

SINDICATOS

Aportado por: Boris Burgos - bburgos@sisa.com.sv

1. ANTECEDENTES HISTORICOS.

1.1. GENERALIDADES DE LA HISTORIA DE LOS SINDICATOS A NIVEL MUNDIAL.

La explotación de los obreros, originada por los métodos empleados al inicio de la industrialización, aunada al afán de lucro excesivo de los patrones, fueron las raíces del movimiento asociacionista de los trabajadores, que buscaron homologar fuerzas respecto de los patrones por medio de la aglutinación de individualidades laborales, para reclamar condiciones salariales más justas, jornadas de trabajo más cortas y, en general, llegar a establecer un estado social más equitativo para la clase trabajadora.

1.1.1. Etapa de prohibición.

La transformación industrial, que operó primero en los países europeos, prohibió terminantemente el derecho de asociación de los trabajadores, pues el régimen individualista no veía justificación para que los trabajadores se asociaran en defensa de sus intereses laborales e incluso se tipificó como un delito en los códigos penales: esta etapa de prohibición de dio entre 1776 y 1810.

1.1.2. Etapa de Tolerancia.

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

1.1.3. Etapa de Reconocimiento.

A la época de la tolerancia siguió una de reconocimiento absoluto del derecho sindical. Esto sucedió a finales del siglo XIX, ante las acciones de los sindicatos lograron que el estado variara su criterio al respecto y dictara leyes que reconocían a los trabajadores, de manera abierta, el derecho a integrarse en sindicatos. Inglaterra fue el primer país que dio el primer paso en este aspecto, con el reconocimiento del derecho de coalición en 1824, que otorgaba la legalidad a un intenso movimiento asociacionista que existía en la clandestinidad.

1.1.4. La Internacionales.

Dentro del proceso histórico del sindicalismo también se tiene que tomar en cuenta las *internacionales*, las cuales eran convocatorias de organizaciones sindicales.

1.1.4.1. La Primera Internacional.

En 1862 se celebró en Londres la Exposición Internacional, la cual tuvo la participación de ingleses, franceses y alemanes; en total se reunieron más de 300 líderes obreros en la llamada *Fiesta de la Fraternidad*. En esta se pactó la solidaridad entre los sindicalistas de estas naciones para buscar una unificación formal que les permitiera adquirir una gran fuerza. Hacia 1867, la Internacional demostró su fuerza cuando los sindicalistas ingleses sostuvieron económicamente las huelgas de los trabajadores franceses. La visión de esta primera Internacional se puede resumir en lo siguiente: “La emancipación económica del trabajador debe ser el objetivo de toda política. No es éste un problema local ni nacional, se trata de un problema social” La primera Internacional desapareció en 1870 por conflictos armados en Europa.

1.1.4.2. La Segunda Internacional.

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

1.1.4.3. La Tercera Internacional.

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

1.2. GENERALIDADES DE LA HISTORIA DE LOS SINDICATOS EN EL SALVADOR.

En 1920 el derecho de trabajo en El Salvador era inexistente. En esta época todas las relaciones nacidas del trabajo se regulaban por el Código Civil.

Durante los años 1920-1921, estallaron movimientos de huelga en algunos gremios, entre ellos; panificadores, zapateros (en esta huelga se propicio por primera vez una intervención tripartita: trabajadores, Estado, patrono) y sastres.

Entre 1921 y 1924 la fuerte crisis económica propicia la formación de nuevos sindicatos, entre ellos, de carpinteros, de zapateros, albañiles, sastres e, incluso, sindicatos de oficios varios. En 1924 se crea la Federación Regional de Trabajadores de El Salvador (F.R.T.E.S.) que luego funda, junto con Federaciones similares de Guatemala, Honduras y Nicaragua, la Confederación Obrera Centroamericana (C.O.C.A.. Durante el Gobierno de Pío Romero Bosque (1927-1931) la F.R.T.S. libró importantes luchas, logrando que se decretaran leyes importantes para los trabajadores como:

- Ley de Protección a los empleados del Comercio (31 de mayo de 1927)

- Ley de Registro de Agrupaciones Obreras y Gremiales.
- Decreto de Creación de las Juntas de Conciliación (15 de junio de 1927)
- Reglamento de las Horas de Trabajo (13 de junio de 1928)

El 2 de diciembre de 1931 es derrocado el Gobierno del Dr. Arturo Araujo y asciende al poder el General Maximiliano Hernández. El 21 de enero de 1932 se produce un levantamiento popular, que es aplastado a sangre y fuego por el Gobierno del General Hernández Martínez. El saldo, aunque impreciso, de la masacre es de 32.000 muertos.

Los trabajadores y sus organizaciones participaron de manera destacada en el alzamiento, por lo que el gobierno desata una dura represión contra ellos. Derechos como la jornada de 8 horas, las vacaciones, el descanso semanal, el pago de horas extraordinarias y los derechos de asociación y reunión son suprimidos. Palabras como “Reforma Agraria” y “Sindicato” pasan a ser prohibidas.

El Gobierno del General Hernández revive las sociedades mutuales, único tipo de organización permitido en que se reúnen patronos y trabajadores. Sectores de trabajadores participaron en estos espacios y lograron, en algunos casos, que se fueran generando en ellos el embrión sindical. Es representativo el caso de la Sociedad de Ayuda Mutua de los Ferrocarrileros, que se transforma posteriormente en un sindicato.

