

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
“LIC. GERARDO IRAHETA ROSALES”**



MAESTRÍA EN MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL

**MECANISMOS DE CONTROL QUE EJERCE EL MINISTERIO DE
TRABAJO EN LOS SINDICATOS,
ENERO A JUNIO 2009**

**Tesis presentada para optar al grado de Maestro/a en
Métodos y Técnicas de Investigación Social**

Presentada por
Elba Etelvina Aquino López
Dina Gemaly Hernández Guadron

Enero 2010

San Salvador - El Salvador – Centro América

MAESTRÍA EN MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL

**MECANISMOS DE CONTROL QUE EJERCE EL MINISTERIO DE
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN LOS SINDICATOS, 2009**

**Tesis presentada para optar al grado de Maestra en
Métodos y Técnicas de Investigación Social**

Presentada por

Elba Etelvina Aquino López

Dina Gemaly Hernández Guadron

Universidad de El Salvador

Facultad de Ciencias y Humanidades

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR
Máster Rufino Antonio Quezada Sánchez

VICE – RECTOR ACADÉMICO
Máster Miguel Ángel Pérez Ramos

VICE – RECTOR ADMINISTRATIVO
Máster Óscar Noé Navarrete

SECRETARIO GENERAL
Licenciado Douglas Vladimir Alfaro Chávez

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y
HUMANIDADES**

DECANO
Licenciado José Raymundo Calderón

VICE – DECANO
Doctor Carlos Roberto Paz Manzano

SECRETARIO
Máster Julio Cesar Grande

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
“LIC. GERARDO IRAHETA ROSALES”

DIRECTOR
Máster Rafael Paz Narváez
MAESTRÍA DE MÉTODOS Y TÉCNICAS
DE INVESTIGACIÓN SOCIAL

COORDINADOR
Licenciado Godofredo Aguillón

ASESOR DE TESIS
Máster Rafael Paz Narváez

ÍNDICE

Pág.

RESUMEN.....	i
INTRODUCCION	iii

CAPÍTULO I

METODOLOGÍA APLICADA

2.1. PRINCIPIOS DEL MÉTODO CUALITATIVO.....	1
2.2. SELECCIÓN DEL TEMA Y DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
2.3. APLICACIÓN DEL MÉTODO INDUCTIVO HIPOTÉTICO.....	3
2.4. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	4
2.5. EL TRABAJO DE CAMPO.....	5
2.6. ANÁLISIS DE DATOS Y ELABORACIÓN DE INFORME.....	7
1.4. LIMITACIONES Y DIFICULTADES DE ESTA INVESTIGACIÓN.....	9

CAPÍTULO II

CUERPO LEGAL QUE TUTELA EL DERECHO SINDICAL

2.1. LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR.....	10
2.2. PACTOS Y TRATADOS INTERNACIONALES.....	12
2.2.1. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....	14
2.2.2. Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales.....	14
2.2.3. Protocolo de San Salvador.....	14
2.3. EL CÓDIGO DE TRABAJO.....	15

CAPÍTULO III

MECANISMOS DE CONTROL DE LOS SINDICATO

3.1. CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO Y OBTENCIÓN DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA.....	20
3.1.1. Procedimiento a seguir, según el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la constitución de sindicato y obtención de personalidad jurídica	24
3.1.2 Practica real, según los sindicalistas, asesores y profesionales que se dedican al estudio de los sindicatos, del mecanismo de control de constitución del sindicato y obtención de la personalidad jurídica.....	26
3.2. OBTENCIÓN DE CREDENCIALES DE LOS MIEMBROS INTEGRANTES DE LAS JUNTAS DIRECTIVAS ELECTAS.....	31
3.3. PRESENTACIÓN DE LIBROS DE REGISTROS DE ACTAS, ACUERDOS, LIBROS DE CONTABILIDAD, Y PRESENTACIÓN DE LA NÓMINA ACTUALIZADA DE LOS MIEMBROS.....	33
3.4. LIQUIDACIÓN DEL SINDICATO.....	35

CAPÍTULO IV

PERCEPCIÓN DE LOS ACTORES SOCIALES SOBRE LA ACTUACIÓN DE EMPLEADORES FRENTE A LA FORMACIÓN Y CONTROL DE LOS SINDICATOS.

