

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN EL SALVADOR

CAROLINA MORÁN DE GÓMEZ¹

RESUMEN: El presente artículo versa sobre “**La Negociación Colectiva de los Empleados Públicos en el Salvador**”, dicho artículo establece que la legislación salvadoreña regula la celebración de contratos y convenciones colectivas de trabajo de forma general a partir de su artículo 39 Constitucional y de forma más específica a través de la Ley de Servicio Civil en su artículo 101, por otra parte también nos hace referencia a las unidades de negociación sobre las cuales pueden recaer los conflictos colectivos de trabajo.

Es menester destacar que se nos explica de una manera sustancial el procedimiento negociador, abarcando de una forma fundamental cada una de las etapas de este, cabe mencionar que se enfatiza sobre la eficacia, vigencia, interpretación y aplicación de los contratos colectivos, así como también del derecho a la huelga que estos poseen.

PALABRAS CLAVES: Derecho, Convenios colectivos, negociación, sector público

ABSTRAC: This article is about “The negotiation collective of the employees public in el Salvador”, said article establishes that Salvadoran legislation regulates the conclusion of contracts and collective agreements of work in general from article 39 constitutional and more specifically through the law on Civil Service in its article 101, on the other hand it also refers us to bargaining units on which collective disputes may lie in work.

It is necessary to highlight that he is explains in a substantial way the negotiating procedure, covering each of the stages of this in a fundamental way, it is worth mentioning that he emphasizes on the effectiveness, validity, interpretation and application of collective agreements, as well as the right to strike that they have.

1 Docente e Investigadora Honoraria de la Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas de la UPOLI, Iuslaboralista, Miembro de la AIDTSS, Docente de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, UCA y de la Universidad Francisco Gaviña de El Salvador. Socio Miembro de Tax & labor, Centroamérica.

I. NORMATIVA REGULADORA

La legislación salvadoreña para los servidores públicos al igual que para los privados, regula a partir del artículo 39 de la Constitución que: *“La ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones colectivos de trabajo. Las estipulaciones que estos contengan serán aplicables a todos los trabajadores...”*. Lo cual se viene a regularse en la Ley de Servicio Civil sólo para los servidores públicos en su artículo 101 estableciendo *que 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.*

La Ley de Servicio Civil regula los conflictos colectivos de trabajo que se suscitan entre el Estado o instituciones públicas y sus servidores, reconociendo como clases de conflictos al igual que otras legislaciones, los conflictos Jurídicos o de Derecho y Económicos o de Intereses.

Los conflictos económicos o de intereses lo determina la ley como *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 dependen²*, desarrollándose en las etapas siguientes: a) La de Trato Directo; b) La de Conciliación; y, c) La de Arbitraje.

86

Las partes intervinientes en el conflicto colectivo por parte de los servidores públicos es el sindicato, pudiendo elegir una comisión negociadora y suscriptora del contrato; por parte de la institución pública esa intervención esta designada al representante de la institución o por los representantes que éste designe y serán responsables de conducir las negociaciones. Ambas partes negociadoras del contrato pueden nombrar asesores hasta un máximo de cuatro, quienes intervendrán con derecho a voz en la negociación.

Al referirnos a la obligatoriedad de la negociación, nuestra legislación ha establecido que toda institución pública está obligada a negociar y celebrar el contrato colectivo de trabajo cuando al sindicato de la institución

2 Artículo 122 de la Ley de Servicio Civil.

pertenezcan el 51%³ de los servidores públicos de la institución, e incluso, en el caso de que no se lograra ese porcentaje y existen varios sindicatos en la institución, estos se pueden coaligar para llegar al porcentaje de ley requerido⁴ incluso aunque un sindicato logre ese porcentaje también se pueden coaligar con otros sindicatos si ellos lo consideran. Es de hacer notar que por cada institución pública sólo puede haber un contrato colectivo de trabajo.

II. UNIDADES DE NEGOCIACIÓN.

La legislación al regular los conflictos colectivos de carácter económico o intereses, ha establecido que los aspectos que se comprenderán serán todos aquellos que integren la relación de servidor público, tanto las de contenido salarial, como las relativas a las demás condiciones de trabajo, especificando que serán básicamente: 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.

3 La existencia de los sindicatos de trabajadores y el cumplimiento del requisito de titularidad tienen como contenido teleológico el hecho de la contratación colectiva por medio de la cual se buscará la mejora de las condiciones de trabajo no sólo de los afiliados sino de todos los servidores de la institución, presentes y futuros, en el sentido de lo prescrito por el Art. 39 de la Constitución de que las estipulaciones de los contratos colectivos de trabajo serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a todos los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos, produciéndose lo que doctrinariamente se conoce como eficacia general del contrato colectivo de trabajo, contrariamente a la eficacia limitada que es prohibida por la Constitución, fortaleciendo esa posición con la prohibición de toda especie de cláusula de exclusión, según el inciso 5° del Art. 47 de la Constitución, ya con respecto a los no afiliados como a otros colectivos en cuanto al goce de derechos, prestaciones y beneficios derivados del contrato colectivo de trabajo.

4 Esto lo encontramos regulado en el artículo 106 de la Ley de Servicio Civil y a manera de comparación dicha ley no regula la negociación voluntaria a contrario el Código de Trabajo que si lo regula para el sector privado y las Instituciones Oficiales Autónomas.