En el año de 1944, al levantamiento cívico-militar del 2 de abril, siguió la huelga de mayo de ese mismo año, en la cual se derrocó al general Hernández Martínez. Esa huelga paralizó totalmente la industria, el comercio, los transportes, las actividades docentes y la administración pública.

Posteriormente se fundó la “Unión Nacional de Trabajadores” (UNT) en 1944 con fines de orientar políticamente a los trabajadores de la ciudad y del campo, es decir como un partido político. Con la llegada del Coronel Osmín Aguirre y Salinas, La UNT y las organizaciones sindicales fueron canceladas; así como los partidos políticos democráticos, quedando únicamente el partido oficial de esa época llamado “Partido Agrario” Se retornó a la represión masiva, a la persecución, la tortura y los encarcelamientos.

Los años subsiguientes, de 1945 en adelante, fueron testigos de la reconstrucción del movimiento sindical y estudiantil universitario en el país, de esa forma surge el Comité de Reorganización Obrero Sindical (CROSS), el cual dio un importante impulso a las luchas populares en el país.

El 25 de enero de 1961, llega al poder el Directorio Cívico Militar, dándose nuevas formas de explotación aumentando los despidos masivos y el aumento de tareas rurales, mientras estas medidas se dictaban, se perseguían a dirigentes obreros, estudiantes y personas de oposición al régimen, siendo muchos los encarcelados y exiliados.

1.3. SITUACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN EL SALVADOR.

1.3.1. Evolución cuantitativa de las organizaciones sindicales.

De acuerdo con los registros del Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el número de sindicatos activos ha aumentado en todas las ramas de actividad económica, con excepción de la Construcción y Establecimientos y Seguros.

De 1996 a 1997-98 se registra un aumento de 31 sindicatos existentes, lo cual implica un aumento significativo. Hay que tener en cuenta que estas cifras no incluyen los sindicatos en situación de acefalía, es decir, que muestra un incremento después de descontados los sindicatos no activos (ver anexos cuadro 1)

Como se puede observar en el cuadro 1, las ramas en las que existe una mayor cantidad de organizaciones sindicales, en orden descendente, son: Industria

Manufacturera (54); Servicios (29); Comercio, Restaurantes y Hoteles (26); Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones (19) y, Construcción con 10.

En términos relativos, en la rama agricultura se ubica el 4.0 % de los sindicatos activos; en Explotación de Minas y Canteras, el 1.3 %; en la Industria el 35.8 %; en Electricidad, Gas y Agua, el 2.6 %; en construcción el 6.6 %; en Comercio, Restaurantes y Hoteles, el 17.2 %; en Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones el 12.6 %; en Establecimientos Financieros y Seguros el 0.7 % y en Servicios el 19.2 %.

En lo que se refiere al número de afiliados para 1998, la participación se distribuye así: en la rama Agricultura se ubica el 1.0 % de las afiliadas y afiliados; en Minas, el 4.0 %; en Industria el 9.9 %; en Electricidad, Gas y Agua, el 3.3 %; en Construcción el 71.2 %; en Comercio, Restaurante y Hoteles el 1.7 %; en Transporte, Almacenamiento y Construcciones, el 3.0 %; en Establecimientos Financieros y Seguros, el 0.1 % y; en Servicios el 9.4 % (ver anexos, cuadro 2)

1.3.2. Densidad Sindical: Afiliación/PEA ocupada por rama de actividad económica

Según el Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA) los datos acerca de la afiliación sindical y la PEA ocupada son los siguientes:

Al comparar el nivel de afiliación sindical con la PEA (población económicamente activa) ocupada en cada rama de actividad económica se puede ver que en la mayoría de las ramas existe una baja densidad sindical. Para Agricultura, Caza y Pesca; Explotación de Minas y Canteras; Comercio, Restaurantes y Hoteles y; Establecimientos Financieros y Seguros, la densidad sindical no llega ni siquiera al 0.5 %.

Para Servicios; Transporte Almacenamiento y Comunicaciones e; Industria Manufacturera, se encuentra en un rango de 2.11 % a 3.43 %. Construcción es el que tiene la mayor densidad sindical, con un 62.48 % de la PEA ocupada sindicalizada; seguida por Electricidad, Gas y Agua con un 45.04 % de la PEA ocupada afiliada a los sindicatos existentes en este sector. A nivel de la PEA ocupada total, solamente un 5.34 % se encuentra afiliada a sindicatos.

Este indicador se elevaría a nivel global y en mayor proporción el de la rama de Servicios, al tomar en cuenta a los afiliados y afiliadas a las diferentes asociaciones laborales del sector estatal y municipal

1.3.3. Participación de las mujeres en las organizaciones sindicales.

Como en muchos espacios de la vida económica social y política, las mujeres se encuentran en una situación desfavorable frente a los hombres en cuanto a los niveles de participación de la actividad sindical.

Esto debido, entre otras razones a: Las condiciones de discriminación que enfrentan en la actividad económica, especialmente en materia de empleo, las cargas del hogar y en la dominación por parte de los hombres que limitan sus posibilidades de dedicarse a las actividades sindicales y la participación de las mujeres en actividades de producción donde la organización sindical es sumamente difícil, concretamente en la maquila.

El cuadro 3, muestra el nivel relativo de participación de las mujeres en organizaciones sindicales. En 1996 del total de personas afiliadas a los sindicatos, sólo el 8.9 % eran mujeres (ver anexos cuadro 3)

La federación con un menor nivel relativo de participación de las mujeres es la FUGTS, esto se explica por el hecho que un 94 % de la afiliación pertenece a la

rama de la Construcción, actividad que históricamente ha proporcionado escaso trabajo a las mujeres.

