

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADO**



TÍTULO:

**LA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN EL SALVADOR: UNA APROXIMACION A LA
TIPOLOGIA SINDICAL 1992- 2017**

PRESENTADO POR:

HENA FLORA PEÑA ROSALES

PR71024

TRABAJO FINAL PARA OPTAR AL TITULO DE DOCTORA EN CIENCIAS SOCIALES

ASESORA

DOCTORA ANGELA JEANNETTE AURORA ANAYA

**CIUDAD UNIVERSITARIA, DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA, SAN SALVADOR CENTRO
EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA, NOVIEMBRE 2024**

AUTORIDADES UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

**MAESTRO JUAN ROSA QUINTANILLA
RECTOR**

**DOCTORA EVELYN BEATRIZ FARFÁN MATA
VICERRECTORA ACADÉMICA**

**INGENIERO ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO**

**LICENCIADO PEDRO ROSALÍO ESCOBAR CASTANEDA
SECRETARIO GENERAL**

**LICENCIADA ANA RUTH AVELAR VALLADARES
DEFENSORA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS**

**LICENCIADO CARLOS AMILCAR SERRANO RIVERA
FISCAL GENERAL**

AUTORIDADES FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

**MAESTRO JULIO CÉSAR GRANDE RIVERA
DECANO**

**MAESTRA MARÍA BLAS CRUZ JURADO
VICEDECANA**

**MAESTRA NATIVIDAD DE LAS MERCEDES TESHE PADILLA
SECRETARIA**

**DIRECTORA DEL PROCESO DE GRADO:
MAESTRA SANDRA LORENA BENAVIDES DE SERRANO**

**COORDINADORA DEL PROCESO DE GRADO:
DOCTORA XIOMARA DEL CARMEN AVENDAÑO**

INDICE

RESUMEN	7
PRESENTACION	8
CAPITULO I. REFLEXION TEORICA Y ESTRATEGIA METODOLOGICA	9
1.1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.1.1. GENERAL	9
1.2.2. ESPECÍFICOS	9
1.2. ESTADO DE LA CUESTION	9
1.3. JUSTIFICACIÓN	12
1.4. ENFOQUE TEORICO	13
1.4.1 SINDICALISMO	13
1.4.2. ORGANIZACIÓN	17
1.4.3. TIPOLOGIA	22
1.5. CATEGORIAS DE ANALISIS	25
1.6. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	29
CAPITULO II. ACERCAMIENTO AL OBJETO DE ESTUDIO CARACTERIZACION DEL SINDICALISMO SALVADOREÑO	32
2.1. SURGIMIENTO DEL MOVIMIENTO SINDICAL SALVADOREÑO	32
2.2. ARTICULACIÓN DEL SINDICALISMO CON EL MOVIMIENTO SOCIAL	39
2.3. REPLIEGUE DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL	44
2.4. IMPACTO ECONÓMICO DESPUÉS DE LOS ACUERDOS DE PAZ	45
2.5. EL PROCESO DE RADICALIZACIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL	46
2.6. ACUERDOS DE PAZ	47
2.7. POST ACUERDOS DE PAZ	48
2.8. REACOMODO SINDICAL	49
CAPITULO III. ANÁLISIS DE DATOS	60
3.1. ORGANIZACIÓN SINDICAL	60

3.2. EL PODER SINDICAL.....	63
3.3. DEMOCRACIA SINDICAL	65
3.4. LIBERTAD SINDICAL	67
3.5. LA AUTONOMÍA	68
3.6. LA REPRESENTATIVIDAD	69
3.7. LAS ALIANZAS Y COORDINACIONES	71
3.8. LA CONCIENCIA SINDICAL.....	71
3.9. BENEFICIOS Y DEBERES	72
3.10. RELACIÓN CON EL ESTADO	73
3.11. CAMBIOS DESPUÉS DE LOS ACUERDOS DE PAZ.....	74
3.12. LA FLEXIBILIDAD LABORAL.....	75
CAPITULO IV. PROPUESTA DE TIPOLOGÍAS.....	77
4.1 TIPOLOGÍA I. SINDICALISMO SIMBÓLICO.....	77
4.2. TIPOLOGÍA II. PRAXIS SINDICAL.....	81
4.3. TIPOLOGÍA III. AUTODETERMINACIÓN	82
CONCLUSIONES	92
BIBLIOGRAFÍA.....	100
ANEXOS.....	105
ANEXO 1	105
ANEXO 2	107
ANEXO 3	107
ANEXO 4	109
ANEXO 5	109
ANEXO 6	110
ANEXO 7	118
ANEXO 8	121
ANEXO 9.....	125

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Factores que caracterizan el modelo sindical	16
Cuadro 2. Clases de Sindicatos y tipo de trabajadores que pertenecen a ellos según Art 209..	19
Cuadro 3. Articulación de las categorías de análisis	30
Cuadro 4. Número de sindicatos en El Salvador de acuerdo al número de afiliados	38
Cuadro 5. Movimiento Social de la Sociedad Civil de El Salvador.....	40
Cuadro 6. Número de sindicatos en El Salvador de acuerdo al número de afiliados. Año 1979 - 1984.....	42
Cuadro 7. Organización Sindical de El Salvador en 1984, según Federación y Confederación	43
Cuadro 8. Total de afiliados según años de 1990 a 2009.....	50
Cuadro 9. Acciones Sindicales del Sector Privado y Público en los años 1993 - 1994.....	52
Cuadro 10. Total de Sindicatos por Clase según Estado Actual. Enero 2013	54
Cuadro 11. Afiliación Sindical en El Salvador, desagregada por sexo, 2017- 2019.....	58
Cuadro 12. Comparativo del número de afiliados entre 1962 - 2021	58
Cuadro 13. Privatización y medidas de carácter económico que las administraciones llevaron a cabo en los años 1989- 2006	85
Cuadro 14. Matriz de Confederaciones, Federaciones, Sindicatos según Tipología	88
Cuadro 15. Principales organizaciones artesanales y obreras en El Salvador hacia 1917	105
Cuadro 16. Personas entrevistadas	109
Cuadro 17. MAPA SINDICAL.....	110
Cuadro 18. Siglas utilizadas.....	118

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tipos de sindicato según el código de trabajo.....	20
Figura 2. Interdependencia	83
Figura 3. Interrelación de los agentes que conforman el ámbito sindical.....	87

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Sindicatos por año	39
Gráfico 2. Total de Sindicatos en El Salvador según Sectores 2018	55
Gráfico 3. Organizaciones laborales	107
Gráfico 4. Sindicatos que funcionaban en 1929	107
Gráfico 5. Sindicatos organizados en 1929	109

RESUMEN

La Tesis La Organización Sindical en El Salvador: Una aproximación a la Tipología Sindical 1992 – 2017, ha sido un esfuerzo por sistematizar la práctica de los Sindicatos desde sus orígenes y en especial en el periodo de mayor conflictividad en el país, como fue la guerra civil. La motivación siguió un proceso de conocer la praxis del sindicalismo, apoyándose en categorías definidas como son la organización, democracia, representatividad, libertad sindical, poder y autonomía, de tal manera de tipificar a los sindicatos de acuerdo al énfasis que en el transcurso de su desarrollo aplicaron en la realidad. Se logra definir tres Tipos de sindicalismo: Tipo I Sindicalismo Simbólico, Tipo II Praxis, Tipo III Autodeterminación, en las cuales se incluyeron las categorías mencionadas: en el Tipo I corresponde a la democracia, organización, poder y representatividad; en el Tipo II corresponde a la movilidad, participación, toma de decisiones, presencia; en el Tipo III la autonomía y el autofinanciamiento. La técnica utilizada fue la Entrevista a profundidad a miembros sindicalistas con experiencia en el tema laboral, que en el análisis de estas validó y profundizó su práctica, así mismo permitió conocer los problemas y necesidades del sindicalismo en el país, antes y después de los Acuerdos de Paz. En las conclusiones se aportaron recomendaciones a los sindicatos para mejorar su praxis y desarrollo sindical a través de la evaluación, educación y planificación de su quehacer. Los Tipos definidos tienen la característica de ser articulados, flexibles y abiertos a la praxis del desarrollo sindical.

Palabras clave: tipología, organización, democracia, representatividad, libertad sindical, poder y autonomía.

PRESENTACION

La Tesis Doctoral denominada “La Organización Sindical en El Salvador: Una aproximación a la tipología sindical, durante el periodo de 1992 – 2017 persigue analizar e interpretar las transformaciones del sindicalismo salvadoreño después de los Acuerdos de Paz, tanto en el ejercicio democrático de sus acciones, su estructura interna y su relación con el entorno.

A partir del estudio de esas transformaciones, permitirá aproximarse a una tipología sindical que pueda ser identificable en el marco de una sociedad cambiante. Para su comprensión se presenta el planteamiento del problema, la justificación del Estudio, los objetivos tanto generales como específicos, que orientaron los propósitos de la búsqueda de la información y hallazgos pertinentes.

En ese proceso se han elaborado cuatro Capítulos, en el primero, se expone el Enfoque Teórico metodológico, en donde se describen los principales autores que hacen referencia teórica del tema, y principalmente de las Categorías utilizadas en la construcción de las Tipologías de sindicalismo; enseguida se realiza un acercamiento al objeto de estudio en donde se caracterizan temporalmente los diferentes procesos del sindicalismo salvadoreño, en el marco antes y después de los Acuerdos de Paz.

En el Análisis de datos, se exponen los puntos de vista de los líderes entrevistados con respecto al sindicalismo y su relación vivencial con las categorías cuestionadas y en el último capítulo se describe la propuesta de Tipologías Sindical, explicando cada una de ellas con la apertura de ser aplicables de acuerdo a las características de cada sindicato articulados con las categorías de análisis para finalizar las conclusiones.

En el documento se incluyen los Anexos, cuadros y gráficos, como también los Convenios Ratificados por El Salvador ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Marco Institucional vinculados al Sector Laboral.

CAPITULO I. REFLEXION TEORICA Y ESTRATEGIA METODOLOGICA

En este primer espacio se plantean los objetivos de la Tesis, tanto general como específicos, el estado de la situación del Sindicalismo en El Salvador, y la justificación del estudio. Enseguida se desarrolla la Reflexión teórica de la investigación que conceptualiza el marco a través del cual se interpretaron los hallazgos encontrados en el proceso de construcción de la tipología salvadoreña. Al final se detalla el proceso metodológico de la Tesis.

1.1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.1. GENERAL

Reconstruir el proceso de Organización Sindical Salvadoreño, a partir de aquellos elementos de carácter económico, social y político que posibiliten la construcción de una tipología del Sindicalismo Salvadoreño.

1.2.2. ESPECÍFICOS

- a) Identificar el desarrollo organizativo del sindicalismo salvadoreño antes y después de los acuerdos de paz, a fin de contrastar en ese proceso, los cambios experimentados en su práctica sindical en el marco de su contexto histórico.
- b) Elaborar una propuesta sobre la tipología del Sindicalismo Salvadoreño, en base al análisis y reflexión de su praxis sindical después de los Acuerdos de Paz.

1.2. ESTADO DE LA CUESTION

La práctica del sindicalismo en El Salvador ha pasado por diferentes etapas y estadios de desarrollo desde que inicio por primera vez como parte de la organización primaria de los obreros que poco a poco fueron cualificándose hasta llegar a considerarse mano de obra calificada o tecnificada. Inicialmente estas organizaciones nacieron sin tener una base educativa que pudiera garantizarles un desarrollo pleno para su sostenibilidad.

Es interesante establecer la relación trabajo-educación, pues este déficit educativo que inicia desde 1821, cuando se da la independencia de las provincias centroamericanas, en ese momento la cúpula de poder, prefiere trabajadores y población no educada. La educación no fue prioritaria en ese contexto; fue hasta 1940 que se gesta en el país la primera reforma educativa, acontecimiento de mucha importancia para el establecimiento de una educación formal, así como los cambios y programas que se adoptaron en el transcurso de los años (Reyes, 2018).

Las organizaciones de trabajadores nacen bajo las formas de sociedades mutualistas de solidaridad, que posteriormente surgen los primeros sindicatos en los años 1923-1924 (ECURED, 2019).

La Regional fue una organización muy combativa, creando y dirigiendo sindicatos por todo el país, por los años de 1924 a 1927, se afirma que movilizó a las vendedoras ambulantes, fundó la Universidad Popular y planteó su lucha por una jornada de ocho horas de trabajo. Fue tal la actividad desplegada por La Regional, que influyó enormemente para que, durante el régimen de Don Pío Romero Bosque, se dictaran leyes como: Ley de Protección a los Empleados de Comercio, Ley de Registro de Agrupaciones Obreras y Gremiales, Reglamento de las Horas de Trabajo, etc. (ECURED, 2019).

En este estudio se rescata ese proceso de desarrollo de los sindicatos, en diferentes periodos coyunturales, en situaciones que contribuyeron a beneficiar el crecimiento sindical, pero también se advirtieron los efectos que sufrieron por las medidas aplicadas en esas coyunturas en especial en el período de los regímenes militares que experimentaron dificultades en su proceso organizativo

No obstante, el sindicalismo, ha llenado vacíos de prácticas como son el liderazgo, la organización, la lucha por los derechos laborales, en los periodos en donde el sistema militar aplicó cambios de carácter reformista (Larín, Historia del movimiento sindical de El Salvador, 1985, pág. 150), (1948-1952). En ese contexto, se observó el papel protagónico del Comité de Reorganización Obrero Sindical Salvadoreño (CROSS); así mismo surgen instituciones de carácter social que beneficiaron a los trabajadores (as) tales como Seguro Social (ISSS), Instituto de Vivienda Urbana (IVU) entre otras.

El periodo 1952-1969 se da el impulso del Sindicalismo Oficial, y el reformismo; se inicia también el proceso de industrialización y su crecimiento que da lugar a través de tratados bilaterales a la Integración del mercado Centroamericano, lo que los llevo a las décadas de los sesenta y setentas previos al conflicto armado, a otro escenario de mayor conflictividad.

Obviamente el sindicalismo fue evolucionando llegando a participar en procesos de carácter político social (70-80) protagonizado por organizaciones sociales donde formó parte y priorizó sus acciones al coordinar su participación con el Frente Farabundo Martí de Liberación Nacional (FMLN), para ese entonces fue una de las fuerzas beligerantes, con expectativas de cambios sustanciales en las condiciones de vida de la población y de cientos de trabajadores (as).

Esta experiencia antes de los acuerdos de paz, llevo a crear cuadros políticos importantes, en el marco de proceso de radicalización de la organización sindical, pero trajo

como consecuencia, desaparecimientos de sindicalistas líderes y una mayor represión a sus organizaciones laborales.

El accionar del movimiento sindical-gremial durante el período 1980-1984 no es uniforme y obedece a diferentes motivaciones, el año 1980 está caracterizado por ser eminentemente de apoyo al Frente Democrático Revolucionario (FDR), su práctica se inscribió en apoyos huelguísticos no reivindicativos. Son notables los paros o huelgas generales de junio y agosto de 1980 que responden a llamados realizados por el FDR-CRM. Durante los años 1981 y 1982 la actividad de los trabajadores se redujo a su mínima expresión, ya no estaban los antiguos cuadros sindicales, la represión los atemorizó, los decretos anti-obreros funcionaron contra la organización sindical (Herrera & Lazo M., 1985, pág. 16).

En 1985 la organización sindical se repliega, no obstante, se funda la Unión Nacional de trabajadores salvadoreños (UNTS) que la constituyen diversas organizaciones populares y laborales, demandando mejores condiciones de vida y el fin de la guerra. En esa década (80) se dan acciones represivas a la organización sindical que les afectaría notablemente y estas fueron: 1987 el asesinato del Coordinador de derechos humanos de El Salvador Herbert Anaya Sanabria; 1989, acciones represivas en contra de los locales de CRIPDHES y FENASTRAS; el modelo neoliberal implementado por el partido ARENA, agudizó las condiciones de vida de la población y de los trabajadores en particular (UCA, 1998, pág. 896).

Después de los arreglos protocolarios de organismos internacionales tales como la ONU entre otros de solidaridad, en 1992 se da la firma de los Acuerdos de paz, entre los principales contendientes (FA-FMLN). Uno de los Acuerdos fundamentales para los sindicatos fue el Foro Económico cuyo propósito era mejorar los niveles de pobreza y justicia para todos (as) salvadoreños. Sin embargo, el sindicalismo fue excluido en ese proceso, de tal manera que sus expectativas se vieron frustradas, y no hubo respuesta de cumplimiento de esos acuerdos.

El sindicalismo reacomodó sus acciones continuando sus funciones, de tal manera que como practica laboral los cambios son significativos, pues existe una mayor diversificación de sindicalistas en diferentes ramas de la economía, así como de profesionales tales como en la salud, educación, de trabajadores estatales, entre otros. Esto significó un crecimiento de sindicatos y por consiguiente la afiliación de nuevos sindicalistas.

Después de 25 años, posteriores a los acuerdos (1992), la situación del sindicalismo salvadoreño continuó su marcha en un contexto económico difícil, en primer lugar los acuerdos de Washington dan lugar a la idea de la Globalización y con este al modelo Neoliberal, y las diferentes estrategias de aplicación, entre ellos la privatización de los servicios públicos y la

flexibilización laboral entre otros; en segundo lugar las reacciones de esas medidas por parte del sindicalismo fueron de rechazo.

Interesa profundizar y acercarse al sindicalismo, para entender las relaciones que se dieron en ese periodo en tanto a las concepciones de la vida sindical, su forma de organización, su participación, de entender el ejercicio del poder sindical tanto interna como externa de su cotidianeidad, como lo es también la práctica de la democracia entre otros elementos básicos de su deber ser a través de los diferentes escenarios coyunturales.

En ese sentido, es imposible entender en el presente, el fenómeno del sindicalismo salvadoreño sin reflexionar en dichas situaciones, que muchas veces significó aprendizajes, y que posibilitaron visualizar saltos cualitativos, como también decisiones no acertadas.

Esa realidad vivencial de los sindicatos, motiva estudiarla y entenderla desde un enfoque cualitativo que cubra con los objetivos planteados, cuyos resultados implique un aporte teórico significativo en la construcción de una tipología sindical. El sindicalismo forma parte importante de la estructura de la sociedad, porque en la reproducción de la vida, los y las trabajadores (as) juegan un papel vital en la sociedad actual.

Esta forma de abordar y comprender la situación del sindicalismo, posibilita obtener también una mejor percepción de su movimiento, en su accionar gremial, político y económico en los diferentes escenarios coyunturales, de tal manera que, para explicar y comprender esa parte empírica, fue necesario aprehender las percepciones que los y las trabajadores tienen acerca de esas vivencias, que sienten, ¿cómo se ven, como los miran? ¿Cuáles son las características que se manifiestan sobre el manejo del poder?, ¿Existen criterios de clasificación de los sindicatos?, ¿Cuál es la relación del sindicalismo con los modelos económicos? ¿Cuáles son las creencias y sentimientos de la participación de las mujeres trabajadoras en el medio sindical? ¿Qué cambios se esperaron del sindicalismo salvadoreño después de los acuerdos de paz? ¿Qué significó para los trabajadores (as) el resultado de los Acuerdos de Paz?

Los cuestionamientos anteriores permiten relacionar y observar las principales rutas que ha tomado el sindicalismo y como poder clasificarlos según la práctica que los ha posicionado frente a los desafíos y cambios en las diferentes dimensiones de estudio.

1.3. JUSTIFICACIÓN

El enfoque de acercamiento teórico científico del movimiento sindical, ha tenido diferentes sub temas, tales como Derechos laborales, Salario, Flexibilidad Laboral,

manteniéndolo hasta delimitarlo con el tema “La Organización Sindical en El Salvador: una Aproximación a la Tipología Sindical, 1992 – 2017”.

El tema permitió presentar un enfoque no tradicional del quehacer de la organización sindical, es decir, no se limitó a estudiar el fenómeno en términos estadísticos, dejando al margen aquellos sucesos de carácter cualitativo que tienen que ver con la cultura, las costumbres, mitos y prejuicios que han envuelto a la organización sindical desde sus orígenes y en el marco antes y después de los Acuerdos de Paz. En esa dirección con este esfuerzo teórico, se cuenta con un documento que ha rescatado dichos aspectos cualitativos, que pueden ser de utilidad y de interés para la clase trabajadora en la búsqueda de transformar su accionar que contribuya a fortalecer la organización sindical.

En el estudio fue importante dar respuesta a las preguntas que se hacían al estado situacional del sindicalismo salvadoreño, tales como las percepciones que los trabajadores(as) tienen de sus vivencias, de su forma de participación ante la democracia, el poder, de sus condiciones de vida social y económica; de su percepción sobre el papel de las mujeres dentro del sindicalismo, entre otras preguntas que se especifican en los párrafos anteriores.

La construcción de una tipología y el análisis de las categorías seleccionadas, permitió ordenar conceptualmente y ubicar a las diferentes estructuras de los (as) trabajadores, desde sindicatos, federaciones y confederaciones, en su razón de ser, sus paradigmas, y posiciones económicas, sociales y políticos.

El aporte del estudio desde las Tipologías, no consistió en teorizar sobre el mismo, sino en establecer las condiciones particulares de la organización sindical para comprender su dinámica, en aquellos aspectos fundamentales que generaron cambios o transformaciones, como también limitaciones en las relaciones internas y externas dentro de sus organizaciones, con los sujetos que constituyen el campo sindical, esto es su relación con la empresa o patronal, las instituciones laborales, y el marco jurídico.

Este acercamiento teórico contribuyó a que el análisis de su praxis permitiera a los sindicatos no solo verse así mismos sino a la realidad que le rodea. A partir de profundizar en la interrelación con las categorías seleccionadas, se tiene un recurso teórico y metodológico para ser aplicado en cada organización sindical.

1.4. ENFOQUE TEORICO

1.4.1 SINDICALISMO

Los obreros industriales produjeron las primeras formas de organización gremial, en la sociedad capitalista del S.XIX, en el marco de la crisis económica y las condiciones de opresión que se agudizaban contra la clase trabajadora en las sociedades de la época. De ahí que el desarrollo del sindicalismo surge como un recurso de los obreros en donde se planteaban las acciones reivindicativas en contra de esa opresión. El Sindicalismo es el sistema que permite la representación de los trabajadores mediante una institución conocida como sindicato, que es una organización que agrupa a los trabajadores para defender sus intereses.

El sindicalismo aspira a optimizar la situación de los trabajadores en el mercado laboral. De esta manera sus dirigentes desarrollan negociaciones con las autoridades laborales del gobierno y con las empresas a fin de obtener mejoras en el trabajo, sean aumentos de salario, reducción de jornada, mayor protección social, entre otras.

Con los años empezaron a surgir diferentes corrientes de sindicalismo, y de formas de interpretar la realidad laboral. Existen grupos pertenecientes al sindicalismo que son cercanos al poder gubernamental y que por ello actúan como contención de las protestas que puedan llevar a cabo los trabajadores en masas, proporcionándoles a los empleados mejoras superficiales para evitar tal hecho. Por otro lado, existen también pensamientos de tipo revolucionarias y por lo tanto se encuentran en oposición del estado y de las patronales (Conceptodefinicion.de, 2023).

El sindicalismo moderno el siglo XX, reafirmo el lugar de los sindicatos en el orden mundial del trabajo, y se organizaron globalmente conjuntos o federaciones de sindicatos del trabajo, de la siguiente manera:

- La Federación Sindical Mundial (FSM) es una federación internacional de sindicatos fundada el 3 de octubre de 1945 en París. Es una de las organizaciones sindicales internacionales más antigua del mundo. Sigue la línea del movimiento sindical de clase y lucha contra el capitalismo. En la actualidad la FSM cuenta con 92 millones de miembros en **126** países. La Confederación Sindical Internacional (CSI) es la central sindical más grande del mundo. Fue creada el 1 de noviembre de 2006, a partir de la fusión de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), (CGTRA internacional, s.f.).
- Inicialmente agrupó a todos los sindicatos de Europa, América del Norte y el resto del mundo de tendencia socialdemócrata y comunista. Sin embargo, debido a las tensiones de la Guerra Fría y las posiciones divergentes entre los socialdemócratas y los comunistas, los primeros se separan y forman la

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres en 1949 - que fusionada a la CMT desde noviembre de 2006, forma la mayor central sindical mundial: la Confederación Sindical Internacional (CSI), (Wikipedia, 2017).

Es importante conocer como los sindicatos se definen, unos responden a la defensa económica de los trabajadores, cuya organización a través de la acción y del derecho colectivo, trata de compensar las asimetrías de los individuos frente al contrato de trabajo. Otros sindicatos ejercen presión sobre otras instituciones sociales y organizaciones, y no limitan su acción solo hacia la empresa. El sindicato es una asociación formada para la defensa de intereses económicos y políticos comunes a todos los asociados, en especial asociaciones obreras. Usualmente se utiliza el término de sindicalismo al Sistema de organización de la clase obrera fundamentado en la defensa de sus intereses sociales y económicos (Vidal, 2002, pág. 1498).

Cuando Marx observaba a los sindicatos desde el punto de vista político, consideraba que estos en sus orígenes, las acciones eran de carácter mutualistas, centrándose más en la lucha por el sufragio. “Eran organizaciones incipientes en su formación, balbuceos de infancia diría. Pese a esas condiciones, los obreros no estaban dispersos, veía en estos Centros de Organizadores iniciándose y aprendiendo a actuar de manera conjunta. En ese sentido Marx y Engels frecuentemente tenían la idea de que los sindicatos son escuelas de solidaridad, escuela de socialismo” (Cáceres C., 1932, pág. 7).

“El fin inmediato de los sindicatos se concreta pues, en las exigencias del día, en los medios de resistencia contra los incesantes ataques del Capital” (Cáceres C., 1932, pág. 8) Marx no veía a los sindicatos apolíticos o neutrales, sino en su contenido su naturaleza era de ser políticos.

Marx pensaba que además de sus fines primitivos, los sindicatos deberían aprender a actuar ahora de modo más consiente como ejes de la organización de la clase obrera, por el interés superior de su emancipación total. En ese sentido la clase obrera deberá apoyar todo movimiento político, a los obreros peor pagados y pone el ejemplo de los obreros agrícolas (Cáceres C., 1932, pág. 11).

Por otra parte, la única fuerza social del obrero es su masa, pero esta se rompe con la desunión. La división de los obreros es resultado de la competencia entre ellos mismos. Al reducir la competencia entre ellos, se ve la posibilidad de conseguir contratos en condiciones de mayor superioridad a la de simples esclavos.

“Gramsci desarrolla el concepto de sindicato como organización que pugna por la negociación colectiva del precio de la fuerza de trabajo, que hemos visto en Marx y Engels.

Esto es resultado de una larga etapa de luchas mediante las cuales los proletarios van superando la competencia que el mercado de trabajo les enfrenta entre ellos. El trabajador trata de salir de la esfera de la competencia y del individualismo. El principio de asociación y solidaridad se vuelve esencial para la clase trabajadora, cambia la psicología y la actitud de los obreros y campesinos” (Corbière, 2001, pág. 12).

Lo señalado por este autor, le preceden modelos económicos sociales y políticos impuestos por el capital en sus diversas formas de acumulación y por consiguiente de explotación de la fuerza de trabajo. De igual manera se ha superado ese pensamiento clásico, individualista y competitivo. En la actualidad el sindicalismo se ve como una práctica de los y las trabajadores (as), cuyo contenido es de carácter social, ideológico y cultural inmerso en un contexto político determinado.

Otro concepto de Sindicato según el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO): “Los sindicatos son actores institucionales fundamentales, dotados de atributos propios como memoria, identidad y conciencia organizacional cimentada en un sistema de percepciones, tradiciones, costumbres, valores y propósitos colectivos (proyectos y objetivos), capacidades de aprendizaje, selección y cambio de sus genes organizacionales para adecuarse a un ambiente de riesgos y oportunidades; son organismos sociales y se comportan de acuerdo a estas cualidades y al ambiente donde se insertan; finalmente son arreglos institucionales endógenos al sistema económico que responden al dilema o conflicto social básico (Capital-Trabajo) del Capitalismo” (Salinas, 2015, pág. 1).

En la definición de Sindicato según CLACSO, señala una serie de conceptos cualitativos, entre ellos los valores, por ejemplo, por lo general se imprimen en los objetivos, Misiones y visiones, tales como son la honestidad, el respeto, tolerancia; el liderazgo, responsabilidad, solidaridad, compromiso, equidad y espíritu de equipo (SINTRACARBON, s.f.).

La definición de este autor, permite una mejor aproximación a la discusión del modelo sindical, pues integra aspectos organizacionales e institucionales en la construcción de una referencia que contemple la dimensión histórica, así mismo define los factores que caracterizan el modelo sindical a través del cuadro 1.

Cuadro 1. Factores que caracterizan el modelo sindical

Factores	Características
Estructura y funcionamiento	Idealmente se aspira a un sindicato legítimo, democrático y representativo, sin caudillismos, sin clientelismos, sin burocracias sin perpetuidad en la conducción.

Factores	Características
Relaciones del sindicato con el trabajo y con la empresa	Se debe definir la relación no hay un esquema ideal, el sindicato puede ser autónomo a la empresa o verla como una de las partes negociadoras, puede enfocarse en los aspectos salariales y de prestaciones o puede intervenir en el proceso productivo mediante la conciliación de intereses, disputas en el poder frente al capital y el peor escenario de subyugación completa a la empresa,
Relaciones del sindicato con el Estado	Se debe definir la relación no hay un esquema ideas, corresponsal de funcionamiento y diseño de las políticas de Estado y con relaciones en los partidos políticos de oposición política al Estudio de las decisiones del Estado.
Relaciones del Sindicato con la sociedad.	Se debe definir la relación, no hay un esquema ideal. Pueden ser gremialistas enfocados en sus intereses inmediatos, participantes en federaciones y confederaciones, participes en frentes amplios y movimientos sociales y participes activos en las decisiones nacionales.

Fuente: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (Salinas, 2015, pág. 22)

1.4.2. ORGANIZACIÓN

La organización sindical es el proceso de formar un sindicato y lograr que sea aceptado en el lugar de trabajo. El proceso puede ser difícil, y los empresarios suelen dedicar considerables recursos para impedir que los sindicatos entren en sus centros de trabajo. Esto puede ir desde ofrecer aumentos salariales, lo cual es aceptable, hasta despedir a los trabajadores, lo cual es ilegal, o de buscar otras alternativas para evitar esa organización.

El proceso de sindicación puede ser largo y polémico debido a las diferentes contradicciones e intereses de los trabajadores y el empresario. Si los trabajadores (as) votan a favor del sindicato, éste los representara a través de la negociación de los salarios, las prestaciones y las condiciones de trabajo en nombre de los trabajadores, la organización sindical está respaldado jurídicamente por las leyes laborales del país.

Los orígenes de organización de los sindicatos tiene su base en los cambios que se advierten a mediados del SXIX, por una parte los nuevos hechos sociales, políticos y principalmente del desarrollo de la industrialización que se produjo en las sociedades y por otra parte el surgimiento del desarrollo del pensamiento de autores clásicos, políticos y filosóficos, que influyeron, en transformar e interpretar la realidad que justificara la forma de distribución de la riqueza y garantizara el orden y funcionalidad de la sociedad sin conflictos.

Los autores como Saint Simón, Augusto Comte, Durkheim, Adam Smith, David Ricardo entre otros, acuñaron el pensamiento de Rousseau, como el ideal de la democracia y la

Libertad, que muestran como la vida asociada prospera y se desarrolla cuando el Estado no interviene; así mismo esta vida asociada encuentra en la división del trabajo el propio principio de organización, y por lo tanto, los que muestran la parte de la vida asociada que es ajena al Estado y que no está regulada ni por las leyes ni por el derecho. Las leyes de la economía no son leyes jurídicas: son las leyes del mercado. Y el mercado es un automatismo espontáneo, un mecanismo que funciona por sí misma, por su cuenta (Sartori, ¿Qué es la democracia?, 1993, pág. 240).

Estas ideas como modelos de vida, se estructuraron de tal forma que posibilitó el liberalismo en todo sentido, tres fuerzas políticas e ideológicas se desarrollaron en ese siglo XIX: la democracia, el liberalismo y el socialismo.

La lucha de clases obrera es señalada por Marx en la carta a Bolte el 23 de febrero en 1871: “El movimiento político de la clase obrera tienen como finalidad, naturalmente, la conquista del poder político para sí misma, y para eso es necesario, como es lógico que vaya adelante una organización obrera relativamente desarrollada que se ha formado de sus propias luchas económicas” (Cáceres C., 1932, pág. 13).