De igual manera ha venido ha establecer que no puede ser 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 administrativas⁵; existiendo además la prohibición de cláusulas de exclusión en el contenido del contrato colectivo de trabajo.

Al referirnos al contenido del convenio colectivo, estamos haciendo alusión a lo que comprende la materia objeto del convenio, es decir, al conjunto de cláusulas y estipulaciones acordadas por los sujetos negociadores, que regulan las relaciones de trabajo en un determinado ámbito, siendo esa parte normativa del convenio la que viene a establecerse como fuente de la relación laboral fundamental en los derechos y obligaciones de los servidores públicos y el Estado o las instituciones públicas incluyendo a las municipalidades.

Dicho contenido de los contratos colectivos de trabajo para los servidores públicos según la legislación salvadoreña debe ser: a) Lugar y fecha del otorgamiento de los su otorgamiento de los contratos colectivos; 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 jurídico⁶; f) Cláusulas que garanticen la ejecución o eficacia del contrato; g) Las demás estipulaciones en que convengan las partes contratantes; 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.

5 Artículo 108 de la Ley de Servicio Civil.

6 Al referirse sin perjuicio a lo establecido en el ordenamiento jurídico, es porque como lo hemos manifestado anteriormente, dependiendo de la institución pública de que se trate así será la normativa que se aplicará a las relaciones individuales de los servidores públicos.

III. PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR.

A) INICIO. ETAPA DE TRATO DIRECTO.

El procedimiento de negociación de los conflictos colectivos económicos o de intereses está regulado en la Ley de Servicio Civil en la Sección III según las etapas que antes mencionamos, dando inicio a la celebración o revisión del contrato⁷ mediante una solicitud que se denomina pliego de peticiones, ésta debe ser formulada por escrito y hacerse acompañar de dos ejemplares del proyecto de contrato, así como la acreditación de quien presente la solicitud; la certificación del punto de acta de la asamblea sindical de la sesión donde se haya aprobado el proyecto de contrato; aspectos básicos de la designación de la parte requerida; la designación de las personas encargadas de la negociación y como un requisito esencial está, que se debe hacer en la solicitud una breve relación de los fundamentos sociales, jurídicos, económicos y técnicos en los que se base el pliego de peticiones.

La solicitud de negociación o pliego de peticiones debe ser presentado ante el Tribunal de Servicio Civil, quien es el competente para conocer de este tipo de conflictos⁸; una vez recibida el tribunal de inmediato traslada

7 Al referirnos a la celebración de un contrato colectivo de trabajo, vamos a entender por aquellos contratos que se lleva a cabo su negociación por primera vez y la revisión son las subsiguientes veces en las cuales se negocia nuevamente el contrato.

8 Cuando son conflictos colectivos de carácter económico o intereses de los servidores públicos y el Estado, la Ley de Servicio Civil en su artículo 132 le da la competencia de conocer al Tribunal de Servicio Civil y no al Ministerio de Trabajo, ya que éste es sólo competente para el otorgamiento de la personalidad jurídica de las organizaciones sociales de los servidores públicos y para la negociación no, pero una vez negociado el contrato y que las partes cumplan con los requisitos legales, dicho Ministerio es nuevamente competente para llevar el registro de los Contratos Colectivos de Trabajo, excluyéndolo el legislador sólo del conflicto.

la solicitud a la parte a quien va dirigida⁹, y ésta, en el término de setenta y dos horas de recibida debe comunicarse con la parte oferente para determinar el lugar, fecha y hora en que se llevarán a cabo las sesiones de negociación¹⁰dando inicio a la primera etapa del conflicto colectivo siendo ésta la de Trato Directo, la cual tiene una duración de veinte días hábiles prorrogables por acuerdo de las partes, los cuales son contados a partir del siguiente a aquél en que la institución hubiese recibido el pliego de peticiones y en esta etapa las partes negocian de manera directa sin intervención del tribunal, siendo este solamente un facilitador del conflicto.

En la etapa de trato directo si las partes llegan a un acuerdo total sobre el proyecto de contrato colectivo de trabajo, este deberá someterse a la aprobación de la respectiva asamblea sindical y a opinión del titular de la institución que está negociando, la cual debe estar sujeta al dictamen

9 La Ley de Servicio Civil ha regulado en su artículo 137 la negativa a negociar para la parte a quien se presente una solicitud de negociación de un contrato colectivo de trabajo, estableciendo que está deberá comunicar su negativa al peticionario, expresando los motivos en que la funda, en un plazo de diez días contados al siguiente de recibida la solicitud; 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, abriendo el procedimiento a pruebas en un plazo de tres días hábiles y debiendo resolver el tribunal en el termino de dos días hábiles. Si la resolución del tribunal resuelve a lugar la negativa, el conflicto se dará por terminado, de lo contrario continua en la etapa de trato directo. Hay que hacer notar que la resolución del tribunal ante la negativa, admite recurso de revocatoria ante el mismo Tribunal.

Es de hacer notar que para la negociación colectiva en la administración pública el requisito de la titularidad es esencial, ya que se constituye en una condición *sine qua non* para proceder a la contratación colectiva, como lo exige el artículo 106 de la Ley de Servicio Civil, no dando lugar su texto al reconocimiento voluntario para esos efectos, especialmente las condiciones regladas que rigen las relaciones laborales en la administración pública y las facultades también regladas, conforme el inciso 3° del artículo 86 de la Constitución que establece que “Los funcionarios del Gobierno son delegados del pueblo y no tienen más facultades que las que expresamente les da la ley.”

