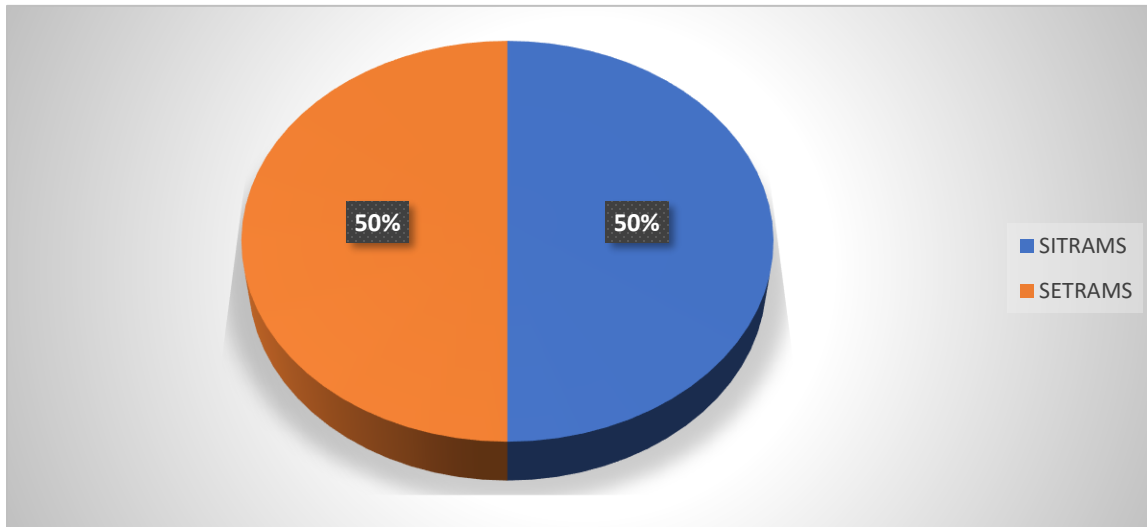
5.1 RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA A DIRIGENTES

SINDICALISTAS

INSTITUCIONES PARTICIPANTES.

CUADRO N° 1

	Frecuencia	Porcentaje
SITRAMS	5	50%
SETRAMS	5	50%
TOTAL	10	100%

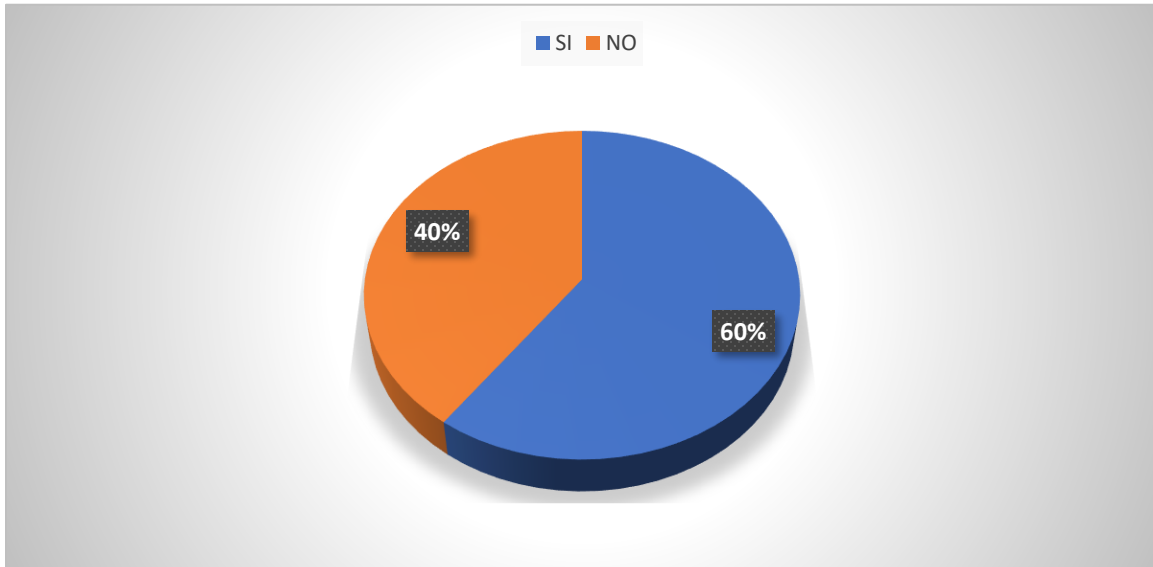


Como se puede apreciar en el cuadro y gráfico número uno anteriormente presentado la mitad de las encuestas fue realizada al Sindicato de Trabajadores Municipales de la alcaldía de san Salvador (SITRAMS) y la otra mitad de encuestados es del Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Salvador (SETRAMS).

1. ¿COMO EMPLEADO MUNICIPAL CONOCE EL DERECHO QUE TIENE A SINDICALIZARSE Y LOS BENEFICIOS QUE ESTO IMPLICA?

CUADRO N°2

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	60%
NO	4	40%
TOTAL	10	100%

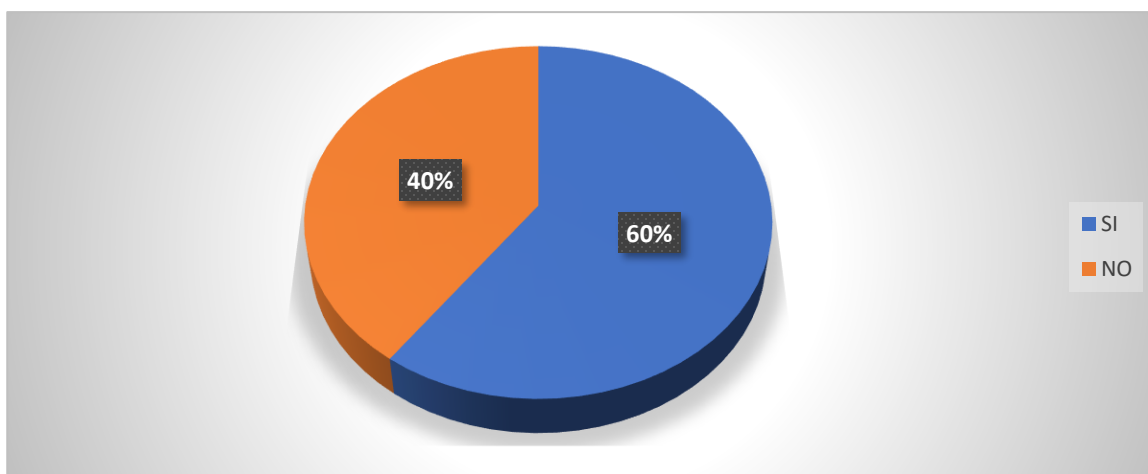


Se puede notar en el cuadro y gráfico número dos anteriormente presentado que menos de la mitad respondió que no y más de la mitad respondió que sí a la pregunta realizada en la encuesta, y al porqué de su opinión respondieron de la siguiente manera: los que respondieron que no, se basan en: la falta de capacitación sobre sus derechos, porque a la institución no le conviene capacitarlos, por falta de información del gobierno local desconocen los beneficios; los que respondieron que sí, se basaron en: la protección de derechos laborales, si conocen sus derechos pero no todos se cumplen, derecho a ser sindicalista y a la protección de sus derechos laborales, alguna vez fueron capacitados y saben defenderlos; representando así el porcentaje del cien por ciento de los encuestados.