Las posibilidades del sindicalismo en ese sentido, se constituían en medios eficaces de organización, porque su acción tiene un contenido político y eleva su conciencia de clase, tal como lo afirmaba Lenin: ...”la lucha por un mejoramiento directo e inmediato de la situación, es capaz de despertar a las capas más atrasadas de las masas explotadas, la educa y las convierte – en épocas revolucionarias – en pocos meses, en un ejército de luchadores políticos” (Lenin, 1961, pág. 434).

Sobre la organización en El Salvador, la composición de los sindicatos se encuentra conformados en gubernamentales y privados. En ambos sectores, la estructura legal es la misma, pero diferente en cuanto a su aplicabilidad, por ejemplo, para los sindicatos gubernamentales el Código Civil le corresponde en todo su funcionamiento como trabajadores del Estado. En los sindicatos privados, estos son respaldados por el Código de Trabajo, no obstante, este es aplicable en el primero dependiendo de casos específicos. Los Sindicatos en sí mismos, poseen su propia autonomía y pueden decidir sus acciones internas a través de sus estatutos de formación.

La característica principal de los trabajadores del estado, es que son servidores o empleados públicos, que prestan sus servicios de carácter permanente, mediante remuneración de la administración nacional y/o municipal que lo contrata, dirigido por un funcionario público; este tiene la representación del órgano o institución que le ha dado la potestad publica de su cargo. Los sindicatos de la empresa privada, como su nombre lo

expresa, corresponden a las empresas privadas de las diferentes ramas productivas de la economía.

Un aspecto en común de esta división, es que ambas se encuentran regidas por el Código de Trabajo, que de acuerdo al Capítulo II, sobre la Constitución de los Sindicatos Art 208 y Art 209, especifica en el primero de esos que reconoce las siguientes clases de Sindicatos, así:

- a) Sindicato de Gremio
- b) Sindicato de Empresa
- c) Sindicato de Industria
- d) Sindicato de Empresas varias
- e) Sindicatos de trabajadores independientes.

El segundo artículo describe los trabajadores que pertenecen a cada uno de ellos.

El cuadro 2 describe su naturaleza.

Cuadro 2. Clases de Sindicatos y tipo de trabajadores que pertenecen a ellos según Art 209

Clase	Descripción
Sindicato de Gremio	Formado por trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad
Sindicato de Empresa	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	Formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco y que estos no pudieren formar parte de un sindicato de gremio o de industria.
Sindicatos de trabajadores independientes	Es el constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional

Fuente: Código de Trabajo de El Salvador (Código de Trabajo [CT], 1972, pág. 51).

Figura 1. Tipos de sindicato según el código de trabajo



Fuente Elaboración propia.

Luego de la descripción que hace el Código de Trabajo en su Capítulo II Art 208 y 209, le siguen articulados del 210 al 215 que señalan disposiciones o requisitos que deberán cumplir para su funcionamiento, tales como:

- a) Pueden ingresar al sindicato toda persona mayor de los 14 años Art 210
- b) Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse y funcionar un mínimo de treinta y cinco miembros. Art 211
- c) Los sindicatos de patrono deberán constituirse con siete patronos por lo menos Art 212.
- d) De la reunión inicial de constitución de un sindicato se debe levantar un Acta de Fundación. Art 213
- e) El Acta de Fundación debe ser firmada por los fundadores y por los firmantes a ruego en caso de que uno o varios de los fundadores no supieran o no pudiesen firmar. Se deberá comunicar inmediatamente al empleador, al Ministerio de trabajo y previsión social, autoridades municipales. Art 214
- f) En la misma reunión o en una reunión ulterior deberá celebrarse a más tardar dentro de los quince días hábiles siguientes, se discutirán o aprobarán los Estatutos del sindicato. Art 215

Otra forma de organización sindical son las Federaciones y Confederaciones. Las Federaciones son de dos clases: Federaciones de Industria y Federaciones Regionales. Las Federaciones de Industria son las formadas por sindicatos que pertenecen a una misma industria y las Federaciones Regionales, son aquellas que se forman con sindicatos sin tomar en cuenta su calidad profesional, sino el lugar o zona donde están establecidos. Las

Federaciones de Industria tienen un funcionamiento similar a los sindicatos de Industria con la diferencia de que, en vez de estar formadas por Seccionales, se integra con sindicatos (de empresa o gremiales) de una misma industria. La máxima autoridad de la Federación la constituye el Congreso integrado por los representantes de todos los sindicatos federados, que se reúne anualmente. La Confederación de trabajadores, conocida también como Central Sindical, es la organización más avanzada del movimiento sindical de un país (Carpio, 1979, págs. 50-51).

La acción sindical que cada sector ha realizado, se ha visibilizado en diferentes periodos históricos, de una forma conjunta (Federaciones o, confederaciones) e individual (cada Sindicatos).

En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Equipo Técnico Multidisciplinario, ha desarrollado una compilación de las Centrales Sindicales y principales sindicatos organizados en El Salvador. Su forma legal es el Sindicato, la Federación y la Confederación, superada su estructura después de la organización de los primeros sindicatos en el país (1910 - 1930) OIT. En Anexo 6 se incorpora un recuento del Sindicalismo en el país tanto del sector público como privado, según esta fuente.

Para este estudio se están considerando únicamente a los sindicatos como fuerza laboral, pues es el sector que posee la información o datos de su ejercicio a través de las estadísticas oficiales.

La Organización Sindical en El Salvador, nace en el proceso de desarrollo pre capitalista, y se formaliza luego que en el país la producción industrial se desarrollara y adquiriera un marco legal impulsado por los cambios del modelo de capital, que a nivel internacional se generaron.

Al respecto, los (as) trabajadores poseen un cuerpo legal que les brinda protección a sus derechos laborales. Estas normativas hacen posible que la organización sindical se institucionalice o adquiera una relación formal entre el Capital y el trabajo. Esta es una relación contractual que es admitida a esta forma de organización de los trabajadores denominado: Sindicato.

Un elemento importante del Sindicalismo salvadoreño, es su respaldo de la Organización Internacional del Trabajo y los convenios ratificados por el Estado Salvadoreño, son herramientas legales que los trabajadores poseen y son usados como parte de las acciones reivindicativas, a manera de completar este hecho se describen los convenios de la OIT vigentes en El Salvador en el Anexo 9.

Para Richard Hyman, es necesario incluir en la clasificación el tipo de Poder sindical, esto si el poder sindical es “sobre” sus afiliados o a través del consenso o la aceptación de los intereses, de las normas y de las decisiones colectivas. Para ello es necesario contar con una democracia interna. Es el Poder sindical “para” conseguir los objetivos del sindicato, sobre sus bases de representación, conseguir las movilizaciones necesarias para tal fin.

Otro elemento de análisis es el Tipo de Sindicalismo, habrá que conocer la diversidad de tipos de economía, de división del trabajo; tamaños de las empresas; el marco jurídico influye en la conducta sindical: la diversidad de tradiciones, costumbres y razones históricas que son elementos de carácter cultural propios de cada sociedad.

La utilidad de este proceso, contribuye al conocimiento de las ciencias sociales, para comprender los fenómenos sociales en tanto a su forma y contenido, es decir muchos investigadores le atribuyen mayor importancia a la teoría para explicarse la realidad y por ello crean esquemas conceptuales para el estudio del fenómeno, pero otros interesan el carácter empírico y elaboran diseños operativos de análisis, ambos son dos elementos inseparables.

Se parte de conceptos elaborados y definidos previamente para dar lugar a nuevos conceptos que son las formas de elaboración de las tipologías. El proceso entonces, es definir las principales categorías de análisis, las cuales son seleccionadas por su carácter operacional e indicador del conjunto de conceptos que delimitan el problema.

Las categorías seleccionadas de acuerdo a las primeras lecturas sin determinar jerarquías, son la Estructura Sindical Salvadoreña, la organización sindical, el ejercicio del Poder, la democracia, las acciones reivindicativas, la representatividad, autonomía, y el tipo de sistema productivo (salarios, empleos, contrataciones, entre otras).

Estas categorías seleccionadas surgen a partir del acercamiento teórico de su composición y del comportamiento que los sindicatos han tenido en las últimas décadas, de tal manera que en el proceso de aplicación de ellas a través tanto de las entrevistas individuales y grupales se estima la posibilidad de que surjan otras categorías emergentes. La flexibilidad del método cualitativo se enfoca en la apertura y profundidad que se tenga en las entrevistas planificadas.

1.4.3. TIPOLOGIA

La tipología se emplea en diferentes ciencias con fines explicativos o expositivos; la propuesta de John C. McKinney es el tipo de Modelo Construido, en donde este no es un universo homogéneo y define que “El tipo construido sirve como punto de referencia para el análisis del orden social en cuanto sirve de base para la comparación y medida virtual de

sucesos concretos. Ante todo, la comparación de los procesos o situaciones reales con la construcción mental típica indicara el grado de preponderancia de los factores típicos y, por lo tanto, el grado de probabilidad de que ocurran las consecuencias típicas” (McKinney, 1968, pág. 30).

Según Pedro López Roldán: “La construcción de tipologías satisface la necesidad de clasificar o de estructurar y, en general, de resumir en un conjunto reducido y significativo de categorías o tipo a los individuos, grupos, instituciones, sociedades o a cualquier unidad de análisis que es objeto de estudio” (López Roldán, 1996, pág. 12). Expone la importancia y la utilidad de la construcción de tipologías de la siguiente manera:

- a) Contribuye al conocimiento de las ciencias sociales, para comprender los fenómenos sociales en tanto a su forma y contenido.
- b) Partir de la teoría para explicarse la realidad y por ello algunos investigadores crean esquemas conceptuales para el estudio del fenómeno, pero otros les interesa el carácter empírico y elaboran diseños operativos de análisis, ambos son dos elementos inseparables.
- c) Los tipos se desarrollan conceptualmente y cada uno de ellos implica un proceso constructivo en torno a ciertas variables permanentes.
- d) Los principales criterios tienen que ver con la relación entre el tipo y la experiencia, del grado de abstracción involucrado en los tipos, de su propósito, del ámbito temporal y espacial del tipo, como de la función que requiere el tipo. Según John C. McKinney (McKinney, 1968, pág. 32).
- e) No existen tipologías puras o tipo ideal, siempre son construidos y representan tendencias del fenómeno observado.

Es importante también considerar que el tipo construido tiene un carácter político, económico y social en el contexto en que se produce, por consiguiente, es necesario determinar aquellas categorías que contribuyan a explicar la tipología a que corresponde en esa dinámica que las coyunturas afectaron su movimiento.

Para John C McKinney “los conceptos son construcciones mentales que se han desarrollado sobre la base de la experiencia. La experiencia nueva nunca se da realmente en bruto, ni aún en el momento de la percepción. Los seres humanos identifican en categorías y estructuran su experiencia en términos de conceptos. Todos los fenómenos son únicos en su acontecer concreto, por consiguiente, ningún fenómeno se repite en su totalidad concreta. Los seres humanos se alejan de la experiencia perceptiva, para lograr con el alejamiento la

generalidad abstracta. Conceptuar significa para el autor, generalizar hasta cierto punto, y reducir el número de objetos, concibiendo algunos de ellos como idénticos” (McKinney, 1968, pág. 20).

La reducción del número de objetos, reduce el número de relaciones que habrán de examinarse. Los conceptos científicos nunca agotan la experiencia, porque siempre implican una selección. Todos los conceptos son generalizaciones y toda generalización implica una abstracción.

Estas pueden darse en dos sentidos, en el primero, la abstracción de la cualidad común entre los particulares que difieren, así se ignoran las diferencias y se comprende su semejanza genérica por medio del concepto. En segundo lugar, hay abstracción en la forma de selección, basada en el interés teórico particular de la persona de ciencia.

La semejanza es compleja e involucra una pluralidad de cualidades más simples, de donde la persona de ciencia se encuentra con un grupo de semejanzas asociadas entre las cuales puede seleccionar dentro de los alcances de un problema particular. Las cualidades que son abstraídas del complejo total llegan a formar una parte del contenido del concepto, mientras que las que desechables quedan excluidas.

Cuando construimos tipologías, los conceptos definen lo que se habrá de observar y las variables a estudiar sobre las relaciones empíricas. La función del concepto será volver explícito el carácter de los datos en él incluidos; a la inversa sirve de punto de referencia para determinar lo que se debe omitir.

“McKinney, expresa que el tipo construido organiza la experiencia de modo diferente del concepto común, en cuanto que ordena una serie de atributos en una configuración que no se experimenta en forma directa, y da énfasis a uno o varios atributos con fines teóricos.

En contraste con el concepto, el tipo construido es determinado en gran parte, por la actividad selectiva y creativa de la persona de ciencia.

Una de las funciones científicas del tipo constructivo es el ordenamiento de los datos concretos de manera que puedan ser explicados en términos que los hagan comparables, de este modo la experiencia obtenida en un caso, a pesar de su unicidad, puede ser llevado a relevar con cierto grado de posibilidad lo que se puede esperar de otras experiencias. El tipo de construcción de una clase especial de concepto, se desarrolla con fines descriptivos, comparativos y predictivos.

El tipo construido sobre el sindicalismo será un medio pragmático y no intenta ser empíricamente válido, en el sentido de retirar todos los aspectos singulares del mundo empírico o relaciones que lo rodean. Su objetivo principal es proporcionar un medio por el cual los

acontecimientos concretos puedan ser comparados, e incluidos dentro de un sistema de categorías generales que puedan ser desarrolladas hasta comprender los tipos.

Al tipo construido se le pueden agregar los siguientes límites negativos: a). El tipo construido no es un universo homogéneo; b) El tipo construido no se refiere a la forma más común de un fenómeno, sino en general a la forma más significativamente representativa; c) El tipo construido no es un estereotipo, pues este carece de un referente empírico, no puede establecerse comparaciones” (McKinney, 1968, pág. 20).

Pedro López Roldan, expone la construcción de tipologías en Sociología, como producto de conceptualización y análisis empírico, constituye un recurso de la investigación donde cabe establecer la distinción y la interrelación entre contenido y forma del objeto de estudio, entre modelo teórico y modelo metodológico (López Roldán, 1996, pág. 48).

La tipología lo considera como una operación clasificadora formulada o construida teóricamente y como operación técnica de construcción empírica a través del tratamiento de una matriz de datos. Ambos están articulados en un mismo acto de investigación.

Por su parte, este autor considera la tipología como contenido en tanto refleja la naturaleza sustantiva de los fenómenos sociales por ejemplo tipos de sociedades, tipo de acción social, tipos de capital, tipos de empleo. La tipología como forma es una abstracción expresada en términos clasificatorios que permiten afirmar que las sociedades, la acción social, el capital o el empleo, se pueden reconocer a través de una diversidad de tipos (López Roldán, 1996, pág. 48).

1.5. CATEGORIAS DE ANALISIS

Las categorías de análisis son guías clasificatorias para la tipología construida. Esta perspectiva de construcción de conocimiento se fortalece al utilizar el método inductivo hipotético, ya que se utilizan las cualidades de la práctica sindical.

Para la presente investigación se han formado 9 categorías de análisis de las cuales se explican:

Al referirse a la **Estructura Sindical**, interesa conocer la percepción de los sindicalistas sobre la estructura en la cual trabajan, si esta responde a sus intereses tanto de manera interna como externa. El primero si la organización interna posibilita los procesos de entendimiento y correlación de fuerza en el sentido de cohesión gremial, y de la manera externa la relación que se establece con la figura patronal. El tipo de sindicato de acuerdo a la normativa legal o de sus propias definiciones: Gremio u oficio, Empresarial, industrial, independientes según como se han clasificado hasta ahora.

La “estructura es la forma o esquema de relaciones que determina y mantiene la configuración de algo, o del orden interno de sus partes constituyentes. Por otra parte, una definición amplia, de vigencia general, del sistema social como de sistema de la interacción humana” (Poulantzas, 1979, pág. 35). De alguna manera la estructura de la organización sindical determina el posicionamiento del Sindicato.

Por ejemplo, puede tomarse como parte del análisis de la estructura cómo se entiende la democracia sindical, la unidad sindical, el liderazgo, la igualdad, las prácticas de convivencia, entre otros.

Otra categoría importante es el **Poder**, es una abstracción que hace alusión al ejercicio del poder no solo de los líderes y miembros de los sindicatos, sino como esa categoría se manifiesta en la vida cotidiana de ese espacio sea esta empresa, asociación, o gremio; tal como lo menciona Michel Foucault, “que las relaciones de poder son intrínsecas a otros tipos de relación (de producción, de alianza, de familia, de sexualidad), en las que juegan un papel a la vez condicionante y condicionado” (Foucault & Deleuze, 2022, pág. 82).

Un aspecto también importante cuando se está definiendo la tipología es abordar el tema de la Democracia. Giovanni Sartori, escribe al respecto, y explica que a partir del S.XIX la palabra democracia tiene otro significado en la era moderna que dista de la concepción que tenían los antiguos. Hoy la democracia, significa liberal- democracia, de este se distinguen tres aspectos: la democracia es un principio de legitimidad; es un sistema político llamado a resolver problemas de ejercicio del poder, y por último la democracia es un IDEAL.

La legitimidad postula que el poder deriva del demos, del pueblo sobre el consenso de los ciudadanos. En las democracias se entiende que el poder está legitimado por elecciones libres y periódicas. En la medida en que se hace este ejercicio, pueden permanecer unidos, en todo caso la democracia es un autogobierno.

Aun cuando Sartori escribe a los partidos políticos, la democracia es un principio sindical como lo es la autonomía, la igualdad, la libertad de pensamiento entre otros, por consiguiente, cada uno de esos principios se vinculan entre sí y son aplicables al quehacer de la cotidianeidad de los miembros, hombres y mujeres que interactúan en la organización sindical (Sartori, Democracia, 1991).

Esta interacción es observable cuando el sindicalismo ha tomado el **principio de democracia sindical**, para formar la asamblea como máximo órgano de representación, y el ejercicio del poder dado desde las mayorías. De esa forma se utiliza la categoría de poder, sumado al reconocimiento legal dado en el artículo 207 del Código de Trabajo: “Los sindicatos no podrán conceder privilegios ni ventajas a ninguno de sus miembros. Se registrarán

invariablemente por los principios democráticos del predominio de las mayorías y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud de la cuantía de los aportes de sus integrantes” (Código de Trabajo [CT], 1972, pág. 50).

En cuanto a la **representatividad**, deviene de los criterios para reconocerla en una organización sindical, además del número de afiliados. La noción de representatividad se construye sobre el principio de libertad sindical y la protección del interés colectivo. (Profesión o actividad) Las organizaciones sindicales tienen su propia identidad, pero se trata sin profundizar en las diferencias, se resalten los rasgos generales que hacen posible entender o distinguir sus similitudes.

El criterio de representatividad de los sindicatos en el medio salvadoreño, se basa en la idea de asociación, de manera que lo que cuenta es el número de afiliados o asociados al sindicato, luego otra forma de representatividad es el reconocimiento legal como organización. En ese sentido, existen diversas percepciones de los miembros del sindicato sobre que tanto se sienten representados por la organización a que pertenecen.

Otra de las categorías importantes es el tema de la **autonomía sindical**, que comúnmente se asocia con la Libertad Sindical, entendiéndolo como la facultad de los trabajadores (as) para organizarse sin injerencia de terceros.

“La Asociación Internacional de Trabajadores fue la primera organización que plasmó la autonomía obrera en su divisa: “la emancipación de los trabajadores será obra de ellos mismos.” Sin embargo, la manera con que concretar dicha autonomía dividió a la Internacional en dos bandos: los “marxistas”, partidarios de la lucha parlamentaria y la autoridad central, y “bakuninistas”, enemigos de la política y de cualquier autoridad, rechazando colaborar con ningún movimiento político “que no tuviera por fin inmediato y directo la emancipación total de los trabajadores” (Amorós, 2016).

Cuestiona el problema de población y la cantidad de ella (decenas de millones) para que estos ejerzan el poder y hagan ejercicio de él. Surge entonces la cuestión de la participación. Al replantearlo en los años 60, expresa que el ciudadano participante es el que ejerce en nombre propio y por la cuota que le corresponde el poder del que es titular.

La libertad sindical es otra categoría identificada “...Suele identificarse a la libertad sindical con una manifestación positiva de ejercicio que se refiere a la facultad de los trabajadores de formar sindicatos, ingresar en sindicatos ya constituidos o permanecer en ellos; en segundo lugar, y como complemento a la manifestación positiva, encontramos un ejercicio negativo de la libertad sindical que se concreta en la facultad de no crear sindicatos, no ingresar en sindicatos ya constituidos, o bien salir de ellos pero, además, la libertad sindical se

refierea la capacidad de los mismos sindicatos para autogobernarse libremente sin interferencia alguna por parte de terceros en aras de alcanzar sus fines; en pocas palabras, a la autonomía del sindicato” (Anzures Gurría, 2012).

Este último se encuentra vinculado con el principio de democracia sindical, si existe libertad sindical por consiguiente se refleja la democracia. Estos valores pueden concretarse a través del porcentaje de miembros sindicalizados, y activos, número de directivos funcionales, formas de nominación de directivos, número de Comités de trabajo, administración interna. Así mismo se extiende en el derecho que ejercen para afiliarse a organismos nacionales e internacionales.

Las acciones reivindicativas como categoría se refieren a los diferentes tipos de prácticas sindicales, las conocidas son las Prácticas de Constitución Organizacional y las Prácticas Reivindicativa o Contestatarias.

“En un estadio superior, ya con un sentimiento de ser parte o de pertenecer a una entidad corporativa definida, que llamamos conciencia económico-corporativa, existe mayor conciencia del grupo como tal, con intereses propios de grupo específico, en cuanto corporación. Su reivindicación será de defensa socio profesional. En forma correspondiente, con esta visión más amplia, su oposición será contra las políticas, leyes y programas económicos o laborales que pueden amagar la corporación” (Frías Fernández, 2008, pág. 41).

La reivindicación sindical ira variando según el tipo de conciencia alcanzado por el grupo, lo que incidirá en definir su propia identidad.

Las relaciones de producción en términos de Capital y Fuerza de trabajo, como categorías de análisis, se refieren a los términos contractuales en que se da la relación laboral, que incluye salarios, prestaciones sociales, horarios, funciones, entre otras. Así mismo, esta dinámica se da en un contexto económico determinado y que es de vital importancia en la vida cotidiana de los sindicatos y a este se suma de igual manera, el contexto político. En el periodo de estudio se han implementado políticas económicas neoliberales que tienen como base el Consenso de Washington, estas medidas se caracterizan por impulsar procesos de apertura comercial, privatización de empresas estatales, flexibilización laboral, entre otras.

Prácticamente el neoliberalismo disminuye las funciones del estado e introduce políticas de privatización de las empresas estatales, apertura de fronteras en las que se incluye el libre comercio, se abren las fronteras para el capital financiero, el establecimiento de empresas de otros países en el territorio salvadoreño, por ejemplo, las maquiladoras, los Call Center a finales de la década del 90 e inicio del año 2000. De igual manera se inicia el espacio para la “flexibilización laboral”.

Esta situación incluye las exigencias de nueva tecnología y estándares, realidades que en alguna medida genera reacciones de las diferentes tendencias sindicales. Estas percepciones únicamente se puedan obtener a través de la utilización de la técnica de entrevistas grupales, con agentes que han desarrollado y acumulado experiencias, es decir como los sindicatos han respondido a esos nuevos escenarios.

1.6. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

El método utilizado en esta investigación fue de carácter cualitativa, que de acuerdo al tema fue posible la obtención de información y análisis del mismo de manera integral.

Como método, “se enfoca en producir información descriptiva, inferidas de las propias palabras de los sujetos en estudio, la observación de su comportamiento, su interacción y acercamiento al mundo empírico de su realidad. El método cualitativo asume que el conocimiento es una creación compartida a partir de la interacción entre investigador y el investigado, en la cual los valores median o influyen la generación de conocimientos; lo que hace necesario “meterse en la realidad” objeto de análisis, para poder comprender tanto en su lógica interna como en su especificidad. La subjetividad y la intersubjetividad se concibe entonces, como los medios o instrumentos por excelencia para conocer las realidades humanas” (Briones y otros, 1996, pág. 29).

Un criterio para la construcción de la tipología sindical consistió en clasificar de manera reducida un conjunto de categorías significativas, que conllevo a ordenar los fenómenos implícitos de la realidad social en estudio.

“El proceso de estructuración conceptual de los fenómenos sociales llevado a cabo a través de la tipología tiene en el análisis empírico de esta realidad, su fase y sus elementos decisivos. La observación de los datos de la experiencia conduce a extraer conclusiones que inducen a la contrastación y a la generalización conceptual y a la definición de la tipología, pero también a la cuantificación, es decir a la medición del fenómeno” (López Roldán, 1996, pág. 12).

De acuerdo al propósito de la investigación y con el fin de ordenar los pasos del proceso se definieron tres fases, en la cual se describen las acciones y procedimientos.

En una primera fase se realizó una investigación bibliográfica sobre la organización sindical, la construcción de tipologías, así mismo la exploración cuantitativa de las características de gremios y sindicatos que históricamente contó el país. El procedimiento fue partir de lo general a lo particular, de tal manera de seguir la forma organizacional determinada por el Código de Trabajo así: Confederaciones, Federaciones y Sindicatos. Con este primer

ordenamiento se contó con un mapa sindical (Anexo 6) en la cual se ubicaron todas las organizaciones, en un primer momento de manera cuántica. No obstante, es importante observar el proceso a través de definir espacios o coyunturas políticas y económicas que incidieron en su quehacer en términos de cambios.

En un segundo momento, como acercamiento al objeto de estudio, se sistematizó la información obtenida para esa construcción, ubicando a los sindicatos de acuerdo a su naturaleza, esto es rama económica, población afiliada, tiempo de fundación, según niveles alcanzados dentro de la organización laboral. (Sindicatos, asociaciones, federaciones, confederaciones).

Se efectuaron entrevistas individuales con líderes o dirigentes de los principales sindicatos y Federaciones del país con la experiencia y el conocimiento del medio sindical con el propósito de construir además del mapa sindical, su percepción de las categorías definidas en el enfoque teórico. Se detalla brevemente el significado de cada una de ellas. Así mismo se elaboraron las herramientas de investigación, especialmente la guía de entrevista a los dirigentes.

Estas entrevistas individuales, conllevaron el propósito de obtener respuestas de carácter cualitativas y para lo cual se programó su ejecución. Los resultados de las entrevistas se analizaron, codificando los principales significados y representaciones que posibilitó su respectivo ordenamiento a través de su similitud o semejanzas, frecuencias, entre otros.

En el tercer momento de ese proceso, previamente se ordenó el material codificado de las entrevistas generando los resultados con su análisis respectivo, para obtener las bases teóricas de la construcción de la Tipología Sindical.

Se tiene una visión global de la estructura y organización sindical como un primer insumo y el segundo que es la investigación de mayor abstracción. Ambos conocimientos se articularon a fin de lograr el objetivo propuesto.

Los insumos obtenidos en las anteriores fases permitieron hacer una codificación previa sobre los significados de cada una de las respuestas generadas por las categorías, ordenarlas y agruparlas por sus similitudes, repitencia y coincidencias de tal forma de construir la Tipología. El proceso que siguió para la operatividad del análisis fue articular selectivamente las categorías por su relación concreta y por su subjetividad implícita, de tal forma que estas se combinaron de acuerdo al cuadro 3.

Cuadro 3. Articulación de las categorías de análisis

Categorías		Ideas de análisis
1	Estructura Sindical Organización	Concepción de la estructura social actual que

Categorías		Ideas de análisis
	Acción Sindical: relaciones de producción y fuerza de trabajo.	posibilite las relaciones trabajador/a y empleador en el proceso de trabajo; reivindicaciones y otras acciones.
2	Poder Democracia Sindical Libertad sindical	Ejercicio del poder sindical y la vinculación de la participación democrática en el marco de la libertad sindical.
3	Autonomía Representatividad	Coexistencia de la representatividad sindical y la autonomía sindical en el proceso de relación interna y externa.

Fuente: Elaboración propia.

La descripción teórica de cada una de las categorías se ubica en el Cap. I, la segunda columna del cuadro 3 señala las ideas claves del análisis articulado de las categorías.

Como parte de este proceso metodológico, se procede a la construcción de la propuesta de tipología sindical, en el marco de los resultados del análisis de las entrevistas que incluyen las categorías mencionadas en el cuadro 3.

CAPITULO II. ACERCAMIENTO AL OBJETO DE ESTUDIO CARACTERIZACION DEL SINDICALISMO SALVADOREÑO

El Sindicalismo como tema de estudio ha sido poco abordado en El Salvador, sobre todo después de los años noventa y específicamente al terminar el conflicto armado. El rol político-ideológico pasó a otro escenario después de la guerra.

Por esta razón es importante conocer la dinámica sindical, para comprender las formas y prácticas desarrolladas en El Salvador desde el siglo XIX, en el marco histórico que delimita el estudio. Desde esa perspectiva, es clave conocer los cambios u obstáculos vividos en ese proceso, que determinaron el rol que asumieron como movimiento político social dadas las coyunturas presentadas.

2.1. SURGIMIENTO DEL MOVIMIENTO SINDICAL SALVADOREÑO

“Las primeras expresiones de la organización laboral se encuentran a mediados del siglo XIX (1860) y principios del siglo XX, mediante el surgimiento de las organizaciones de artesanos, bajo las formas de sociedades mutualistas” (Coordinadora Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador-CSTS, 2003, pág. 11). El surgimiento de las relaciones salariales y organizaciones sindicales se dan en el periodo de 1910- 1930 del siglo XX, se desarrollaron relaciones capitalistas en la producción cafetalera, la agroindustria; la producción de bebidas y alimentos y el transporte ferrocarrilero, de igual manera la producción de tipo artesanal (Pan, zapatos y ropa).

Históricamente el sindicalismo en El Salvador, presentó formas y prácticas acordes a la realidad de los dos siglos anteriores, acentuándose de manera legal a principios del S XX (1910-1930), según la organización del trabajo. Es decir, antes de alcanzar formas organizativas formales (sindicatos) los trabajadores (as) transitaron como grupos o asociaciones de intereses comunes, cuya práctica tenía un sentido solidario que les permitió con el tiempo, consolidar su quehacer y tener apertura a propuestas organizativas de otros movimientos sindicales fuera del país con mayor desarrollo.

La organización laboral en El Salvador presentó un comportamiento diferente un antes y un después de los Acuerdos de Paz de 1992, esto significó darle seguimiento a la revisión de datos paralelo a la investigación cualitativa, cubriendo los acontecimientos de mayor significado en esos dos espacios del proceso organizativo de los trabajadores.

De acuerdo a la Tesis sociológica: “La Práctica Política del Movimiento Sindical Revolucionario en la Coyuntura 1979-1984” (Delgado & Peña Rosales) la organización sindical comprendió ocho períodos previos a la coyuntura que se experimentó en el país en esos años, de los cuales se sintetizan así:

Primer período. En ese primer periodo se formaron las primeras organizaciones sindicales de carácter artesanal. De igual manera se constituye la Sociedad de empleados de comercio en 1910, la confederación de obreros de El Salvador en 1914, la alianza Tipográfica y la Federación de trabajadores de oriente en 1923.

En ese sentido, se han rescatado los nombres de las primeras organizaciones laborales, que, si bien no fueron identificadas como Sindicatos, constituyen la génesis de su formación y legalización. Eran organizaciones mutualistas y de cooperación accesibles a las necesidades de los trabajadores, como se visibiliza en el Cuadro 16 del Anexo 1, que presenta las primeras organizaciones artesanales y obreras de principios del siglo XX.

Las primeras organizaciones laborales de 1917, eran denominadas tal como el Cuadro 16 del Anexo 1 lo representa, en Sociedades, Uniones, Comités, Cooperativas, fraternidades de obreros entre otras; la mayoría se ubicaban en la zona Central y Occidental del país.

“Hacia fines del S XIX, la mayor parte de la población, aproximadamente un 90%, era población rural, según Thomas Anderson (1982-22) expone una estratificación social, de la cual la clase trabajadora se expresa en Colonos, proletarios urbanos, pequeños campesinos, tenderos, empleados y artesanos. Dada la estructura agraria del país las actividades económicas comprendían la economía de autoconsumo de los campesinos, que eran la mayoría y que además eran trabajadores eventuales en las fincas, y por otro lado la producción agrícola latifundista de los terratenientes que disponía de una fuerza de trabajo agrícola estacional y además de colonos, estos se definieron como siervos asalariados a los cuales se le proporcionó en heredad lugar para vivir en una milpa, más un pequeño jornal a cambio de que ofrecieran en cualquier momento su fuerza de trabajo (Pastore, 2017, pág. 147).