10 El artículo 134 de la Ley de Servicio Civil establece que en caso de que las partes no se reúnen o no se logran poner de acuerdo sobre las sesiones de negociación, cualquiera de ellas lo hará saber al Tribunal de Servicio Civil quien el que previa audiencia con las partes, determinará el lugar, fecha y la hora en que se efectuarán las sesiones de negociación.

favorable del Ministerio de Hacienda¹¹; una vez aprobado el contrato, las partes proceden a firmarlo y proviene su inscripción en el registro que para el efecto lleva el Ministerio de Trabajo, dándose así la finalización del conflicto. Ahora bien si las partes no logran un acuerdo total, sino que parcial, o en caso que no hubiere acuerdo, se hacen constar en acta los puntos sobre los cuales hubo acuerdo, especificándose, a su vez, aquéllos en que no los hubo. De inmediato, cualquiera de las partes podrá solicitar al Tribunal de Servicio Civil, que inicie la etapa de conciliación.

B) ETAPA DE CONCILIACIÓN.

La Etapa de Conciliación recae en el Tribunal de Servicio Civil, siendo el presidente de dicho tribunal el que interviene con el objeto de moderar el comportamiento de los interesados, de procurar el avenimiento de las partes y proponer soluciones equitativas; si el presidente lo considera, éste puede designar uno o más conciliadores¹²; el tribunal tiene el plazo de cuarenta y ocho horas para citar a las partes en conflicto, a efecto de proceder a establecer el calendario de reuniones y para que nombren a las personas que las hayan de representar y asesorar.

Esta etapa tiene una duración máxima de treinta días hábiles los cuales se cuentan a partir de la celebración de la primera reunión, pudiendo las

11 Esto lo encontramos regulado en el artículo 119 de la Ley de Servicio Civil el cual nos dice: que 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.

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 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.

La institución que celebre dicho contrato está obligada a comunicar el texto del mismo a la Corte de Cuentas de la República.

12 Art. 138 y sigs. Ley de Servicio Civil.

partes acordar su prórroga, no está sujeta a ninguna formalidad y no podrán admitirse sistemas o métodos de negociación que puedan obstaculizar el avenimiento, así como también en esta etapa debe existir mayor flexibilidad en el trámite y en lo que respecta a las actitudes de negociación de las partes. Ésta Etapa puede darse por terminada anticipadamente al presentarse cualquiera de las siguientes situaciones:

- 1^a) Cuando una de las partes manifiesta que no está dispuesta a conciliar; y,
- 2^a) Cuando una de las partes deja de concurrir a dos reuniones conciliatorias.

De todo lo actuado en las reuniones de conciliación se deberá elaborar acta, en la que se hará constar todo lo procedido. Si las partes no pusieron fin al conflicto en esta etapa, el conciliador que haya sido asignado al conflicto (en el caso de que no interviene el presidente del tribunal) deberá devolver las diligencias a efecto de que se pronuncie una resolución dando por terminada la etapa de conciliación, la cual se notifica a las partes¹³ procediendo el arbitraje en los puntos en los que no hubo acuerdo en las etapas anteriores.

C) ETAPA DE ARBITRAJE.

El proceso arbitral, es uno de los métodos alternativos de solución de conflictos, éste surge de la voluntad de las partes de someter la resolución del conflicto a un tribunal arbitral imparcial, independiente, que tiene criterio profesional, ético y equitativo. Los árbitros procederán y sentenciarán conforme les dictare su conciencia y con equidad. 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. En los conflictos colectivos contra el Estado se da

13 En la etapa de conciliación al igual que en la de trato directo, si las partes llegan a un acuerdo total sobre el proyecto de contrato colectivo de trabajo este deberá someterse a la aprobación de la respectiva asamblea sindical y a opinión del titular de la institución que está negociando, la cual debe estar sujeta al dictamen favorable del Ministerio de Hacienda; una vez aprobado el contrato, las partes proceden a firmarlo y proviene su inscripción en el registro que para el efecto lleva el Ministerio de Trabajo, dándose así la finalización del conflicto.

un arbitraje obligatorio¹⁴, ya que existe una prohibición en la Constitución para el derecho de huelga de los servidores públicos¹⁵.

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 presidente lo hará en nombre del omiso u omisos. El tribunal arbitral es juramentado por dicho funcionario y en ese mismo acto se designa un tercer árbitro que hace las veces de presidente del tribunal arbitral.

Para ser árbitro¹⁶ estos deberán 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; además por cada árbitro las partes deberán designar un sustituto, el cual será juramentado de igual manera que el titular y tomará su lugar en caso de muerte, renuncia o remoción del cargo por una causal de recusación.