Las federaciones en las cuales hay un peso relativo más elevados de las mujeres, como FESTICES, FESINSTRABS, FENASTRAS y FESTES, son aquellas que aglutinan a sindicatos de las actividades comerciales, maquila y costura, especialmente en el sector informal que emplea bastante mano de obra femenina.

1.3.4. Consideraciones acerca de la situación actual de los sindicatos en El Salvador.

1. Los registros de Ministerios de Trabajo y Previsión Social, reportan una tendencia al aumento del número de sindicatos y del número de afiliadas y afiliados.

Un 70 % de la afiliación se encuentra en el sector construcción, que es la rama que define la tendencia a la curva a la afiliación sindical a nivel nacional. En las demás ramas existe una elevada automatización de las organizaciones sindicales.

2. Es evidente el bajo nivel de participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, hay ramas como la construcción donde dicha participación es casi inexistente. Aquellas federaciones, confederaciones o centrales que tienen trabajo organizativo principalmente en el comercio, servicios y maquila son las que reportan un porcentaje mayor de participación de las mujeres en la actividad sindical.

3. Una tercera parte de las organizaciones sindicales no están afiliadas a una federación. Esto no excluye la posibilidad de estar integradas a una central, como es el caso de varias organizaciones afiliadas a centrales de hecho o de derecho.
4. En vista a fortalecer el movimiento sindical, es importante trabajar con las organizaciones ya existentes en la construcción de organizaciones por ramas, pero también es importante desarrollar trabajo organizativo en aquellas ramas donde los sindicatos no existen y que constituyen actividades importantes en la producción y el empleo. En este caso estaría como por ejemplo, el sector agropecuario.
5. Las discusiones de problemáticas comunes por rama de actividad económica y la formación sobre temáticas que afectan positiva o negativamente a las organizaciones afines, pueden ser una de las medidas importantes en la tarea de constituir las organizaciones por ramas.
6. Dada la relación de varias organizaciones con los Secretariados Profesionales Internacionales, es importante coordinar acciones con estas instancias internacionales para facilitar la constitución de las organizaciones por ramas.
7. Una cuestión que tiene mucha relevancia, es la promoción de acciones que permitan elevar la participación de las mujeres en las actividades sindicales. Esto requiere hacer conciencia en las dirigencias y bases sindicales del derecho de las mujeres a la participación y de la necesidad de importancia que esto tiene para el fortalecimiento del movimiento sindical.

2. MARCO LEGAL DE LOS SINDICATOS EN EL SALVADOR

2.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR.

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 dice: “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”.

Esta misma libertad de asociación es expresada también en el artículo 47, así como se sientan las bases generales del funcionamiento de los sindicatos: “ 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 tendrá los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones.

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”

Además, de lo anterior la Constitución de la República de El Salvador, trata acerca de acciones que utilizan los sindicatos para obtener sus fines, tales como la huelga y el paro; lo anterior se encuentra claramente estipulado en el artículo 48 de la Carta Magna: “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 hace una excepción: “Se prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos”

2.2. PACTOS Y TRATADOS INTERNACIONALES.

En un segundo peldaño, a continuación de la Constitución de la República, se encuentran los tratados, convenios y pacto internacionales, los cuales una vez ratificados por la Asamblea Legislativa constituyen leyes de la República (Art. 144 de la Constitución)

2.2.1. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

En el artículo 22, numeral 1, de dicho tratado se menciona el derecho a la libertad de asociación.

Art.22.

- 1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otros, incluso el derecho de fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.**

2.2.2. Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales.

En este tratado se menciona también la libertad de asociación, así como la de funcionamiento sin obstáculos.

Art. 8.

- 1. Los Estados Partes en el presente pacto se comprometen a garantizar:**
 - a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las 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 ajenas.**
 - 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 ajenas.**
 - d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.**

2.2.3. Protocolo de San Salvador.

Art. 8

- 1. Los Estados partes garantizarán:**
 - a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes,**

así como fomar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a las de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente.

b. El derecho de huelga.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

2.3. CÓDIGO DE TRABAJO DE EL SALVADOR.

En el Código de Trabajo es aquel que tiene como objeto principales estipulan los derechos y deberes armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. El Libro Segundo de dicho Código trata acerca del derecho colectivo del trabajo y específicamente los artículos que tratan acerca de los sindicatos van desde el 204 al 294.

Según el artículo 204 del mencionado Código 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.

En ese mismo artículo se establece que “se prohíbe ser miembro de más de un sindicato”

3. DEFINICIÓN DE SINDICATO Y SINDICALISMO.

Sindicato: Es una agrupación formada por trabajadores con el fin de defender intereses económicos, sociales y profesionales de sus miembros.

Sindicalismo: **Sistema de organización obrera por medio del sindicato.**

4. OBJETIVOS DE LOS SINDICATOS.

El principal objetivo de los sindicatos es la defensa de los derechos de los trabajadores, **y las acciones que utilizan para lograr dicho cometido pueden clasificarse como inmediatos y mediatos.**

La tarea de los sindicatos es, primero, procurar la unión de los trabajadores para defender mejor sus derechos y, segundo, lograr en los contratos colectivos mejores condiciones de trabajo para sus agremiados; las anteriores son consideradas acciones inmediatas. Las acciones mediatas se refieren a la transformación del Estado con el objetivo de que éste proporcione mejores condiciones de vida a los trabajadores; lo que se convierte en acciones de carácter político.