“En 1917 se formó una organización de trabajadores llamada Liga Roja, muchas de las personas que se involucraron, pensaban que se trataba de una organización típicamente laboral, pero nada más alejado de eso, ya que los propósitos de la Liga como señala Anderson (1982-39) eran profundamente políticos y a pesar de que su nombre parecía un organismo vinculado al partido bolchevique, de hecho era un instrumento para manipular a los trabajadores en beneficio de las clases en el poder” (Pastore, 2017, pág. 153).

Durante los años 1920 – 1921, se dieron movimientos huelguistas de parte de esas organizaciones gremiales, lo que permitió en los líderes de la época, experiencia para la formación de los primeros sindicatos de los años 1923- 1924. Las primeras organizaciones nacieron de hecho sin la existencia de un marco legal que les reconocieran (Manuel & Sepúlveda, 2003, págs. 137-138).

En ese mismo período se organiza la Federación Regional de Trabajadores de El Salvador, FRTS, fue una agrupación que organizó y dirigió sindicatos en todo el país, así mismo ejerció mucha influencia porque se dictaran leyes en beneficio de los trabajadores tales como: la Ley de Protección a los empleados de Comercio, (31 de mayo 1927), Ley de Registro de Agrupaciones obreras y Gremiales, Decreto de creación de Juntas de Conciliación (15 de junio 1927) y el Reglamento de las horas de trabajo (13 de junio 1928), (Manuel & Sepúlveda, 2003, págs. 137-138).

Un segundo período, lo comprende el escenario insurreccional de 1931- 1932.

La crisis mundial capitalista en 1929 provoca la caída de los precios del café y la consecuente depresión económica, desempleo y miseria de los trabajadores. Al llegar al poder el presidente Arturo Araujo en marzo de 1931, fueron suprimidos algunos derechos de los trabajadores tales como los derechos sobre la jornada de ocho horas, vacaciones, día de descanso semanal, pago de horas extras, derechos de asociación y reunión; así mismo no se permitió la organización de sindicatos.

En el régimen de Maximiliano Hernández Martínez como presidente, se generan hechos tal como la masacre de 30,000 trabajadores y campesinos de la zona occidental del país (Manuel & Sepúlveda, 2003, pág. 144).

El tercer período identificado como la contención y desarticulación del movimiento sindical en el periodo de 1933- 1943 (Almeida, Olas de movilización Popular: movimientos sociales en El Salvador 1925- 2010, 2011, pág. 75).

“El 1 de marzo de 1931 el Ingeniero Arturo Araujo llega al poder apoyado por campesinos y obreros, fue el candidato popular por la promesa de la reforma agraria, no obstante, el 2 de diciembre de 1931, se da el golpe de estado por un grupo de militares y civiles que se autoproclamaron “Directorio”, Araujo es derrocado y es colocado en el poder el General Maximiliano Hernández Martínez. Los acontecimientos de 1932, posibilitó que el Gral. Martínez lograra destruir la casi totalidad de las organizaciones de los trabajadores; se impulsaron medidas de política económica en favor de fortalecer al sector cafetalero (Larín, 1971, pág. 142).

A pesar de este escenario, prosperaron los oficios artesanales, las sociedades mutualistas, dirigidos por propietarios de talleres. Tales sociedades eran instrumentos patronales destinados a mantener el orden establecido por el régimen de Martínez, en ese sentido la Ayuda Mutua, el Ahorro y la Cultura constituían los pilares de pensamiento que cubrirían en la práctica las necesidades de los trabajadores. “la represión masiva que ocurrió después del levantamiento 1932 destruyó totalmente la infraestructura organizacional que se

había establecido en torno a la FTR y a otros grupos asociados” (Almeida, Olas de movilización Popular: movimientos sociales en El Salvador 1925- 2010, 2011, pág. 76).

Las sociedades mutualistas eran de colaboración y de ayuda mutua, formada por patronos y obreros que se extendieron por todo del país, la conducción siempre quedaba en favor de los patronos; otras sociedades se aglutinaron en la denominada “Confederada” y para ser miembro y con derecho lo hacían los obreros que cotizaban puntualmente, entre ellos la Sociedad de obreros de El Salvador (Federada) la Sociedad de Joyeros y Relojeros, Sociedad de destazadores, Sastres entre otros oficios (Larín, Historia del movimiento sindical de El Salvador, 1985, pág. 144).

La reorganización del movimiento sindical 1944-1947, marcará **un cuarto período**, pues la fracción beneficiadora exportadora de café, en alianza con la burguesía comercial y la débil burguesía industrial, canalizaron el descontento popular contra el presidente Hernández Martínez, de tal forma que en 1944 la huelga general provocó su deposición y se inició la reconstrucción sindical. Se formó la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) con características de Central Sindical en formación, no obstante, luego que fuera depuesto el presidente provisional Andrés Ignacio Menéndez, son canceladas las organizaciones sindicales (Larín, 1985, pág. 145).

En 1946, durante el gobierno de Salvador Castaneda Castro (1945-48) se producen acontecimientos importantes de carácter reformista laboral: se promulgó la Ley General de Conflictos Colectivos de Trabajadores, reconociendo el derecho de huelga; la Ley de Sanciones en caso de infracciones a los contratos de trabajo; se creó el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En 1947 se integró el Comité de Reorganización Obrero Sindical Salvadoreño (CROSS), quien impulso la lucha para la defensa de los derechos laborales, la libertad de organización sindical y la promulgación de la legislación laboral.

La lucha por la Legislación Laboral 1948 -1952, es el **quinto período** en el que se observa el papel protagónico del CROSS. Tras el derrocamiento de Castaneda Castro (1948), este es sustituido por el Consejo de Gobierno, el CROSS apoyó al Consejo de Gobierno bajo las condiciones de: libertad de organización sindical, legislación de trabajo justo, restablecimiento de las libertades democráticas, el regreso de exiliados políticos y el cese de persecuciones (Larín, 1985, pág. 150).

La organización sindical conducido por el CROSS emprendió campañas para que se promulgara la Ley de Sindicatos de Trabajadores y la Ley de contratación Colectiva de Trabajo, sin embargo, no lograron el objetivo propuesto. La contratación individual no garantizó el respeto a las demandas de los trabajadores (Larín, 1985, pág. 1945).

En el proceso de discutir la nueva Constitución Política en 1950, el CROSS presionó para que se incluyera su propuesta referente al trabajo. Al respecto, la Constitución recogió algunos derechos tales como: el salario mínimo, derecho al aguinaldo, semana laboral de 44 horas, pago por horas extraordinarias, descanso semanal remunerado, vacación anual pagada, consideraciones especiales a mujeres y menores de edad, indemnización por despido injustificado, prestaciones a las mujeres por maternidad, Seguro Social, contrato de trabajo de aprendizaje, protección del trabajo a domicilio, contratos y convenios colectivos, derecho a formar sindicatos, derecho a huelga.

En términos normativos, la Constitución de 1950 expresa un nuevo orden institucional que asigna al Estado un papel de mayor intervención en la economía, como mecanismo necesario para impulsar su modernización e industrialización, y el reconocimiento de derechos humanos de segunda generación, es decir, derechos económicos y sociales.

En la década del 50 se crean instituciones de carácter social, tales como el Instituto Regulador de Abastecimientos (IRA), el instituto de Vivienda Urbana (IVU), el instituto de Colonización Rural (ICR), la Comisión Ejecutiva Portuaria de Acajutla (CEPA), el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y se realizan grandes inversiones en la construcción tales como la presa hidroeléctrica 5 de Noviembre y la carretera el Litoral (Artiga González, 2015, pág. 80).

Surge en esa época el Comité “Pro defensa de los derechos laborales” creado por sindicatos llamados neutrales y los dirigidos por el CROSS, que de manera coordinada emprenden conquistar la unidad, promulgar nuevas leyes y reformas a las dictadas. A fines de 1951 se emite “La Ley de Jornadas de trabajo y descanso semanal”, no obstante, a fines de febrero 1951, el gobierno de Oscar Osorio, reprime el CROSS encarcelando y exiliando a sus dirigentes, este sería el fin de ese Comité (Larín, Historia del movimiento sindical de El Salvador, 1985, pág. 153).

Un sexto período se da el Impulso del Sindicalismo Oficial y El Reformismo: 1952 – 1969, periodo en que se inicia el proceso de industrialización, sobre la base de las ganancias de la agro exportación. El crecimiento del sector industrial es limitado por la estrechez del mercado interno, por lo cual se firmaron varios tratados bilaterales y el tratado General de Integración Centroamericana que vendrían a beneficiar e impulsar la economía de los países de la región.

“La década de 1960 fue el momento de la expansión del comercio en la región a través del mercado Común Centro Americano. A la diversificación de la agroexportación mediante la producción de algodón, caña de azúcar y café, se suma un incipiente desarrollo industrial. Pero

en la medida en que la economía siguió teniendo como eje de acumulación la producción y exportación agrícola, controladas por la oligarquía terrateniente, el crecimiento económico registrado se tradujo en el agravamiento de la miseria en el campo” (Artiga González, 2015, pág. 108).

La organización campesina iría de la mano con la pastoral social de la Iglesia Católica de manera institucional, y la práctica pastoral de algunos sacerdotes, religiosos movidos por un lado por la realidad de miseria en que vivían los campesinos y, por otro, por la aplicación de las orientaciones del Concilio Vaticano II y de la segunda Conferencia Episcopal Latinoamericana reunida en Medellín en 1969” (Artiga González, 2015, pág. 108).

“En el campo, fue significativa la creación (1969) y desarrollo de la Federación Cristiana de Campesinos Salvadoreños (FECCAS) y la Unión de trabajadores del Campo (UTC), que, junto con otras organizaciones campesinas, obreras, estudiantiles, etc. constituyeron el Bloque Popular Revolucionario (BPR)” (Coordinadora Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador-CSTS, 2003, pág. 24).

Este proceso de industrialización se caracterizó por la presencia de Capital extranjero, la producción de bienes de consumo, la polarización entre grandes y pequeñas empresas. En ese contexto se generaron varios acontecimientos y hechos que vendrán a configurar la situación sindical:

- a) Con el desarrollo industrial se produce un incremento numérico de la clase trabajadora como fuerza política.
- b) El 24 y 25 de agosto de 1957, se realizó una de las grandes aspiraciones de los obreros, con la conformación de la Confederación General de Trabajadores Salvadoreños (CGTS).
- c) En 1958, con el apoyo de la Organización Regional de Sindicatos, se funda la Confederación General de Sindicatos CGS pro gubernamental.
- d) En 1965, la CGT y el Comité Unitario Sindical Salvadoreña (CUSS) constituyen la Federación Unitaria Sindical Salvadoreña FUSS, que llegó a aglutinar 40 sindicatos afiliados.
- e) En esta misma década (60) se generaron dos huelgas, acontecimientos históricos para el movimiento sindical, y son la huelga de la fábrica Acero S. A. en 1967. el apoyo amplio a la huelga de la Asociación de Educadores de El Salvador (ANDES) 21 de junio de 1968 y la huelga solidaria de los sindicatos integrados en la FUSS y la CGS.
- f) La CGS se reorganiza en 1967 quedando integrada por la FESINTRABS, FESINCONSTRANS, FESINTEXSICA y FESINTRISEVA, en 1958 se deslinda la

segunda de esa Confederación. El Cuadro 4 describe la década del 60-70, el número de sindicatos y número de afiliados.

Cuadro 4. Número de sindicatos en El Salvador de acuerdo al número de afiliados

Año	Número de Sindicatos	Número de Afiliados (as)
1962	78	25.917
1963	87	27.734
1964	70	20.922
1965	68	24.475
1966	80	24.126
1967	124	31.214
1968	104	34.537
1969	104	40.717
1970	113	44.15
1971	121	47.02
1972	124	49.886
1973	117	54.387
1974	122	62.999
1975	127	64.186

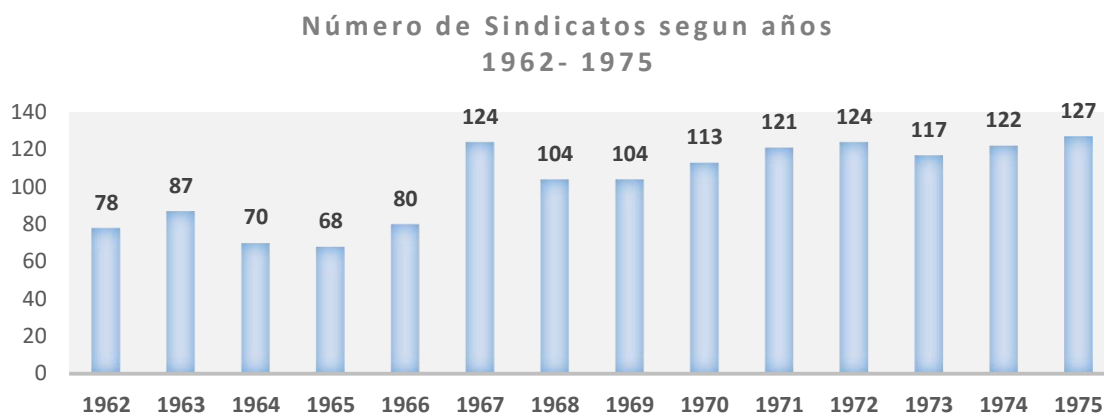
Fuente: La lucha de las masas en El Salvador (Lungo U., 1987, pág. 52).

El Cuadro 4 lo conforman 14 años del proceso organizativo del movimiento sindical, que siguió un ritmo de crecimiento de la masa laboral de manera continua y ascendente. Se está en el marco de cambios en la estructura económica y del desarrollo dependiente. La modernización marca los pasos en el proceso de industrialización.

El desarrollo sindical clasista 1970 – 1979, **como séptimo periodo**, sobre la base de la década del 60, se hace evidente la crisis del Mercado Común Centroamericano; con la recomposición económica se impulsan políticas desarrollistas tales como la diversificación de la producción agropecuaria, el fomento de la agroindustria, control de calidad, exportación a los países capitalistas desarrollados, creación de zonas francas y el incremento de inversiones públicas en obras de infraestructura.

El desarrollo modernizante trajo consigo el incremento de la organización sindical, por ejemplo, el crecimiento de la Federación de Sindicatos de la Industria de la Construcción, similares, transporte y de otras actividades, (FESINCONTRANS), y la Constitución de la Federación Nacional Sindicatos de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS), ambas Federaciones se desprenden de la CGS.

Gráfico 1. Sindicatos por año



Fuente: Elaboración propia.

En la década del 70, es notorio en ese momento el surgimiento de organizaciones políticas militares. El movimiento sindical se articuló a las organizaciones de masas: Bloque Popular Revolucionario (BPR), el Frente de Acción Popular Unificado (FAPU), y Las Ligas Populares 28 de febrero (LP-28). En los años 1974 -1977 se incrementan las huelgas en las diferentes ramas industriales a la vez se responde con la represión y la actitud no negociadora con los propietarios de los medios de producción.

Como octavo periodo se agudizaron las contradicciones Clasistas (1970 -1979), es decir los nuevos sujetos históricos en la última mitad de la década del 70, se perfilan de la siguiente manera:

CUTS integrada por la FUSS, FENASTRAS y FESTIAVTSCES con 19,815 afiliados y 41 sindicatos en 1979; y la CGS de tendencia gobiernista, controlaba 37 sindicatos y tres Federaciones, sumando un total de 15,779 trabajadores en 1979; FESINCONSTRANS, vinculada a la Embajada de Estados Unidos con 20,606 afiliados en el mismo año.

A finales de la década las organizaciones populares integraron cada una su propio sector laboral: Comité Coordinador de Sindicatos (BPR), Vanguardia Proletaria (FAPU), Ligas Populares de Obreros (Lp-28), (Delgado & Peña Rosales, pág. 55).

2.2. ARTICULACIÓN DEL SINDICALISMO CON EL MOVIMIENTO SOCIAL

El Salvador en las décadas 70 – 80 además de la organización sindical, surgieron diversos movimientos sociales, que se organizaron en la Coyuntura política militar de acuerdo a los sectores tales como los Agropecuarios, Organización de Mujeres, Unión de pobladores de Tugurios, Comunicaciones, Organismos No Gubernamentales, Comités de Derechos Humanos, Organización de Iglesias Ecuménicas, entre otras.

“La base social de estas organizaciones estaba constituida por gente de los sectores populares tales como: campesino, obrero, magisterio, estudiantil y gente de tugurios, esta base social se amplía y se extiende a casi todas las organizaciones y en última instancia es la que forma principalmente, la base de este movimiento. También existen otros sectores sociales que tienen un espacio dentro de este movimiento y que se suman a las acciones organizativas, de denuncia y la protesta, estos son los sectores políticos, representados por partidos y las organizaciones que surgen de estos y sector de la iglesia, esta última tuvo un papel importante en los procesos organizativos del sector campesino, que se consolida en la formación de Organizaciones Eclesiales de Base” (Archila López y otros, 2008, pág. 27 y 34). El Cuadro 5 detalla algunos sectores de la sociedad civil.

Cuadro 5. Movimiento Social de la Sociedad Civil de El Salvador

Sectores de la Sociedad Civil	Organismos	Naturaleza
Agropecuarios	Federación de Cooperativas agropecuarias	Organización de Campesinos (as)
	Fundación de Cooperativas Agropecuarias	
	Cooperativas Agropecuarias del Sector Reformado	
	La Alianza Campesina de El Salvador	
Organización de Mujeres	Coordinadora Nacional de Mujeres Salvadoreñas (CONAMUS)	Lucha por los derechos Humanos de las Mujeres Salvadoreñas
	Movimiento de Mujeres Salvadoreñas (MSM)	
	Asociación Organización de Mujeres Salvadoreñas (ORMUSA)	
	Asociación de Mujeres Salvadoreñas (AMS)	
	Organización de Mujeres Las Dignas	
	Organización de Mujeres Las Mélicas	
Comunitarias	Unión de Pobladores de Tugurios (UPD)	Comunidades Marginales
Comunicaciones y de Educación	Asociación de Radios Participativas de El Salvador (ARPAS)	Trasmisión Radial a Comunidades Rurales
	Grupo Maíz	Elaboración de Material

Sectores de la Sociedad Civil	Organismos	Naturaleza
		Didáctico popular
	Asociación Salvadoreña de Trabajadores del Arte y la Cultura (ASTAC).	Artistas, Arte y cultura popular
Organismos de la sociedad civil.	Asociación de los Derechos Humanos No Gubernamental	Defensa de los derechos humanos
	Comité Permanente del Debate Nacional por la Paz (CPDN)	En el marco del Dialogo Negociación
Estudiantiles	Asociación de Estudiantes de la Universidad de El Salvador (AGEUS)	Organización de estudiantes universitarios
Organismos Políticos, Sociales	Bloque Popular Revolucionarios	Instancia aglutinadora del movimiento social
	Coordinadora Revolucionaria de Masas	Instancia de coordinación del movimiento social
	Ligas Populares 28 de febrero	Organización político militar
	Vanguardia Proletaria (FAPU)	Organización político militar
Organismos Militares que conformaron el FMLN	FAL, ERP, FPL, RN, PRTC (Fuerzas armadas de liberación, Ejército Revolucionario del Pueblo, Fuerzas Populares de Liberación, Resistencia Nacional, Partido Revolucionario de los Trabajadores.)	Organizaciones Militares
Organismos eclesiales Organización de Iglesias ecuménicas	Comunidades de Base	Organizaciones religiosas

Fuente: Elaboración Propia tomado de "Reconstrucción Histórica del Movimiento Social de Resistencia en El Salvador" (Archila López y otros, 2008, pág. 27 y 34).

Cada uno de los sectores mencionados en el cuadro anterior, tenían sus propios objetivos y de alguna manera su interrelación y coordinación con el FMLN, obedecía a momentos coyunturales reivindicativos que se presentaron y requería de su presencia y participación. (Delgado & Peña Rosales, pág. 47).

Es de mencionar que el movimiento social salvadoreño, incluyendo los Sindicatos, en la década de la guerra (80-90) en su mayoría se articularon con los objetivos del Proyecto político

del FMLN aglutinados en los frentes de Masas, como se muestra en el cuadro anterior. Después de los acuerdos de paz el aporte y experiencias de ese movimiento social fue invisibilizado por la dirigencia del FMLN en los discursos sobre la memoria de la guerra civil después de los Acuerdos de Paz.

Las practicas del sindicalismo en la década de la guerra (80), se concebía integrada con el paradigma político de la toma del poder. Sin embargo, con el fin de la guerra, ese ideal no llega a realizarse y es asumido con los Acuerdos de Paz en la continuidad de la forma tradicional del quehacer sindical. Esta resolución no fue de la complacencia de los trabajadores sindicalista partidarios, término que asumía el doble papel de estos en su afiliación al sindicato y al partido del FMLN.

Por otra parte, se generaron nuevas políticas del Estado a partir del consenso y negociación del conflicto; este paso por consiguiente se traduce en una relación diferente entre capital trabajo. En la práctica fue lo que menos se negoció en los Acuerdos de Paz. No obstante, la idea de bienestar, desarrollo humano, protecciones colectivas, solidaridad entre otras, prevalecerían en esta transición hacia la democracia.

La parte política también incide en la población y genera condiciones objetivas en su accionar colectivo a nuevos paradigmas. Para la década del 80, se presenta la siguiente situación.

De acuerdo al Cuadro 6 la cantidad tanto de sindicatos como de afiliados se mantuvo estable, que corresponde a la década de la guerra civil. Se tiene un vacío de información de siete años hasta 1992. La historia relata que fue una de las décadas (1980) de mayor represión, la existencia de un conflicto armado fue una realidad, en la que muchos sindicatos fueron afectados por sus vínculos con el FMLN.

Cuadro 6. Número de sindicatos en El Salvador de acuerdo al número de afiliados. Año 1979 - 1984

Año	Número de sindicatos	Número de afiliados
1979	123	65.591
1980	124	71.062
1981	125	71.091
1982	92	60.332
1983	124	78.194
1984	120	69.215

Fuente: Estadísticas de Trabajo. Año 1979- 1984. No.31-36. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Para el año 1984, como se muestra en el cuadro 7 la organización sindical en EL Salvador estaba conformada por las siguientes Confederaciones y Federaciones, todos con personería jurídica:

Cuadro 7. Organización Sindical de El Salvador en 1984, según Federación y Confederación

CONFEDERACIONES	FEDERACIONES
CGS 1967 Confederación General de Sindicatos	FESINTEXICA. Federación de Sindicatos textiles, Similares y conexos y de otras actividades FESINTRABS Federación de Sindicatos de Trabajadores de Alimentos, Bebidas y Similares. FESINTRISEVA Federación de Sindicatos de Trabajadores en Industria y Servicios Varios.
CUTS Confederación Unitaria de Trabajadores Salvadoreños CGTS Confederación General de Trabajadores	FUSS Federación Unitaria Sindical de El Salvador. FESTIAVTSCES Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Industria del. Alimento, el Vestido, Textil, Similares y Conexos de El. Salvador FENASTRAS Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños FSR Federación Sindical Revolucionario FESTRAS Federación Sindical de trabajadores salvadoreños. FESINCONSTRANS Federación de Sindicatos de la Industria de la construcción, similares, transporte y de otras actividades
Sindicatos independientes	<u>Sindicatos independientes</u> STISSS /Sindicato de trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social SETIVU / Sindicato de empleados y trabajadores del Instituto Salvadoreño de vivienda Urbana.

CONFEDERACIONES	FEDERACIONES
	SICAFE Sindicato Industria del Café
	STTUSA Sindicato Trabajadores Industrias Unidas, S.A.
	SETUS. Sindicato de Empresa de los trabajadores Universitarios salvadoreños
	SITUS Sindicato Trabajadores Universitarios Salvadoreños-
	100 y MAS

Fuente: Cuadernos de Información No.1, Mapa Sindical y Gremial de El Salvador 1984.

“El accionar del movimiento sindical-gremial durante el periodo 1980-1984 no es uniforme y obedece a diferentes motivaciones, el año 1980 está caracterizado por ser eminentemente de apoyo al Frente Democrático Revolucionario (FDR), su práctica se inscribe en apoyos huelguísticos no reivindicativos. Son notables los paros o huelgas generales de junio y agosto de 1980 que responden a llamados realizados por el FDR-CRM. Durante los años 1981 y 1982 la actividad de los trabajadores se redujo a su mínima expresión, ya no estaban los antiguos cuadros sindicales, la represión los atemorizó, los decretos anti-obreros funcionaron contra la organización sindical” (Herrera & Lazo M., 1985, pág. 16).

Esas décadas significaron para la organización sindical, un papel conflictivo en sus prácticas, acordes a las demandas específicas por cambios estructurales del país. Con los acuerdos de paz ese auge se reduce, pues en sus agendas se limitaron a las demandas de carácter económico y a la desmovilización de sus bases.

2.3. REPLIEGUE DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

En 1985 se fundó la Unión Nacional de Trabajadores Salvadoreños (UNTS) la constituyeron diversas organizaciones populares y laborales en alianza para la demanda de mejores condiciones de vida y el fin de la guerra. La UNTS se organizó a partir de la Confederación de Organizaciones Cooperativas de El Salvador (COACES, 84), de la Asociación General de empleados del Ministerio de Hacienda (AGHEMA) de la COOMIT y Primero de Mayo, que agruparon las principales centrales sindicales de izquierda y de la Central de Trabajadores Salvadoreños (CTS) de orientación social cristiana y afiliada a la CLAT/CMT.

El deterioro o crisis económica de esa década (80- 85), genera que la organización laboral se repliegue a proteger su propia identidad bajo el partido en el poder: la Democracia Cristiana (PDC). Otro componente importante del proceso de organización social será el bajo nivel educativo de la clase obrera y en especial de las mujeres.

” En 1985, la población económicamente ocupada se estimó en 660,992 trabajadores y trabajadoras. De ese total, laboraban bajo relaciones salariales de manera permanente o temporalmente únicamente el 48%. Esta situación se refleja en la baja proporción de la población activa ocupada, que se encontraba oficialmente organizada en sindicatos a nivel nacional. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social registró en 1989, la existencia de un total de 103 sindicatos que afiliaban a un total de 72,769 trabajadores y trabajadoras” (Cardona Monterrosa, 2007, pág. 13).

En esa década (80), surgen cuatro situaciones que afectaron al movimiento sindical:

- a) En febrero de 1986 la UNTS organizó la mayor manifestación callejera desde enero de 1980, con casi 80.000 manifestantes. La CTS y la UPD abandonan a la UNTS por concepciones políticas contradictorias.
- b) En 1987 es asesinado el Coordinador de la Comisión de Derechos Humanos de El Salvador Herbert Anaya Sanabria, este hecho coincide con la promulgación de una amplia amnistía para los presos políticos, entre ellos diferentes líderes sindicales.
- c) En 1989, se dan acciones represivas por parte de ARENA en contra de los locales sindicalista de CRIPDES (Comité Cristiano Pro desplazados de El Salvador) y el arresto de 64 trabajadores afiliadas a FENASTRAS. (Federación Nacional Sindical de trabajadores Salvadoreños).
- d) En ese año (Oct 1989) FENASTRAS sufre un atentado con explosivos contra sus locales, el saldo fueron 10 muertos, entre ellos la líder sindicalista Febe Elizabeth Velásquez y 30 heridos.

El modelo neoliberal se implementó bajo la administración de ARENA y vino a agudizar las condiciones precarias de la población, incluyendo a los (as) trabajadores. “El neoliberalismo es una concepción radical del capitalismo que tiende a absolutizar el mercado hasta convertirlo en el medio, el método y el fin de todo comportamiento humano inteligente y racional” (UCA, 1998, pág. 896).

2.4. IMPACTO ECONÓMICO DESPUÉS DE LOS ACUERDOS DE PAZ

En ese marco es importante analizar los impactos del nuevo modelo económico que afectó a los sindicatos y los acontecimientos que se desarrollaron a partir de los acuerdos de paz, del cambio en el papel sindical, como por ejemplo la flexibilización de la jornada laboral que entra a partir del auge de las maquilas en el país con los gobiernos de mediados y finales de los noventa.

Los sindicatos nacen y se desarrollan en relación al sistema de producción, se considera importante entenderlo y puntualizar al movimiento en su accionar gremial, político y económico en escenarios que fueron muchas veces protagonista y en otras, presentó estancamiento después de trascurridos determinadas coyunturas.

Al examinar esos escenarios un antes y un después de los acuerdos de paz, los cuales significaron aprendizajes y protagonismos, condicionados por diversos problemas de diferente naturaleza: organizativas, sociales, de conducción, políticas, ideológicas entre otras propias de la complejidad de la realidad sindical, posibilitó visualizar cambios cualitativos en cada uno de esos momentos históricos y coyunturales.

“Un destacado estudioso de este proceso como Alain Rouquié, señaló que fue precisamente este contexto de ebullición social caracterizado por prácticas de autodefensa, el carácter insurreccional de organizaciones sindicales y campesinas y el fervor revolucionario de un cristianismo de base comprometido con la opción por los pobres, que impulsó la creatividad de los grupos armados para abandonar la estrategia foquista y buscar activamente la vinculación con organizaciones campesinas y sindicales contestatarias” (Rouquié, 1994, pág. 145).

2.5. EL PROCESO DE RADICALIZACIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL

Antes de los Acuerdos de Paz, se observaron manifestaciones y prácticas del movimiento sindical, que fueron producto de las formas o manera de responder al aparato represivo de ese momento coyuntural.

“El proceso de radicalización obrera fue distinto al campesino: a diferencia de los campesinos, en cuyo caso hasta 1977 no existía regulación legal para permitir la organización, el estado salvadoreño creó, en el contexto de la modernización económica de los años cincuenta, una serie de mecanismos institucionales y legales para posibilitar un corporativismo sindical limitado a los trabajadores del sector urbano formal. Estas políticas de formalización de derechos laborales mínimos se inscribían en las estrategias de modernización y de industrialización que los gobiernos regionales realizaron en las décadas de 1950 y 1960.

Esta situación tiene varias implicaciones para el análisis del proceso de radicalización sindical en los setenta. En primer lugar, usar con cuidado términos como sindicalismo “independiente” o “político” en relación con el movimiento sindical salvadoreño y cuestionar las valoraciones inherentes a estas calificaciones. Según la legislación laboral salvadoreña, el término “independiente” señala solamente que un sindicato pertenece formalmente a ninguna federación o confederación, lo cual no necesariamente significó independencia de partidos o

“apoliticismo”. En segundo lugar, el marco legal existente en el ámbito laboral formal -aunque precario” (Pirker, 2012).

Para la académica Candelaria Navas en su Artículo “De guerrilleras a feministas: origen de las asociaciones de mujeres Postconflicto” (2007) explica que la mayoría de las mujeres pasaron de la militancia de guerra al activismo social por una agenda diferenciada la cual era posible por la apertura política que daban los acuerdos de paz; esta fue la misma vía del sindicalismo a la inversa, la lucha laboral y reivindicativa fue un mecanismo de presión política; después de la guerra se da la pregunta de cómo continuar. El aparato sindical siguió siendo parte del Partido político recién constituido y aunque poseían una posición política, no contó con la suficiente fuerza para hacerse sentir en el partido y su actuación política de los siguientes años.

A partir de los noventa con las reformas de privatización de Telecomunicaciones, banca nacional inicia el despegue de la sociedad de un cambio importante en El Salvador, se pasa de una economía fundada en la agro exportación a una economía de servicios soportados por las remesas producidas por el flujo migratorio especialmente hacia los Estados Unidos.

Con este panorama no sólo se daba un cambio en el sistema productivo salvadoreño sino la incorporación de elementos que los sindicatos con una opción política no detuvieron como: los bajos salarios de la clase obrera, una maquila con empleos de bajos salarios y luego la flexibilización laboral lo que después se convertirá en el trabajo informal realizado en los hogares especialmente por mujeres que siguen teniendo un bajo perfil en la actividad de industrialización del país.

2.6. ACUERDOS DE PAZ

A partir de los acuerdos de paz, la democratización y el neoliberalismo se desarrollaron de manera simultánea, esto es la década del 90. Los Acuerdos de Paz llegaron luego de un largo proceso de negociaciones. El 4 de abril de 1990, se concretó el Acuerdo de Ginebra cuyo propósito de manera resumida era terminar el conflicto armado por la vía política al más corto plazo posible, impulsar la democratización del país, garantizar el irrestricto respeto a los derechos humanos y reunificar la sociedad salvadoreña. Se citan como antecedentes también los Acuerdos de San José del 26 de julio de 1990, de México del 27 de abril de 1991 y de Nueva York del 25 de septiembre de 1991, así como la Agenda de Caracas del 21 de mayo de 1990 y la Negociación Comprimida de Nueva York del 25 de septiembre de 1991 (Cardona Monterrosa, 2007, pág. 22 y 23).