Los impedimentos para ser miembros del tribunal de arbitraje según la ley son: el que hubieran intervenido en el conflicto en representación de las partes en las etapas de arreglo directo o de conciliación, ya sea de manera directa como indirecta, así como también el que exista un vínculo a cualquiera de las partes como sus directivos, empleados, representantes, socios, afiliados, asesores, apoderados o abogados permanentes;

14 En lo que respecta al arbitraje obligatorio, la posición del Comité de Libertad Sindical es clara: sólo es admisible con respecto a huelgas en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, en caso de crisis nacional aguda o en la función pública: El arbitraje obligatorio para poner término a un conflicto colectivo de trabajo y a una huelga sólo es aceptable cuando lo han pedido las dos partes implicadas en el conflicto o en los casos en que la huelga puede ser limitada, e incluso prohibida, es decir, en los casos de conflicto dentro de la función pública respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, o sea los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida o la seguridad de la persona en toda o parte de la población. Véase Recopilación de 1996, párrafo 515 OIT).

15 El artículo 221 de la Constitución prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos.

16 Es de hacer notar que los miembros del tribunal arbitral según la Ley de Servicio Civil no puede injustificadamente no asistir a las actuaciones del Tribunal, ya que la sanción que se le da es que pierde sus honorarios y en caso de una segunda inasistencia injustificada, da lugar a la comparecencia del árbitro por apremio.

pudiendo ser recusados ante el presidente del tribunal, dentro de las 48 horas de juramentados, y dicho funcionario resolverá el incidente en las 48 horas siguientes. La resolución del funcionario sobre el incidente admitirá recurso de revocatoria. Son causas de recusación las siguientes:

- 1^a) No reunir los requisitos necesarios para ser miembro del Tribunal de Arbitraje o tener cualquiera de los impedimentos señalados en el Art. 147;
- 2^a) Ser cónyuge o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de los representantes, funcionarios, concejales, directivos, asesores o apoderados; y,
- 3^a) Tener interés comprobado en el conflicto.

El tribunal arbitral contará con treinta días contados a partir de la fecha de su integración para pronunciar el fallo de lo contrario los miembros de dicho tribunal pierden sus honorarios, pero el fallo no se ve afectado por ser pronunciado fuera del término antes mencionado. Dicho fallo que se denomina “Laudo Arbitral” no admite recurso alguno y es de estricto cumplimiento, logrando así el fin del conflicto colectivo y teniendo el carácter de contrato con una vigencia de tres años.

IV. DERECHO DE HUELGA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

En El Salvador el derecho de huelga para los servidores públicos es restrictivo, encontrándose prescrita expresamente en el artículo 221 de la Constitución, la que manifiesta que “*se prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales*”. Sobre el particular, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que: “*la misma situación de prestar servicios al Estado o a cualquier ente descentralizado, la naturaleza de dicha prestación de servicio personal y la calidad del ente para el cual trabaja o despliega su fuerza laboral, hacen improcedente que exista un derecho de huelga para estos trabajadores [los servidores públicos], 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...*”¹⁷

17 Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia de Inconstitucionalidad del día 20 de junio de 1999, en el proceso de Ref.: 4-88.

Al respecto la misma sala de la Corte Suprema de Justicia, también señala la prohibición constitucional al establecida en el artículo 221 de la Constitución, en relación a la continuidad de la función administrativa y de servicios públicos, que *“La huelga es el hecho que subordina el funcionamiento de un servicio público, es decir, la satisfacción de una necesidad general, a los intereses particulares de los agentes. Por respetables que fuesen estos intereses particulares, no pueden prevalecer sobre el interés general representado por el servicio público. El régimen del servicio público descansa sobre la supremacía del interés general. La huelga es, pues, por parte de los agentes del servicio público, un hecho ilícito (...) Quienes ingresan como obreros, empleados o funcionarios de una entidad o empresa encargada de la prestación de un servicio público, virtualmente aceptan el régimen jurídico pertinente, renunciando así a plantear reclamos recurriendo a esas situaciones de fuerza o presión”*¹⁸

En las relaciones colectivas de los servidores públicos estamos ante una manifestación concreta del derecho de sindicación, pero no es un derecho absoluto y, en circunstancias excepcionales, la legislación interna puede prever restricciones e incluso prohibiciones del mismo respecto de algunas categorías de trabajadores. En las propias normas internacionales del trabajo se admite que si el derecho de huelga es objeto de restricciones o de prohibiciones, los trabajadores que se vean así privados de un medio esencial de defensa de sus intereses socioeconómicos y profesionales deberían disfrutar de garantías compensatorias. Por ejemplo, de procedimientos de conciliación y de mediación, que, en caso de que se llegase a un punto muerto en las negociaciones, abrieran paso a un procedimiento de arbitraje que gozase de la confianza de los interesados¹⁹.

18 Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia de Inconstitucionalidad del día 16 de octubre de 2007, en el proceso de Ref.: 63-2007/69-2007.

19 Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, “Estudio general de 1994. Libertad sindical y negociación colectiva: El derecho de huelga”, en: Oficina Internacional del Trabajo, Biblioteca Electrónica de Normas Internacionales del Trabajo, Ginebra, 2003.

V. EFICACIA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

Los contratos, al igual que los Acuerdos, son fruto de la negociación colectiva en el ámbito funcional; buscando como finalidad esencial la regulación de las condiciones de trabajo de los servidores públicos sujetos a una relación funcional; los conflictos colectivos 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, de conformidad a la legislación laboral salvadoreña.