4.1 LA FALTA DE TRANSPARENCIA QUE SINDICALISTAS PERCIBEN EN LA ACTUACIÓN DE EMPLEADORES.....	39
4.1.1. Despidos Masivos de los Fundadores del Sindicato.....	43
4.1.2. Campaña de temor y represalias hacia las personas que se están organizando.....	44

4.1.3. Complicidad de los delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con los empleadores.....	45
4.1.4 Difusión de un Archivo Negro.....	46
4.1.5 Negativa de relación laboral.....	47
4.1.6 Criterio de empleado de confianza.....	49
4.2. POSTURA DE LOS ASESORES AL ENFRENTAR EL ACTUAR DE LOS EMPLEADORES.....	51
1.1. VISION DEL MINISTERIO DE TRABAJO, FRENTE AL ACTUAR DE LOS EMPLEADORES AL EJERCER CONTROL SINDICAL.....	55

CAPITULO V

LA AUTONOMÍA DE LOS SINDICATOS, FRENTE AL CONTROL QUE EJERCE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.....	58
--	-----------

5.1. LA INTERVENCIÓN DE MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EN LA CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS.....	58
5.1.1. Verificación del desarrollo de la Asamblea General.....	59
5.1.2. Participación de las personas constituyentes del Sindicato.....	61
5.1.3. Legalidad de las firmas de los participantes en la Asamblea General.....	63
5.1.4. Validación de la Junta Directiva.....	64
5.2. LA AUTONOMÍA DE LOS SINDICATOS EN SU ACCIONAR.....	65
5.2.1. Innecesaria la intervención del Ministerio de Trabajo en la vigilancia y fiscalización financiera de los sindicatos.....	67
5.2.2. Necesaria la intervención del Ministerio de Trabajo en la vigilancia y fiscalización financiera de los sindicatos.....	68

5.2.3. Indiferencia a la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la vigilancia y Fiscalización financiera de los sindicatos.....	69
5.3. LA AUTONOMÍA FINANCIERA DE LOS SINDICATOS.....	71
5.3.1. Sobre la disolución y liquidación del sindicato.....	75
5.4. EL MINISTERIO DE TRABAJO EJERCIENDO SU FUNCIÓN CONTROLADORA Y EL RESPETO A LA AUTONOMÍA DE LOS SINDICATOS.....	76
5.5. LA CREDIBILIDAD DEL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS INVOLUCRADOS EN EL MOVIMIENTO SINDICAL.....	78
5.6. AUTONOMÍA VERSUS CONTROL SINDICAL.....	80
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	83
REFERENCIAS.....	87
ANEXOS.....	89

RESUMEN

La investigación: MECANISMOS DE CONTROL QUE EJERCE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN LOS SINDICATOS, 2009, realizada por Elba Etelvina Aquino Lopez y Dina Gemaly Hernández Guadron, constituye el trabajo para obtener el grado de maestras en Métodos y Técnicas de Investigación Social.

Siendo el objetivo de la investigación, elaborar un estudio acerca de cómo los sectores involucrados, que son sindicalistas, profesionales que estudian los sindicatos, asesores y funcionarios públicos, perciben los mecanismos de control que ejerce, por mandato de ley, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en los sindicatos.

Como método investigativo a aplicar se eligió el método inductivo hipotético, aplicando como técnica principal la entrevista enfocada. Se realizaron un total de **diez** entrevistas, con la participación de 3 sindicalistas, 3 asesores de sindicalistas y 4 funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El estudio inicia con un breve resumen del cuerpo legal que tutela el derecho sindical salvadoreño, la Constitución de la República, los tratados internacionales, el Código de Trabajo, con el fin de identificar como se encuentran normados y regulados los mecanismos de control investigados.

A continuación se detallan los mecanismos de control que por ley le corresponde ejercer al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, desarrollados en la realidad práctica, contrastando el ser con el deber ser.

Posteriormente se presentan las diferentes perspectivas y opiniones de los actores entrevistados, en cuanto a cómo perciben el actuar de los empleadores frente a la formación de los sindicatos en las empresas y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien controla los sindicatos desde su formación para constituirse legalmente, existencia y desarrollo hasta la disolución y liquidación del mismo.

Además se da a conocer la autonomía de los sindicatos en algunas actividades frente al control que ejerce el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; actividades que realizan los sindicatos, las cuales corresponde verificar al Ministerio de Trabajo, para posteriormente legalizar y que éstos continúen existiendo de manera legal.

A partir de la investigación realizada, se conoce como ejercen la autonomía los sindicatos, que por mandato de ley deben tener en su organización, administración, desarrollo y finanzas.

INTRODUCCIÓN

El presente informe es el resultado de la investigación denominada: **“MECANISMOS DE CONTROL QUE EJERCE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN LOS SINDICATOS, 2009**, la cual se ha realizado como requisito académico para optar al grado de Maestras en

Métodos y Técnicas de Investigación Social, de la Universidad de El Salvador.

Como investigadoras se valoró la necesidad de realizar un estudio que reuniese algunas condiciones fundamentales, entre ellas: (1) Que la temática fuese novedosa; (2) Que para la investigación se pusiera en práctica uno de los métodos estudiados a lo largo del estudio de la maestría; (3) Que el método elegido fuese idóneo y congruente con la temática y; (4) Que los resultados contribuyesen a incidir en el fenómeno estudiado.