El logro principal de los Acuerdos de Paz fue la garantía de disminuir el tamaño e influencia del estamento militar dentro de la sociedad salvadoreña. Se establecía la depuración de los mandos militares, y la subordinación del poder militar al poder civil. Al mismo tiempo se declaró la disolución de la Guardia Nacional (GN) y la Policía de Hacienda (PH) y se proscribieron todos los grupos paramilitares así como la suspensión del reclutamiento forzoso. Se creó Policía Nacional Civil, su estructura, funcionamiento y de la Academia Nacional de Seguridad Pública, la Procuraduría para la defensa de los Derechos Humanos y el establecimiento de los criterios básicos que deberían regir al Consejo Nacional de la Judicatura y la Escuela de Capacitación Judicial. En el ámbito electoral las partes consiguieron promover un proyecto general de reformas del sistema electoral a fin de rescatar la credibilidad a los procesos electorarios y garantizar la participación del FMLN en esos procesos.

Interesa para los y las trabajadoras el tema económico y social, del cual se acordó una plataforma mínima de compromisos tendientes a facilitar el desarrollo en beneficio de todos los estratos de la población. Se incluyeron acuerdos sobre tierras, créditos al sector agropecuario, micro y pequeña empresa, además algunas medidas para aliviar el costo social de los programas de ajuste estructural, y un Foro para la Concertación Económica y Social. Se creó la Comisión Nacional para la Consolidación de la Paz (COPAZ) para supervisar el cumplimiento de los Acuerdos de Paz.

2.7. POST ACUERDOS DE PAZ

Los acuerdos de paz, dejaron sin resolver el problema económico, pese a que uno de los Acuerdos de Paz fue “Crear un Foro Económico con participación igualitaria de los sectores gubernamental, laboral y empresarial con el objeto de lograr un conjunto de amplios acuerdos tendientes al desarrollo económico y social en beneficio de sus habitantes. En éste el gobierno propondría la revisión del marco legal en materia laboral y mantener el clima de armonía en las relaciones de trabajo, sin detrimento de los sectores desempleados y del público en general (Goitia Arze, 2017).

Posterior a los Acuerdos de Paz, se logró que una representación laboral, una representación del Gobierno y una empresarial, iniciaran las discusiones con la lectura diagnóstica de la situación laboral, a continuación, se describen algunos aspectos de la discusión:

“...El Sector laboral propuso hacer reformas al Código de Trabajo y sugirió la ratificación del convenio 87 sobre libertad sindical y el convenio 98 sobre contratación colectiva, a lo cual el gobierno y los empresarios se negaron, pero si aprobaron otra serie de convenios de la

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Asimismo, con apoyo de la OIT se hicieron algunas reformas al Código de Trabajo y se creó el Consejo Superior del Trabajo (CST), el cual no integro a organizaciones laborales como la UNTS, la UNOC y la ADC, bajo el argumento que no eran legales. El CST ha funcionado como un órgano consultivo.

Después de varios meses de funcionamiento, el Foro entró a la discusión de la política de desarrollo económico y social, después de la primera reunión los empresarios y el gobierno argumentaron que no había nada que discutir sobre este tema ya que ellos habían ganado las elecciones y el pueblo había votado por el programa neoliberal de ajuste estructural. Posteriormente bajo maniobras del gobierno, el sector empresarial y algunos sindicatos, el Foro dejó de funcionar (Goitia Arze, 2017).

Los Acuerdos de Paz buscaban resolver el conflicto armado, poner fin a la Guerra. El interés era avanzar en la construcción de la democracia política, la libertad de expresión, organización y movilización, así mismo posibilitar la inserción del FMLN a la vida política y civil. Al foro económico no se le dio la importancia, lo significativo fue finalizar con la guerra civil y abrir un proceso democrático para toda la población.

“... Durante los inicios de los noventa, a medida que concluía la guerra civil y el país hacia la transición, hacia la paz, las organizaciones de la sociedad civil también ajustaban sus estrategias y sus alianzas, de acuerdo con el nuevo clima político” (Almeida, Neoliberalismo y movimientos populares en Centroamérica, 2016, pág. 117).

2.8. REACOMODO SINDICAL

Lo que sigue de la década del 90 y 2000, el escenario político posibilitó la transformación de la economía con el modelo neoliberal, en especial por las nuevas medidas que se implementaron tales como la privatización, la dolarización y el libre comercio.

El modelo funcional y legal donde los nuevos sindicatos deberán calificarse como pertenecientes a ese perfil de acuerdo a la naturaleza del trabajo, se encuentra tipificado en el Código de Trabajo, Art 208, p.51. En ese sentido, el crecimiento de las organizaciones sindicales posibilitó que se aglutinen en Federaciones y Confederaciones, es el desarrollo sindical clasista de 1970 – 1979 que en la actualidad se mantiene.

Esto significa que, si bien es cierto que la estructura sindical salvadoreña mantiene una sola concepción de su deber ser, o función, en la práctica, tiene sus diferencias a través de todas las fases de su evolución, de ahí su carácter histórico. Interesa, identificar lo que existe detrás de esa figura denominada sindicato, en términos de su organización, relaciones, control,

apoyos y si existen principios o valores que los vinculan y los consolida. De acuerdo a esas características es posible la construcción de una tipología sindical.

Después de más de dos décadas de los acuerdos de Paz (1992), el movimiento laboral en El Salvador presentó una situación completamente diferente a los discursos que le hicieron protagonista como uno de los movimientos importantes en el proceso revolucionario de ese momento.

En la actualidad se tiene una lectura diversa sobre las condiciones en que se encontró el movimiento laboral, no obstante, de ser una fuerza importante, la movilidad conflictiva que le era característico disminuyó notablemente. Cuando se habla de acción colectiva, se hace referencia a ese conjunto de trabajadores (as) del sector formal, que se encuentra de alguna manera organizado de acuerdo al marco legal que la institución le permite, con propuestas, e intereses comunes y posiblemente con determinada claridad acerca de su percepción y concepción de lo que constituyen. En las décadas pasadas era muy común analizar las condiciones laborales de los trabajadores con el enfoque que dominaba la tradición marxista., las teorías contemporáneas dan la apertura de acercarse al colectivo con un nuevo tipo de explicación sociológica.

En el siguiente Cuadro 8 se presenta el número total de afiliados según años 1990 – 2009.

Cuadro 8. Total de afiliados según años de 1990 a 2009

AÑOS	AFILIADOS
1992	55.697
1993	74.274
1995	102.560
1966	113.884
1997-98	189.910
2002	138.447
2003	144.035
2004	135.060
2005	159.510
2006	163.510
2007	168.847
2008	180.384
2009	189.910

Fuente: MINTAB. Dirección General del Trabajo. Depto. Nacional de Organizaciones Sociales. Diciembre 2009. El Salvador.

Estos datos se obtuvieron de dos fuentes, la 1ª de 1992 – 1997-98 del MITRAB y la 2da de CENTRA, que es una ONG vigilante de los derechos laborales y cubre los años 2002 al 2009.

La tendencia después de los Acuerdos de Paz, es que la afiliación hasta el 2004 presentó un avance moderado, pero luego del año 2005 al 2009 el crecimiento fue en ascenso y muy significativo para los trabajadores organizados.

Siguiendo con la acción colectiva de los trabajadores (as), se visualizan dos escenarios del movimiento sindical, un antes y un después de los Acuerdos de Paz, ilustrados estadísticamente, pero el dato frío no expresa, ni relata que sucedió en la cotidianeidad del movimiento laboral. En ambos espacios, los propósitos e intenciones colectivas se mantuvieron, por la lucha por la defensa de los derechos laborales. Al reflexionar hasta qué punto se trascendió en el primer espacio, fue el ambiente conflictivo (de guerra civil) que dio lugar a consensos en el tipo de lucha y reivindicaciones, de donde se posibilitó la articulación con Federaciones y Centrales obreras. Así mismo con otras formas organizativas de la sociedad civil.

Con los Acuerdos de Paz, un segundo espacio, se logró consensuar todos los componentes de la vida social y política, pero la relación Trabajo Capital no logra consolidar acuerdos. El panorama actual, constituye otra fase donde el sujeto es el mismo ciudadano trabajador y los elementos también que constituye el Capital, como es el mercado y las Instituciones, que suponen equilibrar las relaciones laborales, tendrán otras reglas, incentivos y formas diferentes de explotación que el trabajador salvadoreño deberá descubrir con la acción política consciente y la organización. En otras palabras, no se generó cambios en la estructura en el modelo es Neoliberal.

La finalización de la guerra en 1992, fue un esfuerzo político liderado por la derecha, de igual manera su proceso de transición hacia la democracia. Fue un proceso de formación política de las tendencias involucradas en ese paso. Una vez formalizado el protocolo de negociación, se llevaron a cabo las reformas acordadas en este pacto.

“La fracción empresarial que alcanzó la dirección gubernamental (1989-1994) durante el cual se formaron los acuerdos, avanzó en la reforma económica sin que esta formara parte explícita de la agenda del pacto, sin desafíos importantes de otros grupos económicos y político” (Guidos Béjar, 1995, pág. 22)

En esa dinámica se acuerda el establecimiento de un Foro Económico, que tendría una participación amplia de los diferentes sectores económicos del país, lamentablemente quedó en el vacío y no se retoma el acuerdo.

Por su parte, el FMLN cambio su programa político revolucionario y se concentra en la consecución de reformas sociales y políticas que coincidieron con la fracción gubernamental firmante. Estos enfatizaron en la desmilitarización, la reforma judicial, los derechos humanos, el fortalecimiento de la vida civil, acceso a los recursos productivos, servicios básicos, reconstrucción nacional, entre otros

En los años posteriores de los Acuerdos de Paz, 93 y 94 los trabajadores del sector privado dinamizaron las acciones sindicales y en el 2do año los empleados públicos superan al primero incrementando las huelgas y las acciones de calle. El cuadro 9 detalla esas actividades, generadas por el malestar de los trabajadores (as).

Cuadro 9. Acciones Sindicales del Sector Privado y Público en los años 1993 - 1994

Acciones Sindicales	Sector Privado		Sector Publico		Total		
	Año	93	94	93	94	93	94
Conflictos laborales		40	6	38	27	78	33
Huelgas		19	1	14	32	20	33
Acciones de calle		4	4	3	9	7	13

Fuente: El Salvador a Fin de siglo (Guidos Béjar, 1995, pág. 182).

Los principales motivos de los conflictos laborales tanto en el sector privado como público fueron: despidos, demanda de mejores condiciones laborales, Privatización de empresas y servicios públicos, incumplimiento de acuerdos laborales anteriores, entre otros.

En la década del 90, la tendencia después de los Acuerdos de Paz, presenta un crecimiento moderado de Sindicatos y afiliados durante tres años, (1999- 2001), el cuadro 10 ilustra su comportamiento:

Cuadro 10. Sindicatos y Afiliados por año, según rama de actividad (1999- 2001)

Actividad Económica	1999		2000		2001	
	Sindicatos	Afiliados	Sindicatos	Afiliados	Sindicatos	Afiliados
Total	137	117.260	130	137,202	138	140,427
Agricultura, Caza y Pesca	3	623	3	823	4	875
Explotación de minas y canteras	1	95	1	98	1	98
Industrias Manufactureras y	52	11,600	47	9,344	53	10,523

Actividad Económica	1999		2000		2001	
maquila textil						
Electricidad, gas y agua	3	2,698	3	4,092	3	4,092
Construcción	14	83,498	13	104,214	10	106,181
Comercio, restaurantes y hoteles	19	2,391	22	2,884	26	3,067
Transporte y comunicaciones	10	2,159	10	2,157	12	2,289
Finanzas y Seguros	4	232	3	170	1	84
Gobierno	-	-	-	-	7	8.990
Servicios Comunes Sociales y Personales	31	13,764	28	13,420	21	4,228

Fuente: Revista Realidad Reflexión, (Martínez Peñate y otros, 2004, pág. 84).

Aspectos notables del cuadro 10 son la rama de la construcción que tuvo un crecimiento significativo en relación con el resto de actividades económicas, en el 2001 el mayor número de sindicatos lo presentó la Industria manufacturera y maquila textil; en las actividades de servicios comunales sociales y personales se incluye a las existentes en las instituciones autónomas del gobierno.

En este periodo, se identificaron dos acciones colectivas de mucha importancia, una de ellas es la lucha en contra la privatización del Sistema de Salud (1999- 2004), en el contexto de la introducción de las estrategias de privatización impulsado por el partido ARENA.

“... Se formó una coalición diversa y numerosa en la que participaron el movimiento de Organizaciones Laborales Integradas, una coalición de más de doce sindicatos del sector público; la Coordinadora Sindical de Trabajadores de El Salvador, conformada por 7 federaciones sindicales y 37 organizaciones laborales provenientes de diversos sectores y la Concertación Laboral y Social que aglutinaba a sectores sociales en la lucha contra las privatizaciones y la represión estatal. También se sumó a la coalición el Foro de la Sociedad Civil y la Comisión Tripartita, formada en 1998 para defender la salud pública y compuesta por el SIMETRISSS, médicos de hospitales públicos (MSPAS/ARENA) y el Colegio Médico” (Segovia, 2015, pág. 85).

La segunda acción colectiva, se dio contra de la minería metálica (1996) a partir del acuerdo de la Asamblea Legislativa al aprobar la Ley de Minería a través del decreto legislativo número 544, en esta se observó la participación de organizaciones de carácter ambiental, la movilización de municipios afectados por la ley y otras acciones reivindicativas anti mineras. La presencia sindical en estos acontecimientos fue mínima (Segovia, 2015, pág. 94).

Para el año 2013 se tiene en El Salvador hasta enero del 2013 con 602 sindicatos inscritos, véase el siguiente cuadro 11:

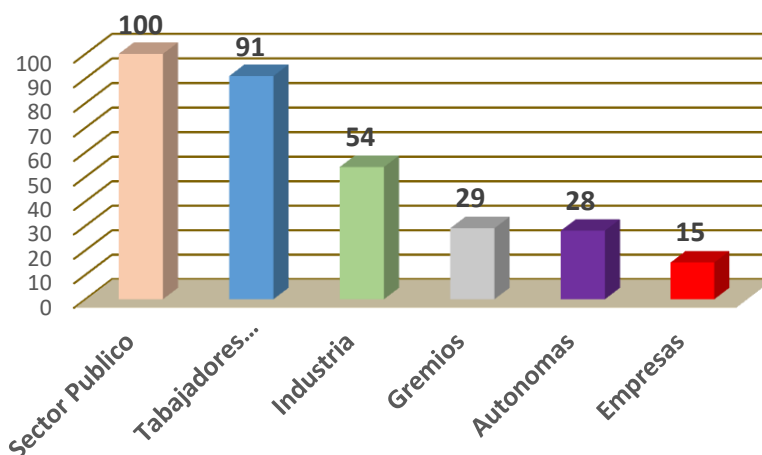
Cuadro 10. Total de Sindicatos por Clase según Estado Actual. Enero 2013

Clase de Sindicato	Total de Sindicatos inscritos	Activos	Acefalia	En Proceso de 1ª Junta Directiva
Total General	602	408	170	24
GREMIO	78	56	20	2
EMPRESA	169	46	118	5
INDUSTRIA	86	72	13	1
TRABAJADORES INDEPENDIENTES	186	162	16	8
SECTOR PUBLICO	83	72	3	8

Fuente. Oficina de Estadística e informática del Ministerio de trabajo y Previsión Social, (Oficina de Estadística e Informática, 2013).

El total de sindicatos inscritos fueron 602, en enero del 2013, tal como lo ilustra el cuadro anterior; los sindicatos “Activos” término adoptado para definir a los que están con su Junta Directiva Inscrita son 408, los que están en “Acefalia” (sindicatos que no tienen su Junta Directiva Inscrita) son 170 y 24 los sindicatos que están en proceso.

Según reporte del Ministerio de Trabajo. (MITRAB) el grafico siguiente detalla la cantidad de sindicatos organizados según sector económico:

Gráfico 2. Total de Sindicatos en El Salvador según Sectores 2018

Fuente: Anuario Estadístico 2018 del MITRAB

El gráfico 2 detalla la cantidad de Sindicatos organizados según sector económico. En el sector público los sindicatos aumentaron 15 veces su número, de acuerdo a los datos de la Secretaría de Transparencia y Anticorrupción de la Presidencia de la República.

Otros indicadores expresaron que en el 2016 (Ministerio de Trabajo, 2016), de cada cien personas ocupadas, 11 estaban sindicalizadas, el total de personas sindicalizadas eran 306, 285 de las cuales el 23% fueron mujeres. De 2009 al 2016 se firmaron 145 contratos colectivos de trabajo, 133 de ellos correspondían a empresas privadas. Solo en el año 2016 se impusieron 2,614 multas por violaciones a los derechos laborales, las cuales representaron un monto de 2.7 millones de dólares.

No obstante, los problemas en la aplicabilidad de las leyes laborales por parte de empleadores y la ineficacia del Estado por exigirles su cumplimiento, el problema se convierte en una complicidad que ha sido una constante obvia en la vida corta de la organización sindical salvadoreño..

Los trabajadores (as) ante este problema, buscan estrategias para reivindicar sus derechos, partiendo de la denuncia legal y pacífica hacia el ejercicio de la presión en sus diferentes formas. Estas manifestaciones de lucha sindical se han visto reflejadas desde su conformación como tal, en la guerra y posguerra; unas veces dispersos, otros unidos, conformando convenios, alianzas entre otras formas.

A nivel interno de los sindicatos, la democracia como concepto, forma parte de los principios de todo movimiento laboral, sin embargo, en entrevista con líderes sindicales han observado que, en la estructura sindical de estas organizaciones, manifiestan problemas para

la participación equitativa entre hombres y mujeres (M. Molina, comunicación personal, 26 de julio de 2023; R. Gutiérrez, comunicación personal, 31 de julio de 2023).

Esta inequidad no posibilita fortalecer a sus afiliados y trascender de las demandas inmediatas (aumento salarial) a las reivindicaciones estratégicas (cambios estructurales de la sociedad). Las demandas salariales es un denominador común en todos los sindicatos y en todos los periodos históricos descritos en este proceso.

Al tener respuestas a las interrogantes al objeto de estudio se posibilita comprender el origen de su desarrollo y la forma de representarlo, a través de tipologías o construcciones teóricas que orienten la manera de identificarlos, y clasificarlos por diferentes aspectos: por su experiencia, vivencias, aprendizajes, naturaleza, tipos de lucha, su articulación con el movimiento social, con la realidad, la economía, la política, con los problemas sociales y económicas.

La visión del análisis desde luego, se enfoca en el momento en que el país determina una estructura económica, cuando se generaliza y establece la relación trabajo capital. El nacimiento del sindicalismo y sus primeras fases y los cambios que se generan en su accionar se da en la medida que se desarrollan también, los diferentes modelos económicos experimentados en el país y Latinoamérica.

Tendrán sus propias especificaciones en esos tránsitos históricos. El que llama la atención es el conformado en la década del 80, porque se tiene una claridad sobre los objetivos de su quehacer. No solo le interesaba obtener sus intereses inmediatos (salario, tratos dignos, prestaciones laborales, etc.) sino que se tenía una visión de cambio y de lucha por el poder político, que eran sus intereses estratégicos, esas eran las características que identificaban a los sindicalistas de esa década.

En ese contexto, los cuadros sindicalistas fueron diezmados por diferentes razones, despidos masivos, cierre de empresas, represión y asesinato de los trabajadores, cooptación de sindicatos, sin número de demandas bloqueadas entre otras.

En el año 2017, fecha que marca los límites de este estudio, la panorámica económica que involucra al movimiento laboral, según la EHPM, reportó que la población total de El Salvador fue de 6,581 860 personas, de los cuales residen en el área urbana 3,959 652 y en lo rural 2,622 208. De estas cifras, la tasa de ocupación fue del 93%, es decir de cada 100 personas económicamente activas 93 estaban ocupadas, el resto obviamente se encuentra desocupada.

La estructura económica divide la actividad económica en 4 ramas que concentran la mayor parte de la población ocupada en: comercio, hoteles y restaurantes (31.3%), Agricultura

y ganadería (17.8%), industria, manufacturera (15.6%) y servicios comunales, sociales y de salud (6.5%). Asimismo, revela la existencia de una diferenciación en la distribución de la población ocupada por género, en el caso de las mujeres se emplean principalmente en las ramas de comercio, hoteles y restaurantes (45.4%), industria manufacturera (17.5%), en servicios domésticos (10.9%); servicios comunales, sociales y de salud (9.5%) y mientras que los hombres se emplean principalmente en las ramas de Agricultura y ganadería (27.7%), comercio, hoteles y restaurantes (21.4%), industria manufacturera (14.3%) y Construcción (9.7%).

El cierre de empresas fue la principal causa por la que los salvadoreños estuvieron desempleados en 2017, según indica la última Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM). De acuerdo con el reporte, la población desocupada sumó 208,694 personas de las cuales el 85% (el equivalente a 177,070 personas) quedaron cesantes, es decir que ya trabajaron alguna vez, no tienen empleo pero buscan uno activamente. De acuerdo con los resultados, poco más de la mitad de los desocupados quedó en esa condición porque el centro de trabajo en el que laboraban cerró.

Por rangos de edad se tiene que el desempleo en jóvenes (16 a 24 años) es del 14.4%, en las personas de 25 a 59 años es de 5.1%, mientras que en los mayores de 59 años es de 5.9%. Desde una óptica territorial se observa que la tasa de desempleo se comportó de manera distinta entre los departamentos. Por ejemplo, los dos departamentos con la tasa de desempleo más bajas son Cuscatlán (6.0%) y Santa Ana (6.2%). Mientras que los dos departamentos con mayor tasa de desempleo son San Vicente (9.1%), y La Unión (8.8%).

En cuanto al nivel educativo de la población ocupada, los resultados dan cuenta que ésta presenta un nivel de escolaridad bajo, puesto que solo el 13.0% manifestó que había aprobado más de 13 grados de estudio. Por género se observó casi la misma distribución, sin embargo, es importante resaltar que el caso de las mujeres ocupadas con 13 o más años de escolaridad representan el 15.6% de las ocupadas, superando el 11.2% de hombres ocupados con el mismo nivel de escolarización.

Respecto de los salarios promedios mensuales, la EHPM 2017 registra que a nivel nacional fue de \$306.66, percibiendo los hombres en promedio \$330.05 mensuales y las mujeres \$276.60, la brecha de género registra una diferencia salarial de \$53.45 a favor de la población masculina.

De cada 100 personas ocupadas 34 están afiliados o cubiertos por algún sistema de seguridad social público o privado. En el área rural 18.1% están cubiertos, en el área urbana

ese porcentaje es de 43.1%. Por otra parte, se observa que el 34.7% de las mujeres ocupadas están cubiertas por un sistema de protección social mientras que ese porcentaje en hombres es de 33.5%.

Este panorama estadístico de la estructura ocupacional en El Salvador en el año 2017, señala de manera general los problemas que la población vivió y las diferencias que enfrentaron por ramas económicas. La investigación no profundiza en cada una de ellas sino interesa visualizar la situación de desempleo de la población (PEA) y por ende las condiciones de crecimiento sindical se ven disminuidas.

El Cuadro siguiente describe el descenso en la afiliación sindical, caracterizado por el cambio de gestión presidencial y el alza de despidos en instituciones del Estado y autónomas, en el segundo semestre de 2019.

Cuadro 11. Afiliación Sindical en El Salvador, desagregada por sexo, 2017- 2019

Año	2017	%	2018	%	2019	%
Mujeres	40,254	20.92	31,897	19.52	18,854	13.3
Hombres	152,136	79.08	131,554	80.48	122,870	86.7
Total	192,390	100	163,451	100	141,724	100

Fuente: Anuario estadístico del Ministerio de Trabajo, años 2017-2018-2019.

Al observar el comportamiento de la afiliación por años, es interesante reflexionar desde la década del 60 hasta el 2021, cuyo crecimiento ha sido constante con variaciones en el descenso en cantidades no significativas, ver el siguiente cuadro:

Cuadro 12. Comparativo del número de afiliados entre 1962 - 2021

Año	No. de afiliados	Año	No. de afiliados
1962	25.917	1993	74.274
1963	27.734	1995	102.560
1964	20.922	1966	113.884
1965	24.475	1997-98	189.910
1966	24.126	1999	117.260
1967	31.214	2000	137,202
1968	34.537	2002	138.447
1969	40.717	2003	144.035
1970	44.150	2004	135.060

Año	No. de afiliados	Año	No. de afiliados
1971	47.020	2005	159.510
1972	49.886	2006	163.510
1973	54.387	2007	168.847
1974	62.999	2008	180.384
1975	64.186	2009	189.910
1979	65.591	2013	S/D
1980	71.062	2017	192,390
1981	71.091	2018	163,451
1982	60.332	2019	141,724
1983	78.194	2021	155.843
1984	69.215		
1992	55.697		

Fuente: Tomado de los Cuadros estadísticos del presente capítulo según No. de afiliados.

Hasta el 2021 se contaba con 155,843 afiliados (as) cifras mostradas en este estudio, cantidad que no supera otros años de la década del 2,000. Este comportamiento indica que el sindicalismo mantiene una tendencia diferenciada en el número de afiliados(as) por año.

CAPITULO III. ANÁLISIS DE DATOS

En este Capítulo se analiza la información obtenida de las entrevistas a profundidad realizadas a líderes de diversas organizaciones del sindicalismo salvadoreño, con el objeto de conocer las percepciones sobre la temática en estudio; las preguntas se orientaron a identificar las categorías que ayudaron a construir la tipología del sindicalismo en el contexto post acuerdos de paz, en ese sentido se seleccionaron categorías que se relacionan con la dinámica sindical susceptibles de vincularlos a fin de comprender objetivamente la realidad de sus esfuerzos por mantener activo el sindicalismo. Estas categorías son la organización sindical, estructura, democracia, participación, autonomía, representación, poder, alianzas y la relación con el Estado.

La selección de los y las entrevistados/as se realizó a través de la colaboración y referencias de la Secretaria General de FEASIES, Marta Saldaña, quien colaboró en hacer la invitación a por lo menos 20 líderes y recibir las respuestas de la disposición de cinco líderes para la entrevista.

Los criterios para la selección fueron: sindicalistas con cargo de junta directiva, activo en la organización que representa, sin excepción de sexo y edad, de ellos fueron cinco personas entre estas a una mujer. Las entrevistas se realizaron con Roger Hernán Gutiérrez Secretario de Organización de la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador. FEASIES; Roberto Gómez Arias Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda (SITRAMHA); Joselito Acosta Secretario General del Sindicato de la Industria Eléctrica de El Salvador SIES; Ismael Cruz Marroquín Secretario General del Sindicato de Industria de los trabajadores y Trabajadoras del Aeropuerto Internacional El Salvador y Conexos; y Mary Carmen Molina, Secretaria General del Sindicato de la Lotería Nacional de Beneficencia. Todos con amplia experiencia en el sindicalismo salvadoreño.

3.1. ORGANIZACIÓN SINDICAL

El análisis inicio con la organización sindical, una de las categorías revisadas con las y los entrevistados(as), como punto de partida permitió estudiar cómo se ha dado la organización en los últimos años y la importancia de su fortalecimiento.

Roger Hernán Gutiérrez, líder sindical desde hace más de 20 años de experiencia, expresó que “la forma de organizarse depende de los ejes de trabajo que pueda sustentar un esfuerzo sindical, basado en un plan de contingencia, operativo y/o estratégico” (R. Gutiérrez,

comunicación personal, 31 de julio de 2023). La idea es el sentido de la importancia que es la planificación de las acciones basado en objetivos concretos sin improvisaciones.

La organización sindical se ha constituido basado en lo reglamentado por el Código de trabajo, En ese sentido, desde el punto de vista de la legislación laboral (CT) a partir del Art 204 del Código de Trabajo en adelante, se inicia el proceso de constitución de sindicatos; y define las clases de sindicatos: industria; gremio; empresa; posteriormente de reformas laborales en el FCES (Goitia Arze, 2017, págs. 8-9). Actualmente, los sindicatos están bajo la supervisión, vigilancia y control de su constitución, funcionamiento y desarrollo por parte de la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo (MTPS). Este esquema de organización son los términos legales autorizados y desde luego no existe libertad del sindicalismo para modificarlos, es parte del orden establecido, y por lo tanto una forma de control del gobierno. De esa forma los sindicatos deben de crear estrategias para relacionarse, y de aumentar su membresía y las acciones que deberán desarrollar para su participación. A partir de lo anterior se vuelve también importante la definición de su estructura organizativa, a nivel interno siguen lo establecido por el Código de trabajo como es el de contar con una Junta Directiva y Comisiones de apoyo en lo operativo.

De acuerdo al pensamiento de Pierre Bourdieu, “la organización de los trabajadores en sindicatos, supone desde la revolución industrial la presencia de un nuevo agente que aparece y que hay que tener en cuenta, lo que determina la creación del campo sindical, en el que figuran otros agentes e instituciones que compiten, con todos sus capitales para una predominancia social, no solo económica, cada uno de ellos con su fuerza, poder y capitales” (Martínez Ibáñez, 2015).

Pese a las restricciones al sindicalismo, este ha logrado obtener reformas al Código de trabajo, reivindicaciones para la ratificación de convenios (OIT), la incorporación de los sindicatos gubernamentales, entre otros; se han agregaron dos nuevas clases de sindicatos: de trabajadores independientes y el de oficios varios.

En el caso de las empresas grandes y por su extensión en el país les dividen en sucursales, el Sindicato de igual manera las divide en seccionales que tendrá que ver con la naturaleza económica de la empresa.

En la entrevista con el secretario general del SIES, Joselito Acosta, expresó que “el Sindicato de la Industria Eléctrica de El Salvador (SIES) está constituido por 7 empresas privadas, cada una de ellas tiene su propia estructura organizativa, contratos colectivos

negociados cada año. El SIES fue fundado el 15 de Sep. 1951. Las empresas o seccionales son: CAEES, DEUSEN, CLESSA, Empresa del Sur La Libertad, San Vicente, Nejapa, y Juayúa, la suma en total es de 1010 trabajadores, cada empresa tiene sus respectivos afiliados, así mismo tiene su propia Estructura orgánica, una Asamblea, una Junta Directiva constituida por 11 miembros. Se considera que el SIES es uno de los Sindicatos de mayor fuerza en el país y con mucha capacidad de Organización (J. Acosta, comunicación personal, 18 de julio de 2023).

El sindicalismo en el país tiene tres niveles de organización, de primer nivel son los sindicatos, el segundo nivel son las federaciones y de tercer nivel en confederaciones. Uno de los logros del sindicalismo salvadoreño, fue el hecho de haber logrado la legalización de los sindicatos y de la conformación de Federaciones y Confederaciones, (1952) lo que abre el espacio para la unificación de los trabajadores en su lucha por la defensa de sus intereses laborales.

La **acción sindical** es otra categoría importante en el sindicalismo, de acuerdo con los entrevistados se cuenta con procesos educativos y formativos que poco se trabajan, esto incluye también la participación de los y las afiliados(as); la cultura de la dependencia o comodidad del líder sindical se da en la mayoría de los sindicatos, muchas opiniones coinciden en decir también que se aprovecha al interior de la organización como estrategia de la cúpula para no ceder a sus puestos y perder su poder (R. Gutiérrez, comunicación personal, 31 de julio de 2023).

Roger Hernán Gutiérrez al respecto, explica que “el principal problema es el centralismo y la escasa delegación del trabajo; además se ha observado que muchos afiliados por no tener problemas, no se involucran en las diferentes acciones del sindicato. Otros afiliados por las diferentes experiencias acumuladas, se quedan en lo que se conoce como comodismo o apatía, sin mayores compromisos y responsabilidades adquiridas. También se identificó un problema de relevos de nuevas y diferentes generaciones, que no logran tomar la batuta y conducir hacia un nuevo horizonte sindical; y hacerlo con reformas; cambios y procesos que rescaten la buena experiencia; metodología y acción sindical” (R. Gutiérrez, comunicación personal, 31 de julio de 2023).