Los contratos colectivos poseen eficacia jurídica, ya que estos se vuelven derechos y obligaciones para las partes contratantes; prevalecen sobre otras normas cuando en los más beneficioso para los servidores públicos; una vez cumplidos los requisitos de registro, los contratos colectivos son aplicables y de estricto cumplimiento para las partes; estos son de aplicación imperativa, los cuales no pueden ser modificados ni alterados en relación a casos particulares y en perjuicio o ventaja de alguno o algunos de los funcionarios ni en vía unilateral o contractual, así como también no pueden ser modificados por acuerdos o decretos, a no ser que se ante una negociación colectiva y que ambas partes acuerden su modificación y que de ser acordada su modificación queda sin efecto el contrato anterior, aclarando que la modificación no puede ser en desmejora de las condiciones laborales que se habían pactado con anterioridad.

VI. VIGENCIA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

La legislación ha determinado 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, sin distinción alguna de pertenecer o no al sindicato contratante y al referirse a la vigencia del contrato ésta ha establecido, que el plazo de un contrato colectivo será de tres años, tiempo el cual se puede prorrogar automáticamente por períodos de un año o mientras duren las negociaciones del nuevo contrato, siempre que ninguna de las partes, en el penúltimo mes del mismo o de sus prórrogas, pida la revisión del contrato; contándose los meses del plazo a partir de la fecha en que el contrato

entre en vigencia, la cual esta supedita al ejercicio fiscal siguiente al de la celebración del mismo²⁰.

fixar un período mínimo durante el cual los contratos colectivos que no contengan disposiciones en contrario deberán considerarse vigentes, a menos que antes de su vencimiento hayan sido modificados o anulados por las partes²¹.

VII. INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

En El Salvador al igual que otros países, el incumplimiento o interpretación²² de un contrato colectivo de trabajo se ventila mediante un conflictos colectivos jurídico o de derecho, siendo competentes para conocer según nuestra legislación, 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 estamos en presencia 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 Art. 379 del Código de Trabajo, en lo que le fuere aplicable.

Una vez admitida la demanda, el tribunal correspondiente emplazará a la otra parte, entregándole copia de la misma 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, si no contesta en el

20 Artículo 107 de la Ley de Servicio Civil.

21 Recomendación número 91, párrafo VII, Medidas Diversas, 8 letra c).

22 Las diferencias que resulten de la interpretación de un contrato colectivo deberían someterse a un procedimiento de solución adecuado, establecido por acuerdo entre las partes o por vía legislativa, según el método que sea más apropiado a las condiciones nacionales. Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91) Recomendación sobre los contratos colectivos Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951).

término del emplazamiento el conflicto continúa sin la intervención de este, pudiéndose apersonar personalmente sin hacer retroceder el conflicto.

El tribunal que conoce deberá abrir a pruebas por el término de diez días, si se trata del cumplimiento del contrato colectivo y una vez vencido dicho término con las pruebas presentadas el tribunal emitirá su fallo dentro del plazo de cinco días, resolución mediante la cual fallará ordenar que se cumpla con la cláusula o cláusulas infringidas dentro de un plazo que este fije, el cual no puede exceder de treinta días o en su caso fallará diciendo que no hay incumplimiento.

Ahora bien, cuando el conflicto verse sobre la interpretación de una norma o normas contenida en el contrato colectivo de trabajo, el tribunal deberá fallar dentro de los cinco días siguientes al de la contestación de la demanda o de transcurrido el término del emplazamiento, declarando la correcta interpretación del contrato. De ser pertinente, el tribunal señalará la forma y oportunidad en que deben cumplirse la norma o normas interpretadas.

A. PRESEDENTE.

En El Salvador como lo hemos manifestado anteriormente, por ser de reciente ratificación los convenios e incorporadas las reformas a la normativa nacional para garantizar el derecho a la libertad sindical y negociación colectiva de los servidores públicos, solamente se ha tenido la experiencia de un conflictos colectivos de carácter jurídico, el cual se dio entre el Sindicato de Trabajadores del ministerio de Hacienda (SI-TRAMHA) contra el Ministerio de Hacienda, dicho conflicto se genero por el incumplimiento de la cláusula número 058 “Bonificación²³” del contrato colectivo vigente que les vincula.

Como resultado del conflicto, la Cámara Segunda de lo Laboral, en fecha 24 de septiembre de 2012, fallo:

1. Que el Ministerio de Hacienda, a través de su titular, estaba incumpliendo la cláusula número 058 “Bonificación del contrato

23 Dicha cláusula establece que: “El ministerio de Hacienda entregará, en el mes de junio, en concepto de Bonificación especial a cada uno de sus empleados y empleadas, un bono por un mil dólares (\$1000.-), el cual será entregado en el pago correspondiente a dicho mes”

colectivo de trabajo²⁴ vigente entre dicho Ministerio y el SITRAMHA.