Algunos objetivos específicos de los sindicatos son:

- Un salario justo.
- Mejores condiciones de trabajo.
- Empleo estable para toda persona.

5. LOS 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 trabajadoras y ante la sociedad. Los principios en que se basan los sindicatos son:

- Libertad.
- Democracia Sindical.
- Independencia.
- Autonomía sindical.

5.1. PRINCIPIO DE LIBERTAD.

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

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

5.2. PRINCIPIO DE DEMOCRACIA SINDICAL

El **principio de democracia sindical**, trata acerca del poder soberano de las mayorías, porque el sindicato surge de la mayoría expresada en una asamblea; en el seno sindical, la asamblea es el órgano máximo del sindicato. Este principio de democracia sindical se encuentra en el artículo 207 del Código de Trabajo, el que dice: “Los sindicatos no podrán conceder privilegios ni ventajas a ninguno de sus miembros. Se regirán invariablemente por los principios democráticos del predominio de las mayorías y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud de la cuantía de los aportes de sus integrantes.

Así también en artículo 220 del Código de Trabajo se instala que el gobierno de los sindicatos por las asambleas y las juntas directiva, no obstante la máxima autoridad del sindicato es la asamblea general.

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

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

El número de miembros de la junta directiva general no podrá ser menor de tres ni mayor de once. Si se trata de un sindicato de industria o de

gremio, los miembros de la junta directiva general serán distribuidos en las empresas en que el sindicato tenga afiliados; Por consiguiente, en una empresa no podrá haber más de seis miembros pertenecientes a la junta directiva general.

El número de miembros de la junta directiva seccional por empresa no podrá ser menor de tres ni mayor de siete.

El número de miembros de la junta directiva del sindicato de empresas varias no podrá ser menor de tres ni mayor de siete, distribuidos en las empresas de que se trate

5.3. PRINCIPIO DE INDEPENDENCIA.

El Principio de Independencia versa acerca del acto formal de no conexión que debe tener el sindicato con respecto a los partidos políticos, lo anterior se encuentra dictaminado en el artículo 229 del Código de Trabajo.

5.4. PRINCIPIO DE AUTONOMIA SINDICAL.

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

- a) Clase, denominación, objeto y domicilio del sindicato;
- b) Condiciones que deben reunir sus miembros;
- c) Obligaciones y derechos de sus miembros;
- d) Sanciones disciplinarias y motivos y procedimientos para la aplicación de las mismas, debiéndose respetar en todo caso el derecho a la defensa del inculpado;
- e) La cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago;
- f) El procedimiento para aprobar y cobrar cuotas extraordinarias;
- g) Épocas y procedimientos para la celebración de las asambleas ordinarias y extraordinarias, reglamentos de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

Las asambleas ordinarias deben celebrarse con una periodicidad no menor de un año, previa convocatoria con una antelación que no podrá ser de menos de quince días. Las extraordinarias se celebrarán en las condiciones que dispongan sus estatutos, los que deberán prever su convocatoria obligatoria cada vez que lo solicite por lo menos el veinticinco por ciento de los miembros;

- h) Modos de elección y de renovación de los órganos directivos, duración de su mandato, atribuciones, facultades, obligaciones y responsabilidades, causales y procedimientos para su remoción;

i) Las reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales, para la expedición y ejecución de los presupuestos, presentación de balance y expedición de finiquitos. La presentación y aprobación de las cuentas deberá efectuarse por lo menos una vez por año, en ocasión de una asamblea ordinaria;

j) La época y forma de presentación y justificación de las cuentas sindicales;

k) Normas para la disolución y liquidación del sindicato y procedimientos para la revisión y modificación de los estatutos; y

l) La asamblea podrá adoptar otras prescripciones que se estimen convenientes para el mejor funcionamiento del sindicato.

6. CLASIFICACION DEL SINDICALISMO SEGÚN LOS METODOS O ACTITUDES HACIA EL GOBIERNO.

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

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

- b) *El Sindicalismo Comunista*. Las organizaciones seguidoras de esta tendencia ven en la lucha de clases el medio para lograr la estructuración de un *Gobierno nuevo*, en el que todas las fuentes de producción sean propiedad de ese Gobierno, el cual será más equitativo en su reparto y valorará que son los trabajadores los creadores de la riqueza. El sindicalismo comunista **se caracteriza por la constante crítica al régimen económico vigente**. Utilizan el sabotaje, el boicot y la huelga como medios para conseguir su propósito.
- c) *El Sindicalismo católico*. También la iglesia católica ha participado en el control sindical y desde hace años creó una tendencia, debido a que la ésta temía que las corrientes socialistas se apoderaran de las conciencias de los trabajadores, decidió participar en la integración sindical y propuso a los trabajadores que lo hicieran de acuerdo con los postulados cristianos. Este intento tuvo aceptación en Alemania, Italia y España. Se partía de la base que el derecho de asociación profesional es un derecho natural y el Gobierno sólo debía reconocerlo.
- d) *Sindicalismo reformista*. Opuesto al sindicalismo revolucionario, aparece el sindicalismo reformista que **preconizaba la discusión y la negociación colectiva** como medios de reivindicación social.