Las relaciones de producción capital y fuerza de trabajo, son otras categorías del sindicalismo, que por lo general se interpretan como contradictorios e irreconciliables, no obstante Roger Hernán Gutiérrez señaló...“un sindicato adquiere la maduración cuando es presentado públicamente, reconocida su representatividad y toca actuar con la patronal—

solicitando, demandando, negociando, exponiendo, haciendo conocer los intereses de la parte laboral, contenidas en el marco de los derechos laborales y sindicales establecidos por la legislación laboral” (R. Gutiérrez, comunicación personal, 31 de julio de 2023). En esa interacción de intereses, fácilmente se tienen conflictos, que a pesar de sopesarla con la ley; los empleadores por su calidad de autoridad jerárquica con respecto al trabajador (a) y al contrato individual de trabajo fácilmente cae en abusos, arbitrariedades, malos tratos, discriminación en varios sentidos. Esta relación de negociación para que tenga resultados conciliatorios tiene sus condiciones, según lo relata el mismo entrevistado.

“La habilidad del sindicato para negociar e interactuar con la patronal, está marcada por mayores niveles de formación e información de las personas sindicalistas con este compromiso, deber y obligación, cuestión que no puede evadir o dejar para otro momento, las personas sindicalistas más preparadas, capacitadas, con habilidades idóneas para ejercer tales funciones; no es fácil formarlas, y que tengan el actuar de provecho y beneficio para los grupos laborales. Pero, deben estar preparados para llevar el conflicto laboral adelante, aunque se cierren espacios, la obligación es enfrentar, pensar, actuar con mejores niveles de interlocución para la defensa de los intereses laborales” (R. Gutiérrez, comunicación personal, 31 de julio de 2023).

3.2. EL PODER SINDICAL

La siguiente categoría de análisis es el Poder, sostienen el discurso político a través de la Democracia, el poder sindical y la libertad sindical, son valores subjetivos que sostienen el ser del grupo sindical.

Según Pierre Bourdieu “El poder como poder de constituir lo dado por la enunciación, de hacer ver y de hacer creer, de confirmar o de transformar la visión del mundo, por lo tanto, el mundo; poder casi mágico que permite obtener el equivalente de lo que es obtenido por la fuerza (física o económica) gracias al efecto específico de movilización, no se ejerce sino él es reconocido, de decir, desconocido con arbitrario. Esto significa que el poder simbólico no reside en los “sistemas simbólicos” bajo la firma de una “illocutionary forcé”, sino que se define en y por una relación determinada entre los que ejercen el poder y los que lo sufren, es decir, en la estructura misma del campo donde se produce y se reproduce la creencia. Lo que hace el poder de las palabras y las palabras de orden” (Bourdieu, 1973).

El poder es una de las categorías más discutidas al interior de los sindicatos, no puede considerarse de manera aislada sin articularse con el resto de categorías, todas se encuentran incluidas para tener una visión integral de su funcionamiento, esto es la organización,

democracia, participación, autonomía, representatividad entre otras que contribuyen en la cohesión laboral.

En ese marco Roger Hernán Gutiérrez expuso “la discusión del y sobre el poder sindical y cómo éste se podría ejercer en el sindicato, es cuestión aún de debate en las estructuras donde se ejerce, queda a veces muy claro quienes lo ejercen, para el caso el/la secretario(a) general con respecto a los miembros (as) de la junta directiva, quién posee la información vital del sindicato, quién organiza lo que hay o no que hacer, a quién la patronal reconoce como representante de las personas trabajadoras; se ejerce en términos del dominio hacia el grupo, si nos encontramos con grupos más sumisos—lo dominante de esa persona que lo ejerce puede ser todavía mayor” (R. Gutiérrez, comunicación personal, 31 de julio de 2023).

Sin embargo, el ejercicio del poder no solo se da a partir de las secretarías generales, se resalta a la Junta Directiva a partir del trabajo colectivo, de ahí que Mary Carmen Molina dirigente sindical expreso.

“En lo que corresponde a las decisiones de la junta directiva para el manejo de los asuntos administrativos del sindicato, siempre se consulta o se informa a las bases en las asambleas, lo importante es la transparencia del manejo que se hace de los recursos del sindicato. Los trabajadores (as) dan su aporte al sindicato y es un derecho de ellos informarse de esa actividad administrativa.

Es en las asambleas generales donde la Junta directiva da a conocer todas las decisiones que se tomaron en el periodo informado, incluye verlo desde el punto de vista del plan de trabajo. Los acuerdos se toman con voto secreto, no en mano alzada, esa práctica no la hacen en su sindicato” (M. Molina, comunicación personal, 26 de julio de 2023).

Es fundamental que los sindicatos evalúen sus recursos en términos de capital social que sustente su poder, identifiquen sus capacidades para alcanzar sus objetivos y metas. El poder deviene no solo de la posición salarial que tienen en el sistema económico del país, sino de sus vínculos asociativos o de alianzas con otras organizaciones afines, y que tanto poder social pueden construir ante la sociedad. La habilidad de comunicar las propuestas con un discurso capaz de movilizar la solidaridad del total de la estructura social y política, es también importante.

“Los sindicatos definen una estrategia diaria con la acción sindical en el seno de la empresa, la afiliación, la negociación y el conflicto. Su objetivo es aumentar su capital social y

el reconocimiento de este por parte de los demás agentes, lo que lleve a los trabajadores a la afiliación y al voto en las elecciones sindicales, que lleve al empresario, patronales y gobierno a aceptar pactar con el sindicato y a los medios de comunicación aceptar dominarlos” (Martínez Ibáñez, 2015).

En ese sentido el sindicalismo es uno de los agentes sociales dentro del campo laboral, además del empresario, el gobierno, y los medios de comunicación, según Bourdieu, cada uno cuenta con su capital simbólico que le determina su posición de poder, así el sindicalismo traduce su capital social en los afiliados y la capacidad que tienen de encontrar y persuadir más miembros, que será un recurso que le dará la posibilidad de participar en esa lucha o resistencia por sus intereses laborales.

Al respecto Roger Hernán Gutiérrez comenta: “el poder que se ejerce en el sindicato, es de convocatoria para diferentes actividades y movilización sindical. Un ejercicio sindical de poder es de carácter político para aglutinar los intereses y necesidades de las diferentes personas del sindicato, se cumple en la designación del trabajo y las tareas, en el reconocimiento del resto en su líder para tener como consecuencia aceptación del mandato; además por el reconocimiento de otros grupos sociales por vía de la acción sindical publicitaria, de propaganda y/o comunicacional” (R. Gutiérrez, comunicación personal, 31 de julio de 2023). En ese sentido se reconoce el poder sindical como la capacidad de reconocimiento que tiene frente a los demás actores sociales y laborales. Cada uno de los entrevistados expreso su punto de vista de cómo y qué es el poder en el sindicalismo.

De esta misma temática, Mary Carmen Molina expresó: ...” en lo que corresponde al poder sindical, es entender, comprender y reconocer que la presencia del sindicato en una empresa, tiene el respeto de la Administración institucional, pero esto se construye sobre la base de que el sindicato incide en las políticas institucionales, porque su posición es objetiva a los intereses laborales, de allí el poder de la representatividad (M. Molina, comunicación personal, 26 de julio de 2023).

3.3. DEMOCRACIA SINDICAL

Sobre el tema de la democracia en términos generales, podría entenderse por la participación de los y las afiliados(as) en las decisiones del sindicato, por la existencia de grupos opositores o de la elección de la clase dirigente en la renovación y no renovación de esta y también del reconocimiento y respeto de los derechos de los agremiados. De acuerdo a la experiencia de Roger Hernán Gutiérrez expresa.... “El tema de la democracia, es exigida pero externamente, no a lo interno de los sindicatos, porque la toma de decisiones es muy

vertical, jerarquizada y de poca o nula horizontalidad. Existe un fuerte centralismo, que hace al círculo decisorio muy cerrado y de poco diámetro de cobertura” (R. Gutiérrez, comunicación personal, 31 de julio de 2023). Significa que es necesario que el sindicato tenga una estructura que posibilite la participación de todos los afiliados en igualdad de condiciones respecto de su funcionamiento, en el que las decisiones se tomen por los y las afiliados (as), sin ninguna excepción. Según Joseph Schumpeter en su libro de Teoría Democrática; la democracia es reducida a la actividad y capacidad de los votantes a elegir, lo que el autor llama democracia electoral, la cual es opacada en la realidad por el patrón cultural autoritario vertical. Esta contraposición la vemos reflejada en las respuestas de las entrevistas cuando señalan poder con representatividad y democracia con participación.

Este supuesto es lo ideal en el sindicalismo, como lo sería la participación del sindicato en los asuntos económicos de la empresa contratista. “Democratizar la economía significa hoy que la sociedad tenga más capacidad de intervenir en la actividad, contabilidad e incluso en la definición de las estrategias de las grandes empresas con el fin de modular sus decisiones de inversión hacia proyectos empresariales social y ambientalmente sostenibles” (Harremanak, 2005, pág. 95).

Esto significa implicar a los trabajadores sindicalistas en cuanto a ciudadanos comprometidos con el entorno social y territorial en el que viven y reproducen sus capacidades físicas, psíquicas y culturales, elevaría el valor de su fuerza de trabajo.

El término de democracia sindical se encuentra vinculada con otros principios o valores para que puedan jugar su papel en la defensa de los intereses de los trabajadores, fundamentan su actividad en los siguientes principios según declaratoria de la OIT.

“La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales - valores de vital importancia para nuestras vidas en el plano económico y social: la libertad de asociación y la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y un entorno de trabajo seguro y saludable” (International Labour Organization, 2024).

Sin embargo, en la práctica cotidiana cada sindicato determina sus estrategias que facilitan o no sus propósitos, es decir no existe un modelo a seguir porque cada uno de ellos

tiene una diversidad de realidades. En la guerra se daban orientaciones o líneas a seguir de acuerdo a la visión política del FMLN, o de otros agentes políticos y sociales relacionadas en esa coyuntura. Al término de la guerra, los sindicatos afines a los objetivos políticos del FMLN, se quedaron excluidos, y frustrados sin beneficios en sus condiciones laborales, no obstante, el sindicalismo retoma su papel en defensa de sus intereses y crecimiento de afiliados.

“Existe escasa consulta a las bases, por el grado de complejidad en la movilización y atención sindical; pocos recursos para resolver esta situación estructural, difícilmente se dan efectivos cumplimientos a los estatutos—no se dispone de una experiencia sindical para alcanzar objetivos de carácter político-laboral, liderazgo de masas; oralidad fuerte en el discurso y planteamiento de ideas y líneas de trabajo. Un trabajo sindical mancomunado en lo organizativo; medios, acción sindical y puesta en práctica constructiva entre diversos y diferentes grupos laborales” (R. Gómez, comunicación personal, 10 de julio de 2023).

Prácticamente se habla de líderes formados con experiencia, pero en la realidad los nuevos trabajadores (as) afiliados (as), entran al sindicato sin mayores conocimientos acerca de cómo funcionan y cuando son elegidos como directivos, logran obtener ese conocimiento en la práctica.

Joselito Acosta Secretario General del SIES, al respecto, expresa: “Una cualidad del Sindicato es la transparencia de los recursos materiales que dispone, como Junta Directiva se da oportunamente informes del manejo de los gastos ante la Junta Directiva y Asamblea, para esto se dispone de un periodo de aprendizaje de cómo llevar los libros de contabilidad, cómo se organizan las facturas, cómo se administra, etc. pues los nuevos directivos no tienen ese conocimiento, y es así en todos los cargos directivos” (J. Acosta, comunicación personal, 18 de julio de 2023).

3.4. LIBERTAD SINDICAL

La libertad sindical, relacionado con la democracia, se encuentran estrechamente vinculados, pues la libertad le da potestad o derecho al trabajador afiliado para participar, tomar decisiones y formar parte de comisiones entre otros deberes y obligaciones a nivel individual, así también para el Sindicato como organismo, puede tener libertad de autogobernarse sin interferencia de terceros.

La percepción de Roger Hernán Gutiérrez al respecto dice: “Las libertades sindicales se han debilitado por obsolescencia de la ley, por la cultura empresarial y el asunto de la organización del trabajo, esto provoca poca estimulación a reivindicaciones que superen la situación socio-laboral, hay una alta correlación de la flexibilidad y precariedad laboral que

favorece los intereses empresariales y deteriora las condiciones laborales. Esto tiene su base en la falta de recursos económicos, como un elemento estructural de debilitamiento de la organización sindical para el sostenimiento de reuniones, asambleas, programas educativos; proyectos que conduzcan a una mayor afiliación, conciencia y participación sindical” (R. Gutiérrez, comunicación personal, 31 de julio de 2023).

La obsolescencia es el estado de ser que ocurre cuando un objeto, servicio o práctica ya no se mantiene o no se requiere, aunque todavía esté en buen estado de funcionamiento, es una estrategia empresarial que restringe la vida útil de los productos para generar nueva demanda o concepción de ellos; el término es un ejemplo utilizado por las empresas. En el entorno laboral es una situación que se da en el proceso de trabajo y para poder detenerlo se necesita incrementar las acciones sindicales internas de carácter formativo, promocional y de conciencia del trabajador (a) a fin de fortalecer el sindicato, pero por las limitaciones financieras de los sindicatos que requieren movilizar dichas acciones, se limitan a realizarlas. Las libertades sindicales son un derecho, además de ser parte de los principios sindicales de la democracia.

3.5. LA AUTONOMÍA

La autonomía es otro de los temas importantes en el sindicalismo y este no ha sido posible ejercerla en su totalidad por el alto grado de dependencia partidaria; económica; gubernamental-empresarial. Roger Hernán Gutiérrez la entiende: “como la capacidad para tomar decisiones colectivas que afectan el grado de conciencia política; de funcionamiento y desarrollo organizativo y social de la organización sindical hacia la reivindicación clara por sus intereses de clase. Es confundida muchas veces por no plegarse al proyecto político o debilitar sus ideas y proceso de resistencia, lucha por el alcance de objetivos mayoritarios. Esta premisa ha llevado a la desafiliación, a la desintegración, la disgregación, debilidad de alianzas y justificaciones poco valederas para sostener las ideas propias y de provecho para el colectivo (R. Gutiérrez, comunicación personal, 31 de julio de 2023).

Otro entrevistado Ismael Cruz Marroquín manifestó “que los sindicatos no se encuentran vinculados con ningún partido político, lo cual significa que no son indiferentes de la realidad política del país, esa autonomía no es la misma del pasado cuando muchos sindicatos atendían las líneas políticas del FMLN” (I. Cruz, comunicación personal, 25 de julio de 2023).

La afirmación del anterior párrafo se entiende que corresponde a determinada coyuntura, y a cierto vínculo que se establezca con la administración de turno, pero sin mayor

influencia e impacto, es decir el sindicalismo no tiene acceso a los grupos de poder de decisión política y económica.

En la práctica, el movimiento sindical responde y reacciona ante determinadas decisiones de la administración estatal, que muchas veces no convergen con sus intereses laborales, no obstante, las posiciones del sindicato son expresadas. Un ejemplo de ello fue cuando ARENA implementó la política de privatizaciones del sector público (1998-2002). Al respecto Joselito Acosta uno de los entrevistados que vivieron esa experiencia expresa: “el sindicato expresó su descontento, pero también dio aportes a esas medidas y que fueron atendidas. Cada administración política tiene su pro y contra, el Sindicato de la Industria Eléctrica de El Salvador (SIES) en medio de la Guerra Civil tuvo la capacidad de negociar los contratos colectivos (J. Acosta, comunicación personal, 18 de julio de 2023).

Es de reflexionar en esa dirección, que en el país se han dado contradicciones que han intervenido en el accionar sindical, y es que desde inicio del S.XIX, se han mantenido dos modalidades de sindicalismo que han prevalecido: la cooptada por el gobierno y empresarios y los sindicatos independientes en clara oposición a las formas de gobierno autoritarias. En las coyunturas políticas, el sindicalismo se ha visto afectado por los resultados de los problemas estructurales, (de sectores políticos y económicos dominantes) particularmente en lo que concierne a sus derechos y libertades laborales.

3.6. LA REPRESENTATIVIDAD

La representatividad sindical es de importancia para el sindicalismo, en su expresión concreta implica que la estructura del sindicato es coherente en su constitución, funcionamiento, en sus decisiones, coordinación, asertivo en sus alianzas, capacidades entre otras cualidades, que conllevan a su credibilidad de un liderazgo confiable. Son atributos que les da confianza a los miembros de un colectivo laboral a quien representan.

Por el contrario, Roger Hernán Gutiérrez expresa otro punto de vista cuando la representatividad es débil... “el ejercicio del ejemplo de la persona y acción sindical, por hoy no resuelve el asunto de la representatividad, es poco o se observa muy individualizado y de poca cobertura socio-laboral. La interlocución con la empresa y gobierno es débil, en tanto no hay representatividad que prevalezca con autonomía y por intereses legítimos y genuinos del grupo laboral que se dice defender, poca membresía, no existen plataformas reivindicativas claras, no se ha tomado la postura de los afiliados por carecer de debate informativo y decisional, a diferente nivel organizativo (R. Gutiérrez, comunicación personal, 31 de julio de 2023).

Al abordar la representatividad con el enfoque de género, el sindicalismo lo ha incluido en sus estrategias de participación con igualdad entre hombres y mujeres, pese a la resistencia de las bases masculinas. Un comentario de Ismael Cruz Marroquín expresa: “sobre la representatividad se vio el ejemplo de las mujeres, de poder abrir espacios para la campaña de las trabajadoras en Cero Acoso Sexual, se presentó una propuesta al respecto, pero siempre los compañeros minimizan a las mujeres, las organizaciones han sido apáticas para la lucha igualitaria, que hombres y mujeres trabajen juntos, con igualdad. Es de trabajar en el tema de la inclusión del convenio 190, ponerlo en el contrato colectivo del trabajo a fin de no excluir a las mujeres (I. Cruz, comunicación personal, 25 de julio de 2023).

El convenio 190 fue aprobado en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión. Este logro, inició con la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009, sobre la prohibición de la violencia de género en el lugar de trabajo, así como la adopción de políticas públicas, programas, leyes y otras medidas para prevenirla (MTPS, 2023).

Ese convenio fue ratificado por el estado de El Salvador el 7 de junio del año 2022, aun se tiene resistencia por parte de los hombres sindicalistas en abrir los espacios de participación de las mujeres, una entrevistada, Mary Carmen Molina del Sindicato de la Lotería Nacional de Beneficencia comparte su proceso.

...”en el año 2002 ingresé a ser miembro del Sindicato y es hasta el año de 2012 que fui elegida y nombrada Secretaria General, después de haber trabajado en el sindicato desde que ingrese al mismo, hubo reconocimiento de ese hecho después de 10 años; los hombres ahora tienen confianza en mí porque se los he demostrado con mi trabajo; las mujeres deben estar preparadas por las reacciones de los hombres, pues cuando se tienen convicciones claras que las mujeres son parte de los derechos democráticos de la organización, no deberán sentirse excluidas. Algunos hombres han preferido retirarse del sindicato por el hecho de contar con mujeres en la dirección, son prácticas masculinizadas. Por otra parte, también hay compañeras que están de acuerdo con los hombres, y simpatizan con sus posiciones” (M. Molina, comunicación personal, 26 de julio de 2023). La opinión anterior ratifica que en el patrón cultural salvadoreño se encuentra arraigado en las relaciones laborales.

La OIT ha tenido una labor importante en cuanto a la generación de normativas para la igualdad, así se destacan los convenios sobre el derecho a la no discriminación, derecho a la igualdad de remuneración, normativa para la población trabajadora con responsabilidades

familiares y la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (ORMUSA, 2010, pág. 25). El Salvador se ha considerado uno de los países con más y buenas normativas en el tema, sin embargo, las prácticas discriminatorias siguen dándose de manera naturalizada y por lo tanto ignoradas.

En una encuesta realizada por la OIT y la CIOSL se identificaron las razones que impiden a las mujeres afiliarse a los sindicatos: “la falta de comprensión sobre la manera en que los sindicatos puedan ayudarlas; el temor a represalias por parte de los empleadores; la incompatibilidad con las responsabilidades familiares; la dominación masculina de la cultura/actividad sindical; la falta de confianza para afiliarse a los sindicatos; las normas y limitaciones religiosas y culturales; la falta de sensibilidad de los sindicatos hacia las necesidades especiales de las trabajadoras; el predominio de las mujeres en trabajos atípicos y, por lo tanto, la dificultad de llegar a ellas; las objeciones de sus maridos o las familias; los problemas relacionados con las tasas de afiliación; la imagen negativa de los sindicatos reflejada por los medios de comunicación y los requisitos de las legislaciones” (Canessa Montejo, 1999, pág. 70).

3.7. LAS ALIANZAS Y COORDINACIONES

Las alianzas y coordinaciones son estrategias del sindicalismo que buscan concertar posiciones y decisiones que favorezcan a los y las trabajadores (as), en determinados momentos del accionar sindical, en tal sentido Roger Hernán Gutiérrez expreso:

...” las alianzas sindicales son eventuales y no permanentes, difícilmente los sindicatos se aglutinan para revisar intereses comunes y/o diferencias; es más desarrollada la de tipo sub regional o regional, para el caso quienes trabajan en empresas de maquila; del trabajo doméstico; por orientación sexual y otro tipo de relaciones de trabajo en una sociedad. Esto tiene que ver con los programas de fondos para la cobertura de apoyo a la sub región, de parte de gobiernos u oficinas gubernamentales para el desarrollo; así como las organizaciones no gubernamentales encargadas de desarrollar alianzas de cooperación, entre otras variables (R. Gutiérrez, comunicación personal, 31 de julio de 2023). Para el sindicalismo es clave la concertación como estrategia, sin embargo, es necesario desarrollarla como lo es la capacidad propositiva, superar la protesta por la propuesta.

3.8. LA CONCIENCIA SINDICAL

La conciencia sindical es un tema que surgió en las entrevistas e importante para el movimiento sindical que se discuta y se asuma con pleno conocimiento, que abarca a todos los y las trabajadores (as). En el ejercicio sindical, la conciencia sindical es uno de los temas

complejos de trabajar con la mira de transformar la concepción que los y las trabajadores (as) tienen acerca de su realidad; es conocer cómo se construye, cómo se fortalece, tomando en cuenta que la mayoría de los sindicalistas tienen diferentes niveles de formación, esto es académico, cultural, desarrollo humano, comprensión, participación, identidad, libertad y otros valores, que no logra trascender la misión de una persona trabajadora en la defensa del resto de la clase trabajadora y de la sociedad. Y continúa Roger Hernán Gutiérrez dando su aporte al decir:

...”La conciencia sindical está vinculada con el grado de actividad que el trabajador (a) tiene y como reflejo de la realidad objetiva, por ende la conciencia de las personas trabajadoras debe ser trabajada a partir de la acción sindical que se desarrolle a lo interno de la organización, pero cuando el trabajo sindical es mínimo y poco relacionado con la realidad económica, social y política de la sociedad, la conciencia es débil y no proyecta significados que puedan medirse si se dispone de una mayor o menor conciencia. Las reducciones drásticas de escasas reivindicaciones en la actualidad, la construcción de relaciones laborales con niveles de negociación reivindicativas muy limitadas; las pocas reuniones de trabajo y capacitación en distintos niveles de responsabilidad y trabajo, también corroboran el problema de conciencia sindical” (R. Gutiérrez, comunicación personal, 31 de julio de 2023).

3.9. BENEFICIOS Y DEBERES

Otros temas que se abordaron en las entrevistas fueron los beneficios, deberes y obligaciones del sindicalista con respecto a su organización, son elementos que permiten la participación y pertinencia hacia su responsabilidad sindical, como se concibe en la práctica cotidiana. La experiencia de los entrevistados es que la acción sindical es mínima y los medios utilizados son poco atractivos o conocidos por las personas trabajadoras para tomar la decisión voluntaria de afiliarse.

Roger Hernán Gutiérrez manifiesta que “el beneficio que se obtiene cuando hay afiliación sindical, está centrado en el cumplimiento de los deberes para con el sindicato, cuando el sindicato se construye sin deberes, se vuelve anárquico, oportunista, insolidario, de poco valor humano para ejercer una buena defensa laboral. Fácilmente cae en la tentación, en la disputa por el poder de dominio, sin el cumplimiento del marco de la ley, de su historia y valores democráticos” (R. Gutiérrez, comunicación personal, 31 de julio de 2023).

En las respuestas de los entrevistados acerca de este tema, coinciden en expresar que en muchos sindicatos los beneficios esperados se encuentran centralizados en aumentos salariales, y para ello es necesario conocer antes de decidir demandarlo, el análisis de la

situación financiera de la empresa que contrata, con el propósito de evaluar las posibilidades técnicas de obtenerlo. El mejorar las condiciones materiales de vida de los trabajadores es importante como parte de las acciones sindicales. Mary Carmen Molina, una de las personas entrevistadas afirmaba lo siguiente:

“estas decisiones tienen que ver con el nivel de conciencia de los y las trabajadores (as) sobre la realidad analizada y tener la capacidad de priorizar. Estas discusiones no solo se dan en la Junta Directiva, sino que se comparte con los y las afiliadas en reuniones y Asambleas de consulta, porque el objetivo principal es la Estabilidad Laboral. Con esto se logra fortalecer al sindicato y a la Institución (patronal)” (M. Molina, comunicación personal, 26 de julio de 2023).

Los deberes por otra parte, es el acto simbólico son absorbidos con el juramento de realizar el trabajo que se le asigne al recién afiliado (a), con la protesta de ley, con el cumplimiento de las tareas, de la participación y acatamiento ante cualquiera convocatoria que realice la organización en sus diferentes niveles de responsabilidad. Según los entrevistados existe incumplimiento de los deberes, porque se tiene poca apropiación de valores democráticos, y surgen aprovechamientos, oportunismos y desviaciones del deber ser.

3.10. RELACIÓN CON EL ESTADO

La relación con el Estado fue otro tema de reflexión e importante para el sindicalismo salvadoreño, pues es determinante en lo que se desea legitimar en su quehacer e intereses laborales. De hecho, el Ministerio del Trabajo es la parte que representa al Estado, luego la Empresa (patronal) y los trabajadores (as) forman la tripartita para la solución de algunos problemas laborales.

Mary Carmen Molina manifestó en la entrevista que “La relación con el Estado se ha dado en las administraciones pasadas sobre la base de la autonomía sindical, respeto sin amarre político, sino con madurez para señalar errores, pero siempre con propuestas claras” (M. Molina, comunicación personal, 26 de julio de 2023).

Sin embargo, al examinar la acción sindical, los sindicatos tienen acceso a los espacios del Estado a través de las instituciones de gobierno que asumen los lineamientos políticos desde el poder Ejecutivo; a nivel nacional el Ministerio de Trabajo es el primer referente, luego a nivel exterior los espacios son a través de las organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo OIT, con ellos se hace el contacto respectivo y se toman las decisiones.

Ismael Cruz Marroquín señala al respecto: “La relación con el estado es a regañamiento, por ejemplo, con las credenciales, este trámite era vetado por el Ministerio de Trabajo al señalar errores de elaboración, hay sindicatos que después de celebrado su asamblea y depuesto su informe se espera que en 90 días le sean entregadas las credenciales respectivas, pero hay retrasos intencionados para no entregarlas” (I. Cruz, comunicación personal, 25 de julio de 2023). Este problema se ha mantenido en la década del año 2000 y demandado por las sucesivas reivindicaciones del movimiento sindical.

3.11. CAMBIOS DESPUÉS DE LOS ACUERDOS DE PAZ

Cuando se aborda el tema sobre los cambios experimentados después de los Acuerdos de Paz, Mary Carmen Molina explica... “Sobre la importancia de la adaptación a los cambios, si la estructura económica del país cambia, el sindicato deberá cambiar su estrategia de lucha, sin cambiar sus objetivos y principios, sin ninguna indiferencia de los problemas nacionales, son parte de los esfuerzos del desarrollo sindical, manteniendo la autonomía, independencia y solidaridad. Después de los acuerdos de Paz, se respira con más tranquilidad, pues hay apertura en los miembros del Sindicato, se cuenta en las Juntas Directiva la inclusión de mujeres (M. Molina, comunicación personal, 26 de julio de 2023).

Después de los acuerdos de paz, un aspecto positivo fue la solución de dar como finalizada la guerra civil y abrir el espacio para transitar hacia un proceso de democratización en un ambiente de libertad y derechos políticos. Sin embargo, uno de los acuerdos de carácter económico, no logra cumplirse, dando como resultado la continuidad de los grandes problemas de la pobreza y desigualdad, que fueron las causas que dieron origen al conflicto armado de El Salvador. Otros problemas se hacen visibles, y fue la ausencia del fomento de valores, principios, solidaridad y tolerancia. El crecimiento de la delincuencia y la violencia generada por ellos fue el escenario público en las últimas décadas.

“El sindicalismo salvadoreño, después de los Acuerdos de Paz, afronta enormes desafíos, que son impuestos por la decadencia económica y la ofensiva neoliberal impulsada por cinco administraciones, al que se agrega la actual gestión de Bukele. La precariedad del empleo formal, y las nuevas pero escasas ofertas del mercado laboral (Call Center a outsourcing) inciden negativamente en la baja organización y escasa organización y combatividad sindical. Conforme se extiende la tercerización y flexibilidad laboral, se van dando nuevas formas de explotación de la fuerza de trabajo que amenazan la estabilidad laboral,

reduciendo en la práctica las posibilidades de sindicalización de los trabajadores del sector servicios” (Hernández, 2019).

3.12. LA FLEXIBILIDAD LABORAL

En ese marco uno de los cambios laborales que propugna el modelo liberal es la flexibilización laboral, entre otros, que no es la solución para resolver el problema de la desocupación, sino una imposición a la fuerza de trabajo para que acepte trabajos con salario reales y más bajos en peores condiciones de trabajo; el sindicalismo salvadoreño, no obstante, respondió en su contexto esas afrentas del modelo económico.

En una entrevista sobre el tema realizada a Marta Saldaña integrante de la Concertación por un Empleo Digno, expresó: “Considero que la propuesta de flexibilizar el horario con jornadas de 12 horas, en el sector de la maquila textil, y la construcción, violan abiertamente derechos laborales obtenidos a lo largo de la historia de la clase trabajadora en el país. Para nadie es un secreto que el partido ARENA, está aprovechando la coyuntura para que sea el gobierno que haga este tipo de propuestas, cuando son los empresarios los interesados en que sea aprobada esta medida, es prácticamente una trampa” (Orellana, 2016).

La guerra civil (1980-1992) desarticuló al viejo sindicalismo salvadoreño, asentado en la industria manufacturera que ha sido casi liquidada por la ofensiva neoliberal. La dispersión es la característica más evidente en las organizaciones de los trabajadores salvadoreños. Hace diez años existían un total de 243 sindicatos, todos del sector privado, hasta el momento los sindicatos inscritos superan los 500 activos. Dichos sindicatos se encuentran distribuidos en 35 federaciones y 6 confederaciones del sector privado; 5 federaciones y 1 confederación del sector público (Hernández, 2019).

Cuatro años después de los acuerdos de paz, los sindicatos se ven desarticulados y dispersos con una profunda división interna, con poca capacidad de convocatoria cuyas causas se reflejan en los problemas estructurales de la sociedad, en las practicas sindicales vigentes, en la herencia de la guerra civil, en el impacto en sí de los acuerdos de paz y en el modelo neoliberal ejerciendo presión en los trabajadores.

Hasta el 2021 se contaba con 155,843 afiliados (as) cifras disponibles en este estudio, cantidad que no supera otros años de la década del 2,000. (Cuadro 13) Este comportamiento indica que el sindicalismo mantiene una tendencia diferenciada en el número de afiliados(as) por año.

Por el momento los trabajadores del sector público son los más estables y numerosos, pero su relación y coordinación con los sindicatos de empresas es mínima, no se observa

solidaridad y acompañamiento en las reivindicaciones últimas, ni siquiera en temas comunes como son las luchas por la dignificación de las pensiones.

CAPITULO IV. PROPUESTA DE TIPOLOGÍAS

La aproximación a la Tipología sobre el Sindicalismo Salvadoreño que se propone en el documento, fue motivada por la ausencia de información al no contar con trabajos teóricos previos que explicaran y comprendieran las formas de organización laboral y social que se han desarrollado desde 1992 a 2017. La información del sindicalismo salvadoreño y su historia se encuentra saturada con datos estadísticos, que interpretan lo cuantitativo a lo largo de su desarrollo. El énfasis en el estudio fueron aquellos elementos abstractos o cualitativos que orientaron y definieron las tendencias políticas, culturales, económicas y sociales del proceso sindical.