-
- 24 Hay que hacer notar que en todas las diligencias del conflicto colectivo, se denominó como contrato colectivo de trabajo, cuando en lo que se estaba en presencia era de un laudo arbitral, ya que las partes no lograron acuerdos entre ellas en las distintas etapas, por lo cual el conflicto fue resuelto por el tribunal arbitral. Si bien es cierto que el laudo pone fin al conflicto colectivo y tiene el carácter de contrato colectivo de trabajo, hay puntos diferenciadores, como el hecho que se inscribirá sin más trámite ni diligencia en el registro correspondiente y su vigencia será de tres años contado a partir de la inscripción. Situación que ha generado diversas interpretaciones, ya que algunos consideran que previo a su inscripción el tribunal arbitral de conformidad al Art. 119 LSC por ser Institución Pública la vinculada en el conflicto, es necesario para su validez la aprobación del titular de la institución o Ministerio de que se trate, sujetando la aprobación a la opinión favorable del Ministerio de Hacienda, por el tema presupuestario de cada institución, situación que consideramos que contiene un vacío legal, porque de conformidad al Art. 151 este manifiesta que *los árbitros procederán y sentenciarán conforme les dictare su conciencia, con equidad y dentro de los límites establecidos en el Art. 119 de esta ley, so pena de nulidad del respectivo laudo arbitral*. En tal sentido en caso se puede interpretar que en caso que el tribunal arbitral no haga la consulta respectiva o no cuente con el aval del Ministerio de Hacienda, dicho laudo puede ser considerado nulo, contradiciéndose la LSC ya que por una parte manifiesta que se inscribe el laudo sin trámite ni diligencia alguna y por otra lo sujeta a lo antes manifestado. Sobre el mismo tema, la Cámara Segunda de lo Laboral en el conflicto en comento ha establecido la primera jurisprudencia, al manifestar en la resolución que *el Art. 156 del mismo cuerpo legal se impone como caso de excepción a esa consulta (refiriéndose a la consulta del Ministerio de Hacienda del laudo arbitral) no sólo porque así lo dice el legislador... sino porque jurídicamente el fallo de un tribunal, que al final de cuentas eso constituyen los árbitros, es una sentencia que lo único que queda es acatarla*. Además considero que *dejar a reserva de "opinión", la fuerza de un laudo arbitral, va contra su misma naturaleza decisoria como sentencia...* finalizando sobre el punto que en el caso del laudo arbitral del Ministerio de Hacienda y su sindicato, el que se haya inscrito sin trámite alguno y sin escuchar la opinión del mismo ministerio por el tema presupuestario, dicha inscripción que se hizo quedó legitimada conforme al Art. 156 de la LSC. Sentencia de la Cámara Segunda de lo Laboral, con Ref. 48E/2012, de fecha 24 de septiembre de 2012.

2. Que se debiese pagar a los trabajadores vinculados con el ministerio de Hacienda el bono de un mil dólares, correspondientes al año 2012, de conformidad al art. 127²⁵ inciso segundo de la LSC²⁶.

De conformidad la resolución emanada por la Cámara Segunda de lo Laboral, el Ministro de Hacienda haciendo uso del derecho de apelación, presento ante la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia el recurso mediante el cual se oponía a lo resuelto por la referida Cámara, resolviendo la Sala de lo Civil en fecha 17 de octubre de 2012, que se revocaba la sentencia definitiva emitida por la autoridad antes manifestada, declarando improponible la demanda que se había entablado en el conflicto jurídico en cuestión, dejando a salvo el derecho del sindicato para plantear la demanda contra el legítimo contradictor²⁷.

25 Dicho artículo en el inciso citado establece que el tribunal ordenará el cumplimiento de la cláusula o cláusulas infringidas dentro del plazo que este fije, 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.

26 La Cámara además manifestó que para asegurar la intención de cumplir con la responsabilidad de pagar el bono, prevenía al Ministro de Hacienda que debía de solicitar en el próximo ejercicio fiscal, la disponibilidad para pagar el bono atrasado del año 2012. Situación que además estableció dicha cámara que³ daba como plazo hasta el último día del mes de enero del año 2013, para su cumplimiento, ya que consideró que no se solicitó en tiempo la asignación presupuestaria, y que en caso de incumplimiento se pueda deducir ante la autoridad competente y a petición de parte, la responsabilidad a que alude la parte final del inciso segundo del Art. 127 de la LSC, correspondiente a la responsabilidad en la que incurriese el servidor público por la demora injustificada del requerimiento del trámite correspondiente.

27 En el presente caso la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, valoró en el recurso de apelación que la demanda interpuesta en la Cámara de lo Laboral fue dirigida inicialmente contra el Ministerio de Hacienda, y subsidiariamente contra el Estado de El Salvador, quien a juicio de la Cámara no era parte procesal por la falta de legitimación pasiva según el Art. 123 de la LSC, razón por lo que la Cámara en cuestión en el proceso que siguió en el conflicto jurídico, declaró improponible respecto de este último, pero el proceso continuo únicamente contra el Ministerio de Hacienda. En tal situación la Sala de lo Civil valoró que en el sector público, de conformidad al Art. 106 de la LSC los contratos colectivos de trabajo se suscriben entre sindicato de trabajadores, ya sean de manera individual o coligados y entre la institución Pública respectiva, en el entendido que el rol del Estado es ser la parte empleadora, por lo que considero que al dirigirse una demanda de Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico por incumplimiento de la parte empleadora, dicha

B. OTROS ASPECTOS.

Es de hacer notar que en El Salvador son pocas las instituciones públicas que han negociado contratos colectivos de trabajo, ya que en la actualidad sólo cinco instituciones públicas han tenido o están teniendo la experiencia, según datos del Tribunal de Servicio Civil, lo cual puntualizamos y detallamos:

1. Tribunal Supremo Electoral: Actualmente se encuentran negociando el contrato colectivo de trabajo en la Etapa de Trato Directo, en vista que el Ministerio de Hacienda no dio su dictamen favorable para que se procedieran a inscribir el contrato, procediendo de conformidad a la ley, en que las partes se sientan a negociar nuevamente, dicho contrato colectivo, ya que el dictamen de dicho Ministerio no ha sido favorable y en dos oportunidades ha sido devuelto, por considerar que es muy alta la carga presupuestaria para el Estado, por lo cual se puede decir que se encuentran por tercera ocasión negociando en trato directo.
2. Ministerio De Hacienda²⁸: celebraron el contrato colectivo y en la actualidad es el único contrato vigente que se encuentra le-

demanda deberá dirigirse contra la institución pública. De igual manera advirtió dicha Sala, que de conformidad al Art. 124 de la LSC, el cual establece que “*son competentes para conocer los conflictos colectivos de carácter jurídico contra el Estado, las Cámaras de lo Laboral...*” que el planteamiento hecho en la demanda presentada ante la Cámara en el conflicto en relación, carecía de un presupuesto material del proceso, como es la falta de legitimación pasiva, ya que el Ministerio de Hacienda no es en sí el Estado, sino una dependencia del mismo, carente de personalidad jurídica, por lo que no es susceptible de ser demandado. Sentencia de la Sala de lo Civil, de la Corte Suprema de Justicia, con *Ref. 129-APL-2012*, de fecha 17 de octubre de 2012.

De conformidad a la jurisprudencia que se está estableciendo la Sala de lo Civil, estaríamos en el entendido que en los casos de Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico, contra las instituciones del Estado, estas deben de ser incoadas contra el Estado de El Salvador, ya que sus Ministerio o Instituciones no gozan de personalidad jurídica para no tener legitimación pasiva.

- 28 En este conflicto, las partes ya habían acordado el texto final del Contrato Colectivo de Trabajo, pero el conflicto se reabrió en la etapa de trato directo, en virtud de una opinión desfavorable al costo financiero de las prestaciones establecidas en el Contrato que fue negociado y firmado por segunda vez por el Tribunal Supremo electoral y el sindicato STRATSE con base al artículo 119 inciso 3° de la Ley de Servicio Civil.

- galmente inscrito, ya que cumplieron con todos los requisitos de ley, dando por terminado el conflicto en la etapa de arbitraje.
3. Secretaria De La Cultura²⁹: Este conflicto se dio por terminado y concluyo por resolución del Tribunal de Servicio Civil, en vista que se probó el incidente especial de falta de titularidad para poder negociar, ya que la institución alego que el sindicato no tenía el 51% de Afiliados de los trabajadores de toda la institución.
 4. Ministerio De Trabajo: Este conflicto se encuentra en la Etapa de Trato Directo, estando negociando de manera directa las partes intervinientes.
 5. Procuraduría De Derechos Humanos: Este conflicto hoy en día a pasado a la etapa de arbitraje, habiéndose agotado todas las demás etapas.

La duración promedio de una negociación colectiva solo la podemos tomar del único caso finalizado que es el contrato colectivo celebrado entre el sindicato de trabajadores y trabajadoras del Ministerio de Hacienda y su duración fue de 14 meses según el detalle siguiente:

Etapa de Trato Directo duración de 6 meses.

Etapa de Conciliación duración 3 meses.

Etapa de Arbitraje duración 5 meses.

29 En este caso se finalizo de forma anormal al procedimiento de negociación, por haberse probado el incidente especial de falta de legitimidad para poder negociar, en virtud de no tener el sindicato el 51 por ciento de afiliados de toda la Secretaria de Estado es decir, que según lo establece el Artículo 46 del Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo, la Secretaría de la Cultura es una de las Secretarías de la Presidencia, denominada como una Unidad de Apoyo al servicio de la Presidencia de la República y que por ende forma parte orgánica de ésta, lo cual se robustece con lo regulado en el Art.53-G del Reglamento Interno en referencia, en el cual se afirma que la Secretaría de la Cultura tiene su asignación de fondos dentro del presupuesto de la Presidencia de la República. En tal sentido, por sí sólo el Sindicato de Trabajadores de la Secretaría de Cultura no pueden negociar un contrato colectivo, ya que para poder hacerlo dicho sindicato tendría que estar conformado al menos con el cincuenta y uno por ciento de todos los empleados que pertenecen a la Institución, entendiéndose por la Institución todos los empleados de la Presidencia de la República; en el caso que no llegasen al porcentaje, dicho sindicato peticionante tendría que coaligarse con las otras dependencias de la Secretaría de la Presidencia, para poder tener la facultad de negociar que regula el artículo 106 de la Ley de Servicio Civil.