2. AL MOMENTO DE SINDICALIZARSE ¿SABE USTED CUALES SON LOS DERECHOS QUE ADQUIERE?

CUADRO N°3

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	60%
NO	4	40%



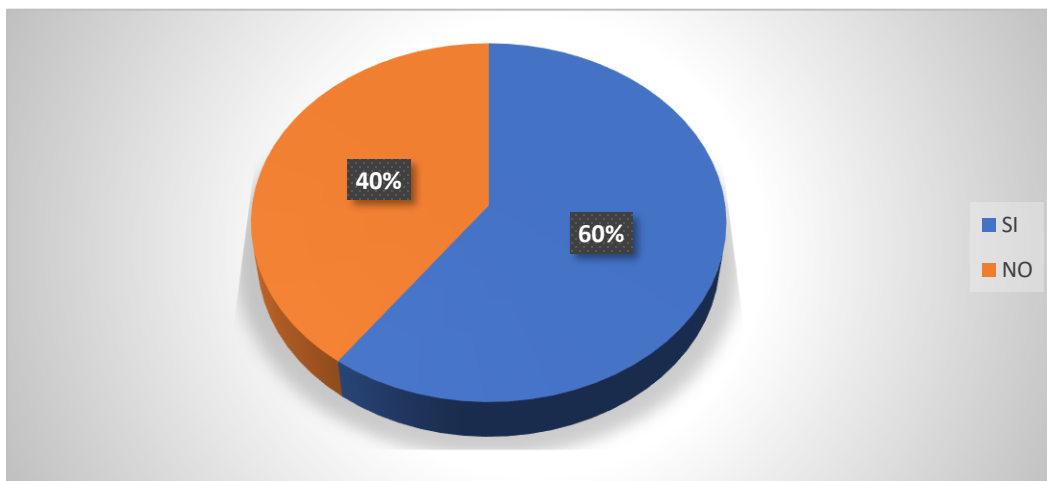
Como se puede valorar en el cuadro y gráfico número tres, menos de la mitad respondió que no y más de la mitad respondió que si a la pregunta realizada a los miembros sindicales encuestados, y al preguntar cuáles son los derechos que adquiere, respondieron de la siguiente manera: derecho a sindicalizarse sin ser presionados; a ser respetados como empleado o trabajador, a no discriminados por ser sindicalista; derecho a la salud; a estar dentro de un sindicato y exigir sus derechos colectivos; se tiene que respetar sus derechos laborales y al ser sindicalistas se debe buscar el bien común y no ser maltratados, defender los derechos humanos. Los que respondieron que no se basan en que desconocen la ley primaria en su aplicación; no han tenido información suficiente y no saben para qué sirve el sindicalismo en su totalidad, desconocen su beneficio común, así

como la Constitución de la República de El Salvador y el código de trabajo; por no tener conocimiento y orientación necesaria de las leyes.

3. A SU CRITERIO SE HACE UNA DIFERENCIACION ENTRE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL; ¿SE LES APLICA A TODOS EL MISMO CUERPO DE LEYES?

CUADRO N° 4.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	60%
NO	4	40%
TOTAL	10	100%



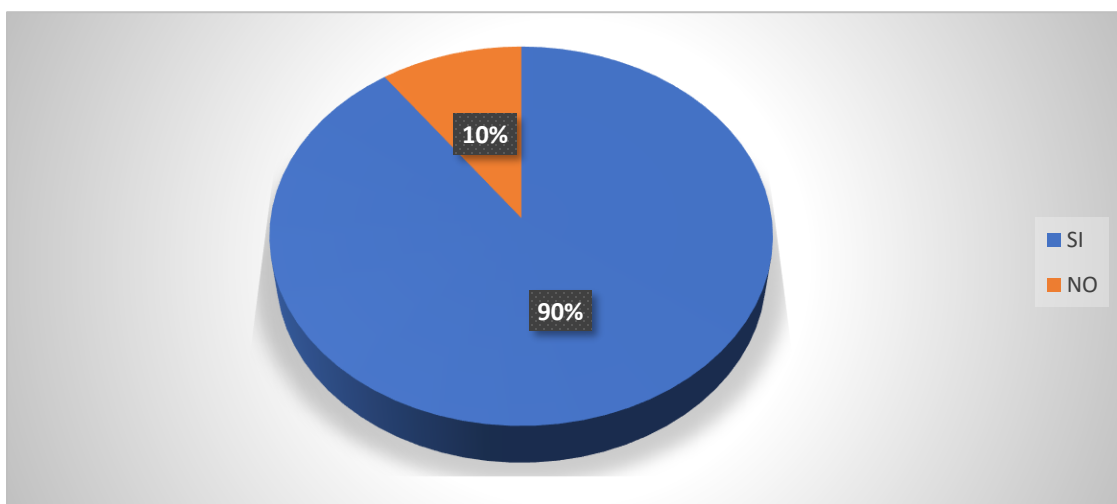
En el cuadro y gráfico número cuatro se distingue que menos de la mitad respondió que no y más de la mitad respondió que si a la pregunta realizada a los sindicalistas; al porqué de su respuesta expresaron lo siguiente: si porque la ley lo estipula y lo específica, ante la Constitución de la República de El Salvador

todos somos iguales, con igualdad de derechos, por lo cual en la ley del servicio civil es igual para todos los empleados específica a quienes se les aplica ; expresando su negativa de la siguiente forma: por no tener conocimiento suficiente de la ley, las leyes son diferentes en cada sector laboral y se aplica en algunos casos de diferente manera.

4. ¿CONSIDERA USTED QUE LA IMAGEN NEGATIVA QUE PRESENTAN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN ES UNA FORMA DE PRESION PARA QUE LOS TRABAJADORES NO PERTENEZCAN A ESTAS ORGANIZACIONES?

CUADRO N° 5.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	90%
NO	1	10%
TOTAL	10	100%



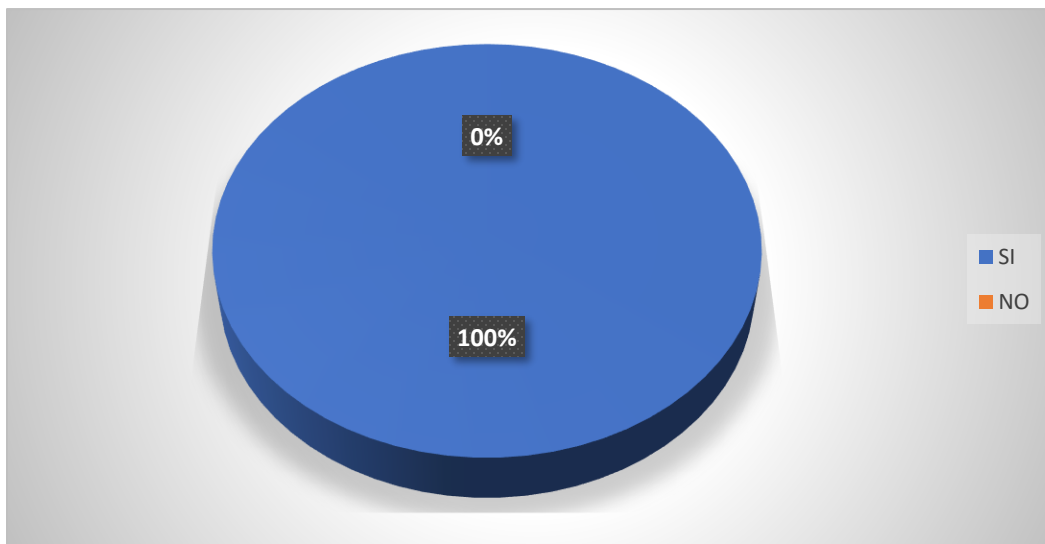
El cuadro y gráfico número cinco refleja que el noventa por ciento de los encuestados respondieron que sí y tan solo una pequeña parte respondió que no, al preguntar sobre el porqué de su respuesta se expresaron de la siguiente

manera: no porque todo trabajador sindicalista tiene imagen negativa; si porque los medios de comunicación están a favor de ciertos grupos y confunden a la población, solo muestran los que les conviene no la lucha por los derechos de los trabajadores, los medios intimidan a todo trabajador a que no conozca sus derechos sindicales y los ejerza; esto limita o intimida al empleado a afiliarse a un sindicato.

5. ¿A SU CRITERIO EL NO PERTENECER A UN SINDICATO LIMITA A LOS TRABAJADORES PARA QUE ESTOS NO EJERZAN SUS DERECHOS PLENAMENTE?

CUADRO N° 6.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%



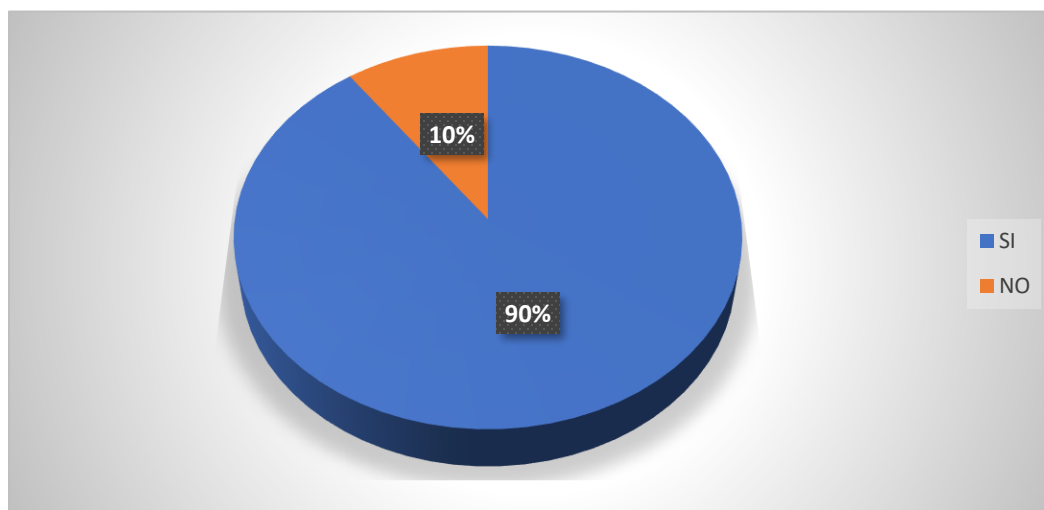
Como muestra el cuadro y gráfico número seis todos los encuestados coincidieron con una respuesta afirmativa y al preguntar el porqué, expresaron lo siguiente: por ser empleado o trabajador sindicalista tratan de discriminarnos, no

es conveniente que como empleados o trabajadores conozcamos y defendamos nuestros derechos en forma individual pues no somos escuchados y nos despiden, no podemos defendernos así no estando organizados es difícil ejercer y defender nuestros derechos, estando sindicalizado se tiene más beneficios ya que cuentan con leyes que les protejan, los sindicatos hacen que respeten sus derechos, cuando no saben sus derechos no se saben defender y los vuelve vulnerables, consideran que no existe respaldo legal.