7. CLASES DE SINDICATOS.

Según el artículo 208 del código de trabajo se reconocen los siguientes tipos de sindicatos:

Sindicato de Gremio: Es aquel que está integrado por trabajadores de una misma profesión, arte oficio o especialidad.

Sindicato de Empresa: Es el formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o Institución Oficial Autónoma.

Sindicato de Industria: Es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.

Sindicato de Empresas varias: Es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco y que éstos no pudieren formar parte de un sindicato de gremio o de industria.

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

8. CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS.

En lo que respecta a la constitución de los sindicatos, ésta se encuentra estipulada en los artículos que van del 208 al 216 del código de trabajo. Entre los aspectos más relevantes están:

“Art. 210.- Pueden ingresar a un sindicato o participar en su constitución, los trabajadores mayores de catorce años de edad”

“Art. 211.- Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse y funcionar un mínimo de treinta y cinco miembros”

Art. 213.- De la reunión inicial de constitución de un sindicato se debe levantar un Acta de Fundación.

a) La fecha y el lugar de la reunión, los nombres y apellidos de todos los constituyentes, nacionalidad, documento de identidad, domicilio, actividad que ejerzan que los vincule;

b) El nombre, objeto, clase y domicilio del sindicato. Si se trata de un Sindicato de Industria, se deberá indicar el nombre y las actividades económicas a las que se dedican las empresas en donde los trabajadores prestan sus servicios;

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 y un Fiscal; y

d) Cualquier otro dato que los interesados juzguen conveniente.

Acto seguido los interesados pueden solicitar la presencia de un Notario, o de uno o más delegados del Ministerio de Trabajo, quienes certifican el acta de fundación en el mismo momento.

9. FEDERACIÓN Y CONFEDERACIONES,

Según el artículo 257 del código de trabajo: “Cinco o más sindicatos de trabajadores o tres o más de patronos, pueden formar una federación; y tres o más federaciones sindicales de trabajadores o de patronos, pueden constituir una confederación”

10. CONTRATO COLECTIVO.

Según el artículo 269 del Código de Trabajo, el contrato colectivo de trabajo es aquel que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, por una parte, y un patrono, por la otra.

Además, el mismo código en el artículo 270 estipula que 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.

11. ASPECTO ESPECIFICOS DE LA OPERACIÓN DE LOS SINDICATOS

11.1. MÉTODOS DE AFILIACIÓN SINDICAL.

Los métodos de afiliación sindical son:

- Visitas de afiliación en lugares de trabajo.
- Acercamiento personalizado.

- Asambleas informativas
- Boletines.
- Hojas de afiliación a los integrantes para que inscriban a otros.
- Campañas de afiliación.
- Jornadas de concientización

11.2. FORMAS DE CUANTIFICAR A LOS AFILIADOS POR PARTE DE LOS SINDICATOS.

Las formas de cuantificar a los afiliados por parte de los sindicatos son:

- A través de fichas de afiliación.
- Libro de registro oficial de afiliación.
- A través de la planilla de descuentos.
- Base de datos de los afiliados.
- Carné de identificación sindical.

11.3. BENEFICIOS QUE TIENEN LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS AL AFILIARSE A UN SINDICATO.

Los beneficios que tienen los trabajadores y trabajadoras al afiliarse a un sindicato son:

- Presentar demandas en beneficio de los trabajadores, asistencia legal.
- Defensa a sus derechos laborales y humanos.
- Mejores salarios.
- Estabilidad laboral.
- Atender los problemas laborales.

- Velar por el respeto a su derecho al trabajo.
- Ayuda económica por defunción.
- Recreación.

11.4. FORMAS EN COMO LOS SINDICATOS BUSCAN CONSEGUIR SUS OBJETIVOS.

Las formas en como los sindicatos tratan de conseguir sus objetivos son:

- Apertura de espacios de dialogo con los titulares.
- Realización de acciones de hecho: Paro , marchas, agitación, concentraciones.
- Informar a través de boletines y comunicados.
- Hacer planteamientos coherentes, objetivos, reales y técnicos.
- Gestiones administrativas.
- Asambleas de trabajo.
- Llevar a cabo medidas legales.
- Escuela sindical.

11.5. MECANISMOS DE COMUNICACIÓN ENTRE LAS JUNTAS DIRECTIVAS Y LOS AFILIADOS.

- Boletines o comunicados periódicos.
- Visitas a las bases en su lugar de trabajo.
- Carteles o murales informativos.
- Asambleas generales.

- Reuniones extraordinarias.
- Megafonías.

12. LOS SINDICATOS Y LAS EMPRESAS.

Según James Stoner, los sindicatos son un elemento de acción directa del medio ambiente empresarial, específicamente son grupos de interés externo para la empresa. El mencionado autor propone que cuando la organización emplea a trabajadores sindicalizados, por regla general, el sindicato y los gerentes recurren a algún tipo de **negociación colectiva** para negociar salarios, condiciones laborales, horarios, y otros.

12.1. IMPACTO DEL SINDICATO SOBRE LA ORGANIZACIÓN.

Cuando un sindicato es reconocido y certificado como agente de negociación para sus empleados, una compañía puede tener que usar el tiempo que previamente dedicaba a otras funciones de personal, para negociar el contrato de trabajo y para discutir problemas con los representantes del sindicato, relativas a su administración. Puede también necesitar llevar registros del personal adicionales y más precisos, con objeto de apoyar la posición de la compañía durante las negociaciones de contrato o la resolución de quejas. Las decisiones tales como las relativas a salarios, horas y condiciones de trabajo, en vez de que sean tomadas unilateralmente por el patrono también pueden tener que recibir la aprobación del sindicato.