Inicialmente se realizó una búsqueda bibliográfica en universidades, entre ellas la Universidad de El Salvador y Universidad José Simeón Cañas, Internet, entrevistas exploratorias con profesionales y organizaciones no gubernamentales que se dedican al estudio del movimiento sindical en el país, con el fin de indagar si existían con anterioridad investigaciones realizadas sobre el mismo tópico; sin que se encontraran estudios, confirmando que es un tema que hasta la fecha aún no ha sido abordado, por lo que, se decidió estudiar sobre los mecanismos de control que ejerce el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los sindicatos, por considerarse que, además de ser un tema novedoso, esto permitiría que la investigación sobre el mismo sería un aporte de trascendencia para el derecho sindical salvadoreño, ya que beneficiaría al sector sindical, al mismo Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien ejerce dicho control, y a la población salvadoreña en general, pues se contarían con datos académicos sustentados en un investigación sistematizada.

Como se ha mencionado, a la fecha no existen investigaciones preliminares a la desarrollada en el presente informe, ninguna instancia se ha preocupado si es efectivo el control que ejerce el Ministerio de Trabajo y

Previsión Social, la manera de que son aplicados y los efectos que producen cuando son aplicados.

La estructura del informe está elaborada de tal manera que permita dar a conocer el proceso seguido en la ejecución de la investigación, y los principales resultados obtenidos, para lo cual, se ha dividido el informe en cinco capítulos. Se finaliza dando a conocer las conclusiones y recomendaciones formuladas a partir de los hallazgos encontrados.

En el capítulo I se describe la metodología que se empleó, para que pueda servir de referente en futuras investigaciones similares, así como el alcance en los objetivos de la investigación.

En el capítulo II se realiza un breve resumen del cuerpo legal que tutela el derecho sindical, dentro del cual se encuentra la normativa para constituir sindicatos, la protección que tienen, los derechos y obligaciones, dando a conocer cuáles son los mecanismos de control que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ejerce sobre los sindicatos.

Dentro del capítulo III se detallan cuales son los mecanismos de control investigados, de qué forma se encuentran regulados por la legislación, es decir el Código de Trabajo, y como son ejercidos en la práctica por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En el capítulo IV, se presenta la experiencia que viven y perciben los actores principales, en el accionar de los empleadores sobre los sindicatos desde que tienen conocimiento de la formación de los mismos.

El capítulo V, se da a conocer cómo funciona la autonomía de los sindicatos en algunas actividades que ellos realizan, a partir de los controles que ejerce el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Seguidamente, de los resultados encontrados a lo largo de toda la investigación, se hace un apartado para dar a conocer cuáles son las conclusiones que se tienen de la investigación realizada; así como también de las recomendaciones que como investigadoras nos permitimos hacer.

Finalmente se enuncian las referencias bibliográficas y con los anexos que sustentan el proceso seguido en la investigación, siendo el plan de trabajo y el protocolo e instrumentos aplicados en las entrevistas.

CAPÍTULO I

METODOLOGÍA APLICADA

En este primer capítulo se presenta una síntesis de la metodología aplicada durante el proceso de investigación, en la cual por ser de corte cualitativa, no se privilegian las estructuras teóricas, sino más bien tiene su sustento en los relatos que proporcionan los actores, a través de la técnica de entrevista enfocada, a personas sindicalistas, asesores y profesionales que estudian los sindicatos y personas funcionarias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; entrevistas que están orientadas por los principios cualitativos.

1.1. PRINCIPIOS DEL MÉTODO CUALITATIVO

Los principios cualitativos que fueron nuestra guía de investigación, se enuncian detalladamente:

- a. Inducción Analítica: Se realizó una amplia observación de los actores, permitiéndonos con ello un acercamiento, para la recolección de datos.

b. Proximidad: Por medio de las entrevistas nos hemos aproximado al contexto, identificando que controles ejerce el Ministerio de Trabajo en los sindicatos.

c. Focos Descriptivos: Son las temáticas estudiadas, abordando cada situación donde se desenvuelve el problema, los cuales tuvimos: Cómo perciben los sindicatos los mecanismos de control que ejerce el Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre ellos; cómo perciben los asesores y profesionales que se dedican al estudio de los sindicatos, los mecanismos de control que ejerce el Ministerio de Trabajo al momento de ejercerlos; cómo perciben los funcionarios públicos los controles que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ejerce en los sindicatos.