De ahí el uso del método cualitativo desde la perspectiva teórica epistémica sobre la tipología y cómo se integran con otras categorías que expliquen su clasificación. Tal como lo expresa Pedro López Roldan (López Roldán, 1996, pág. 12), la construcción de tipologías satisface la necesidad de clasificar o de estructurar o resumir en un conjunto reducido y significativo de categorías o tipo, a los individuos, grupos, instituciones, sociedades o a cualquier unidad de análisis que es objeto de estudio. En este caso se trata de construir las tipologías del sindicalismo salvadoreño, desde la dinámica de su praxis.

Según López Roldan, la investigación tipológica, hace la distinción de dos momentos distintos de un mismo acto que es la investigación: primero se plantea teóricamente una tipología, como una construcción elaborada conceptualmente y segundo en el que se intenta hacer operativa esa concepción a través del diseño de análisis, ambos estrechamente interrelacionados.

La tipología se considera como una operación clasificadora formulada teóricamente y como operación de construcción empírica a través del tratamiento de una matriz de datos. Ambos están articulados en un mismo acto de investigación.

Es importante conocer en ese sentido, cómo se estructuraron los tipos encontrados en el estudio. Todo proceso de investigación es la aprehensión de la información; se elaboraron categorías explicativas como organización, democracia, participación, poder, representatividad, autonomía, y autofinanciamiento. La realización de las entrevistas a los líderes sindicales y sus percepciones sobre sindicatos como estructura y sus vivencias en la praxis del sindicalismo permitieron construir tres propuestas de tipologías conceptuales que agrupan las cualidades en sindicalismo simbólico, praxis sindical, y autodeterminación.

4.1 TIPOLOGÍA I. SINDICALISMO SIMBÓLICO

El primer tipo se nombró Sindicalismo Simbólico, basado en conceptos que sostienen el discurso político, tal como la organización, la democracia, el poder y la representatividad. Son

cuatro categorías fundamentales para todo sindicato y determinante en su papel protagónico y en los propósitos del sindicalismo.

La organización sindical se ha entendido que lo constituyen diversas asociaciones de sindicatos, reconocidos en el Código de Trabajo y delimitado en sus funciones, pero en la práctica el discurso es contradictorio tanto en lo interno del sindicato como en lo externo. Por ejemplo, en el Código de Trabajo se define lo que es la democracia, al interior de la organización el concepto no se hace realidad, porque los (as) trabajadores no son tomados en cuenta para la consulta de problemas, decisiones que tomar, entre otros, según entrevista a líderes sindicales.

Para evitar esos inconvenientes, las asambleas generales se constituyen en el espacio oportuno para que los afiliados (as) se expresen, pregunten dudas o propongan alternativas, y que la democracia no se limite únicamente al proceso de elecciones de juntas directivas. En estas asambleas sobresalen problemas de relaciones sociales entre los compañeros (as), muchas veces de carácter personal, competitivos, prejuicios, o malos entendidos que obstruyen la convivencia laboral, el espacio se constituye entonces en oportunidad para concertar y afirmar la democracia sindical.

A nivel externo del sindicato, la democracia construida por la sociedad en su conjunto: estado, organismos gubernamentales, empresas, sociedad civil entre otras instituciones, se percibe de manera cerrada, sin ejercerla para otras instancias que podrían en determinado momento necesitarla. En ese sentido los sindicatos no encuentran espacios de apoyo, porque la construcción de la democracia adolece de solidaridad, acompañamiento y comprensión hacia las necesidades de la población laboral.

Los sindicatos ante esa realidad, no han trabajado el tema de la democracia como línea estratégica educativa y reivindicativa, en tanto derechos de los/as trabajadores (as) a ser reconocidos, participar, expresarse, optar por la representatividad, tener poder en la toma de decisiones sin excepción, tanto de género como de las condiciones específicas de cada miembro sindical.

El hacer diferencias al interior de los sindicatos, la democracia no se consolida, como sucede en la discriminación de género, las mujeres trabajadoras lo sufren, pese que en las últimas décadas se han abierto espacios para las trabajadoras salvadoreñas, promovido por la Organización internacional del Trabajo (OIT), a través de Convenios ratificados por el país, que hacen énfasis en la no discriminación por razones de sexo, no obstante, los patrones culturales masculinos han puesto barreras que limitan a las mujeres un desarrollo con equidad e igualdad de género.

Los patrones culturales son un conjunto de normas que rigen el comportamiento de un grupo organizado de personas, en función de sus tradiciones, costumbres, hábitos, creencias, ubicación geográfica y experiencias, y establecen modelos de conductas (Alegsa, 2023). Estos patrones culturales se transmiten de generación en generación en una determinada sociedad, cuyos valores justifican las percepciones y conductas discriminatorias hacia la mujer. Sin embargo, el mantener en las capacitaciones el tema de Género, y en especial hacer conciencia que los principios sindicales convergen con la equidad de género, permitirá romper el mito del machismo.

En lo que se refiere a la organización sindical, pese a la autorización legal que confieren las instituciones laborales a los sindicatos para organizarse, las empresas los bloquean a fin de evitar que los y las trabajadores/as se organicen, aduciendo que los sindicatos, persiguen la desestabilización laboral.

Por otra parte, las estrategias de reclutamiento de nuevos miembros al sindicato, es un problema permanente por diversas razones: falta de tiempo, recursos económicos, entre otros, para afiliar nuevos trabajadores, pero la principal es la ausencia de una planificación al interior del sindicato que posibilite el crecimiento de sus miembros, que de manera voluntaria se afilien (R. Gutiérrez, comunicación personal, 31 de julio de 2023).

“Se tienen siete confederaciones; más de 35 federaciones y más de 150 sindicatos de diversa índole con objetivos e intereses diversos. Finalmente, la Unidad Política, a la que jamás se ha podido llegar. Esto cabe en tanto ha existido necesidad de superar la legislación que ha quedado desfasada, anacrónica que data desde 1972. En mucho la forma de organizarse depende de los ejes de trabajo que puedan sustentar un trabajo sindical, basado en un plan contingencial, operativo y/o estratégico. Además de acuerdo a experiencias de desarrollo podemos convertir lo organizativo en el seno de las personas trabajadoras, de acuerdo a variables como género, juventud, LGTBI, defensa de grupos originarios, discapacitados, migrantes, independientes sin relación laboral, entre otros” (R. Gutiérrez, comunicación personal, 31 de julio de 2023).

Al estudiar la representatividad, este se vincula con la categoría de la democracia, porque se valida la representatividad sindical si este ha tenido orígenes de nombramientos y procedimientos democráticos. La elección de representantes del sindicato tiene dos papeles, tanto dentro del sindicato como fuera del mismo, en ese sentido se espera un perfil adecuado con valores y ética de acuerdo a los propósitos de la representatividad.

Esta responsabilidad, entra en un proceso de adiestramiento previo, antes y después de su nombramiento, pues forma parte curricular de las capacitaciones de todos los miembros del sindicato.

En este primer tipo, se incluye también la categoría sobre el Poder Sindical, aunque es un tema muy discutido en el sindicalismo, aun no queda claro quien lo ejerce en determinado momento. En la práctica surgen actitudes competitivas, contradictorias entre los trabajadores y en términos de dominio, sobresale la imposición antes que el razonamiento. Estas discusiones absorben tiempo valioso al organismo sindical, además de ser desgastante es improductivo. Para Michel Foucault, el poder no es algo que posee la clase dominante; postula que no es una propiedad, sino que es una estrategia, el poder es una fuerza que permea todas las relaciones sociales y no se limita a las estructuras de autoridad tradicionales. Se manifiesta en la forma en que las personas se controlan y regulan a sí mismas y a los demás en la vida cotidiana (Albano, 2005, pág. 59). Es decir, el poder no se posee, se ejerce, en tal sentido, se ejerce en todas las direcciones y siempre es en sentido vertical.

Las categorías se articulan de manera tal que se complementan para deducir el propósito del significado de poder en este espacio. En este contexto, surge la importancia de la escuela sindical, como una estrategia que ayude con la responsabilidad de educar y capacitar a líderes sindicales, la elaboración de programas que incluyan el desarrollo integral de futuros cuadros dirigentes que continuaran fortaleciendo la organización sindical.

El poder también se articula con la representatividad, es importante por parte del que representa al sindicato, muestre un carácter de autoridad y conocimiento en aquellas acciones estratégicas o claves, como por ejemplo, en las negociaciones de convenios con los empleadores, en las relaciones de carácter institucional, en las acciones sindicales (huelgas, paros, comunicaciones, entre otras) el conocimiento impulsa seguridad para el manejo acertado de acuerdos, resolución de conflictos, consensos que contribuyan a la armonía sindical.

Roger Hernán Gutiérrez, expresa al respecto en su entrevista: “La habilidad del Sindicato para negociar e interactuar con la patronal, está marcada por mayores niveles de formación e información de la representación sindical con este compromiso, deber y obligación—cuestión que no puede evadir o dejar para otro momento—las personas sindicalistas más preparadas, capacitadas, con habilidades e idóneas para ejercer tales funciones, no es fácil formarlas, y que tengan al actuar provecho y beneficio para los grupos laborales. Pero, deben estar preparados para llevar el conflicto laboral adelante, aunque se cierren espacios la obligación es enfrentar, pensar, actuar con mejores niveles de interlocución

para la defensa de los intereses laborales” (R. Gutiérrez, comunicación personal, 31 de julio de 2023).

Otro ejemplo que muestran contradicciones internas entre los afiliados (as) es el tema de la equidad e igualdad de género, pues el poder masculino predomina en la exclusión de las mujeres en aquellos puestos o responsabilidad que ellas pueden desempeñar, y por el hecho de ser mujeres no son elegibles. El Convenio 190 de la OIT ratificado por el país en el año 2019, establece que “la expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y practicas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género” (ILO, s.f.).

Esta conducta de exclusión hacia las trabajadoras, se manifiesta en los empleadores en el proceso de ubicación de puestos de trabajo dentro de la empresa de bajos salarios menos que los hombres, así como también de no considerar las condiciones de carácter reproductivo de las mujeres trabajadoras, tales como el periodo de gestación, de amamantar a sus hijos recién nacidos, de atender la educación y cuidado de los hijos o familiares enfermos, entre otras (Lagarde, 2018, pág. 63).

Las categorías que componen esta tipología: democracia, organización, representatividad y poder, resultan ser los pilares que sostienen la estructura sindical, en su esencia, sin excluir la relación con otras categorías.

4.2. TIPOLOGÍA II. PRAXIS SINDICAL

El segundo tipo es la Praxis Sindical. La palabra praxis proviene del griego y se traduce como 'acción' o 'práctica'. Se utiliza en oposición a la teoría y suele referirse al proceso por el cual una teoría pasa a formar parte de la experiencia vivida (Definición de praxis, s.f.). La praxis implica la interacción entre la teoría y la práctica ambos no son dos aspectos separados, sino que están interconectados y se retroalimentan mutuamente; se basa en la idea de que la acción humana es fundamental para la comprensión y transformación del mundo.

Según esta concepción, la praxis es el motor del cambio social y económico, ya que a través de la acción colectiva es posible transformar las condiciones injustas y opresivas de la sociedad (Miras Albarrán, 2020).

La praxis aparece como una etapa necesaria en la construcción de conocimiento válido. Comprende categorías subjetivas relacionadas con acciones concretas, es decir aquellas que requieren de la movilidad, participación, toma de decisiones, organización, presencia de las y

los trabajadores de acuerdo a los objetivos que se proponga el sindicato del que son miembros, así mismo orienta a los y las trabajadores (as) a asumir esos procesos para ejecutar acciones planificadas o programadas. Esto significa que, por cada acción ejecutada, se tiene un aprendizaje y un conocimiento nuevo de experiencia para la organización sindical.

La práctica de la crítica y autocrítica contribuye a valorar los avances o retrocesos, obtener nuevos conocimientos de la organización, que se observen en los esfuerzos invertidos en las acciones realizadas; los espacios para la reflexión y diálogos se hacen precisos en estos momentos. Para esto existen diversas metodologías reflexivas que incorporen la participación de los miembros del sindicato, esto es en Asambleas generales, grupos focales, Convivios, entre otras formas de encuentros para la reflexión. Es importante fomentar, en estos espacios, la unidad de acción de las bases.

4.3. TIPOLOGÍA III. AUTODETERMINACIÓN

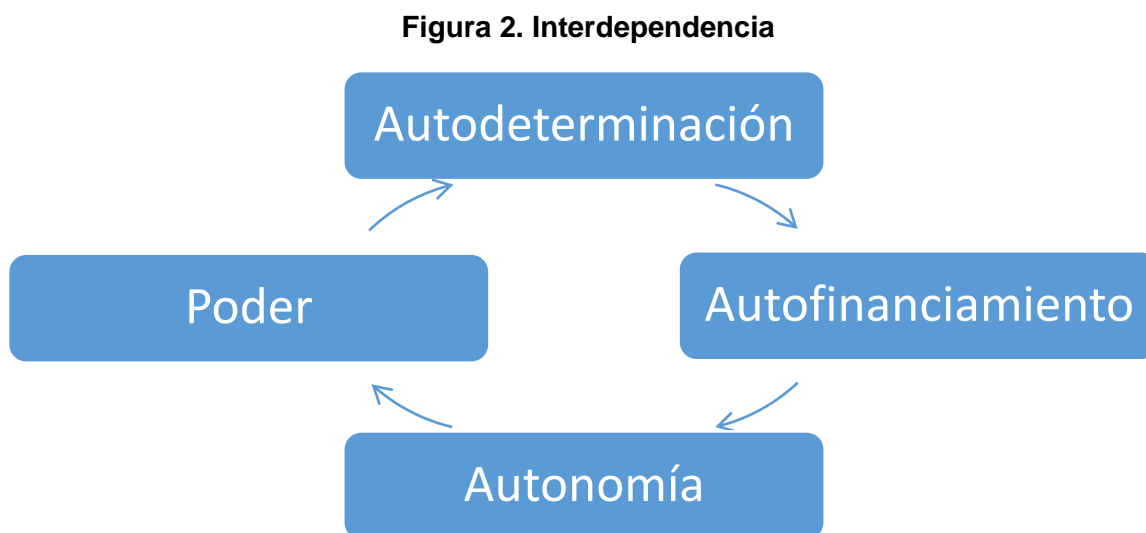
El tercer tipo es la Autodeterminación. Se refiere a la capacidad de los trabajadores para tomar decisiones importantes dentro del lugar de trabajo, como son la planificación de la producción, la organización del trabajo y la toma de decisiones sobre la gestión de la empresa. Está estrechamente relacionado con diferentes ideologías políticas y económicas (Conceptos de la Historia, 2023). Y puede aplicarse a un determinado modelo económico. La estructura económica del país, limita al sindicalismo trascender en los intereses empresariales, en este caso la autodeterminación de la organización sindical es vista desde sus intereses internos, en mantener su autonomía, poder y auto financiamiento. Estas categorías se vinculan dependiendo de los propósitos por obtener, o bien actúan de manera independientes.

En este tercer Tipo pertenece la Autonomía, es un factor estructural, que en mucho ha sido cuestionado por quienes han pretendido utilizarla en su trabajo sindical, según entrevista con un Directivo, argumentando haber sido cooptado por algún poder y debilitado la unidad de clase. La autonomía, según la entrevista, no ha sido posible ejercerla, por el alto grado de dependencia partidaria, económica, gubernamental y empresarial.

Se entiende la autonomía como la capacidad para tomar decisiones colectivas que afectan el grado de conciencia política; de funcionamiento y desarrollo organizativo y social de la organización sindical hacia la reivindicación clara por sus intereses de clase. En mucho es confundida por no plegarse al proyecto político o debilitar sus ideas y proceso de resistencia, lucha por el alcance de objetivos mayoritarios. Esta situación ha llevado a la desafiliación, a la desintegración, la disgregación, debilidad de alianzas y justificaciones poco valederas para

sostener las ideas propias y de provecho para el colectivo laboral (R. Gutiérrez, comunicación personal, 31 de julio de 2023).

En la siguiente figura se representa las interdependencias de categorías que componen el Tipo 3.



Fuente: Elaboración propia.

Según la figura 2. Estas son categorías articuladas e interdependientes, constituyen valores subjetivos, en base a la toma de decisiones, acciones que ameritan ser realizadas de acuerdo a los objetivos propuestos. Actúan de manera independiente desde el significado que se le esté aplicando. Por ejemplo, el autofinanciamiento de todas las acciones sindicales, es una categoría frágil en la organización sindical, pues las cuotas sindicales no logran cubrir las necesidades estratégicas, tales como cubrir costos en educación, comunicaciones, convivios, y otras de funcionamiento; ligado a estas limitantes los salarios se mantienen invariables en el tiempo.

El costo de vida de cada trabajador (a) y su familia, en relación con los salarios, no son proporcionales al precio de la canasta básica de los (as) trabajadores (as) tanto en la zona urbana como rural. La experiencia de las organizaciones sindicales, para cubrir las necesidades de financiamiento han sido alternativas propias, una de ellas además de las cuotas sindicales, es el aporte voluntario de los miembros afiliados (as) siempre surgen en los momentos de escasez. Otra de las alternativas es la búsqueda de la solidaridad con otros organismos sociales afines, que no solo se refieren a los aspectos materiales, sino de aquel acompañamiento de carácter social y político.

Cuando se habla de solidaridad, se refiere precisamente a esa relación que los sindicatos deberán de fomentar con otros sectores sociales tales como, asociaciones de

campesinos, cooperativistas, colegios profesionales, mujeres emprendedoras, trabajadores del sector informal, entre otras. En determinadas coyunturas es estratégico contar con otros sectores con objetivos y acciones conjuntas.

La crisis económica de los trabajadores (as) y sus condiciones de vida, no es compartido con los empleadores, es una contradicción permanente, pues a nivel de la estructura económica del país, el modelo neoliberal favorece a la empresa privada, en mantener bajos salarios a los trabajadores (as). Es una especie de condiciones para la fuerza de trabajo, reglas del juego que no permiten discusión, ni cambios en el tiempo, y su balance es en beneficio de la propiedad privada.

En ese sentido el sistema económico del país, mantiene firme sus convicciones de acumulación de capital en detrimento de los trabajadores. Uno de los objetivos sindicales es el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, pero con salarios justos, no obstante, estos no mejoran. Ante estos problemas, las reivindicaciones económicas se convierten en contradicciones con la propiedad privada, porque las ideas o pensamientos laborales parten de explicarse esa realidad de explotación, y si este pensamiento no converge con el modelo económico vigente, empleadores y trabajadores (as) entran en una lucha franca de carácter político y económico.

Esta situación conflictiva empresa privada y trabajadores (as) ha sido continua, porque los sindicatos han jugado un papel de resistencia frente a los modelos que el Capital ha implementado, y siempre han sido de explotación laboral tal como lo vivieron los trabajadores (as) al principio del siglo XIX con la revolución industrial y las formas de organización colectiva en contra de regímenes injustos con los y las trabajadores (as).

En el marco de las políticas neoliberales, los empresarios sostienen que, debido a las medidas de ajuste económico, a la liberación del mercado y el ingreso al proceso de integración se ven obligados a reducir sus costos, aumentar la productividad, introducir nuevas tecnologías, mejorar o cambiar radicalmente los métodos de trabajo. Esta situación afecta la estabilidad del trabajo y profundiza la pobreza de los y las trabajadores (as); así mismo, este fenómeno impulsa a los sindicatos a la reestructuración y recomposición de la fuerza laboral, a cambios profundos en la organización del trabajo impulsados por una nueva tecnología, y por consiguiente a las nuevas estrategias y respuestas sindicales (Harremanak, 2005, pág. 142).

La privatización de los servicios públicos (1990) tiene consecuencias negativas en el país, a largo plazo, se afectaron los subsidios para el cultivo de granos básicos y por ende un alza en el precio de la canasta básica. En el cuadro 14 se describen algunas de las instituciones que se privatizaron durante esa década hasta el 2006.

Cuadro 13. Privatización y medidas de carácter económico que las administraciones llevaron a cabo en los años 1989- 2006

Años	Privatizaciones
1989	Exportaciones del café y azúcar.
1990	Privatización de la Banca
1991- 1992	Importaciones del Petróleo
	Consultas externas del sistema de salud Cierre del Instituto Regulador de abastecimiento (IRA) Instituto de Vivienda Urbana (IVU) Reducción de aranceles Escuela Nacional de Agricultura (ENA) Eliminación a la regulación a los precios de más de 230 productos y servicios básicos Eliminación de impuestos al patrimonio o capital a las exportaciones
1995	Privatización de ingenios Azucareros
1998	Distribución de energía eléctrica, Las telecomunicaciones. Sistema de pensiones (AFP) y algunos servicios de hospitales públicos. Privatización del sistema de placas y licencias. Creación de la legislación y promoción de las zonas francas y recintos fiscales. Tratado de libre comercio con Republica Dominicana.
1999	Reforma en Turismo y Recreación. Ley de inversiones
2000	Implementación de la dolarización Tratado de libre comercio con Panamá
2001	Firmas de tratados bilaterales con otros países (Chile y México. Triangulo del norte)
2002-2003	Concesiones de los servicios de seguridad y alimentación del ISSS, Puertos y algunos servicios de salud. Privatización parcial o total de puertos, aeropuertos y ferrocarriles. Firma de tratado de libre comercio con EU y otros países de CA
2004	Ampliación tiempo para pensionarse (Decreto 471) Creación de la Comisión Nacional para la modernización Laboral (CONAMOL), se buscaba reformas a la Constitución de la Republica y Flexibilizar el ámbito laboral
2005	Aprobación del TLC Reformas a las leyes de la propiedad intelectual, Penal y Procesal penal, convirtiendo en delito la venta de productos "piratas"
2006	Aumento desmedido de la Canasta Básica. Falta de control a los precios del petróleo y sus derivados. Aumentos a las tarifas de energía eléctrica, transporte público y agua.

Años	Privatizaciones
	En abril de ese año, se aprobó la Ley de la Carrera administrativa Municipal, en la cual se flexibilizan los contratos laborales de los y las trabajadoras (es) facilitando procedimientos ante el juez de paz para despojarles de su empleo.

Fuente: FESPAD (Cardona Monterrosa, 2007, pág. 62).

En el Capítulo II se menciona el impacto de las privatizaciones al movimiento sindical, así mismo se señalan dos reacciones sindicales con relación a la Privatización de la Salud, denominado “Marchas Blancas” y las demandas por los efectos de la minería metálica. Ambas medidas no se hicieron efectivas.

Al respecto de esas medidas, la Flexibilización del trabajo se ha venido desarrollando en el país, con la idea de generalizarla, afectando al Derecho del Trabajo.

Por ejemplo, en la organización tradicional a una operaria se le asigna una tarea determinada para el que ha sido entrenada, y que debe cumplirse en una jornada de trabajo, en la organización flexible, la operaria debe realizar distintos trabajos, en horarios variables y remuneraciones diferentes. Esto implica variar el número y la calidad de los trabajadores, por consiguiente, el mercado de trabajo y de las normas que regulan la celebración del contrato individual del trabajo y del Derecho del Trabajo (FUTH, 1992).

Con ese panorama, el Sindicalismo ha estado presente en todo el proceso de desarrollo del país, conviviendo por décadas en coyunturas con pocos beneficios para sí, no obstante, la realidad da cuenta del crecimiento del sindicalismo, pero sin democracia tanto antes y después de los Acuerdos de Paz.

Las acciones reivindicativas, (paros, huelgas, movilizaciones, entre otras) requieren otros elementos personales de cada trabajador/a tales como la planificación, organización, disciplina, liderazgo, motivación, confianza, transparencia entre otros valores. A través del desarrollo de sus capacidades, los sindicatos conforman una fuerza política importante, que puede interpretarse como el logro de un poder sindical significativo.

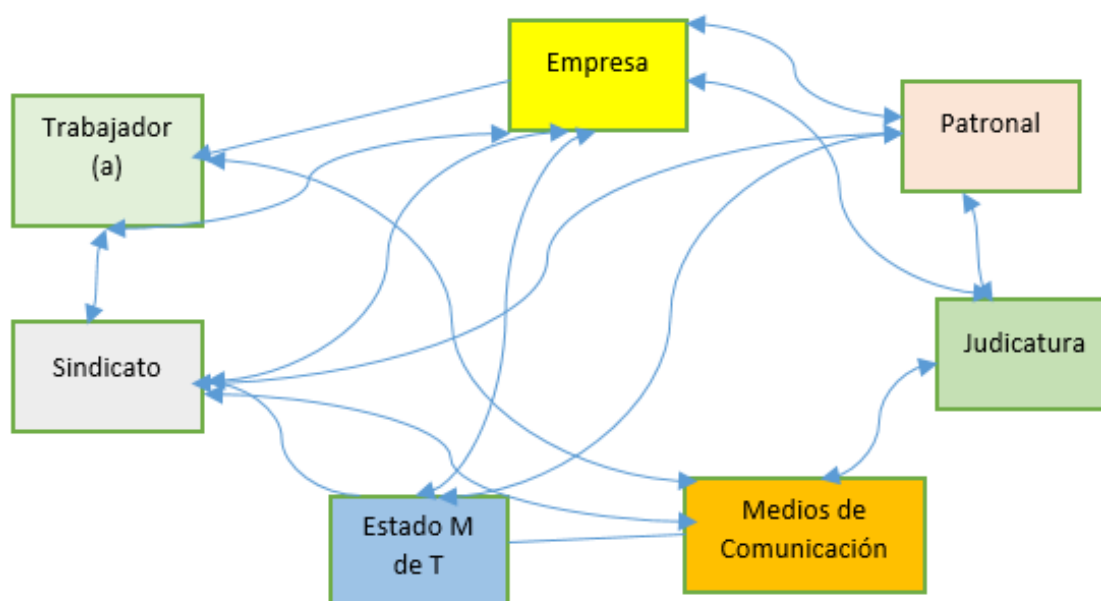
La construcción de dichos valores posibilitará contar con la conducción del trabajo de sindicalistas eficientes en la representación de la organización sindical, con capacidad en la toma decisiones, con mayor autonomía y libertad sindical. El contar con estas potencialidades, además de beneficios al interior del sindicato, las empresas lograrían también beneficiarse, puesto que trabajadores capacitados, por lógica se cuenta con trabajadores (as) productivos.

Así mismo, muchos sindicatos optan por un estilo ideológico o escuela política determinada, usualmente de izquierdas; en El Salvador el sindicalismo tiene el reto de definir su posición política e ideológica que no corresponde a este estudio determinar. En tal sentido el

trabajo por implementar una práctica democrática es saludable para la existencia del sindicalismo, abriendo pasos a otras posibilidades como son, por ejemplo, la conformación de Uniones laborales locales, la constitución de sindicatos internacionales únicos, como son la Confederación Europea de Sindicatos (CES) o la Confederación Sindical Internacional (CSI) que cuenta con 168 millones de afiliados en todo el mundo.

Se han explicado los tres Tipos de Sindicalismo detectados en el proceso de la investigación, no existen modelos que seguir, pero sí de tenerlos presentes cuando se refiera a la Estructura Organizativa de los sindicatos. En este se cuenta como agentes principales al trabajador, los empleadores o empresarios y el Estado. Así mismo se dibuja en la estructura organizativa diferentes elementos que dinamizan el movimiento de los agentes¹, constituyen una diversidad de conexiones entre cada espacio o campo, que son evidentes en algunos casos y en otros no. Por ejemplo, no es evidente que el trabajador (a) se relacione con los medios de comunicación; no es evidente que el trabajador (a) se relacione directamente con la patronal; o no se producen en su mayoría.

Figura 3. Interrelación de los agentes que conforman el ámbito sindical



Cada agente que integra el campo sindical, tiene una función específica, la idea de la figura 3 es de desarrollar una conexión activa de tal manera que todos estén informados y sincronizados de los acontecimientos que suceden en la praxis cotidiana, es una forma también

¹ Sujetos o agentes: son los que componen el ámbito sindical: Sindicato, trabajador, Estado, Patronal, etc.

de evitar el burocratismo. Esta relación se da en el proceso de resolver problemas, llegar a acuerdos y consensos que beneficien la buena marcha del proceso sindical.

“El campo sindical es una red o configuración objetiva de relaciones. Estas relaciones son continuas y producidas desde las relaciones informales que supone la actividad diaria del agente Sindicato en los centros de trabajo, ante el conflicto se ofrece al sindicato como actor necesario y útil para la resolución del mismo, hasta los procesos relacionados formales desde la afiliación, las actuaciones del afiliado dentro del sindicato, las relaciones formales del mismo en la reivindicación y resolución de conflicto, las acciones jurídicas (contractuales, judiciales, legislativas, etc.), dichas relaciones pueden configurarse objetivamente dado que constan de un marco jurídico de actuación. (Constitución Política, Código de Trabajo)” (Martínez Ibáñez, 2015).

De igual manera, las categorías que componen cada Tipo, se integran entre sí para formar un todo, pero cada sindicato puede revisarse y reflexionar sobre aquellas categorías ausentes que es necesario trabajarla con mayor énfasis. Las tipologías del sindicalismo, se representan de la siguiente manera:

Tipo I Sindicalismo Simbólico: Democracia, Organización, Poder, Representatividad
Tipo II Praxis: Movilidad, participación, toma de decisiones, presencia
Tipo III Autodeterminación: Autonomía, Autofinanciamiento

Se ha explicado cada uno de ellos con ejemplos, cada categoría tiene su propio comportamiento de acuerdo a la praxis de cada sindicato, no es una propuesta fija, sino que su integración es dinámica. Lo mismo sucede de otras organizaciones como son las Federaciones y Confederaciones. En Anexo se ha descrito cada sindicato con su respectivo Federación y Confederación, que sería difícil su tipificación por ser una cantidad grande, y cada uno es un Estudio de caso, de igual manera ninguna Central, mucho menos un solo sindicato, tiene la autoridad política para autoproclamarse líder, que impone sus condiciones y concepciones políticas a los demás, aun cuando tenga todas las categorías que se proponen. No obstante, en el Cuadro 15 se expone un ejemplo de Sindicatos con sus respectivas Federaciones y Confederaciones ejemplificando la ubicación de las Tipologías a que corresponden.

Cuadro 14. Matriz de Confederaciones, Federaciones, Sindicatos según Tipología

Confederación	Federación	Sindicatos	Tipología
---------------	------------	------------	-----------

Confederación	Federación	Sindicatos	Tipología
CSTS	FESTRASPE.S.	SIES. Sindicato de la industria eléctrica de El Salvador. Seccionales por empresas:	Tipo I
Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de El Salvador	Federación de los Servicios Públicos de El Salvador:	1. AES CLESA 2.DEUSEM 3.DEMATHEU 4.EEO 6.EMPRESA DEL SUR 7.CAESS, S.A. de C.V.	Tipo II Tipo III
CSTS	Federación de los Servicios Públicos de El Salvador: FESTRASPE.S	Lotería Nacional, Hospital Bloom, Área de CEPA, Aeropuerto de San Salvador, ISDEMU, Medio Ambiente, Sector Salud.	Tipo I Tipo II
Confederación Sindical de Trabajadores y trabajadoras de El Salvador (CSTS) CNTS: Confederación Nacional de Trabajadores Salvadoreños, lo componen cuatro federaciones: FSTS, FESITRAMES, FUGTS y FESTISS	FEASIES Federación de asociaciones sindicales independientes de El Salvador	1.SITRABORDO 2.SITDCES 3.UNSITRASEHR 4. SITRAIN 5. SITIACALL 6.ASTINPROV 7.SITAIVP 8. SITTEX. 9.STIVES 10. SITRAIMES.	Tipo I Tipo II Tipo III

Fuente: Elaboración propia.

La organización sindical está representada por su orden por Confederaciones que aglutinan un número determinado de Federaciones y estas representan a los Sindicatos. A manera de ejemplo se han tomado dos Confederaciones: La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de El Salvador (CSTS) y la Confederación Nacional de Trabajadores Salvadoreños (CNTS) ambas confederaciones califican el Tipo I, Tipo II y Tipo III, pues tienen peso político y presencia en el país. De hecho, las Federaciones que cada cual tienen les proporcionan soporte político y económico. A manera de ejemplo se han tomado a dos Federaciones del CSTS y estos son la Federación de los Servicios Públicos de El Salvador: (FESTRASPE) y la Federación de Asociaciones Sindicales Independientes de El Salvador (FEASIES). Cada cual califican en el Tipo I, Tipo II y Tipo III según la clasificación que se propone.

La Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), está constituida según estatutos por Asociaciones Profesionales o Sindicatos de Personas Trabajadoras de Gremio, de Empresa o de Industria. Trabaja con énfasis en el fortalecimiento de los derechos laborales y sindicales en el sector textil, en el diálogo social con empresas y marcas, en la organización de las mujeres en el campo, en la sensibilización para generar empleo y respetar los derechos del colectivo LGBTI, asimismo está integrada por sindicatos del sector público, municipal y privado. Actualmente posee 10 sindicatos activos.