6. ¿A SU CRITERIO LA FALTA DE INFORMACION JURIDICA IMPIDE QUE LOS TRABAJADORES EJERZAN SUS DERECHOS LABORALES PLENAMENTE?

CUADRO N° 7.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	90%
NO	1	10%
TOTAL	10	100%

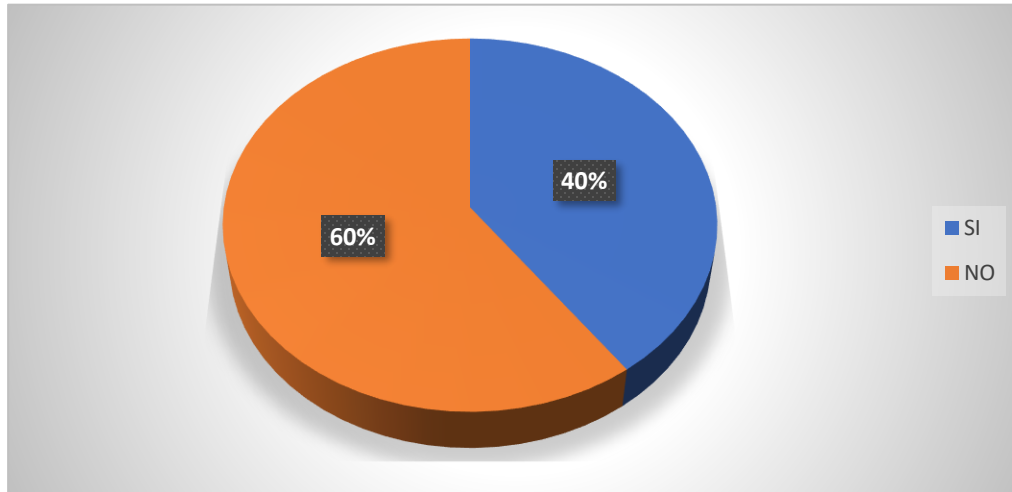


El cuadro y gráfico número siete explica que más de las tres terceras partes respondieron que sí, y una mínima de diez por ciento opinó que no a la interrogante realizada en la encuesta; al por qué, expresaron lo siguiente: si no conocen sus derechos no pueden defenderse; si conocen las autoridades competentes a quienes acudir no hacen cumplir sus derechos; si no tienen apoyo de la información jurídica no saben que decir ante los demás; si no tienen capacitación o no están informados no pueden ejercer y defender sus derechos; no hay muchas capacitaciones por parte del gobierno local o central; el trabajar donde desconocen las herramientas de defensa de sus derechos hace que se respeten a medias; el ser sindicalista tiene beneficios porque tienen leyes primarias, convenios y tratados internacionales que hablen de los derechos que tienen como empleados o trabajadores; tienen derecho a capacitarse por las personas de conocimiento, cuando no son orientados sobre las leyes correctamente no pueden gozar de sus derechos.

7. ¿A SU CRITERIO LOS EMPLEADOS MUNICIPALES CUENTAN CON LA INFORMACION NECESARIA QUE LES FACILITE LA PROTECCION DE SUS DERECHOS?

CUADRO N° 8.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	40%
NO	6	60%
TOTAL	10	100%



Como se puntualiza en el cuadro y gráfico número ocho más de la mitad opino que no y menos de la mitad opino que sí, los encuestados sindicalistas en su respuesta manifestaron lo siguiente: no porque no son capacitados lo suficiente para proteger sus derechos, para resolver sus problemas, tienen miedo a opinar porque les afecta en el empleo cuando conocen poco y no son orientados de forma conveniente, no facilitan información donde se pueda tener acceso a mejorar la defensa de los derechos laborales, cuando no se tiene conocimiento necesario y correcto de las leyes es difícil defender nuestros derechos; los que opinan que si se basan en: que las capacitaciones son pocas, para que conozcan los derechos que poseen, para que se protejan de las injusticias, pero existen las leyes donde están nuestros derechos.

8. ¿PODRÍA AGREGAR UNA RECOMENDACIÓN O SUGERENCIA SOBRE EL TEMA?

Esta pregunta fue realizada de manera abierta razón por la cual los encuestados tuvieron la oportunidad de expresarse libremente, por lo que respondieron de la siguiente manera:

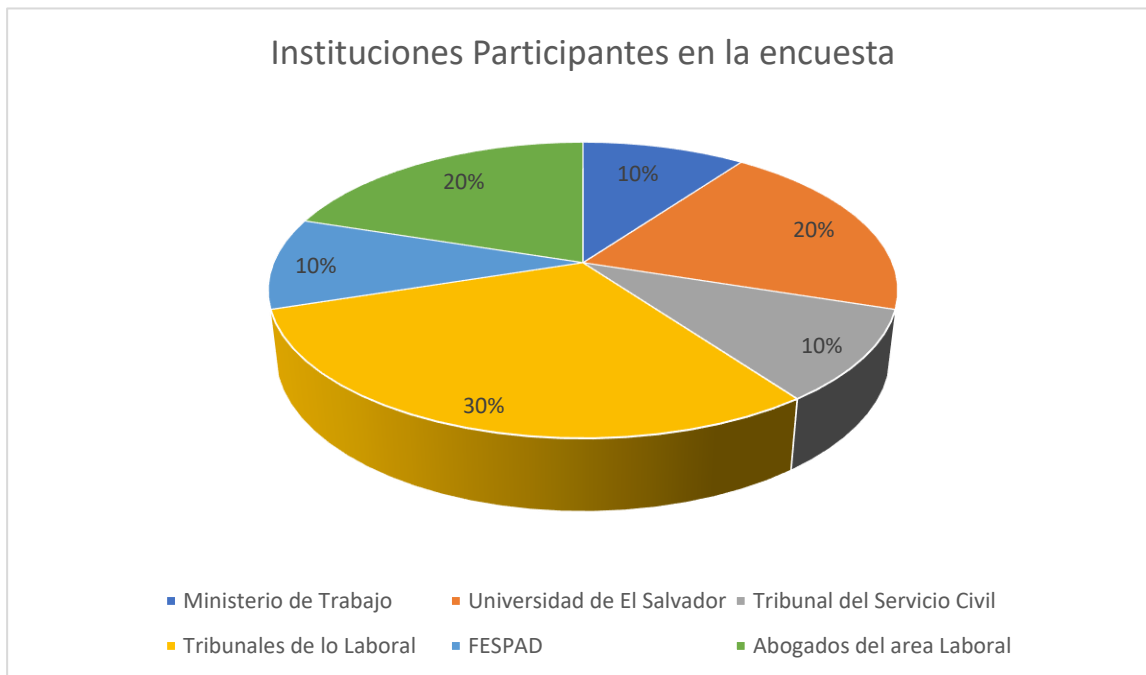
- Que el gobierno capacite más a los Sindicatos.
- Que los trabajadores deben ser capacitados por las personas de alto conocimiento para poder defender nuestros derechos laborales.
- Los sindicatos son el medio para informarnos y orientarnos como defender nuestros derechos laborales.
- Capacitar a los trabajadores sobre el Código de Trabajo, la Constitución de la República de El Salvador y la Ley del Servicio Civil para tener más conocimiento sobre los derechos sindicales y derechos que tienen todos y todas.
- No tener miedo y que hagan valer sus derechos que no teman el pertenecer a un sindicato y se afilien más.