1.2. SELECCIÓN DEL TEMA Y DEFINICIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Se seleccionó como tema de este estudio los **MECANISMOS DE CONTROL QUE EJERCE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN LOS SINDICATOS, 2009**, ya que como equipo de investigación se valoró la necesidad de realizar un estudio que reuniese algunas condiciones fundamentales, entre ellas: (1) Que la temática fuese novedosa; (2) Que para la investigación se pusiera en práctica uno de los métodos estudiados a lo largo de los tres años de la maestría; (3) Que el método elegido fuese idóneo y congruente con la temática y; (4) Que los resultados contribuyesen a incidir en el fenómeno estudiado.

En busca de antecedentes que orientaría la investigación, se realizó una exploración exhaustiva de bibliografía sobre los mecanismos de control ejercidos en los sindicatos; sin que dicha búsqueda haya tenido resultados positivos, ya que hasta la fecha, no se cuenta con bibliografía que desarrolle

el tema abordado, con lo que se corroboró que llevar a cabo la investigación sobre los mecanismos de control en los sindicatos, representaría un tema novedoso, pues si bien es cierto, que otras investigaciones se ha abordado los sindicatos, el aspecto de los controles que la ley le faculta al Ministerio de Trabajo y Previsión Social sean dejado de lado.

Por lo que, finalmente se decidió estudiar sobre los mecanismos de control que ejerce el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los sindicatos, por considerarse que, además de ser un tema novedoso, la sistematización del mismo sería un aporte de trascendencia para el derecho sindical salvadoreño, ya que beneficiaría principalmente a los sindicatos, al mismo Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que ejerce dicho control, y puede servirle para mejorarlo; y finalmente a la población en general, pues se tendría un principio de aporte de proceso ordenado sustentado con una investigación sistematizada.

En este sentido, el núcleo de la investigación ha sido conocer cuáles son los mecanismos de control que se ejercen en los sindicatos, cuáles son las normas jurídicas que lo regulan, y la institución gubernamental que ejerce el control, como los actores entrevistados perciben la aplicación de dichos controles.

1.3. APLICACIÓN DEL MÉTODO INDUCTIVO HIPOTÉTICO

En la presente investigación se optó por aplicar el Método Inductivo Hipotético, perteneciente al paradigma cualitativo, por considerar que es el más apropiado para el abordaje del tema en cuestión. La base teórica reflexiva del método cualitativo es una fenomenología, cuyo énfasis está en el interés “en comprender el marco de referencia del actor social”¹, esencial

¹ Taylor, S. J. y Bogdan, R. Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación, Editorial Paidós. Mexico Pagina 143.

para alcanzar los objetivos de la presente investigación, orientados a comprender el significado que los actores perciben del control que sobre los sindicatos es ejercido.

No se ha partido de ninguna teoría preestablecida, la información recopilada fundamentalmente es la obtenida de las entrevistas realizadas a los actores participantes, la cual se ha contrastado con la normativa jurídica que tutela el derecho sindical; legislación que fue abordada únicamente con el fin de encontrar cada mecanismos de control investigados. El contraste de lo que establece la norma jurídica con los aportes proporcionados con los actores entrevistados dio a conocer cómo son aplicados los referidos mecanismos y cual es su ingerencia en la realidad cotidiana de los sindicatos.

En este sentido, la aplicación del método cualitativo ha permitido una inmersión en el núcleo de estudio, permitiendo conocer la realidad, en su contexto, su aquí y ahora, y cómo los actores perciben los mecanismos antes mencionados.

1.4. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizaron las técnicas aplicadas para la recolección de datos propiamente del método cualitativo: Como técnica principal se empleó la **entrevista enfocada**, combinada con la **observación no participante**.

Se efectuaron diez entrevistas enfocadas, de las cuales 4 son a sindicalistas integrantes de sindicatos de empresas privadas, 2 hombres y 2 mujeres; 3 asesores todos hombres, 3 funcionarios del Ministerio de Trabajo,

2 mujeres y 1 hombre. Fueron seleccionados por el conocimiento y experiencia sobre el tema a investigar, dando datos precisos y congruentes.

**Cuadro No. 1
ACTORES ENTREVISTADOS**

ENTREVISTADO(A)	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Sindicalistas de empresas Privadas	2	2	4
Funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	1	2	3
Asesores y profesionales que se dedican al estudio de sindicatos	3	0	3
Total	6	4	10

Fuente: Elaborado por equipo de investigadoras.

Así mismo se diseñaron tres guías de entrevistas enfocadas, para garantizar la fiel obtención de los resultados; en ellas se consideró la experiencia y el conocimiento de la persona entrevistada, elaborando preguntas según la temática abordada.

En forma complementaria, se aplicó como técnica de apoyo la **observación cualitativa no-participante**. Observación que se realizó durante cada entrevista enfocada, pudiendo profundizar en la información y la forma en que los relatores proporcionaban cada dato, reforzando así aspectos importantes en la información relatada.

Los instrumentos fueron elaborados en estricta relación a los objetivos de la investigación, para obtener la más idónea información que se necesitaba.