BIBLIOGRÁFICO

- Alonso Olea, Manuel. “*Derecho del Trabajo*”. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Derecho. Sección Publicaciones, Madrid, España, 1991.
- Baños Pacheco, O., “*La estabilidad laboral del servicio público en El Salvador*”, 1ª Ed. San Salvador. Sección de Publicaciones de la Corte Suprema de Justicia, 1999.
- Bronstein Arturo. “*Elementos para un Diagnóstico de las Relaciones de Trabajo en Centroamérica*”. OIT. Equipo Técnico Multidisciplinario, San José, Costa Rica. Documento sometido ante la 1a. Conferencia Centroamericana del Trabajo organizada por el Parlamento Centroamericano, PARLACEN; Guatemala, 21-22 de agosto de 1997.
- Cabanellas de Torres Guillermo, “*Compendio de Derecho Laboral*”, Tomo I, 3ra Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2001.
- Cabanellas, Guillermo, 12º.ed. “*Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*”. Tomo I-VI, Buenos Aires, Editorial Neliasta S.R.L., 1979.
- De Diego Julián Arturo, “*Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*”, 5ta. Edición, Abeledo Perrot, Buenos Aires, Argentina, 2002.
- De Ferrari, Francisco, “*Derecho del Trabajo*”, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires 1971, 2ª Edición, t. IV.
- De La Cueva, Mario, “*Derecho Mexicano del Trabajo*”, Tomo I, Séptima Edición, Editorial Porrúa, Séptima Edición, México.
- Gonzalo Vidal Caruana, “*El diálogo y la concertación social en España, la Unión Europea y en Latinoamérica*”, mimeo, 1997.
- Javillier, Jean-Claude. “*Droit du Travail*”. Quinta edición. Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence. Paris, France, 1996.
- Jovel Arsitides, *Tesis El Derecho del Trabajo en El Salvador*, Inédito.
- Martín Valverde A., Rodríguez-Sañudo F., García Murcia J., “*Derecho del Trabajo*”, 16a edición, Editorial Tecnos, Madrid, 2007.
- Montoya Melgar, Alfredo, “*Derecho del Trabajo*”, Vigésima Séptima Edición; Editorial Tecnos, Madrid 2006.
- Morgado Valenzuela Emilio, “*Reflexiones en Torno al Tripartismo*”, Apud, “El Tripartismo y las Normas Internacionales del Trabajo”, en AA.VV, Edic. OIT-

- Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AIADTSS), Santiago de Chile, 1995. 1a. Edición.
- Oficina Internacional del Trabajo, “*Aspectos Claves del Diálogo Social*” Nacional: Un documento de Referencia sobre Diálogo Social, Ginebra, 2005.
- Organización Internacionl del Trabajo, con la colaboración de P. Windmuller, “*La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado*”, Ginebra, Oficina Internacional de Trabajo, 1974.
- Ozaka, Muneto, *Negociar la Flexibilidad: El papel de los Agentes Sociales y el Estado*, 1ª. Edición, Ginebra, Editorial de OIT, 2000.
- Plá Rodríguez, Américo, “*La negociación colectiva en América Latina*” Instituto Europeo de Relaciones Industriales, Madrid 1993.
- Recopilación de desiciones y principios del Comité de Libertad Sindical del Oficina Internacional del Trabajo, año 1996.
- Sala Franco, Tomás, “*Lecciones de derecho del trabajo*”, Tercera Edición, Ed. Tirant Lo Blanche, Valencia, 1987.
- Sala Franco, Tomas. “*Derecho Sindical*”, Editorial Tirant lo Blanch, 1989, Valencia, España.
- Santos Azuela, Hector. “*Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo*”. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. 1º edición, 1987, México.
- Sosa Mancha, Maria Teresa; “*La Emergencia del Contrato de Trabajo*”, Primera Edición, Editorial Civitas, Madrid, 2002.
- Uriarte, Oscar Ermida. “*Diálogo Social: Teoría y Práctica*”. Relacento. Revista de Relaciones Laborales. No.2, San José, junio 2002.
- Vázquez Vialard Antonio, “*Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*”, 10ª Edición, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2008.
- Vega Ruiz, Maria Luz, “*La Reforma Laboral en América Latina*”, *Análisis de Derecho Comparado*, 1ª. Edición, Montevideo, Editorial Cinterfor, 2001.
- Villasmil Prieto, Humberto, “*La Libertad Sindical: Historia y Fundamentos*”, Marzo 2002, www.oit.org.cr, http://www.oit.or.cr/oit/papers/lib_sind.pdf 16 de enero de 2012.
- Von Potobsky, Geraldo W. y otros, “*La Organización Internacional Del Trabajo*”, Ed. Astrea, 1990, Buenos Aires.

LEGISLATIVA

Código de Trabajo de El Salvador, promulgado por Decreto Legislativo N°15, el 30 de junio de 1972.

Código Procesal Civil y Mercantil el cual entró en funcionamiento a partir del 1 de julio de 2010 (D.L. 220, de 11/12/2009).

Constitución de la República de El Salvador, promulgada mediante Decreto Legislativo N° 38 publicado en el Diario Oficial N° 234, Tomo 281 del 16 de diciembre de 1983.

Ley de Servicio Civil es un decreto ley emitido por el Directorio Cívico Militar de El Salvador, mediante Decreto N° 507 de fecha 24 de noviembre de 1961, publicado el 17 de diciembre de ese mismo año.

Reglamento del Consejo Superior del Trabajo, promulgado por Decreto Ejecutivo N° 69, del 21 de diciembre de 1994.

Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo, promulgado por Decreto Ejecutivo N° 24. del 18 de abril de 1989.

JURISPRUDENCIAL

Sentencia de la Cámara Segunda de lo Laboral, con Ref. 48E/2012, de fecha 24 de septiembre de 2012.

Sentencia de la Sala de lo Civil, de la Corte Suprema de Justicia, con Ref. 129-APL-2012, de fecha 17 de octubre de 2012.