5.2 ENCUESTA REALIZADA A FUNCIONARIOS DE DIVERSAS INSTITUCIONES RELACIONADAS A DERECHO LABORAL.

**CUADRO 1
INSTITUCIONES PARTICIPANTES.**

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ministerio de Trabajo	1	10%
Universidad de El Salvador	2	20%
Tribunal del Servicio Civil	1	10%
Tribunales de lo laboral	3	30%

FESPAD	1	10%
Abogados en el Área Laboral	2	20%
Total	10	100%



Se puede considerar en el cuadro y gráfico número uno anteriormente presentado una muestra de las instituciones públicas, instituciones autónomas, profesionales de derecho que han colaborado con nuestra investigación y nos han aportado su opinión profesional sobre el tema y sobre las interrogantes que les detallamos a continuación:

1. ¿JURIDICAMENTE DESDE SU PERSPECTIVA EL ORDENAMIENTO JURÍDICO SALVADOREÑO PERMITE EL GOCE PLENO DEL DERECHO DE SINDICACION?

CUADRO DE RESPUESTA 1

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	40%
NO	6	60%
TOTAL	10	100%

GRAFICO # 2



Como se puede apreciar en el cuadro y gráfico número dos más de la mitad de los encuestados opinan que no y menos de la mitad opinan que sí; al preguntarles porque de su respuesta los que respondieron si, manifestaron: que desde la reforma constitucional y ratificación de los convenios internacionales permite el uso y pleno goce del derecho de asociación profesional; está regulado en la Constitución de la República de El Salvador, demás leyes laborales y convenios de la OIT; los que respondieron que no fundamentan su respuesta en el artículo 47 de la Constitución de la República de El Salvador porque excluye a muchos servidores públicos respecto al ejercicio de

este derecho que también lo hace el artículo 73 de la Ley del Servicio Civil; además, existe parte de la ley secundaria de los sindicatos del sector público que limitan de forma indirecta la libre sindicación, como lo es el porcentaje mínimo para poder negociar según el artículo 106 de la Ley del Servicio Civil; porque las pocas leyes que hay desde las instituciones no se cumplen y el derecho laboral es marginal; todavía hay vacíos de los cuales se aprovechan; faltan mecanismos que garanticen el ejercicio sindical sin temer a represalias, así mismo faltan sanciones para aquellos que atenten contra el derecho de sindicación.

2. ¿SE CUMPLE LO ESTIPULADO POR LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR AL MOMENTO DE DESARROLLAR EN LA LEYES SECUNDARIAS TODO LO REFENTE AL SERVIDOR PUBLICO?

CUADRO DE RESPUESTA 2

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	30%
NO	7	70%
TOTAL	10	100%

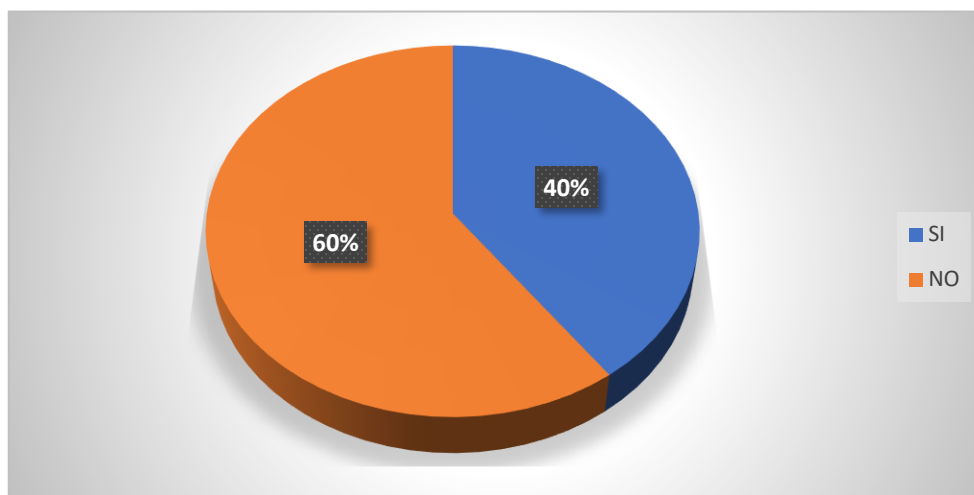


En el cuadro y gráfico número tres se puede observar que menos de las tres terceras partes de los encuestados opinó que no, y más de la cuarta parte opinó que sí; al preguntar el porqué de su respuesta expresaron: que la Ley del servicio civil no regula aspectos como el fuero sindical; porque no establecen la obligatoriedad de que existan o se creen los reglamentos respectivos, que dan vida o desarrollan parte de estas, ejemplo la ley de la carrera administrativa limitada al reglamento de la ley de la ley del servicio civil que no existe desde 1962 que data dicha ley; porque la Constitución de la República de El Salvador dice que todos somos iguales ante la ley y esto no se cumple; el artículo 219 de la Constitución de la República de El Salvador establece la carrera administrativa, los aspectos que se señala debe regular la ley del servicio civil no son observados en la práctica; porque la ideología de servicio público la ha perdido. Los que opinan que sí, se basan en que el legislador constitucional al hacer la modificación determinó las circunstancias en las cuales se les concede el derecho o no; se cumple porque es la ley primaria.

3. A SU CRITERIO SE HACE UNA DIFERENCIACION ENTRE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL; O ¿SE LES APLICA A TODOS EL MISMO CUERPO DE LEYES?

CUADRO DE RESPUESTA 3

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	40%
NO	6	60%
TOTAL	10	100%



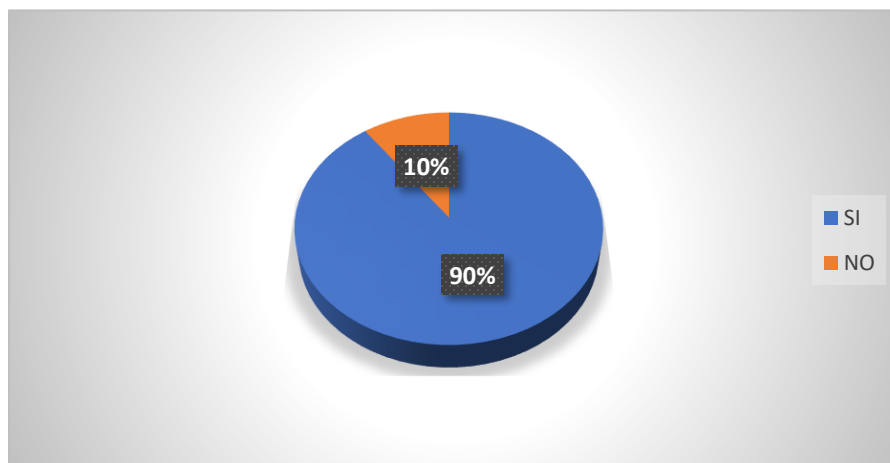
Como muestra el cuadro y gráfico número cuatro más la mitad de las personas que participaron en la muestra presentada respondieron que no y menos de la mitad respondió que sí a la interrogante anterior; y al preguntar el porqué de su respuesta expresaron: a su criterio, en materia de derecho colectivo se aplica el Código de Trabajo a los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, mientras que a los servidores del gobierno y de los municipios, se les aplica la Ley del Servicio Civil; a todos los empleados públicos se les aplica la Ley del Servicio Civil con relación a la sindicalización a excepción de los autónomos que se les aplica el Código de Trabajo, no hay una ley integral sobre derechos laborales. Los que opinan que sí, se basan su respuesta en que si hay una diferencia, pues hay empleados públicos que están excluidos de la aplicación de la ley del servicio civil, algunos laborales otros civiles y otros sujetos a la Ley de Garantía de Audiencia; si hay diferenciación hay empleados por contrato amparados con el Decreto 10, que reformo el artículo 4 literal “m” de la Ley del Servicio Civil pero existen empleados por el mismo sistema de contratación e iguales características en su plaza que no los protege por el artículo 2 transitorio de dicho decreto que establece y hace una diferenciación inconstitucional a su criterio que no protege a los contratados después del 31 de enero de 2009, estos quedan desprotegidos al igual que los excluidos de hacer carrera administrativa y no se les aplica la ley del secundaria a lo que pueden recurrir es a interponer un amparo ante la Sala de lo Constitucional; cuando se

trata de empleados públicos se aplica la Ley de la Carrera Administrativa y Municipal, cuando se refiere a sanciones en las demás se define a quien aplica y a quién no.

4. ¿EXISTEN VACÍOS LEGALES EN LAS LEYES SECUNDARIAS QUE DEBERIAN ESTUDIARSE Y REFORMARSE PARA UNA ARMÓNICA RELACIÓN ENTRE ESTOS CUERPOS NORMATIVOS?