1.5. EL TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de campo constituye una de las etapas que en las investigaciones cualitativas requiere más inversión de tiempo, porque es la que permite conocer la realidad y descubrir las percepciones de los actores.

Esta etapa implicó que el equipo investigador estuviera en contacto con los entrevistados a fin de fijar fechas de entrevistas, que en algunos casos fue muy difícil concretarse por las diversas actividades de los actores. El tiempo de duración de las entrevistas vario según el aporte dado por cada entrevistado, respetando el tiempo de cada uno de ellos.

Se estableció que para la realización de las entrevistas fueran realizadas en los entornos de trabajo de cada uno de los actores, así: Para las entrevistas de los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión social, se decidió que se realizarían en las instalaciones de dicha institución, dentro de las oficinas de cada entrevistado; Para las entrevistas de los y las sindicalistas, se acordó que se realizarían en las sedes sindicales de cada entrevistado; Finalmente para las entrevistas de los asesores y profesionales que se dedican al estudio de sindicatos, se acordó que las entrevistas serían realizadas en las oficinas particulares de cada uno de ellos.

Previamente a las entrevistas, se determinó que a cada entrevistado se le explicaría en qué consistía la técnica de entrevista enfocada, la utilización de una guía de entrevista, aclarando que no sería rígida, sino flexible, según la información que se irían encontrando, sin perder su sentido de guía.

Para el registro de las entrevistas, se recurrió a la utilización de diferentes medios, tales como:

a) Grabación auditiva: Cada una de las entrevistas fue registrada en una cinta auditiva;

b) Registro escrito: De la cinta auditiva se transcribió cada entrevista a un registro informático.

A lo largo de la investigación y propiamente en el desarrollo de las entrevistas se aplicó como técnica complementaria la observación no

participante, con el objeto de adaptar la disponibilidad de tiempo de las y los participantes del proceso. Y aunque no se ha contado con una guía de observación, los aspectos más registrados están enfocados en la línea de las reacciones de los temas abordados, disponibilidad, accesibilidad, interés, opiniones y valoraciones que las personas mostraron al momento de las entrevistas realizadas.

Entre los aspectos más sobresalientes en este apartado pueden anotarse las observaciones realizadas a los distintos actores entrevistados:

a. En los sindicalistas: Se observó el interés de dar a conocer las experiencias vividas al momento de la aplicación de los mecanismos de control por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

b. En las personas funcionarias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se observó poca disposición de querer proporcionar la entrevista, y al momento de la misma, hubo mucho hermetismo y reserva de información.

c. En los asesores y profesionales que se dedican al estudio de sindicatos se observó apertura y disposiciones de dar a conocer sus conocimientos y experiencias sobre el tema entrevistado.

En este sentido las entrevistas fueron programadas y realizadas durante los primeros seis meses del año 2009.

Cuadro No. 2
FECHAS DE ENTREVISTAS REALIZADAS

No.	ENTREVISTADOS/AS	FECHA DE ENTREVISTAS
1	Sindicalistas hombre	15 de mayo de 2009
2	Sindicalistas hombre	29 de abril de 2009
3	Sindicalistas Mujer	27 de mayo de 2009
4	Sindicalistas Mujer	20 de marzo de 2009
5	Funcionaria del Ministerio de Trabajo y Previsión Social mujer	21 de mayo de 2009
6	Funcionaria del Ministerio de Trabajo y Previsión Social mujer	25 de mayo 2009
7	Funcionario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	29 de mayo de 2009
8	Asesores y profesional que se dedican al estudio de sindicatos	2 de junio de 2009
9	Asesores y profesional que se dedican al estudio de sindicatos	27 de mayo de 2009
10	Asesores y profesional que se dedican al estudio de sindicatos	3 de junio de 2009

Fuente: Elaborado por equipo de investigadoras.

1.6. ANÁLISIS DE DATOS Y ELABORACIÓN DE INFORME

Aunque esta etapa de análisis, se comenzó a realizar desde un inicio de la investigación, a través de los datos encontrados. Inicialmente en el recorrido realizado por la legislación que tutela el derecho sindical, en los mecanismos de control ahí regulados, y en los abordajes a cada uno de los actores y sus disposiciones al querer aportar a un tema de investigación no estudiado; como etapa concreta de análisis demandó una inversión de tiempo considerable, ya que al contar con toda la información el proceso de reflexión constante se intensificó.

Primeramente todas las entrevistas realizadas fueron agrupadas según la clasificación de actores previamente determinados: sindicalistas, funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, asesores y profesionales que se dedican al estudio de sindicatos. Procediendo luego a la transcripción de las mismas, obteniéndose un archivo informático, que dio la pauta para orientar el proceso de categorización.