La Federación de los Servicios Públicos de El Salvador: (FESTRASPE), representan como lo expresa su nombre a los y las trabajadores de los servicios públicos de El Salvador, se ha tomado como ejemplo al Sindicato de la industria eléctrica de El Salvador (SIES) y las 7 Seccionales distribuidas en diferentes empresas. Es uno de los sindicatos con mayor presencia en el país, y participa en las centrales sindicales mencionadas, corresponde a este el Tipo I, Tipo II y Tipo III en las tipologías clasificadas.

Siglas de los Sindicatos de FEASIES

- a) SITRABORDO: Sindicato de trabajadoras del Bordado
- b) SITDCES: Sindicato de trabajadoras domésticas y de los cuidados de El Salvador
- c) UNSITRASEHR: Unión Sindical de trabajadores de los servicios del hogar remunerados.
- d) SITRAIN: Sindicato de Trabajadoras agrícolas independientes del cantón el níspero.
- e) SITIACALL; Sindicato de trabajadoras agrícolas independientes del Cantón Loma Larga.
- f) ASTINPROV: Asociación de trabajadores independientes profesionales

- g) SITAIVP: Sindicato de trabajadoras agrícolas independientes de Valle la Puerta
- h) SITTEX. Sindicato de trabajadores y trabajadoras de la industria del trabajo textil
- i) STIVES_Sindicato de trabajadores de la industria del algodón sintético
- j) SITRAIMES. Sindicato de trabajadores de la industria de la maquila y actividades similares

CONCLUSIONES

En el proceso investigativo del tema de estudio, se logró obtener respuestas a las preguntas que se le hacían a la realidad del fenómeno; el aporte de autores tales como John C. McKinney y Pedro López Roldan, permitieron abordar la investigación sobre la construcción de los tipos de sindicalismo, que en el trascurso del estudio se logra definir.

El ejercicio sobre el acercamiento al objeto de estudio, se visualizó por períodos, obteniendo hallazgos muy significativos, se capta el comportamiento de los sindicatos a través de las diversas coyunturas de carácter político, económico y social, un antes y un después de los Acuerdos de Paz. Ese comportamiento marca su desarrollo político, organizacional y su participación en la toma de decisiones.

En esa dirección se observó un sindicalismo naciente, como también a un sindicalismo partidario en las décadas de mayor conflictividad, siguiendo lineamientos del FMLN con expectativas de cambios de carácter político y económico. No obstante, al término de la guerra civil los resultados de los Acuerdos de Paz no convergen con los intereses del sindicalismo salvadoreño, en específico porque no se abordó el tema económico social de la sociedad. En este se esperaba darle respuesta a la pobreza y la justicia, aspectos estratégicos para los y las trabajadores (as).

Nuevamente al sindicalismo se le ofrecieron beneficios con los Acuerdos de Paz, igual que en coyunturas políticas anteriores, la instrumentalización de los sindicatos ha sido una práctica de otros agentes exteriores tales como partidos políticos que en épocas electorales se hace un manejo sin ética sobre los y las trabajadores(as). Los intereses de los sindicatos además de económico, persiguen el bienestar social individual y familiar. El sistema capitalista necesita el empleo de la fuerza de trabajo, pero esta, los (as) trabajadores (as) la venden a los propietarios de los medios de producción en espera de un salario digno, sin explotación. Reivindicar el trabajo justo es una consigna de los sindicatos, que aún permanece.

En la construcción de las tipologías, fue importante relacionar las categorías de análisis que se hicieran en las entrevistas a los líderes sindicales, y de esa manera comprender la situación vivencial en su praxis cotidiana. Uno de los principales hallazgos es el funcionamiento de la matriz cultural, como se identifica el autoritarismo en la manera de guiar y gestionar la organización, por ello se ve diezmada la participación de la mujer relegándose a sí misma a un segundo plano de acompañamiento y no como protagonista.

Al abordar la Democracia, los sindicatos asumen que este tema pueda ser una línea estratégica educativa constante o permanente con los miembros afiliados (as), así mismo que el significado sobre la democracia sindical sea conocido por la sociedad en su conjunto. La

representatividad tiene mucho que ver con la manera como los sindicatos abordan su práctica sin que se tenga la preparación idónea para conducirlo, estos hechos llaman la atención para que se le dé prioridad a la capacitación constante de los cuadros sindicales actuales y futuros.

De igual manera podría decirse de la Organización, que se interrelaciona con la democracia y la representatividad que además de tenerlo presente en las capacitaciones sindicales es preciso que se vea como norma permanente hacer el ejercicio de la planificación y se definan las estrategias de como incorporar nuevos afiliados y mantener activos a los presentes. Esta práctica es extensiva hacia la incorporación de las mujeres trabajadoras en el quehacer del sindicato. Así mismo dentro de los planes considerar la búsqueda y gestión de fondos que cubran el financiamiento de las campañas educativas y promoción de los nuevos(as) miembros que afiliar.

En esta categoría, de organización, se hace hincapié de ampliar los lazos de solidaridad con la sociedad civil y sus organizaciones al interior del país, de igual manera en la búsqueda de alianzas con organismos sindicales internacionales.

En ese marco de las alianzas, es importante que las Federaciones y Confederaciones sean consideradas como apoyo socio- político en situaciones laborales que conciernen a un mayor número de sindicatos, por consiguiente, es de esperar un mayor dinamismo con estas centrales sindicales.

La representatividad fue una de las categorías importantes que se observaron, pues se concluye que este tendrá un mayor impacto si los representantes, además de observar el compromiso y honestidad con el sindicato, deban recibir las capacitaciones necesarias que implica representar al Sindicato en las negociaciones colectivas, huelgas, paros, representaciones a nivel institucional, entre otras, a fin de que su participación sea con la preparación idónea y produzca resultados favorables en favor de los y las trabajadores (as).

La categoría del Poder, a pesar de su abstracción y subjetividad, se visibiliza en conductas y actitudes, que reflejan autoridad para unos y preferencia en otros; de igual manera esta categoría se concluye que necesita incluirse en la Escuela Sindical, juntamente con otras categorías que complementen el proceso de aprendizaje.

La participación, es una categoría dinámica y de acción de parte de todos los miembros del sindicato, su movilización depende mucho de contar con un liderazgo capaz, confiable, con el entusiasmo para que los miembros sientan que son incluidos en los espacios que se planifiquen, sean estas asambleas, reuniones de consulta, grupos focales, convivios, educación sindical, entre otros.

Es importante en estos espacios la inclusión de las mujeres sin excepción económica, escolaridad, capacidad laboral y otras condiciones que hacen de las trabajadoras ser discriminadas. Esta situación de género, aunque no se le dio fiel respuesta a la pregunta sobre ¿cuáles son las creencias y sentimientos de la participación de las mujeres trabajadoras en el medio sindical? Si hubo reconocimiento en las entrevistas del papel secundario que las trabajadoras han tenido en los trabajos, y de las reivindicaciones que ellas han realizado al interior de los sindicatos, este es un proceso de toma de conciencia de los trabajadores hombres hacia dar una mayor apertura de cambios culturales y de eliminar los estereotipos como barreras en contra de las mujeres.

Se requiere fomentar los espacios para que las mujeres puedan tener sus propios eventos tales como talleres formativos, capacitaciones, y otros que contribuyan a desarrollar sus capacidades y destrezas como objetivos estratégicos de su desarrollo.

En el análisis de las categorías y confrontándolas con la realidad se logra construir tres propuestas Tipos de Sindicalismo desde una perspectiva diferente, ya que las categorías de análisis que pertenecen como característica a cada tipo son parte de la interacción social y la comprensión misma del sindicato como una acción social, política, económica y social, que ha perdido su naturaleza al asociarse directamente a una postura política, siendo relegada después de que esa fuerza política se convirtiera en gobierno.

La propuesta cualitativa de Tipología sindical se observa detalladamente en el capítulo IV, se retoma de manera que se identifique de mejor manera:

Tipo I Sindicalismo Simbólico: Democracia, Organización, Poder, Representatividad

Tipo II Praxis: Movilidad, participación, toma de decisiones, presencia

Tipo III Autodeterminación: Autonomía, Autofinanciamiento.

La definición de Tipos sigue un proceso evaluativo y de reflexión sobre la práctica que ejerce el sindicato en su devenir actual. Esta propuesta es una forma de clasificar a los sindicatos de acuerdo a sus características predominantes en el marco de su praxis cotidiana. La realidad es cambiante y de esa manera los sindicatos como organismos del sector laboral no solo fijaran su visión en las categorías de análisis de la propuesta, sino que estarán atentos en las transformaciones del mundo económico que de manera preventiva se tengan las alternativas contestarías oportunas.

En la definición de los Tipos, la aplicación de aspectos cualitativos o subjetivos tienen su razón de ser, pues no son cuantificables, sino que están presentes en cada trabajador (a) que constituye su cultura como formas de vida a través de las costumbres, creencias, valores, prácticas entre otras que al ser colectivo se transmiten y son aprendizajes parte de su vida

cotidiana. Cada trabajador (a) comparte entre sí, construye y definen su identidad como grupo, asociado o afiliado (a) a la organización por la cual defienden y luchan. El elemento esencial es la cohesión grupal, necesaria para fortalecer al sindicato que a través de la interrelación categorial alcance la unidad sindical esperada.

Al aplicar los Tipos de sindicalismo, cada sindicato podrá observar sus vacíos y su desarrollo que les permita, en el proceso, corregir, apostarle a mejorar su práctica, de tal forma que no se repitan las tendencias históricas señaladas de ser utilizados sin ningún beneficio. Lo que hasta ahora se ha logrado no es la perfección laboral, pues existen contradicciones fundamentales de la sociedad que urgen se resuelvan, en donde el sistema Capitalista es determinante para la vida salvadoreña. El reto se orienta en la importancia que el sindicalismo le dé a una nueva forma de interpretar su realidad, de construir pensamientos nuevos a partir de la reflexión de sus propias condiciones reales.

Al finalizar el estudio se espera que sea de utilidad al Sindicalismo Salvadoreño, con la crítica y apertura para la construcción de conocimiento sobre la Tipología Sindical y otros que aporten en el desarrollo de los y las trabajadores (as) salvadoreños.

Estas conclusiones fueron posible gracias a la aplicación del método cualitativo, ya que las cualidades de los hallazgos no son medibles como en los estudios cuantitativos o estadísticos, captar las expresiones del sindicalista ha contribuido a comprender su sentir y el significado de lo que a diario vive. Esa experiencia permite al trabajador (a) alcanzar su madurez para transformar su realidad.

El aporte de la investigación requiere su divulgación, en tal sentido la Federación de Asociaciones sindicales Independientes de El Salvador (FEASIES), se ha comprometido para esa tarea, con el liderazgo de su Secretaria General.

Para el cierre de este estudio se sugiere la elaboración de una Investigación de carácter cuantitativa, con las respectivas hipótesis de trabajo, susceptibles de comprobar en la aplicación de la propuesta de Tipos de Sindicalismo.

El propósito de la investigación social es conocer del conjunto de organismos laborales (Sindicatos, Federaciones, Confederaciones) existentes en el municipio de San Salvador, la Tipología de cada uno de ellos, con el objeto de identificarlos, cuantificarlos y determinar su nivel de desarrollo organizativo. Así mismo, los resultados puedan ser aportes al sindicalismo salvadoreño para mejorar su praxis aboral.

Hipótesis General:

En la medida que los sindicatos del país, mejoren los mecanismos de comunicación entre sí, mayor será la representatividad laboral y preparación en las coyunturas generales de carácter político y económico.

Hipótesis Específica:

1. A mayor desarrollo de programas de educación y capacitación a los miembros afiliados (as) al sindicato, mayores serán los niveles de afiliación al organismo sindical.
2. La mayor participación de las mujeres en el sindicato, permitirá un mayor porcentaje de logros alcanzados por el mismo, de acuerdo a sus metas de trabajo gremial y de género.

Estas hipótesis son sólo una propuesta para otras o futuras investigaciones.

EPILOGO

El trabajo de investigación de esta Tesis llevo varios procesos, después de hacer una revisión de la problemática sindical, se decide por un tema de carácter cualitativo como es la Organización Sindical en El Salvador: una aproximación a la Tipología Sindical 1992- 2017. Esa búsqueda permitió conocer las diferentes fases de la organización sindical, desde sus orígenes como agrupaciones o asociaciones de trabajadores (as) de intereses comunes, hasta lograr su legalidad, esto es en sindicatos (1910) de diferentes ramas.

Durante décadas los trabajadores (as) sufrieron innumerables limitaciones por erradicar su lucha por organizarse. Una y otra vez lograron salir adelante en medio de coyunturas políticas atendiendo promesas como recompensa de mejorar sus condiciones de vida laboral y familiar, a cambio de su participación incondicional.

Sin obviar los modelos económicos que la sociedad salvadoreña ha implementado, siempre el sindicalismo encontró alternativas para salir adelante, tomando decisiones acertadas y otras que constituyeron aprendizajes a través de los errores. El Estado por su parte abrió las posibilidades de aplicar reformas a la estructura normativa laboral, que sustancialmente no cambiaron la relación capital trabajo.

Intereso conocer la práctica de los sindicatos durante el periodo que determina la investigación, que incluye el periodo de mayor conflictividad como fue la guerra civil, hasta los acuerdos de paz. Las preguntas que se hicieron a la realidad sobre la participación de los sindicatos en ese periodo, se orientó a reflexionar su comportamiento en la forma como la

organización sindical interpretaba la realidad laboral y la realidad que el país experimentaba en la guerra civil. La metodología cualitativa aplicada en la investigación dio mayor importancia a categorías tales como la participación, democracia, representatividad, praxis, autonomía, y el poder, aspectos que no son medibles pero llevan en sí mismo significados importantes que les identifican con la organización.

Se aplica la técnica de la Entrevista a profundidad a seis sindicalistas, de diferentes ramas, federaciones y confederaciones, a quienes se les pregunta sobre las categorías mencionadas, el análisis de esas entrevistas permitió entender y comprender el significado de esas vivencias. El ejercicio visualizó que no todas las organizaciones sindicales poseen un mismo perfil, esas diferencias son un tipo de sindicalismo, a partir de ese resultado se realizó en el análisis de las entrevistas un agrupamiento de respuestas similares construyendo de esa forma las tres tipologías que se proponen, esto es:

Tipo I Sindicalismo Simbólico: Democracia, Organización, Poder, Representatividad

Tipo II Praxis: Movilidad, participación, toma de decisiones, presencia

Tipo III Autodeterminación: Autonomía, Autofinanciamiento

Cada uno de estos Tipos tiene sus propias características, que en el análisis de las entrevistas se logra entender por sus significados y práctica cotidiana de cada organización laboral; en el contenido de la Tesis puede verse un ejemplo de clasificación desde cada una de las organizaciones, sean Sindicatos, Federaciones y confederaciones. La idea no es solo clasificar, sino hacer una reflexión de las categorías que aplican y que no aplican, de tal manera de evaluar, razonar los esfuerzos del que mejorar. Los Tipos se logran articular, no existen Tipos ideales. Este ejercicio debe desarrollarse de manera grupal, buscando que los participantes construyan su propio perfil y planificar las acciones que conduzcan a elevar su nivel de organización.

Se hace necesario en ese sentido, que se fortalezcan las relaciones sociales y culturales al interior de los sindicatos, que de no hacerlo su crecimiento y desarrollo estará en constante dificultades para la cohesión colectiva esperada.

La comunicación es vital en este esfuerzo, ya que el conocimiento de lo que la realidad demanda, se convierta en una necesidad estratégica en la que cada afiliado (a) deberá estar consciente y responder como parte de su ser y del colectivo. La vida de la organización sindical depende de la voluntad de los (as) afiliados(as) para mantenerse activa y logren la apertura de

aprender a conducir, representar, dirigir, armonizar y otras que posibiliten alcanzar los ideales de justicia laboral. Para ello es importante que los sindicatos implementen la Educación sindical como estrategia básica en todos los niveles de la estructura sindical y organizacional. (Sindicatos, Federaciones y Confederaciones).

La propuesta de tipos de sindicalismo es una contribución para los trabajadores (as) organizados, a fin de que sean guías de análisis y reflexión para mejorar y transformar su práctica sindical. Cada Tipo tiene sus características inferidas del estudio del proceso de desarrollo del sindicalismo, como de las entrevistas a líderes sindicalistas con la experiencia y conocimiento de la organización sindical salvadoreña.

Después de los Acuerdos de Paz, los sindicatos continuaron su quehacer cotidiano; estos Acuerdos no logran satisfacer las expectativas de los trabajadores, quedando al margen de las decisiones estratégicas de cambios en la estructura económica del país, mejora de las condiciones de vida de todos (as) los salvadoreños.

En las administraciones anteriores de igual manera no se reflejaron logros significativos para los trabajadores, y a manera de reflexión sobre la situación actual del sindicalismo, es de mencionar que el 29 de Octubre de 2024, en el programa “Horizonte Sindical” transmitida en Facebook, varias agrupaciones sindicales (FEASIES, FESPAD, SITRAL y MTD) expusieron el tema: “Las libertades sindicales y Derechos adquiridos en El Salvador”, en este compartieron la siguiente información para todos (as) los trabajadores (as), la cual se resume así:

“Durante los primeros cinco años de la gestión presidencial de Nayib Bukele, se han despedido 21,000 trabajadores, se desarticularon los sindicatos de la Asamblea legislativa y el cierre de 26 instituciones del Estado. A continuación se enumeran los despedidos de trabajadores(as) y sindicatos siguientes:

1. Del Sindicato de INPEP se despidieron a 35 trabajadores,
2. De INSAFORM se desarticula la tripartita,
3. El sindicato del FSV se despiden a 18 sindicalistas,
4. Del Ministerio de Cultura tres sindicatos se desarticulan,
5. En INSAFOCOOP se encuentra el sindicato inactivo, y pendiente de disolución
6. Del Ministerio de Salud Publica el sindicato SIMETRIS se desarticula,
7. Del Ministerio de Obras Publicas tres sindicatos son suspendidos,
8. 17 sindicalistas criminalizados,

9. Un fallecido sindicalista en la prisión,
10. Tres sindicalistas municipales guardan prisión,
11. Se espera que 11,000 trabajadores (as) se despidan como resultado del recorte presupuestario del Estado 2025, entre ellos 400 empleados de la PGR, 400 empleados del Ministerio de Agricultura, 3,000 maestros del Ministerio de Educación.

El país cuenta con todas las herramientas normativas sobre el derecho laboral, es preocupante que el Estado no esté cumpliendo por garantizar esos derechos si el mismo no los aplica, limitando y debilitando al sindicalismo salvadoreño en su organización y desarrollo. Se está preparando otra marcha blanca para el día 23 de Nov del mismo año y se espera que todos los trabajadores (as) puedan participar y reivindicar lo que se ha demandado a las autoridades por esos despidos.”

BIBLIOGRAFÍA

- Albano, S. (2005). *Glosario de aplicaciones Michael Foucault*. Editorial Quadrata.
- Alegsa, L. (8 de diciembre de 2023). *Definiciones-de.com*. Recuperado el 13 de 10 de 2023, de Significado de "Patrones culturales": https://www.definiciones-de.com/Definicion/de/patrones_culturales.php#google_vignette
- Almeida, P. (2011). *Olas de movilización Popular: movimientos sociales en El Salvador 1925-2010*. Sidalc.net.
- Almeida, P. (2016). *Neoliberalismo y movimientos populares en Centroamérica*. San Salvador, El Salvador: UCA Editores.
- Amorós, M. (19 de julio de 2016). *Autonomía obrera – Anarcosindicalismo – Anarquismo*. Obtenido de Kaosenlared: <https://archivo.kaosenlared.net/autonomia-obrera-anarcosindicalismo-anarquismo/index.html>
- Anzures Gurría, J. J. (2012). *Sobre la democracia sindical*. Obtenido de scielo.org.sv: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932014000100002
- Archila López, R., Rivas Alvarado, G. L., & Marín Alemán, J. R. (2008). *Reconstrucción histórica del movimiento social de resistencia en El Salvador, 2000-2006*. El Salvador.
- Artiga González, Á. (2015). *Sistema político salvadoreño*.
- Bourdieu, P. (Abril de 1973). *Sobre el poder simbólico*. Obtenido de Studocu: <https://www.studocu.com/latam/document/universidad-de-la-republica/sociedad-moderna-y-desigualdades-sociales/bourdieu-sobre-poder-simbolico/7508975>
- Briones, G., Sandoval, C., & Henao Delgado, C. (1996). *Programa de especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social, Investigación Cualitativa*. Santa Fé de Bogotá, Colombia: Coarcas Editores. Obtenido de <https://biblioteca.ucatolica.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=56207>
- Cáceres C., R. (1932). *Marx y los sindicatos*, Lodovski, A. México : Grijalbo.
- Canessa Montejó, M. F. (1999). *El escenario laboral centroamericano y sus movimientos sindicales*. OIT.
- Cardona Monterrosa, A. E. (2007). *Retos y perspectivas para la acción del Movimiento Sindical*. El Salvador: FESPAD.
- Carpio, C. (1979). *Principios Fundamentales del Sindicalismo*. s. n.
- CGTRA internacional. (s.f.). *La Confederación Sindical Internacional (CSI) es la voz de los trabajadores y trabajadoras a nivel mundial*. Obtenido de <https://cgtrainternacional.com.ar/?s=areas-de->

- Hernández, D. (08 de 10 de 2019). *EL SALVADOR.- Análisis crítico del sindicalismo salvadoreño en la actualidad*. Obtenido de El Socialista Centroamericano: <https://elsoca.org/index.php/america-central/el-salvador/5205-el-salvador-analisis-critico-del-sindicalismo-salvadoreno-en-la-actualidad>
- Herrera, J. , & Lazo M., F. (1985). El movimiento sindical salvadoreño, 1979-1984. *Cuaderno de trabajo / Centro de Investigación y acción social ; no. 5*. Universidad De El Salvador, Centro de Documentación.
- ILO. (s.f.). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Recuperado el 01 de 11 de 2023, de information System on international Labour Standards: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- International Labour Organization. (29 de 01 de 2024). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Obtenido de OIT: <https://www.ilo.org/es/declaracion-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos-fundamentales-en>
- Lagarde, M. (2018). *Género y feminismo*. México: Siglo XXI Editores.
- Larín, A. A. (1971). Historia del movimiento sindical de El Salvador: Antecedentes de los sucesos de 1932. *La Universidad*(05).
- Larín, A. A. (1985). *Historia del movimiento sindical de El Salvador*. Editorial Universitaria.
- Lenin, V. I. (1961). *Obras Escogidas Tomo I*. Moscú. Obtenido de <https://www.marxists.org/espanol/lenin/obras/oe3/lenin-obras-1-3.pdf>
- López Roldán, P. (1996). La construcción de tipologías: metodología de análisis. (U. A. Barcelona, Ed.) Barcelona, España. Obtenido de <https://www.raco.cat/index.php/Papers/article/download/25365/58600>
- Lungo U., M. (1987). *La lucha de las masas en El Salvador*. San Salvador, El Salvador: UCA Editores.
- Manuel, J., & Sepúlveda, M. (2003). *Las organizaciones sindicales centroamericanas como actores del sistema de relaciones laborales*. OIT.
- Martínez Ibáñez, C. (30 de mayo de 2015). *El sindicalismo como factor de creación de capital social de la clase trabajadora; Pierre Bourdieu y el campo sindical*. Obtenido de Academia: https://www.academia.edu/18840693/ELSINDICALISMO_COMO_FACTOR_DE_CREACION_DE_CAPITAL_SOCIAL_DE_LA_CLASE_TRABAJADORA_o_Pierre_Bourdieu_y_el_campo_sindical_

- Martínez Peñate, O., Lara López, E., & Ochoa, M. E. (2004). III - Parte: la organización sindical. *Revista Realidad y Reflexión*(10), 77 - 99.
- McKinney, J. C. (1968). *Tipología constructiva y teoría social* (1 ed.). Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Ministerio de Trabajo. (2016). *Anuario Estadístico 2014-2016*. MITRAB.
- Miras Albarrán, J. (25 de 01 de 2020). *Ponencia presentada en las jornadas "Gramsci: un marxismo para el siglo XXI celebradas en la Universidad de Salamanca el 3 de mayo de 2017*. Obtenido de espai-marx.net: <https://espai-marx.net/?p=7555>
- MTPS. (08 de 03 de 2023). *MTPS contribuye a la erradicación de la violencia y acoso laboral contra las mujeres*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Previsión Social: <https://www.mtps.gob.sv/2023/03/08/ministro-de-trabajo-lanza-plataforma-sos-trabajadoras/>
- Oficina de Estadística e Informática. (2013). *Informe Estadístico, Enero 2013*. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Obtenido de www.transparencia.gob.sv/institutions/mtps/documents/91944/download
- Orellana, G. S. (09 de 11 de 2016). *Flexibilización de horario en maquila y construcción viola derechos laborales adquiridos*. Obtenido de Diario Colatino: <https://www.diariocolatino.com/flexibilizacion-horario-maquila-construccion-violaderechos-laborales-adquiridos/>
- ORMUSA. (2010). *Mujer y mercado laboral 2010*. San Salvador: ORMUSA.
- Pastore, O. E. (2017). El Sindicalismo en El Salvador: Surgimiento, Desarrollo y Legislación Laboral que lo Sustenta. *Conjeturas Sociológicas*, 145-173.
- Pirker, K. (2012). *Radicalización Política y movilización social en El Salvador: los Frentes de masas*. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe.
- Poulantzas. (1979). *Sociedad y política*. UCA Editores.
- Reyes, M. (28 de julio de 2018). *Manuel Reyes Web*. Obtenido de Reformas educativas en El Salvador 1940, 1968 y 1995: <https://manuelreyesweb.wordpress.com/2018/07/28/reformas-educativas-en-el-salvador-1940-1968-y-1995/>
- Rouquié, A. (1994). *Guerras y paz en america central*.
- Salinas, J. (2015). *Los sindicatos salvadoreños desde una aproximación socioeconómica e institucional: hacia un nuevo modelo sindical latinoamericano*. Obtenido de

Clacso.edu.ar:

<https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20150417062625/investigacion.pdf>

Sartori, G. (1991). Democracia. *Revista de Ciencia Política*, 13(1-2), 117-151.

Sartori, G. (1993). *¿Qué es la democracia?* Editorial Patria.

<https://doi.org/http://ru.juridicas.unam.mx:80/xmlui/handle/123456789/10097>

Segovia, A. (2015). Los movimientos sociales en El Salvador en la posguerra. *La república*(2).

SINTRACARBON. (s.f.). Recuperado el 26 de noviembre de 2023, de Misión, visión y valores:

<https://sintracarbon.org/nosotros/mision-vision-y-valores/>

UCA. (1998). *Revista ECA*(600), 896.

Vidal, J. (2002). *Diccionario Enciclopédico Océano*. Océano.

Wikipedia. (25 de noviembre de 2017). *Federación Sindical Mundial*. Obtenido de

https://es.wikipedia.org/wiki/Federaci%C3%B3n_Sindical_Mundial

ANEXOS

ANEXO 1

Cuadro 15. Principales organizaciones artesanales y obreras en El Salvador hacia 1917

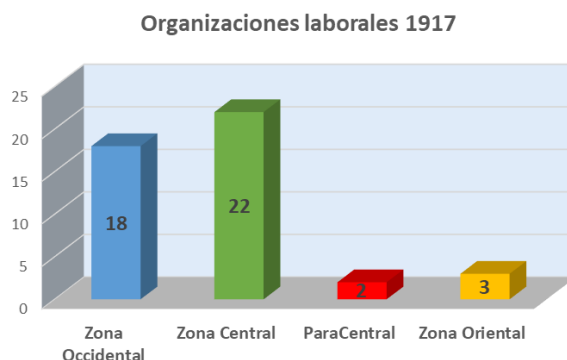
ORGANIZACIÓN	LUGAR
Sociedad de Obreros de El Salvador (Confederada)	San Salvador
Sociedad de Obreros Gerardo Barrios	San Salvador
Unión Nacional de Amigos	San Salvador
Sociedad de Artesanos Gerardo Barrios	San Salvador
Sociedad de Artesanos La Concordia	San Salvador
La Defensa Obrera, Sociedad Cooperativa de RL	San Salvador
Sociedad Económica de Carpinteros	San Salvador
Gran Liga de Albañiles	San Salvador
Sociedad de Empleados de Comercio	San Salvador
Gran Liga de Zapateros	San Salvador
Sociedad Central de Maestros	San Salvador
Unión Católica de Obreros	San Salvador
Caridad de Obreros de El Salvador	San Salvador
Unión de Obreros	Santa Ana
Sociedad Matías Delgado	Santa Ana
El Porvenir de los Obreros	Santa Ana
Caridad de Obreros	Santa Ana
Juventud y Progreso	Santa Tecla
El Porvenir	Santa Tecla
Fraternidad de Obreros	Santa Tecla
Sociedad de Artesanos Unión	Ahuachapán
Club Unionista	Ahuachapán
Sociedad de Obreros La Juventud	Ahuachapán
Comité Francisco Menéndez	Ahuachapán
Mengalas Unionistas	Ahuachapán
Sociedad de Obreros Dr. Antonio Rosales	San Miguel
Kegel Club	San Miguel
Sociedad de Artesanos	San Miguel
Unión Mutualista de Obreros	Sonsonate
Sociedad Rafael Campo	Sonsonate
Sociedad de Obreros	Opico
La Amistad	Zacatecoluca

ORGANIZACIÓN	LUGAR
José María San Martín	Suchitoto
Obreros Amigos	San Vicente
Marcelino Urrutia	Atiquizaya
Regeneración y Progreso	Mejicanos
El Estimulo	Izalco
Enrique Hoyos	Ilobasco
Vida Obrera	Armenia
Horizontes de Progreso	Nejapa
Cooperativa de Tipógrafos Mirón	San Salvador
Cooperativa Francisco Menéndez	San Salvador
Sara Zaldívar (de Oficios)	San Salvador
Unión de Barberos	San Salvador
Liga Ferrocarrilera	San Salvador

Fuente: A. Bermúdez, "El Salvador en Vuelo", San Salvador 1917, p.171

ANEXO 2

Gráfico 3. Organizaciones laborales



Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 3

Gráfico 4. Sindicatos que funcionaban en 1929

Lugar	Nombre de los Sindicatos
San Salvador	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicatos de trabajadores Manuales e intelectuales de los Diarios • Sindicatos de Panificadores • Sindicatos de Ferrocarrileros • Sindicatos de Trabajadores de Salón • Sindicatos de Servicios domésticos • Sindicatos de Sorbetes y Refresqueros • Sindicato de Construcción • Sindicatos de Tejedores • Unión de Pintores • Unión sindical de Barberos • Sindicato de Instaladores electricistas • Unión de Sastres • Sindicatos de Zapateros • Unión de empleados de Comercio • Sociedad de Motoristas y mecánicos
Santa Ana	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicato de Panificadores • La Liga de Albañiles y Carpinteros • Sindicato de oficios varios • Comité Pro Acción Sindical
Cantón Calzontes Arriba	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicato de Campesino del Potrero Grande

Lugar	Nombre de los Sindicatos
	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicato de Campesinos del Potrero Grande Abajo
Villa de San Sebastián	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicato de Obreros y Campesinos • Sindicato Julio Antonio Mella
Ilopango	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicato fraternidad de obreros y campesinos
Soyapango	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicato Julio Antonio Mella
Santiago Texacuangos	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicato de Obreros y Campesino
Cantón Planes de Renderos	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicato de jornaleros
Panchimalco	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicato de Obreros del Campo y del Taller
Puerta de la Laguna	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicato de Albañiles y Carpinteros • Sindicato de Panificadores
Armenia	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicato de Oficios Varios
Azacualpa	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicato de Campesinos
Juayúa	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicato General de Trabajadores
Nahuizalco	<ul style="list-style-type: none"> • Unión de Trabajadores Federados
La Libertad	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicato de Oficios Varios
Ahuachapán	<ul style="list-style-type: none"> • Unión Sindical de Proletarios
El Refugio	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicato de Campesinos

Fuente: Augusto, Larín Arístides, Historia del Movimiento Sindical de El Salvador, Ediciones El Indio octubre 1985, p. 138- 139

De acuerdo a ese listado, los trabajadores se aglutinaron en oficios manuales, y del campo, en este último en el contexto de la agricultura que era la rama productiva predominante. El comportamiento de organización es similar al anterior listado, predomina la organización sindical en San Salvador y en Occidente del país, tal como lo representa el Grafico 2.