CUADRO DE RESPUESTA 4

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	90%
NO	1	10%
TOTAL	10	100%



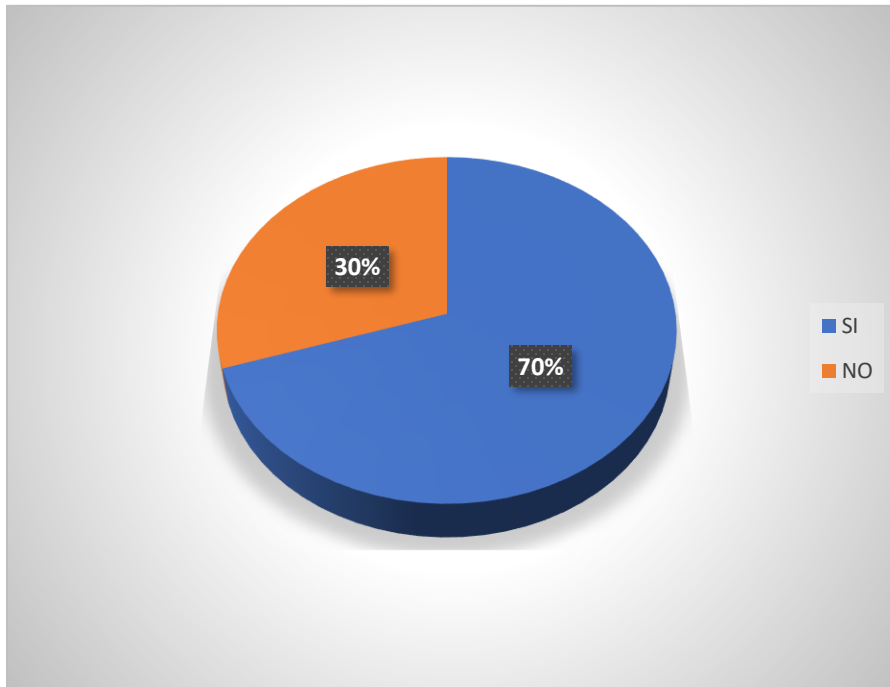
Se puede distinguir en el cuadro y gráfico número cinco anteriormente presentado que el noventa por ciento de los profesionales del derecho encuestados manifestaron que sí, existen vacíos legales en las leyes secundarias que deberían estudiarse y reformarse para una armónica relación entre estos cuerpos normativos y al porqué de su respuesta expresaron: muchos vacíos

impiden el desarrollo de la ley y su aplicación, ejemplo el dejar abierto que sea el Tribunal del Servicio Civil quien pueda crear y aprobar su propio reglamento, no quedo establecido los permisos sindicales, no establecieron los de contratos permanentes como un nuevo régimen de prestar los servicios al Estado existe una clara diferencia entre el Código de trabajo y la ley del Servicio civil ; por principio de igualdad jurídica; en la ley del servicio civil queda fuera lo referente al fuero sindical del sector público. Se deben integrar las leyes laborales; para lograr mayor estabilidad entre los empleados públicos. La minoría que es el diez por ciento opino que no, su argumento fue: que la ley del servicio civil fue creada con fines políticos y por ello viola derechos fundamentales.

5. ¿EL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL TIENE PLENA COMPETENCIA PARA CONOCER TODA CLASE DE CONFLICTOS DE CARÁCTER LABORAL QUE SE SUCITEN ENTRE LOS TRABAJADORES PÚBLICOS EN LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO?

CUADRO DE RESPUESTA 5

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	3	30%
NO	7	70%
TOTAL	10	100%



En el cuadro y gráfico número seis anteriormente mostrado menos de las tres terceras partes opinaron que no y un poco más de la cuarta parte respondió que sí; al preguntar el porqué de su respuesta se basan en: que el Tribunal del Servicio Civil solo conocen de conflictos económicos o de interés según lo establecido en la ley artículo 129, no conocen de los conflictos jurídico, de los derechos colectivos artículo 124 de la Ley del Servicio Civil, conocen las Cámaras de lo Laboral o los jueces con competencia en lo laboral de la respectiva jurisdicción; hay servidores del Estado que no gozan de la protección de La Ley del Servicio Civil; por ejemplo quienes están bajo ley de contrato no los protege y depende de quién vea los casos actúan a discrecionalidad siempre protegiendo al patrono o al funcionario de alto rango; depende del régimen jurídico al que estén sujetos los empleados públicos, si la relación laboral es de naturaleza civil este contrato no tiene competencia el tribunal, no a todos los empleados públicos sus conflictos los conoce el Tribunal del Servicio Civil. Los que opinan que sí, se basan que está regulado en la ley.

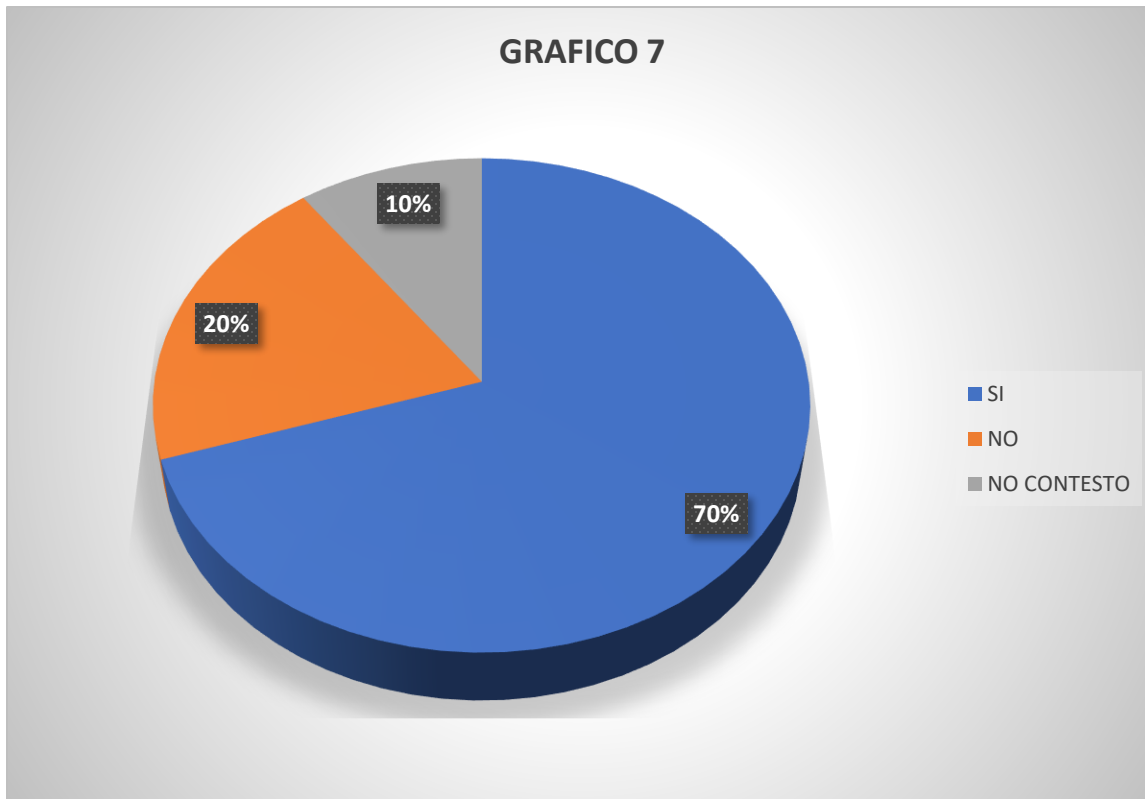
6. SE HA CREADO UN TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL PARA CONOCER SOBRE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER LABORAL

¿SABIA USTED QUE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL FACULTA DE IGUAL MANERA PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS DE CARÁCTER JURÍDICO CONTRA EL ESTADO A LOS JUECES DE LO LABORAL?