Para este procesamiento, el equipo de investigadoras se apoyó en el programa computarizado, denominado Weft QDA, conocido por sus siglas en inglés. Weft QDA7, que es una herramienta para el análisis de datos textuales, como son las transcripciones de entrevistas, documentos y notas de campo.

De la lectura y el análisis profundo de toda la información recopilada en las entrevistas plasmadas en las transcripciones, el equipo investigador creó las categorías y subcategorías.

Cuadro No. 3
CUADRO DE CATEGORIZACIÓN

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
Legislación	Constitución Tratados y Convenios Internacionales Código de Trabajo
Control Sindical	Mecanismos Procedimientos Reglamentos
Ministerio	Cumplimiento de Ley Funcionarios Administración Vigilancia Verificación
Sindicato	Derecho Organización Legalización Estatutos Autonomía

Fuente: Elaborado por equipo de investigadoras

Se combinó un análisis del núcleo neurálgico de la temática abordada en la investigación, que son los mecanismos de control en los sindicatos por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y la percepción de los actores entrevistados sobre los mismos, con el procesamiento en el programa Weft QDA, dando como resultado los títulos de los capítulos desarrollados en el informe final.

1.7. LIMITACIONES Y DIFICULTADES DE ESTA INVESTIGACIÓN

A continuación se detallan las limitaciones y dificultades:

a) Sobre las entrevistas realizadas a los funcionarios públicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Una de las limitantes que se tuvo en las entrevistas realizadas en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es que al momento de realizar las entrevistas, dos de los funcionarios no permitieron se grabara la entrevista, aduciendo que se necesitaba previa autorización de la Directora del Ministerio de Trabajo, para realizar las grabaciones. Así como también manifestaron que debía ser autorizada la pregunta a realizarse en la entrevista, aun cuando previamente a la misma, se había explicado que eran guías de entrevista y no cuestionarios a seguir.

b) Sobre los registros que lleva el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con relación a las organizaciones sindicales.

Hasta el momento de la recolección de datos, es decir, hasta junio de 2009, no se conoció un registro por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, donde se refleje información actualizada sobre las organizaciones sindicales, y menos de los mecanismos de control estudiados. Únicamente el de proceso de obtención de personalidad jurídica, del cual, según las funcionarias entrevistadas, no podían proporcionar dichos datos.

En los capítulos siguientes se presenta y desarrolla la información obtenida, por medio de la recopilación de la legislación que tutela el derecho sindical, en la que se identifican los controles que se le aplican a los mismos, y el ente encargado de ejercer dichos controles, así como también, el resultado de las entrevistas que se conoce la percepción que tienen cada uno de los actores involucrados en la investigación.

CAPÍTULO II

CUERPO LEGAL QUE TUTELA EL DERECHO SINDICAL

Siendo el objetivo de estudio, los mecanismos de control que ejerce el Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre los sindicatos, se hace necesario hacer un breve estudio del cuerpo legal que tutela el derecho sindical, con el fin de identificar dónde se encuentran normados estos mecanismos de control. Por lo cual, en este primer capítulo se hace un recorrido que va desde la Constitución de la República de El Salvador, que da las primeras bases donde se sustenta y tutela el derecho a organizarse y formar sindicatos; los Tratados Internacionales, que al ser ratificados por la Asamblea Legislativa se vuelven ley del país; hasta la normativa secundaria, el Código de Trabajo, que regula las relaciones que debe existir entre los trabajadores organizados, es decir, los sindicatos y los empleadores.

2.1. LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR

Siendo la Constitución, ley suprema en El Salvador, determina las reglas primarias que regulan el derecho sindical salvadoreño. Es así, como el artículo 7 de la misma, principia el derecho que tienen todos los habitantes de El Salvador de asociarse, estableciendo que: “Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”.²

Así mismo dentro del Capítulo II, Derechos Sociales, Sección Segunda, Trabajo y Seguridad Social, el artículo 47 de la Constitución, expresa también la libertad de asociación, dando a conocer las bases generales de los sindicatos y el funcionamiento que estos deben tener:

Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos.³

Regulando además en su inciso segundo, que dichas organización tendrán el derecho de legalizarse y obtener su personalidad jurídica: “Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley”.⁴

² Constitución de la Republica de El Salvador. Decreto No. 38, emitido por la Asamblea Legislativa el 15 de diciembre de 1983, y publicado en el Diario Oficial No. 234, Tomo No. 281, del 16 de diciembre de 16 de diciembre de 1983.

³ Constitución de la Republica de El Salvador. Decreto No. 38, emitido por la Asamblea Legislativa el 15 de diciembre de 1983, y publicado en el Diario Oficial No. 234, Tomo No. 281, del 16 de diciembre de 16 de diciembre de 1983.