ANEXO 4

Gráfico 5. Sindicatos organizados en 1929



Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 5

Cuadro 16. Personas entrevistadas

Nombre	Organización que representa	Cargo desempeñado
Roger Hernán Gutiérrez	Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador. FEASIES	Secretaria de Organización
Roberto Gómez Arias	Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda (SITRAMHA)	Secretario General
Joselito Acosta	Sindicato de la Industria Eléctrica de El Salvador SIES	Secretario General
Ismael Cruz Marroquín	Sindicato de Industria de los trabajadores y Trabajadoras del Aeropuerto Internacional El Salvador y Conexos.	Secretario General
Mary Carmen Molina	Sindicato de Trabajadores de la Lotería Nacional de El Salvador	Secretaria General

ANEXO 6

Cuadro 17. MAPA SINDICAL

CONFEDERACION	FEDERACIONES	SINDICATOS
CENTRAL DE TRABAJADORES SALVADOREÑOS (C.T.S.)	Federación de Sindicatos de Trabajadores Independientes del Comercio de El Salvador "FESTICES".	<p>Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio San Cristóbal "STICSC".</p> <p>Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio del Cantón Penitente Abajo STICCPA".</p> <p>Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio Ciudad de Santa Ana "STICCSA".</p> <p>Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio de Quezaltepeque "STICQ".</p> <p>Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio Cantón Cutan "STICCC".</p> <p>Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio Planes de Renderos "STICPR".</p> <p>Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio de Colón "STICC".</p> <p>Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio Lago de Ilopango "STICLI".</p> <p>SECTOR DISTINTAS ACTIVIDADES</p> <p>Sindicato de Empresa de Trabajadores Mandarin Internacional S.A. "SETMI" - Industria de maquila Zona Franca San Marcos.</p> <p>Sindicato de Gremio de Maestros de Obra y Oficios Similares "SIGMOOS".</p> <p>Sindicato de Trabajadores Transportistas Independientes de El Salvador "STTIES".</p> <p>Asociación Salvadoreña de Lisiados y discapacitados de Guerra. "ASALDIG"</p> <p>Asociación de Lisiados de la fuerza Armada de El Salvador. "ALFAES"</p>
ASOCIACIONES DE EMPLEADOS PÚBLICOS	Federación de Cooperativas Agropecuarias y Servicios Múltiples de El Salvador. "FECOASMES". 14	<p>SECTORES COOPERATIVAS URBANAS Y RURALES</p> <p>Asociación Cooperativa de Ahorro Crédito y Consumo de la Central de Trabajadores Salvadoreños "ACOACCCTS".</p> <p>Asociación Cooperativa de Servicios Múltiples "El Edén".</p>

CONFEDERACION	FEDERACIONES	SINDICATOS
	<p>cooperativas en el campo.</p> <p>Federación de Comunidades en Desarrollo Integral. "FECODEIN".</p>	<p>ASOCIACIONES DE SERVICIO</p> <p>Asociación de Vendedores Ambulantes de El Salvador "AVAES".</p> <p>Asociación de Seguridad Mercado de la Tiendona "ASEMET"</p> <p>Asociación de Vigilantes de Mercado y Centros Comerciales de El Salvador. "AVIMCCES".</p> <p>Asociación de Discapacitados, Pequeños Empresarios, Campesinos, Comerciantes y Obreros Salvadoreños. "ADECOS".</p> <p>Asociación de Trabajadores Indígenas para el Desarrollo Ecológico de El Salvador. "ATIPDES"</p>
	<p>FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES O SINDICATOS INDEPENDIENTES DE EL SALVADOR (FEASIES),</p>	<p>Sindicato de Trabajadores(as) del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos – SITINPEP</p> <p>Sindicato de Empresa Trabajadores de la Universidad de El Salvador / SETUES</p> <p>Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica de El Salvador-STIMMES</p> <p>Sindicato de Trabajadores de Productos de Cemento, Arcilla y Similares –STPCAS</p> <p>Sindicato General de Trabajadores de la Industria de la Construcción SGTICSES</p> <p>Sindicato de Empresas Trabajadores de Nestlé S. A. SETNESSA</p> <p>Sindicato de Trabajadores de Empresa Lido S.A. SELSA</p> <p>Sindicato de Trabajadores de la Industria de Dulces y Pastas Alimenticias – SIDPA</p> <p>Sindicato de la Industria Nacional del Azúcar-SINA</p> <p>Sindicato Trabajadores de Empresas Kimberly Clark-</p>

CONFEDERACION	FEDERACIONES	SINDICATOS
		<p>STEKCSA</p> <p>Sindicato de la Industria de Radio, Teatro, Televisión, Cine y afines de El Salvador-STIRTICAES</p> <p>Sindicato de Trabajadores de las Artes Fotográficas Independientes de El Salvador- STAFIS</p> <p>Sindicato de Vendedores y Comerciantes de El Salvador-SIVCES</p> <p>Sindicato de la industria Textil-STIT</p> <p>SINDICATO DE MAYOR IMPORTANCIA:</p> <p>Sector público: SITINPEP/SETUES</p> <p>Sector Industrial Transnacionales:</p> <p>SETNESSA/STIMMES/STEKCSA</p> <p>Sector Textil: STIT, en razón de que es a partir de este Sindicato que se crean la seccionales por empresa en las maquiladoras.</p>
<p>CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)</p>		<p>Asociación de Marineros Mercantes de El Salvador (AMMES)</p> <p>Asociación de Cosmetólogas Salvadoreñas. (ACOS)</p> <p>Asociación de Trabajadores Municipales de El Salvador (ATMES)</p> <p>Asociación Cooperativa de la Industria Pesquera de El Salvador</p> <p>Asociación Nacional de Obreros de la Construcción Similares y Conexos (ANOCOSIC)</p> <p>Asociación Independiente de Ciegos Progresistas (AISCIEPRO)</p> <p>Asociación Salvadoreña de Pequeños Comerciantes de Occidente (ASPECC)</p> <p>Asociación Nacional del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (ANTMSPAS)</p> <p>Sindicato Nacional de Trabajadores del Comercio (SINATRAC)</p> <p>Sindicato de Maestros de El Salvador (SIMES)</p> <p>Asociación General de Trabajadores Salvadoreños (AGTS)</p> <p>Asociación de Técnicos Prof. Salvadoreños</p>

CONFEDERACION	FEDERACIONES	SINDICATOS
		<p>(ATEPROS) Asociación Nacional de Indígenas Salvadoreños (ASNAIS) Asociación de Des. Comunal Colonia Nueva. Acajutla (ADESCO-CNA) Asociación Patriótica Independiente de El Salvador (ASPIES) (AVECOS) Asociación de Trabajadores Municipales (ATRAM) Sindicato Gremial de Trabajadores Municipales (S.G.T.M.) El Sindicato Nacional de Trabajadores del Comercio (SINATRAC) y el Sindicato Gremial de Maestros de El Salvador (SIMES).</p>
<p>CONFEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES SALVADOREÑOS. (C.N.T.S.)</p>		<p>Sindicato Unión de Trabajadores de la Construcción, "S.U.T.C." Sindicato de Trabajadores por Establecimiento del Aeropuerto Internacional de El Salvador. "S.I.T.E.A.I.E.S." Sindicato de Trabajadores de la Industria del Algodón, Sintéticos, Similares y Conexos. "S.T.I.A.S.S.Y.C." Sindicato de la Industria Pesquera de El Salvador. "S.I.P.E.S." Sindicato de Empresa de Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria. "S.E.T.I.S.T.A." Sindicato de Empresa Maquila de El Salvador. "S.I.T.E.M.S.A.L." Sindicato de Empresa de Trabajadores Agroindustriales Los Lagartos. "S.E.T.A.L." Sindicato de Trabajadores Agropecuarios e Industriales de San Isidro. "S.T.A.I.S.I." Sindicato de Trabajadores Independientes Tricicloros Salvadoreños. "S.I.T.R.I.S.A.L." Sindicato de Trabajadores Independientes del comercio Lago de Ilopango. "S.T.I.C.L.I."</p>

CONFEDERACION	FEDERACIONES	SINDICATOS
		<p>Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio de Quezaltepeque. "S.T.I.C.Q.</p> <p>Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio Pendiente Abajo. "S.T.I.C.C.P.A."</p> <p>Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio Los Planes de Renderos. "S.T.I.C.P.R."</p> <p>S.U.T.C</p> <p>S.I.P.E.S.</p> <p>S.I.T.E.A.I.E.S.</p> <p>Organización con Convención Colectiva: S.U.T.C., S.I.P.E.S.</p> <p>S.I.T.E.A.I.E.S., están negociando contrato actualmente.</p>
<p>5) CONFEDERACIÓN UNITARIA DE TRABAJADORES SALVADOREÑOS. (CUTS)</p>	<p>FEASIES</p>	<p>Sindicato General de Trabajadores de la Industria de la Construcción, Similares y Conexos del El Salvador</p> <p>Sindicato de Empresa Lido SA</p> <p>Sindicato de Trabajadores de Industrias Mecánicas y Metálicas de El Salvador</p> <p>Sindicato de Trabajadores Empresa Kimberly Clark S.A.</p> <p>Sindicato Industrial de Dulces y Pastas Alimenticias</p> <p>Sindicato de Empresa de Trabajadores de Nestlé El Salvador</p> <p>Sindicato de Trabajadores de Industrias Textiles</p> <p>Sindicato de la Industria Nacional del Azúcar</p> <p>Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos</p> <p>Sindicato de Empresa de Trabajadores de la Universidad de El Salvador</p> <p>Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Radio, Teatro, Televisión, Cine y Afines de El Salvador</p>
	<p>FUSS FEDERACIÓN UNITARIA DE EL SALVADOR</p>	<p>Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio de Moneda Extranjera</p> <p>Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio, Productos de Alimentación del Mercado La</p>

CONFEDERACION	FEDERACIONES	SINDICATOS
		<p>Tiendona</p> <p>Sindicato de Empresa Trabajadores Destilería Salvadoreña, S.A.</p> <p>Sindicato de Trabajadores de la Industria del Pan, Similares y Conexos de El Salvador</p> <p>Sindicato de Empresa de Trabajadores de Productos Minerales e Industriales de El Salvador</p> <p>Sindicato de Empresa de Trabajadores Editorial Metapaneca</p> <p>Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cuero Sucedáneos Calzado, Similares y Conexos de El Salvador</p> <p>Sindicato Unión de Empleados Particulares</p> <p>Sindicato de Empresa de Trabajadores Administrativos y de Servicios de la Universidad de El Salvador</p>
	FESTES	<p>Sindicato Nacional de Trabajadores Sastres</p> <p>Sindicato General de Costureras</p> <p>Sindicato de Trabajadores de Empresa</p> <p>Fábrica de Aceites y Grasas El Dorado</p> <p>Sindicato de Empresa Molinos de El Salvador</p> <p>Sindicato de Trabajadores de Empresa Ingenio El Ángel</p> <p>Sindicato Gremial de Educadores de Empresas Privadas de El Salvador</p> <p>Organizaciones con Convención Colectiva</p>
	FUSS	<p>Sindicato de la Industria del Comercio de El Salvador (vigente)</p> <p>Sindicato de Trabajadores Editorial Metapaneca (vigente)</p> <p>Sindicato de Trabajadores de la Industria Mecánica y Metálica Básicas. (vigente)</p> <p>Sindicato de Trabajadores Productos Minerales e Industriales de El Salvador. (vigente)</p> <p>Sindicato de Trabajadores de la Industria del Pan,</p>

CONFEDERACION	FEDERACIONES	SINDICATOS
		Similares y conexos de El Salvador. (vigente)
	FEASIES	SITINPEP. (está en negociación) SETNESSA (vigente) STIMMES (está en negociación) STIT (vigente sin modificaciones) STEKCSA (está en negociación)
CENTRAL DE TRABAJADORES DEMOCRÁTICOS (CTD)		SETAG SITRASALUD SITINPROVA SINDICO SITRAVANSA STAIS STIIT STITCLIS SITDEM SALUD: SITRASALUD TEXTIL: SETAG CONSTRUCCION: SOICSCES INFORMAL: SINDICO, STRAVAMSA, STITCLIS PUBLICO: SUCEPES JUBILADOS: ANJUPTTEL
7) CONFEDERACIÓN GENERAL DE SINDICATOS (CGS)	FEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE ALIMENTOS BEBIDAS Y SIMILARES. (FESINTRABS)	Asociación Sindical de Trabajadores de la Industria del Pan Dulces Repostería y Golosinas (ASTIPAS). Asociación Sindical de Trabajadores de Empresa Beneficio Monte Alegre Chinameca (ASTEBACH). Sindicato de la Industria Gastronómica y Actividades Conexas (CIGAC) Sindicato Nacional de la Industria de la Carne. (SNIC) Sindicato de Trabajadores de Empresa Confitería Americana S.A. de C.V. (STECASACV) Sindicato de Trabajadores de Empresa Ingenio El Carmen S.A. (STEIECSA) Sindicato de Trabajadores de Empresa Ingenio La Magdalena S.A. (STEIMSA)

CONFEDERACION	FEDERACIONES	SINDICATOS
		<p>Sindicato de Trabajadores de Empresa Ingenio Chanmico Inazucar (STEUCHI)</p> <p>Sindicato de Trabajadores de Empresa Ingenio JIBOA CORSAIN (STEIJIC)</p> <p>Asociación Sindical de Pilotos Aviadores Salvadoreños (ASPAS)</p> <p>Sindicato Nacional de Trabajadores Independientes Pequeños Comerciantes Estacionarios y Ambulantes de El Salvador (SINTIPECEAS)</p>
	<p>FEDERACION DE SINDICATOS TEXTILES SIMILARES Y CONEXOS (FESINTESICA)</p>	<p>Sindicato de la Industria Textil (SIT)</p> <p>Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil y Actividades Conexas y Similares</p> <p>Sindicato de Trabajadores de la Industria del Algodón, Similares y Conexos</p>
	<p>FEDERACION DE SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES E INDUSTRIAS Y SERVICIOS VARIOS (FESINTRISEVA)</p>	<p>Sindicato de Trabajadores de la Construcción y Conexos Salvadoreños (SITRACOCS)</p> <p>Asociación de Luchadores Profesionales de Espectáculos Públicos de El Salvador</p> <p>Sindicato de Trabajadores de la Industria de Jabones, Velas, Ceras y Líquidos Limpiadores (SITRAJADE)</p> <p>Sindicato Unión Gremial de Marineros Mercantes de El Salvador</p> <p>Asociación Marineros Mercantes de El Salvador.</p> <p>Sindicato de Empresa de Trabajadores Fabrica Alianza "SETFA"</p> <p>Sindicato de Empresa Trabajadores Fabrica Alianza</p>
	<p>FEDERACIÓN UNITARIA DE EL SALVADOR (FUSS)</p>	<p>Sindicato de la Industria del Cemento de El Salvador, (SICES).</p> <p>Sindicato de Empresa Editorial Metapaneca, (SETEM).</p> <p>Sindicato Unión de Empleados Particulares, (SUEP)</p> <p>Sindicato de Trabajadores de la Industria del Pan, Similares y Conexos de El Salvador, (STIPSCES).</p> <p>Sindicato de la Industria del Mueble, Accesorios y</p>

CONFEDERACION	FEDERACIONES	SINDICATOS
		<p>Similares, (SIMAS)</p> <p>Sindicato de Trabajadores de la Industria Mecánica y Metálicas Básicas, (STIMMB)</p> <p>Sindicato de Empresa de Trabajadores Productos Minerales e Industriales de El Salvador, (SETPMIES)</p> <p>Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio de Productos del Alimento, (STIPA)</p> <p>Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio de Moneda Extranjera (STICME)</p> <p>Sindicato de Empresa de Trabajadores de Servicios y Administrativos de la Universidad de El Salvador, (SETASUES).</p> <p>Sindicato de Trabajadores Independientes del Comercio de Productos Varios.</p> <p>Sindicato de Trabajadores Cartonera Centroamericana, (INDECA)</p> <p>Sindicato de la Industria del comercio</p> <p>Sindicato de Empresa Editorial Metapaneca</p> <p>Sindicato de la Industria Mecánica</p> <p>Organizaciones con Convención Colectivas</p> <p>Sindicatos con contratos colectivos:</p> <p>Sindicato de la Industria del Comercio de El Salvador.</p> <p>Sindicato de Trabajadores Editorial Metapaneca.</p> <p>Sindicato de Trabajadores de la Industria Mecánica y Metálicas Básicas.</p> <p>Sindicato de Trabajadores Productos Minerales e Industriales de El Salvador.</p> <p>Sindicato de Trabajadores de la Industria del Pan, Similares y Conexos de El Salvador.</p>

Fuente: Equipo Técnico de la OIT.

ANEXO 7

Cuadro 18. Siglas utilizadas

SIGLAS	NOMBRES UTILIZADOS
FMLN	Frente Farabundo Martí para la liberación Nacional
PCS	Partido Comunista Salvadoreño

SIGLAS	NOMBRES UTILIZADOS
FRTS	Federación Regional de Trabajadores Salvadoreños
UNT	Unión Nacional de Trabajadores
CROSS	Comité de Reorganización Obrero Sindical Salvadoreño
IVU	Instituto Salvadoreño de Vivienda Urbana
ICR	Instituto de Colonización Rural
CEPA	Comisión Ejecutiva Portuaria de Acajutla
ISSS	Instituto Salvadoreño del Seguro Social
CGTS	Confederación General de Trabajadores Salvadoreños
CUSS	Comité Unitario Sindical Salvadoreña
CRM	Coordinadora Revolucionaria de Masas
FUSS	Federación Unitaria Sindical Salvadoreña
ANDES 21 de junio de 1968	Asociación de Educadores de El Salvador
FESINTRABS	Federación de Sindicatos de Trabajadores de Alimentos, bebidas y similares
FESTRAS	Federación de Sindicatos de trabajadores Salvadoreños
FESINCONSTRANS	Federación de Sindicatos de la industria, Construcción, Similares y otras Actividades
FESINTRISEVA	Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Industrias y Servicios Varios
FENASTRAS	Federación Nacional Sindical de Trabajadores salvadoreños
FESINTEXSYCA	Federación de Sindicatos de la Industria Textil, Similares y Conexos
FESTIATSCES	Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Industria del Alimento, el Vestido, Textil, Similares y Conexos de El Salvador
BPR	Bloque Popular Revolucionario
FAPU	Frente de Acción Popular Unificado
LP-28	Las Ligas populares 28 de febrero
CUTS	Confederación Unitaria de Trabajadores
CONAMUS	Coordinadora Nacional de la Mujer Salvadoreña
ORMUSA	Organización y Asociación de Mujeres Salvadoreñas por la Paz
AMS	Asociación de Mujeres Salvadoreñas
Las Mélicas	Asociación Salvadoreña de Mujeres Mélica Anaya Montes
Las DIGNAS	Asociación Mujeres por la Dignidad y la Vida
ARPAS	Asociación de Radios Participativas de El Salvador
UPD	Unión de Pobladores de Tugurios
CPDN	Comité Permanente del Debate Nacional por la Paz

SIGLAS	NOMBRES UTILIZADOS
UNTS	Unión Nacional de Trabajadores Salvadoreños
PDC	Partido Demócrata Cristiano
ARENA	Alianza Republicana Nacionalista
ECA	Revista
MITRAB	Ministerio de Trabajo
SIMETRISSS	Sindicatos de Médicos Trabajadores del ISSS
MSPAS	Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
FLACSO	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
OIT	Organización Internacional el Trabajo
FES	Formación Económica Social
CLACSO	Consejo Latinoamericano de Ciencias sociales
CST	Consejo Superior del Trabajo
UNTS	Unidad Nacional de Trabajadores Salvadoreños
UNOC	Unión Nacional Obrera Campesina de El Salvador
ADC	Asociación democrática Campesina
UCA	Universidad Centro Americana José Simeón Cañas

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 8

Marco institucional de los Derechos Laborales de los salvadoreños/as

El marco institucional que regula los derechos laborales de los y las trabajadoras es el siguiente:

- a) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MITRAB), Código de Trabajo.
- b) La Procuraduría General de la República (PGR)
- c) Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.
- d) Tribunales de lo laboral
- e) Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPASS)
- f) Fiscalía General de la Republica
- g) Organismos Internacionales y los convenios ratificados por el Estado salvadoreño. (OIT)

Cada institución asume una función de mejorar la situación laboral de los y las trabajadores (as). Así mismo los instrumentos de carácter legal con que se cuenta y que se relacionan con el tema, están:

- a) Constitución Política de la Republica de El Salvador
- b) Código de Trabajo
- c) Reglamento del Consejo Superior del Trabajo
- d) Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social
- e) Ley de Zonas Francas y Depósitos de Perfeccionamiento Activo
- f) Propuesta de Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
- g) Convenios Internacionales en el marco de la OIT.
- h) Otros en el Marco de convenios Internacionales como el de Beijing⁺⁵

I. Funciones Institucionales

- a) La Constitución Política de la República de El Salvador.

En la sección segunda de la Constitución se desarrolla lo relativo a la normativa del trabajo y la seguridad social y tal como lo expresa el Art 37 Capitulo II Derechos sociales...El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio. La Constitución hasta la fecha no ha sufrido modificaciones.

- b) Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MITRAB)

El Misterio de Trabajo y Previsión Social (MITRAB) es una instancia gubernamental que le corresponde formular, ejecutar y supervisar las políticas laborales, inspección de trabajo, seguridad e higiene ocupacional, medio ambiente de trabajo, previsión y bienestar social,

migraciones laborales, y otras, así como promover, coordinar y participar en el diseño de políticas de empleo, seguridad social, y formación profesional.

Le corresponde también, velar por el cumplimiento del Código de Trabajo cuyo objeto principal es "...armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores estableciendo sus derechos y obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores..."²

Las funciones de este Ministerio son ejecutadas a través de tres direcciones:

- Dirección General del Trabajo atiende la conciliación de los conflictos laborales, facilitar la organización sindical, difundir las leyes laborales.
- Dirección General de Inspección del trabajo, se encarga de velar por el cumplimiento de las leyes laborales, así como de realizar inspecciones en los centros de trabajo, sancionar a los empleadores que no cumplan con lo establecido.
- Dirección General de Prevención Social y Empleo. Esta dirección le corresponde divulgar las normas de seguridad e higiene ocupacional y medio ambiente de trabajo.

El marco legal se extiende para todo el sector formal de la economía nacional y presupone una herramienta valiosa para las y los trabajadores en su relación con el capital que contrata su fuerza de trabajo.

c) El Código de trabajo.

Este Código tiene como objetivo "armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones" (Art 38 de la Constitución Política).

El Código de Trabajo determina ciertas obligaciones a los patronos o empleadores para con las y los trabajadoras/es con respecto a los siguientes derechos:

d) Procuraduría General de la Republica. (PGR)

La Ley orgánica del Ministerio Público en su contenido está conformado por la Fiscalía General de la República y por la Procuraduría General de la Republica (PGR).

La PGR de acuerdo a la Ley Orgánica le corresponde:

- Velar por la defensa de la Familia y de las personas e intereses de los menores y demás incapaces.
- Dar asistencia legal a las personas de escasos recursos económicos y representarlas judicialmente en la defensa de su libertad individual y de sus derechos laborales.

Es así como la Procuraduría General de la Republica interviene en la solución de los conflictos, especialmente en los juicios laborales; por lo general las y los trabajadores acuden a

² Código de Trabajo, Título Preliminar disposiciones generales Art.1

este espacio cuando han agotado todas las posibilidades de solución en el Ministerio de Trabajo. La Procuraduría cuenta con la Unidad de Defensa de los derechos del trabajador(a) y sus funciones son de representar judicial y extrajudicialmente a los trabajadores o asociaciones conformadas por estos, así mismo evacuar las consultas en materia laboral. Esta Unidad protege el derecho al trabajo, a la seguridad social y a los derechos sindicales, los cuales se encuentran plasmados en el Código de Trabajo.

e) Procuraduría General para la Defensa de los Derechos Humanos.

Según sus funciones, es una institución de contraloría de toda la actuación de los órganos del Estado, que está facultada por mandato Constitucional para dar recomendaciones u observaciones del manejo de situaciones o coyunturas que se relacionen con la violación de los derechos humanos.

El objeto de la Procuraduría es velar por la protección, promoción y educación de los derechos humanos y por la vigencia irrestricta de los mismos. Promueve la convención de los derechos humanos de la mujer, la niñez y el medio ambiente. Así mismo lo relativo al Derecho al Trabajo, esto es despidos ilegales, denegación arbitraria de las prestaciones laborales reconocidas por la ley, discriminación laboral, actos ilegales contra la estabilidad laboral, incumplimiento de contratos colectivos y la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene obligatorias en los centros de trabajo incluyendo la industria de la maquila.

El papel de la Procuraduría en un primer momento, es orientar a los y las trabajadoras a buscar la instancia correspondiente, llámese MITRAB, MSPASS, Fiscalía, PGR. Si no es atendida en esas instancias se abre el caso contra la institución pública y no contra la empresa privada, ya que por su naturaleza de contralora del Estado no se lo permite y es a través de la investigación que se determina la responsabilidad que tiene X ministerio con respecto al problema tratado.

Uno de los temas de mayor interés de la Procuraduría ha sido el tema laboral; para esto se ha creado la Procuraduría adjunta del Derecho Laboral.

f) Tribunales de lo laboral.

“Son instancias encargadas de aplicar justicia en materia laboral los Juzgados de lo Laboral y en segunda instancia, la Cámara de lo Laboral. Como parte del Órgano Judicial tiene potestad de juzgar y hacer ejecutar sus resoluciones, y dar seguimiento al proceso por conflictos de índole laboral. La Jurisdicción laboral está bajo la responsabilidad de 9 Juzgados laborales: 5 ubicados en San Salvador, 1 en Santa Ana y 1 en San Miguel.

Estos cuentan con un juez o jueza suplente. Cuando existe juzgado laboral, los casos son remitidos a los 20 juzgados de primera instancia y a los 12 juzgados civiles con

competencia laboral. En total son 41 instancias judiciales que reciben y dictan sentencia sobre asuntos laborales.

En segunda instancia son 3 Cámaras que conocen apelaciones a las sentencias de Primera instancias: 2 tribunales en Cámara de lo laboral, 3 en Cámaras de segunda instancia, y 1 tribunal en las Cámaras de lo civil de acuerdo a información de la Dirección de Planificación institucional de la Corte Suprema de Justicia.³ “

Los tribunales de lo laboral reciben las demandas y mantienen en trámite los respectivos juicios. El problema es la lentitud para dar respuestas a los juicios por diversas razones entre ellas la burocratización de los trámites y a la sobrecarga de casos. Los jueces emiten sus sentencias tomando como base únicamente el Código de Trabajo y otras fuentes del derecho laboral sin considerar la utilidad de los tratados internacionales.

g) Fiscalía General de la Republica.

“La misión de la Fiscalía General de la República es garantizar el Estado de Derecho ejerciendo las acciones legales necesarias en defensa de los intereses de la Sociedad y el Estado. Su visión es ser una institución moderna, eficiente, imparcial e independiente, que garantice el éxito en la defensa de los intereses de la Sociedad y del Estado”⁴.

El Art. 193. De la Constitución de la Republica de El Salvador expresa las funciones que Corresponde al Fiscal General de la República, de manera muy general que supone la inclusión de la defensa los derechos laborales.

h) Organismos Internacionales.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT ha emitido una serie de Convenios en la que los Estados al ratificarlos se comprometen a formular y llevar a cabo políticas nacionales que se ajusten a las practicas administrativas y que sean compatibles con dicha política. Estos convenios convertidos en Ley al interior del país, permiten que la OIT ejerza el papel de contralor, y se espera que los organismos miembros le envíen cada 4 años un informe sobre su seguimiento y aplicabilidad.

³ Proyecto de Mejoramiento Continuo del Lugar de Trabajo Centroamericano, Pág. 33

⁴ Proyecto de Mejoramiento Continuo del Lugar de Trabajo Centroamericano, Pág. 34

ANEXO 9.**Convenios Ratificados por El Salvador ante la OIT⁵**

- 1) Convenio sobre la Indemnización por Accidentes de Trabajo (agricultura) 1921, ratificado en fecha octubre, 11 del año 1995.
- 2) Convenio sobre el Trabajo Forzoso 1930, ratificado en fecha junio, 15 del año 1995.
- 3) Convenio sobre el examen médico de los menores (industria) 1946, ratificado en fecha junio 15, del año 1995.
- 4) Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales) 1946, ratificado en fecha junio 15 del año 1995.
- 5) Convenio sobre la Inspección al Trabajo 1947, ratificado en fecha junio 15, del año 1995.
- 6) Convenio sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación 1948, ratificado en fecha septiembre 06, del año 2006.
- 7) Convenio sobre el servicio del empleo 1948, ratificado en fecha junio 15, del año 1995.
- 8) Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva 1949, ratificado en fecha septiembre 06, del año 2006.
- 9) Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (Agricultura), ratificado en fecha junio 15, del año 1995.
- 10) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, ratificado en fecha octubre 12, del año 2000.
- 11) Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas) 1955, ratificado en fecha noviembre 18, del año 1958.
- 12) Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957, ratificado en fecha noviembre 18 del año 1958.
- 13) Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957, ratificado en fecha noviembre 18, del año 1958.
- 14) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, ratificado en fecha junio 15, del año 1995.
- 15) Convenio sobre la política del empleo, 1954, ratificado en fecha junio 15 del año 1995.
- 16) Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969, ratificado en fecha junio 15 del año 1995.

⁵ FUNDE, *Compilación de Instrumentos de Seguridad y Salud Ocupacional, Centroamérica y República Dominicana*, Primera Edición, diciembre, 2010 San Salvador, El Salvador, Pág. 95

- 17) Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970, ratificado en fecha junio 15, del año 1995.
- 18) Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, ratificado en fecha septiembre 16, del año 2006.
- 19) Convenio sobre la edad mínima, 1973, ratificado en fecha enero 23, del año 1996.
- 20) Convenio sobre las organizaciones de los trabajadores rurales, 1975, ratificado en fecha junio 15, del año 1996.
- 21) Convenio sobre desarrollo de recursos humanos, 1975, ratificado en fecha junio 15, del año 1995.
- 22) Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo) 1976, ratificado en fecha junio 15, del año 1995.
- 23) Convenio sobre la administración del trabajo, 1978, ratificado en fecha febrero 02, del año 2001.
- 24) Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, ratificado en fecha septiembre 06, del año 2006.
- 25) Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores, 1981 y su protocolo, ratificado en fecha octubre 12, del año 2000 y marzo 03, del 2004 respectivamente.
- 26) Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, ratificado en octubre 12, del año 2000.
- 27) Convenio sobre la readaptación profesional y empleo (personas inválidas) 1983, ratificado en fecha diciembre 16, del año 1986.
- 28) Convenio sobre las estadísticas del trabajo, 1985, ratificado en fecha abril 24, del año 1987.
- 29) Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1989, ratificado en fecha octubre 12, del año 1987.

Convenios sobre disposiciones generales en seguridad y salud en el trabajo:

- 1) Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.
- 2) Protocolo de 2002 relativo al convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.
- 3) Convenio N° 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.
- 4) Convenio N° 187 sobre el marco profesional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.

Protección contra riesgos particulares en materia de seguridad y salud en el trabajo:

- 1) Convenio N° 115 sobre la protección contra las radiaciones, 1960.
- 2) Convenio N° 139 sobre el cáncer profesional, 1974.
- 3) Convenio N° 148 sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977.
- 4) Convenio N° 162 sobre el uso seguro del asbesto, 1986.
- 5) Convenio N° 170 sobre los productos químicos, 1990.
- 6) Convenio N° 174, sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993.

Protección en ciertas ramas de actividad:

- 1) Convenio N° 120 sobre higiene en los establecimientos de comercio y oficinas, 1964.
- 2) Convenio N° 167 sobre seguridad y salud en la construcción, 1988.
- 3) Convenio N° 176 sobre seguridad y salud en las minas, 1995.
- 4) Convenio N° 184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001. □ Convenio N° 188 sobre el trabajo en la pesca, 2007.

Los sistemas de cobertura de los riesgos laborales:

Convenio N° 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales, 1964.

Otros convenios de interés:

- a) Convenio N° 81 sobre la inspección del trabajo, 1947.
- b) Convenio N° 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, 1999.
- c) Convenio No190. Acoso de Genero, 2023

Disposiciones que protegen o categorías específicas a trabajadores:

Los trabajadores y trabajadoras contratados de manera temporal deberán gozar del mismo nivel de protección en materia de SSO que el resto de trabajadores (Art. 9).