CUADRO DE RESPUESTA 6

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	70%
NO	2	20%
N/C	1	10%
TOTAL	10	100%

GRAFICO 7

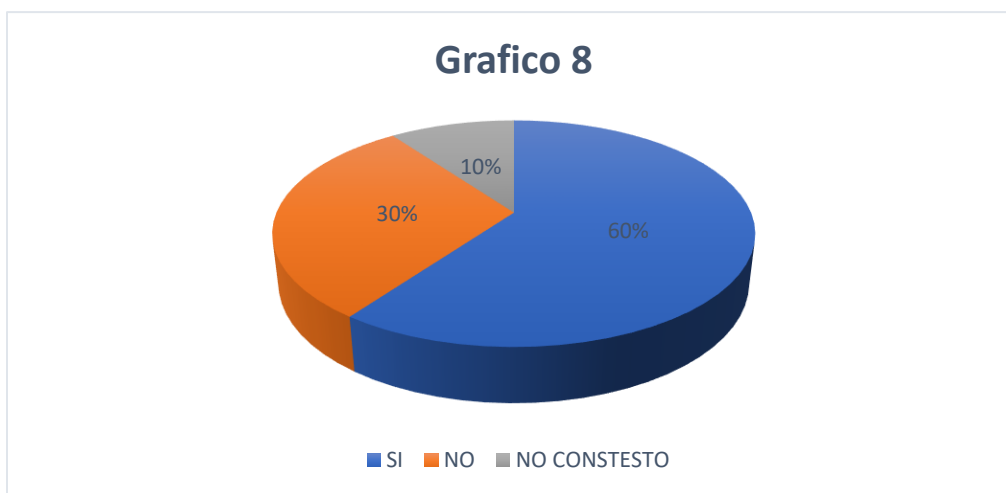


Como se puede apreciar en cuadro y gráfico número siete anteriormente presentado menos de las tres terceras partes opinaron que si a la interrogante presentada, menos de la cuarta parte opina que no y solamente una mínima del diez por ciento se abstuvo de responder; los que respondieron que sí, manifiestan que: el Tribunal del servicio civil solo puede conocer de conflictos económico y los tribunales de lo laboral deben conocer de los jurídicos; los funcionarios del sistema solo responden a interés del poder; por ser institucional por estar en la Constitución de la Republica y hace referencia cuando se trate de casos contra el Estado conoce la Cámara según artículo 184 de la referida Constitución, relacionado con el artículo 370 de Código de Trabajo; lo establece la ley y define sus funciones artículo 124, 129 de la Ley del Servicio Civil. Los que opinan que no, sostienen que son diferentes.

7. LA LEY DEL SERVICIO CIVIL IMPONE SANCIONES MAS LEVES Y LA FIGURA DE LA REHABILITACION Y LA LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y MUNICIPAL ES MAS SEVERA AL MOMENTO DE SANCIONAR A LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN SALVADOR ¿CONSIDERA USTED QUE SE VIOLENTA EL DERECHO DE IGUALDAD QUE CONTEMPLA NUESTRA CONSTITUCIÓN POLITICA?

CUADRO DE RESPUESTA 7

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	60%
NO	3	30%
N/C	1	10%
TOTAL	10	100%



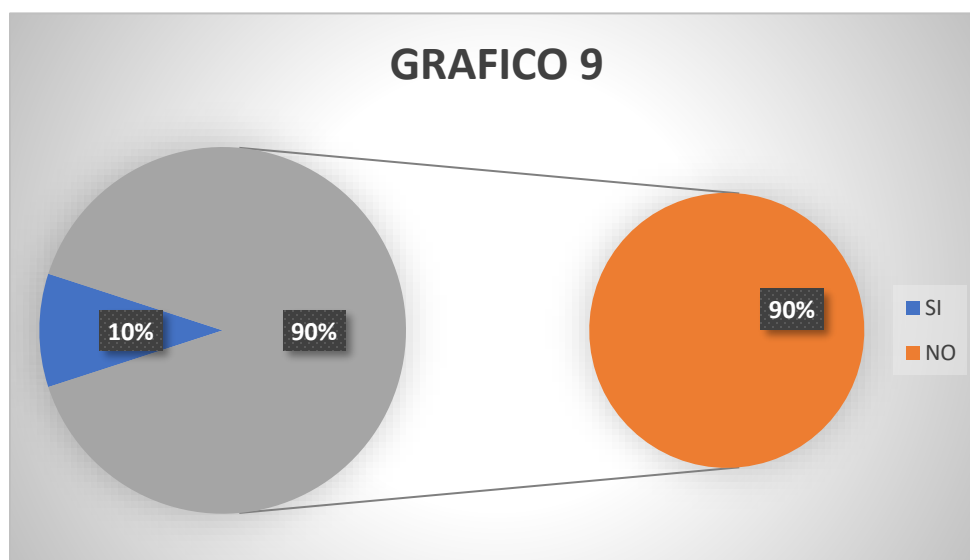
Se puede observar en el cuadro y gráfica número ocho, anteriormente presentado que más de la mitad respondió que sí y más de la cuarta parte respondió que no y tan solo el diez por ciento se limitó a no responder, los que opinan que si basan su respuesta en: que se puede tratar de forma desigual a los iguales; por discriminación al trato de los trabajadores públicos que laboran en el Estado; a la hora de destituir a un empleado el ente sancionador no está distribuido de forma

ecuánime pues en la Comisión del Servicio Civil, hay un representante del patrono, trabajador y tribunal sin embargo en las comisiones de la carrera administrativa municipal hay un representante del consejo, uno del alcalde y uno del trabajador quedando en desventaja el trabajador; se protege el poder institucional.

8. ¿CREE USTED QUE EXISTE ARMONIA ENTRE ESTOS DOS CUERPOS NORMATIVOS?

CUADRO DE RESPUESTA 8

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	10%
NO	9	90%
TOTAL	10	100%



Se puede distinguir en el cuadro y gráfico número nueve anteriormente presentado que más de las tres terceras partes opina que no existe armonía entre las leyes; el diez por ciento opina que si, al preguntar el porqué de su respuesta expresaron: en forma negativa porqué uno deja sin efecto al otro y no pueden ser

aplicados al mismo tiempo, así la parte de los conflictos individuales fue tomado de la ley del servicio civil y pasado a la ley de la carrera administrativa municipal quedando solo con los conflictos colectivos de las alcaldías; la Ley de la Carrera Administrativa y Municipal les remite tácitamente al código de trabajo, pero para efectos de carrera administrativa conoce la ley del servicio civil; regula procedimientos diferentes para el caso de los despidos. Los que respondieron positivamente fundamentan simplemente que no se contradicen.

9. ¿EXISTEN VACÍOS LEGALES EN LAS LEYES SECUNDARIAS QUE DEBERIAN ESTUDIARSE Y REFORMARSE PARA UNA ARMÓNICA RELACIÓN ENTRE ESTOS CUERPOS NORMATIVOS?

CUADRO DE RESPUESTA 9

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	90%
NO	1	10%
TOTAL	10	100%



Como se expresa en el cuadro y gráfico número diez, más de las tres terceras partes de las personas encuestadas respondieron que sí y tan solo un diez por ciento dijo que no, al preguntar el porqué de su respuesta fundamentan su afirmación en: hacer efectiva la igualdad jurídica; debería ser un mismo cuerpo legal el que vea los conflictos colectivos e individuales y la carrera administrativa; ambas legislaciones deben ejercer diferente representación; los fines por los que fueron creadas son diferentes; los que opinan que no, fundamentan que la ley administrativa municipal se aplica exclusivamente a los empleados municipales.

10. ¿A SU CRITERIO LA FALTA DE INFORMACION JURIDICA IMPIDE QUE LOS TRABAJADORES EJERZAN SUS DERECHOS LABORALES PLENAMENTE?

CUADRO DE RESPUESTA 10

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	9	90%
NO	1	10%
TOTAL	10	100%



En el cuadro y gráfico número once anteriormente presentado más de las tres terceras partes y menos del total opina que si a la pregunta realizada en la encuesta y la mínima parte que es el diez por ciento opina que no; al porqué de su respuesta respondieron: no saben cómo proceder en caso de conflicto; se necesita mayor difusión de los derechos laborales; algunos de ellos ni siquiera conocen sus derechos laborales por desconocimiento legal; falta de información directa, radial y televisiva por parte de los titulares de las instituciones; el desconocimiento genera miedo y baja autoestima. Los que respondieron negativamente manifiestan: que los trabajadores no ejercen sus derechos, los apoderados de los trabajadores son quienes los realizan.

11. ¿PODRÍA AGREGAR UNA RECOMENDACIÓN O SUGERENCIA SOBRE EL TEMA?

Esta pregunta fue realizada de manera abierta, razón por la cual tuvieron la oportunidad de expresarse libremente; los encuestados contestaron de la siguiente manera:

- Tratar de difundir la información a los empleados públicos y municipales de los derechos laborales que tienen, y fomentar de forma adecuada el derecho que toda persona tiene de ingresar a laborar en el sector público y municipal por sus méritos aptitudes, actitudes y conocimientos como un derecho de todos y no de unos pocos.
- Que se revise toda la normativa laboral para ponerla en consonancia con la legislación internacional y con la Constitución de la República de El Salvador.
- Dar a conocer a los trabajadores los convenios ratificados con el Salvador referente a la sindicación, por ejemplo: convenios 87,98, 135 y 151.