⁴ Ibid

En el último inciso del Art. 47, se establece lo que comúnmente se le denomina fuero sindical, que no es más que la garantía de protección legal que los constituyentes establecieron para los miembros integrantes de las directivas sindicales. El cual es más ampliamente regulado en el Código de Trabajo y que desarrollaremos más adelante.

Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.⁵

Finalmente la Constitución en el Art. 52, establece que los derechos consagrados a favor de los trabajadores son derechos irrenunciables, por lo que el derecho que tienen los trabajadores de asociarse y formar sindicatos, legalizándose y obteniendo su personalidad jurídica, es un derecho constitucional irrenunciable, el cual se considera un mecanismo de control que se ejerce sobre los sindicatos, y por estar plasmado en la Constitución y desarrollado posteriormente en el Código de Trabajo, es uno de los mecanismos más relevantes.

2.2. PACTOS Y TRATADOS INTERNACIONALES

Si bien es cierto, en los Pactos y Tratados Internacionales no se hace una mención expresa, de los mecanismos de control que ejercen los Estados partes, sobre los sindicatos, se vuelve necesario hacer una recopilación de todos aquellos que regulen el derecho de asociarse y formar sindicatos.

⁵ Ibid

Según lo regulado en el artículo 144 de la Constitución, los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros estados y organismos internacionales, constituyen ley de la República al entrar en vigencia, esto es cuando, son ratificados por la Asamblea Legislativa.

Por lo que los tratados internacionales vigentes constituyen el segundo escalón, después de la Constitución de la República, que norman el derecho de asociarse y regulan la armonía entre las relaciones de los sindicatos y sus empleadores.

Dentro de esta normativa internacional, que tutela el derecho sindical se encuentra:

2.2.1. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

En el artículo 22, numeral 1, se menciona el derecho a la libertad de asociación que tienen todas las personas: “Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otros, incluso el derecho de fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”.

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

También en este tratado, ya ratificado por la Asamblea Legislativa de la República, se menciona la libertad de asociación, los fines para fundar los sindicatos, y el funcionamiento de los mismos sin obstáculos alguno.

Art. 8. 1. Los Estados Partes en el presente pacto se comprometen a garantizar:

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las prescriba la ley y que sean

necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenas.

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas.

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenas.

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2.2.3. Protocolo de San Salvador.

Este Protocolo fue suscrito en la ciudad de San Salvador, el 17 de noviembre de 1988, su nombre Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre los Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, mejor conocido como Protocolo de San Salvador, donde fue acordado que entraría en vigencia después de la ratificación de once de los países partes.

El Salvador lo ratificó el 6 de junio de 1995, y entró en vigor el 19 de noviembre de 1998. Dentro de su contenido se encuentra la regulación del derecho de los trabajadores a formar sindicatos, federaciones y confederaciones nacionales y a asociarse a las ya existentes, como también que los estados partes permitan el libre funcionamiento de los mismos:

Art. 8.1.: Los Estados partes garantizarán:

a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a las de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente.

b. El derecho de huelga.

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

2.3. EI CÓDIGO DE TRABAJO

De la misma forma la legislación secundaria, el Código de Trabajo, regula y protege el derecho sindical, estableciendo los derechos y deberes que tienen las organizaciones sindicales, como también los derechos y deberes de los empleadores, con el fin de armonizar las relaciones entre ambas partes.

El Libro Segundo del Código referido, regula todo lo concerniente al derecho colectivo del trabajo.

Inicialmente dentro del Título Primero, referente a las Asociaciones Profesionales, Capítulo Uno, sobre Derecho de asociaciones profesionales y su protección, se encuentra el Artículo 204, el cual determina el derecho que tienen de asociarse libremente los trabajadores y patronos para formar sindicatos:

Tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas:

- a) Los patronos y trabajadores privados;
- b) Los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

Se prohíbe ser miembro de más de un sindicato.⁶

Finalmente dicho artículo expresa la prohibición a los trabajadores o patronos de pertenecer a más de un sindicato, siendo que cada persona debe ser miembro únicamente de un sindicato.

El Art. 205, también formula ciertas prohibiciones, que deben ser respetadas por las organizaciones sindicales, ya sean trabajadores o empleadores, e incluso estas prohibiciones abarcan a cualquier otra persona

⁶ Código de Trabajo. Decreto No. 15 emitido por la Asamblea Legislativa el 30 de junio de 1972, y publicado en el Diario Oficial No. 142, tomo 236, del 31 de julio de 1972.

fuera de la organización sindical que pretenda ingerir y entorpecer la armonía de las organizaciones sindicales. Tales prohibiciones son:

- a) Coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos;
- b) Impedir al interesado que concurra a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo haga;
- c) Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;
- ch) Ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal; y
- d) Atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional.⁷

Lo anterior encaminado a que en verdad exista un libre ejercicio de respeto al derecho sindical.