Además se tendrá que tener un mayor cuidado en la elaboración de las políticas y reglamento para el personal para asegurar que todos los empleados de la organización sean tratados en una forma justa y consistente.

La habilidad de la gerencia para resolver problemas con los empleados en forma directa y rápida, es probable que quede reducida cuando los empleados se sindicalizan. Los supervisores de primera línea son los que pueden encontrar particularmente que su posición relativa y su autoridad se han reducido y sus relaciones con sus subordinados se han hecho más difíciles, debido a la presencia de un delegado sindical que desafía sus decisiones

12.2. TIPOS DE HUELGA.

El sindicato pugna por ejercer mayor participación no sólo en la mesa de negociaciones sino también por el procedimiento de quejas y por medio de presiones ejercidas en el trabajo en forma de huelgas.

La huelga, es la negativa de los empleados a trabajar hasta que la empresa responda a sus demandas. **Los tipos de huelga son: Económica, por prácticas laborales injustas y la huelga de solidaridad.**

Huelga económica: Es aquella huelga que se produce a raíz de la incapacidad para ponerse de acuerdo sobre los términos de un contrato colectivo.

Huelga por prácticas laborales injustas: Es la huelga en la que se hacen protestas debido a la conducta ilegal de la empresa.

Huelga de solidaridad: Es aquella huelga que inicia un sindicato en apoyo a la huelga de otro.

12.3. LA VALUACIÓN DE PUESTOS Y LOS SINDICATOS.

Distintos Métodos pueden emplearse para obtener la aceptación y el apoyo por parte de los sindicatos de los programas de valuación de puestos. Los métodos empleados con éxito en algunos grupos pueden no tenerlo con otros. Parte de la oposición no se enfoca necesariamente a la valuación de puestos como tal, sino se deriva de un antagonismo latente hacia cualquier proposición de la administración. Por lo tanto ambas partes que integran el conflicto deben tomar una posición de ganar-ganar para llegar a soluciones satisfactorias para ambos. Dichos métodos son:

1. Uno de los métodos más efectivos es establecer la participación de empresa y sindicato, desde la concepción de la idea y a través de todos los pasos de su instalación y mantenimiento.

Algunas de las formas de participación sugeridas son:

- a. Tener un representante del sindicato en el comité consultivo.
- b. Obtener los datos de los puestos desempeñados.
- c. Hacer que las descripciones de puestos sean revisadas por los empleados.
- d. Participación de los representantes sindicales en la calificación, verificación y clasificación reales de los puestos.
- e. Ayuda de los representantes sindicales en la clasificación de los empleados.
- f. Informar a los representantes del sindicato sobre políticas de administración y control.

2. Si el sindicato se rehúsa a cooperar en un principio, puede obtenerse su aceptación por medio de una explicación completa y detallada de todos los pasos llevados a cabo para llegar al plan final.

3. La publicidad frecuente y adecuada a través de los distintos medios empleados para comunicación, es otra manera de presentar la idea de la valuación de puestos y de mantener informados a los miembros del sindicato sobre lo que se está haciendo. Cuando una compañía está organizada, debe dirigir sus escritos publicitarios, tanto al personal sindicalizado como al no agremiado.

4. Realizar reuniones en donde se explique lo que se está haciendo con relación a la valuación de puestos.

12.4. LA NEGOCIACION COLECTIVA.

La negociación colectiva, es el proceso mediante el cual los patrones y los obreros negocian y administran contratos referentes a los salarios, las condiciones de trabajo y otros aspectos del ambiente laboral.

La negociación colectiva se compone de tres fases concatenadas, las cuales son:

1. Preparación.
2. Negociación.

3. Administración.

La primera fase, la preparación para las negociaciones, constituye la primera y más esencial; puede incluir la obtención de datos, y es posible que su preparación requiera muchos meses de arduas labores. El éxito de la segunda fase, las negociaciones con el sindicato, depende en gran medida de la preparación que cada parte haya cumplido en la primera etapa. La tercera fase incluye las actividades de seguimiento de la administración del contrato colectivo (ver anexos, figura 1)

12.5. ASPECTOS A TOMAR EN CUENTA POR LOS GERENTES DE PERSONAL PARA TENER ÉXITO EN EL AREA DE LAS RELACIONES SINDICALES.

Para que un gerente de personal pueda tener éxito en el área de las relaciones sindicales, debe tomar en cuenta lo siguiente:

- 1. Conocimiento de las leyes y su interpretación.**
- 2. Conocimiento de la estrategia para negociación colectiva.**
- 3. Habilidad para efectuar investigaciones.**
- 4. Habilidad para redactar estipulaciones contractuales y documentos para arbitraje.**
- 5. Habilidad para tener relaciones eficaces con los dirigentes y representantes sindicales.**

12.6. LA EMPRESA, EL SINDICATO Y EL GOBIERNO.

Cada una de estas tres partes experimenta, hasta cierto punto, determinada dependencia con respecto a las otras dos (ver anexos, figura 2) Tanto los sindicatos como las empresas dependen de las autoridades para la protección efectiva de sus derechos legales. Las empresas dependen de los sindicatos para poder lograr alcanzar

sus fines de productividad, calidad y ventas. Los gobiernos dependen, a su vez, de las empresas, para proporcionar empleo y oportunidades económicas a determinado sector de la población.