- Hay que hacerles conciencia a los trabajadores que solo con la unión se podrá combatir la violación de los derechos de los empleados y que aprendan a perder el miedo; se tiene que capacitar dándoles información.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

El objetivo general de la investigación del tema fue el hacer un análisis Socio-Jurídico sobre la normativa Nacional e Internacional aplicable a la resolución de los conflictos colectivos de los empleados municipales; teniendo presente en cada etapa del desarrollo de la investigación la hipótesis general planteada en la que se consideró en un inicio que la sindicalización es un mecanismo de los empleados municipales de la alcaldía de San Salvador para que estos hagan valer sus derechos ante la ocurrencia de los conflictos colectivos de trabajo en dicha institución, según nuestro análisis la sindicación es solo un mecanismo que cuenta con herramientas legales como lo son las respectivas leyes laborales, las cuales dejan vacíos legales que en determinados casos dejan en desventaja y desamparados legalmente a los trabajadores.

1. El asidero legal existente que regula los Conflictos Colectivos no garantiza que todos los trabajadores municipales conozcan sus Derechos plenamente; ya que no consagra dentro de sus cuerpos normativos la capacitación constante de los trabajadores a pesar de que el Estado está obligado a garantizar seguridad jurídica a sus habitantes.
2. Tanto a nivel internacional y nacional el Derecho Colectivo de Trabajo en el sector público ha sido un esfuerzo de los trabajadores para lograr su reconocimiento, y específicamente en El Salvador tratándose de los Trabajadores del Sector Municipal el esfuerzo ha dado frutos con la reciente reforma Constitucional al Art. 47 y 48 así como la ratificación de los Convenio 87 y 98 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), relativos a la libertad sindical y negociación colectiva.
3. Con la reforma del artículo 47 y 48 de la Constitución de la República de El Salvador se estaría eliminando el valladar constitucional que de acuerdo con la

Corte Suprema de Justicia impide la sindicalización y negociación colectiva de los empleados públicos en específico los empleados municipales. Eso sí, tal solución debe ir acompañada de la entrada en vigor de las reformas que se aprobaron en su oportunidad a la Ley del Servicio Civil.

4. Existe parte de la ley secundaria de los sindicatos del sector público que limitan de forma indirecta la libre sindicación de los empleados municipales y que afecta directamente la negociación colectiva al no existir sindicatos legalmente constituidos.

5. La Ley del Servicio Civil posee errores que generan inconsistencias procesales que vulneran los Derechos de los trabajadores municipales vulnerando el Derecho de Igualdad.

6. Gran parte de la imagen negativa que presentan los sindicatos es debido a la mala imagen que presentan los medios de comunicación; lo que genera en los trabajadores municipales un rechazo a sindicalizarse.

Recomendaciones.

1. Que el Estado regule el Derecho a formar Sindicatos para todo trabajador en cumplimiento al Principio de "IGUALDAD" establecido en la Constitución de la República de El Salvador.

2. El análisis realizado a la normativa nacional e internacional nos muestra que existen vacíos tanto de forma y de contenido que impide la libre sindicalización y la negociación colectiva de los empleados municipales.

3. Las organizaciones sindicales y sobre todo el Estado Salvadoreño deben fortalecerse a través de capacitaciones, talleres, seminarios y otros; es decir, capacitar constantemente a sus afiliados en el conocimiento de sus Derechos y procedimientos establecidos en las leyes a fin de demandar del Estado el

cumplimiento del goce y la garantía del Derecho de Sindicalización, pues dicho derecho es nuevo para el caso de los trabajadores públicos.

4. Que la Ley del Servicio Civil sea reformada de tal forma que tenga consonancia con las demás normas jurídicas de carácter laboral sobre todo lo relativo a la sindicalización y la negociación colectiva.
5. Los Sindicatos no solo deben lograr credibilidad y confianza en el sector público y municipal sino también en la sociedad en general y además deben mantener su propia AUTONOMIA en relación con el Estado, partidos políticos; logrando así su finalidad.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA LIBROS

Arroyo Herrera, Juan Francisco. *Régimen jurídico del Servidor Público*, Editorial Porrúa, S. A. México. (1998).

Baños Pacheco, Orlando. *La Estabilidad laboral del Servidor Público en El Salvador*, Corte Suprema de Justicia, publicación especial n°30.

Cabanellas de Torres, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*, Editorial Heliasta, Undécima Edición, S. R. L. (primera Edición 1979, última edición, 1993).

Cabanellas de Torres, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo II. 1ª. Edición. Editorial Heliasta. Argentina. (1992)

Castillo Gonzales, Jorge Mario. "Derecho administrativo", publicación de *INAP*, Guatemala. (2001).

Cayetano Carpio, Salvador. *La Huelga General Obrera de abril*, Editorial Farabundo Martí. El Salvador. 1980.

De La Cueva, Mario. *Derecho Mexicano de Trabajo*, Tomo II, Editorial Porrúa, México, (1949).

Diccionario Jurídico De Derecho Laboral, Editorial ARA, 1983.

Duvergier, J.B. *La Revolución Francesa, Colección La Historia en sus Textos*, Ediciones Istmo, (Madrid. 1989)

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

Gaete Berrios, Alfredo. *Derecho Colectivo de Trabajo*. Editorial Jurídica de Chile. (Santiago de Chile. 1953).

Krotoschin, Ernesto. *Cuestiones Fundamentales de Derecho Colectivo de Trabajo*, Editorial Perrot. (Buenos Aires. 1957).

La Hoz Tirado, Ricardo. *Derecho Colectivo del Trabajo*, Tomo I, Lima, (Perú 1972.

Machicado, Jorge. *Libertad de Asociación Profesional*, Ediciones New Life, Universidad San Francisco Javier. (Estados Unidos, 2001).

Napoli, Rodolfo A., *Manual de Derecho Sindical*, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina, Editorial FEDYE, (1969).

Ossorio, Manuel, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, 26ª edición actualizada, corregida y aumentada por Guillermo de las Cuevas; Editorial Heliasta. S.R.L. (Argentina, 1999).

Porrúa Pérez, Francisco. *Introducción al Derecho*, Editorial Porrúa, S. A. México. (1990).

Russomano, Mozart Víctor. *Derecho del Trabajo*, Editorial Cárdenas, (1982).

Ruprecht, Alfredo J., *Conflictos Colectivos de Trabajo*, Abelardo Perrot, (Buenos Aires, Argentina, 1980).

Sánchez Gómez, Narciso. "Primer Curso de Derecho Administrativo", 1° Edición, Editorial Porrúa. (México, 2001).

TESIS.

Álvarez Contreras, José Mauricio. "La Estabilidad Laboral de los Empleados Públicos, en el Marco de la Ley del Servicio Civil y la posible aplicación de la Ley de la Función Pública" Tesis, Universidad de El Salvador. <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/6194/1/LA%20ESTABILIDAD%20LABORAL%20DE%20LOS%20EMPLEADOS%20PUBLICOS,%20EN%20EL%20MARCO%20DE%20LA%20LEY%20DE%20SERVICIO%20CIVIL%20Y%20LA%20POSIBLE%20APLICACION%20DE%20LA%20PROPUESTA%20DE%20LEY%20DE%20LA%20FUNCION%20PUBLICA.pdf>

Aguilar Corvera, Morena Auristela. "El Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico en la Contratación Colectiva de Trabajo" Tesis, Universidad de El Salvador, septiembre 2008.

<https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/4061/1/EI%20conflicto%20colectivo%20de%20car%C3%A1cter%20jur%C3%ADdico.pdf>

Argueta Domínguez, Iván Johalmo. "El Derecho de sindicación en el sector público a raíz del decreto N° 78 del año 2006 en la Ley del Servicio Civil. Tesis, Universidad de El Salvador, septiembre 2009. Morales Henríquez, José Luis <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/3552/1/%e2%80%9cEL%20DERECHO%20DE%20SINDICALIZACI%c3%93N%20EN%20EL%20SECTOR%20PUBLICO%20A%20RA%c3%8dZ%20DEL%20DECRETO%20N%c2%ba%2078%20DEL%20A%c3%91O%202006%20EN%20LA%20LEY%20DEL%20SERVICIO%20CIVIL.pdf>.

José Luis Morales Henríquez Lidia Carolina Osorio Herrera Suleyma Candelaria Valle. “La Estabilidad Laboral en el Marco de la Ley Reguladora de Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa del Ministerio de Agricultura y Ganadería” Tesis Universidad de El Salvador, septiembre 2007.

<https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/5015/1/LA%20ESTABILIDAD%20LABORAL%20EN%20EL%20MARCO%20DE%20LA%20LEY%20REGULADORA%20DE%20GARANTIA%20DE%20AUDIENCIA%20DE%20LOS%20EMPLEADOS%20PUBLICOS%20NO%20COMPREDIDOS%20EN%20LA%20CARRERA%20ADMINISTRATIVA%20DEL%20MINISTERIO%20DE%20AGRICULTURA%20Y%20GANADERIA.pdf>

Sánchez Campos, Wilfrido Campos. “El Contrato Colectivo de Trabajo en el Derecho Laboral y en la legislación salvadoreña” Tesis para Doctorado. Registro N°744. Universidad de El Salvador, S.S. El Salvador. C.A. 1964.

<https://xdoc.mx/documents/893kb-universidad-de-el-salvador-5eb477e63a4d6>

Recinos Vásquez, Eva María. “Efectos que causan los conflictos colectivos de carácter económico social en la administración pública” Tesis, Universidad San Carlos de Guatemala, marzo 2006.

http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_5859.pdf

Romero Romero, Eliseo. “Estudio sobre el Contrato Colectivo de Trabajo” Tesis Universidad Francisco Gavidia.

https://www.academia.edu/32355876/UNIVERSIDAD_FRANCISCO_GAVIDIA_ESCUELA_DE_CIENCIAS_JUR%20C3%8DDICAS

LEGISLACION.

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

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

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

Código de Trabajo de El Salvador. Decreto Legislativo No. 839, del 26 de marzo de 2009, publicado en el D.O. N°68, Tomo 383, del 14 de abril de 2009.

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

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

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

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

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

Ley de Servicio Civil. Decreto Legislativo No. 10 de fecha 20 de mayo de 2009, publicado en el Diario Oficial No.94, Tomo 383 de fecha 25 de mayo de 2009.

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

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

Recomendación 91. Recomendación sobre los Contratos Colectivos. 1951 Ginebra sesión de conferencia 34-2906 adoptada en 1951.

DICCIONARIOS ELECTRONICOS CONSULTADOS.

Cavero Farfán, Ricardo. "El Sindicato" monografías.com. Guille, Luis. "Denominaciones" buenastareas.com

Morales Galito, Alejandro. "Ensayo sobre Conflictos Colectivos de Trabajo en la República Argentina" monografías.com.

Villalobos, Gabriela. "Derecho Colectivo de Trabajo" monografías.com

<http://www.csj.gob.sv>.

<http://www.EuropeanNetworkofIndustrialHeritage>.

<http://www.historiauniversal.com>. <http://www.wikipedia.com>.

<http://www.csj.gob.sv>. Sentencia de Inconstitucionalidad 63-2007/69-2007

ANEXOS

ANEXO 1

Encuesta realizada a miembros de los de los sindicatos de la Alcaldía de San Salvador
Universidad de El Salvador.
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.
Seminario de Graduación.

Estimado encuestado (a)

Se realiza un estudio académico sobre el tema: "LA NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL APLICABLE A LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE SAL SALVADOR"; usted fue escogido para brindar información. Gracias por su colaboración. No es necesario poner su nombre.

Institución: _____

Cargo: _____

1. ¿Cómo empleado municipal conoce el derecho que tiene a sindicalizarse y los beneficios que esto implica?

SI _____ NO _____

2. Al momento de Sindicalizarse ¿sabe usted cuales son los derechos que adquiere?

SI _____ NO _____

¿Cuáles son? _____

3. ¿A su criterio se hace una diferenciación entre los empleados públicos en la ley del Servicio Civil; se les aplica a todos el mismo cuerpo de leyes?

4. ¿Considera usted que la imagen negativa que presentan los medios de comunicación es una forma de presión para que los trabajadores no pertenezcan a estas organizaciones?

SI _____ NO _____
¿Por qué? _____

5. ¿A su criterio el no pertenecer a un sindicato limita a los trabajadores para que estos no ejerzan sus derechos plenamente?

SI _____ NO _____
¿Por qué? _____

6. ¿A su criterio la falta de información jurídica impide que los trabajadores ejerzan sus derechos laborales plenamente?

SI _____ NO _____
¿ Por qué? _____

7. ¿Por qué los empleados municipales no cuentan con la información necesaria que les facilite la protección de sus derechos?

SI _____ NO _____
¿ Por qué? _____

8. ¿Podría agregar una recomendación o sugerencia sobre el tema?

ANEXO 2

Encuesta realizada a funcionarios de Instituciones relacionados con el derecho laboral
Universidad de El Salvador.
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.
Seminario de Graduación.

Estimado encuestado (a)

Se realiza un estudio académico sobre el tema: "LA NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL APLICABLE A LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE LOS EMPLEADOS DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE SAL SALVADOR"; usted fue escogido para brindar información. Gracias por su colaboración. No es necesario poner su nombre.

Institución: _____

Cargo: _____

1. ¿Considera usted que los empleados municipales conocen el derecho que tienen a sindicalizarse y los beneficios que esto implica?

SI _____ NO _____

2. ¿Considera usted que al momento de Sindicalizarse los empleados municipales saben cuáles son los derechos que adquieren?

SI _____ NO _____

¿Por qué? _____

3. ¿A su criterio se hace una diferenciación entre los empleados públicos en la ley del Servicio Civil; se les aplica a todos el mismo cuerpo de leyes?

4. ¿Considera usted que la imagen negativa que presentan los medios de comunicación es una forma de presión para que los trabajadores no pertenezcan a estas organizaciones?

SI _____ NO _____
¿ Por qué? _____

5. ¿A su criterio el no pertenecer a un sindicato limita a los trabajadores para que estos no ejerzan sus derechos plenamente?

SI _____ NO _____
¿ Por qué? _____

6. ¿A su criterio la falta de información jurídica impide que los trabajadores ejerzan sus derechos laborales plenamente?

SI _____ NO _____
¿ Por qué? _____

7. ¿Por qué los empleados municipales no cuentan con la información necesaria que les facilite la protección de sus derechos?

SI _____ NO _____
¿ Por qué? _____

8. ¿Podría agregar una recomendación o sugerencia sobre el tema?

ANEXO 3

ACUERDO DE REFORMA CONSTITUCIONAL No. 1 (08/2006). Contenido;
ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR.

CONSIDERANDO:

I. Que la Constitución de la República de El Salvador de la República en su artículo 47 consagra el derecho de sindicación de los trabajadores privados, y con relación a los trabajadores del sector público, reconoce únicamente este derecho a los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

II. Que los demás trabajadores del Estado y municipales son parte de la clase trabajadora en general, por lo que hace necesario regular el ejercicio del derecho de libre sindicación en favor de estos, excluyendo los que de acuerdo con la Constitución de la República de El Salvador y Convenios Internacionales no pueden gozar de este derecho.

III. Que, careciendo nuestro ordenamiento constitucional de disposiciones habilitantes para el ejercicio del derecho de libre sindicación por parte de todos los trabajadores del Estado y municipales, es necesario emitir las reformas constitucionales pertinentes.

POR TANTO, en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa de los Diputados Guillermo Antonio Gallegos Navarrete, Mariela Peña Pinto, Norman Noel Quijano González, Roberto José D'Aubuisson, Mario Marroquín, Juan Miguel Bolaños Torres, Luis Roberto Angulo Samayoa, Alberto Romero, Manuel Gutiérrez, Douglas Alejandro Alas, Manuel Vicente Menjívar Esquivel y Rodolfo Antonio Parker Soto.

Las siguientes reformas a la Constitución de la República de El Salvador de la República emitida por Decreto No. 38, de fecha 15 de diciembre de 1983, publicado en

el Diario Oficial No. 234, Tomo 281 de fecha 16 de diciembre del mismo año, de la Asamblea Constituyente, la cual se considera en forma individual para su ratificación

Las siguientes reformas a la Constitución de la República de El Salvador de la República emitida por Decreto No. 38, de fecha 15 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial No. 234, Tomo 281 de fecha 16 de diciembre del mismo año, de la Asamblea Constituyente, la cual se considera en forma individual para su ratificación,

Art. 1.- Reformase el Art. 47 de la siguiente manera:

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

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

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

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

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

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

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

DADO EN EL SALÓN AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO. San Salvador, a los veinticuatro días del mes de agosto del año dos mil seis.

RUBÉN ORELLANA MENDOZA PRESIDENTE
ROLANDO ALVARENGA ARGUETA VICEPRESIDENTE
FRANCISCO ROBERTO LORENZANA DURAN VICEPRESIDENTE
JOSÉ RAFAEL MACHUCA ZELAYA VICEPRESIDENTE
RODOLFO ANTONIO PARKER SOTO VICEPRESIDENTE
ENRIQUE ALBERTO LUIS VALDÉS SOTO SECRETARIO
MANUEL ORLANDO QUINTEROS AGUILAR SECRETARIO
JOSÉ ANTONIO ALMENDÁRIZ RIVAS SECRETARIO
NORMAN NOEL QUIJANO GONZÁLEZ SECRETARIO
ZOILA BEATRIZ QUIJADA SOLÍS SECRETARIA.....