CONCLUSIONES

Los sindicatos y el sindicalismo como proceso organizado de los trabajadores para la defensa de sus derechos, dentro de una empresa, forman parte indiscutible de las variables que afectan la administración de las empresas donde se encuentran presentes; sin embargo, los accionistas, gerentes y jefes o supervisores del nivel operativo no deben perder de vista que su principal meta es la obtención de los objetivos propuestos por la empresa por lo que deben satisfacer las necesidades de los trabajadores a través de una negociación que beneficie el aprovechamiento de los recursos de la organización, utilizando medios de negociación que faciliten el manejo de las peticiones y los reclamos.

La aceptación y participación de los sindicatos dentro del proceso de valuación de puesto, es uno de los principales márgenes que debe estandarizar una empresa dentro de su proceso de selección y contratación de personal, al lograr estas se logra una efectiva comunicación dentro de las relaciones empresa-sindicato,

consiguiendo además que el nuevo personal sea fácilmente aceptado por sus compañeros de trabajo.

La negociación colectiva provee pautas que contribuyen a una adecuada interacción entre el trabajador y la empresa u organismo dentro del cual se desarrollan, los negociadores deben aprovechar al máximo las herramientas que este tipo de negociación pone a su disposición.

ANEXOS

Cuadro 1

SINDICATOS SEGÚN ACTIVIDAD ECONOMICA, 1992-1998

ACTIVIDAD ECONOMIVA	1992	1993	1994	1995	1996	1997-98
AGRICULTURA	3	3	7	4	4	6
MINAS Y CANTERAS	1	1	2	1	0	2
INDUSTRIA MANUFACTURERA	48	48	51	52	52	54
ELECTICIDAD, GAS Y AGUA	2	2	2	3	3	4
CONSTRUCCIÓN	10	10	11	9	13	10
COMERCIO, RESTAURANTES Y	4	4	5	20	16	26

HOTELES						
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	4	4	7	5	8	19
FINANZAS Y SEGUROS	5	5	5	3	2	1
SERVICIOS	24	26	23	22	22	29
TOTAL	101	103	113	119	120	151

Fuente: Página Web del Centra www.centrasv.com

Cuadro 2

EL SALVADOR: NUMERO DE AFILIADOS SINDICALES SEGÚN ACTIVIDAD ECONOMICA 1992-1998

ACTIVIDAD ECONOMICA	1992	1993	1994	1995	1996	1997-98
AGRICULTURA	647	1,293	5,191	1,441	1,279	1,193
MINAS Y CANTERAS	58	58	366	488	-	534
INDUSTRIA MANUFACTURERA	16,036	17,616	14,811	13,170	12,714	11,915
ELECTICIDAD, GAS Y AGUA	3,114	3,114	3,099	2,607	3,633	3,919
CONSTRUCCIÓN	23,575	38,620	82,172	71,955	82,423	85,554
COMERCIO, RESTAURANTES Y HOTELES	754	998	1,155	1,689	1,662	2,028
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	1,625	1,683	1,968	1,628	2,635	3,629

FINANZAS Y SEGUROS	983	1,248	706	461	76	111
SERVICIOS	8,905	9,644	8,532	9,116	9,462	11,310
TOTAL	55,697	74,274	118,000	102,555	113,884	120,193

Fuente: Página Web del Centra www.centrasv.com

Cuadro 3

AFILIACION SINDICAL POR FEDERACIONES, SEGÚN SEXO, 1996

FEDERACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	PORCENTAJES	
				HOMBRES	MUJERES
FESINTRABS	1306	960.0	2,266	57.6	42.4
FUSS	1678	322.0	2,000	83.9	16.1
FESTES	588	511.0	1,099	53.5	46.5
FEASIES	2460	587.0	3,047	80.7	19.3
FESTRAES	872	586.0	1,458	59.8	40.2
FUGTS	44965	307.0	45,272	99.3	0.7
FESINCONSTRANS	1230	112.0	1,342	91.7	8.3
FENASTRAS	528	1,039.0	1,567	33.7	66.3
FESTICES	44	179.0	223	19.7	80.3
C.G.T.	504	58.0	562	89.7	10.3

SINDICATOS INDEPENDIENTES	49519	5,529.0	55,048	90.0	10.0
TOTAL	103694	10,190.0	113,884	91.1	8.9

Fuente: Página Web del Centra www.centrasv.com

Figura 1: Etapas de las negociaciones colectivas.

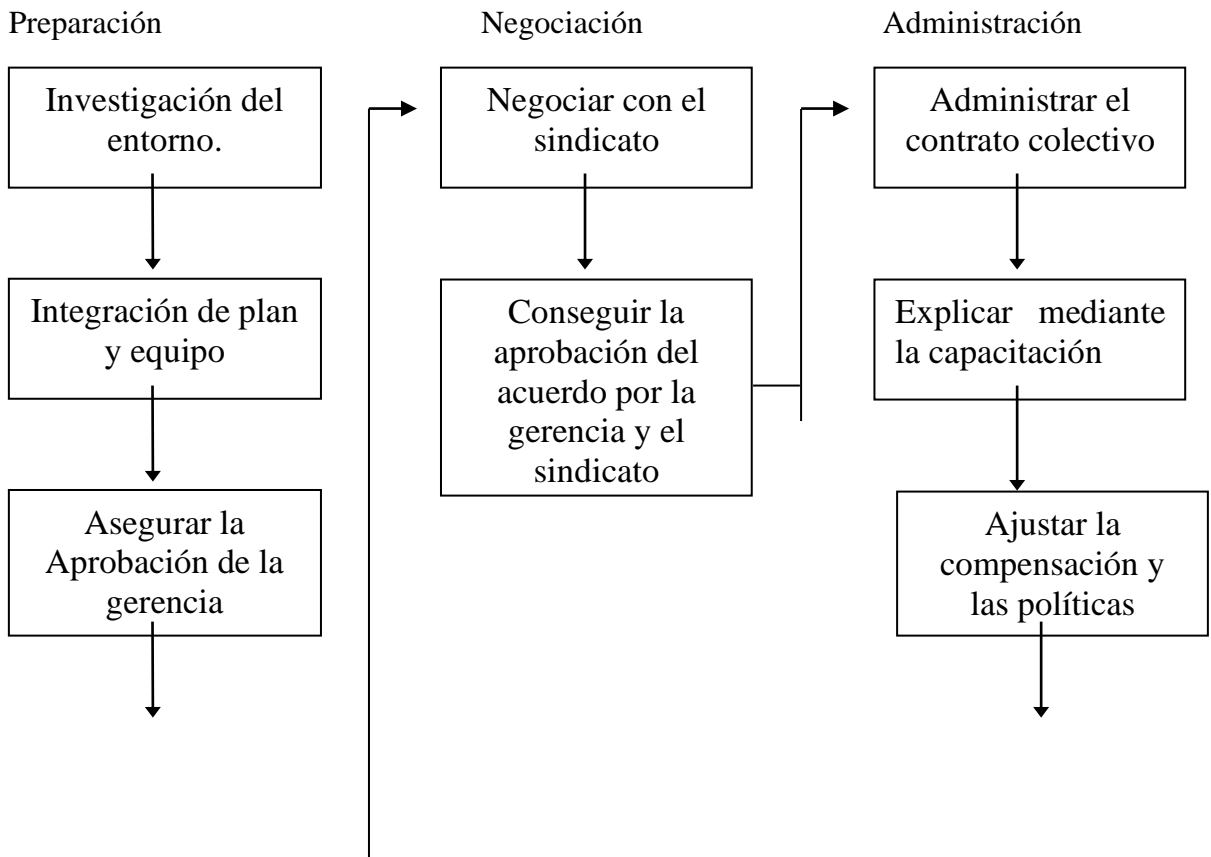




Figura 2: Dependencia Recíproca entre sindicatos, empresas y sector oficial.



Cumplimiento de los convenios empresa-sindicato

GLOSARIO.

Comunismo: Doctrina que aspira a la colectivización de los medios de producción y a la supresión de las clases sociales.

Contrato colectivo de trabajo: Es aquel que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, por una parte, y un patrono, por la otra.

Huelga: Es la negativa de los empleados a trabajar hasta que la empresa responda a sus demandas.

Huelga de solidaridad: Es aquella huelga que inicia un sindicato en apoyo a la huelga de otro.

Huelga económica: Es aquella huelga que se produce a raíz de la incapacidad para ponerse de acuerdo sobre los términos de un contrato colectivo.

Huelga por prácticas laborales injustas: **Es la huelga en la que se hacen protestas debido a la conducta ilegal de la empresa.**

Negociación colectiva: **Es el proceso mediante el cual los patronos y los obreros negocian y administran contratos referentes a los salarios, las condiciones de trabajo y otros aspectos del ambiente laboral.**

Sindicalismo: **Sistema de organización obrera por medio del sindicato.**

Sindicato: **Es una agrupación formada por trabajadores con el fin de defender intereses económicos, sociales y profesionales de sus miembros.**

Sindicato de Empresa: Es el formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o Institución Oficial Autónoma.

Sindicato de Empresas varias: Es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco y que éstos no pudieren formar parte de un sindicato de gremio o de industria.

Sindicato de Gremio: Es aquel que está integrado por trabajadores de una misma profesión, arte oficio o especialidad.

Sindicato de Industria: Es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.

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

Socialismo: Doctrina que propugna una distribución más justa de la riqueza y condena la propiedad privada.

BIBLIOGRAFÍA.

“Código de Trabajo” (con reformas incorporadas), editor: Lic. Ricardo Mendoza Orantes. El Salvador 1998.

Werther, William B.; “Administración de Personal y Recursos Humanos” 4ª Edición, editorial Mc. Graw-Hill pags. 392-395.

Lanham, E.; “Valuación de puestos: Bases Objetivas para fijar escalas de salarios” 10ª edición, México D.F. 1985 pags. 50-53.

Cisneros, Miguel Bermúdez; “Derecho del Trabajo” 2ª edición, editorial Mexicana. México 2000.

González Rodríguez; “Formas de relación entre el departamento de relaciones públicas, las organizaciones sindicales para minimizar y solucionar conflictos laborales” Facultad de Humanidades, Universidad Tecnológica de El Salvador. El Salvador 1997.

Stoner, James A.F. y otros: “Administración” 6ª edición, Prentice-Hall Hispanoamérica 1996, pag. 78.

Constitución de la República de El Salvador (1982)

Dessler, Gary; “Administración de Personal” 6ª edición, Prentice-Hall Hispanoamérica S.A. 1996, pags. 568-569.

Páginas web consultadas:

www.aseprola.org

www.centrasv.com

SINDICATOS

Aportado por: Boris Burgos - bburgos@sisa.com.sv