La constitución de los sindicatos, está regulada desde el Art. 208 al 216 del Código de Trabajo, la cual será desarrollada más ampliamente en el siguiente capítulo.

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

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

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

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

⁷ Código de Trabajo. Decreto No. 15 emitido por la Asamblea Legislativa el 30 de junio de 1972, y publicado en el Diario Oficial No. 142, tomo 236, del 31 de julio de 1972.

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

Sindicato de Trabajadores Independientes: Es el constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional⁸.

Las personas que pueden ingresar o formar parte de un sindicato o participar en su constitución, según lo regula el Art. 210 del Código de Trabajo, son los trabajadores mayores de catorce años de edad, sin distinción de ninguna clase, de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas.

Para la constitución y el funcionamiento de un sindicato se necesitan un mínimo de treinta y cinco miembros, tal como lo regula el Ar. 211 Código de Trabajo, quienes deberán comparecer al Ministerio de Trabajo a realizar el trámite y gestión para la obtención de la personalidad jurídica. Siendo por ello los dos primeros mecanismos de control que el Ministerio de Trabajo tienen sobre los sindicatos.

Una vez constituidos los sindicatos o en la misma reunión de constitución tienen derecho a redactar libremente sus estatutos sindicales, para facilitar el objeto de constitución de los sindicatos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, según el Art. 218 del Código de Trabajo, puede hacer modelos de estatutos, para ponerlos a disposición de los sindicatos, sin que exista obligatoriedad de aceptarlos por parte de éstos.

⁸ Código de Trabajo. Decreto No. 15 emitido por la Asamblea Legislativa el 30 de junio de 1972, y publicado en el Diario Oficial No. 142, tomo 236, del 31 de julio de 1972.

La dirección y administración del sindicato está a cargo de la junta directiva sindical, la cual es electa al momento de constituirse el mismo, y si ya estuviese constituido, es por elección anual realizada en asamblea general de sindicato.

Los requisitos para ser miembro de un sindicato, están contemplados en el Art. 225 del Código, los cuales son: Ser salvadoreño por nacimiento, ser mayor de dieciocho años de edad, ser miembro del sindicato, ser de honradez notoria, no ser empleado de confianza ni representante patronal, y no formar parte de otra junta directiva del mismo sindicato.

Dentro de las obligaciones de las juntas directivas generales, además de las propias de administrar y dirigir el sindicato y de las que les imponen las leyes y los estatutos, destacamos las que tienen que ver con el objeto de nuestra investigación, siendo las siguientes:

a) Informar al Ministerio de Trabajo los nombres de los miembros de las juntas directivas electas, para su correspondiente inscripción y poder así obtener las respectivas credenciales.

b) Presentar al Ministerio de Trabajo, para su autorización, los libros de registros siguientes: un libro de actas y acuerdos, los libros de contabilidad que fueren necesarios.

c) Y comunicar al mismo Ministerio la nómina actualizada de los miembros del sindicato.

Las atribuciones y prohibiciones que el Código de Trabajo establece sobre los sindicatos están reguladas del artículo 228 al 231, e incluso las sanciones que corresponde a los mismos por infringir las disposiciones del mismo Código.

La disolución de sindicatos se puede dar por varios motivos:

a) Por imposición de autoridad competente, en el caso de cometer infracciones muy graves;

b) Cuando por más de un año, el número de sus miembros hubiese caído por debajo de treinta y cinco;

c) Por imposibilidad jurídica de que subsista el sindicato como en los casos de cierre de la empresa, terminación total de la obra u otros semejantes; y

d) Por decisión de sus miembros de conformidad con las correspondientes reglas estatutarias.

Una vez se cancela la inscripción del sindicato, conserva su personalidad jurídica solamente para fines de liquidación. El procedimiento para la liquidación también está regulado en el Código de Trabajo, y será desarrollado en el capítulo siguiente.

Dentro de éste capítulo, con el breve resumen del cuerpo legal que tutela los sindicatos, se han detectado los mecanismos de control que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ejerce sobre los sindicatos, enunciándolos así:

a) Constitución de Sindicatos y obtención de personalidad jurídica;

b) Obtención de las credenciales de los miembros integrantes de la junta directiva sindical.

c) Presentación de libros de registros de actas, acuerdos, libros de contabilidad, y la presentación de la nómina actualizada de los miembros del sindicato.

d) Liquidación del sindicato.

En el capítulo siguiente se examina cada uno de estos mecanismos de control encontrados y su grado de importancia, según son desarrollados y ejecutados por el Ministerio de Trabajo en cada uno de ellos.

CAPÍTULO III

MECANISMOS DE CONTROL DE LOS SINDICATOS

Dentro de los mecanismos de control que por mandato de ley ejerce el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre los sindicatos, y que están regulados en el Código de Trabajo, se encuentran: El de constitución del sindicatos y obtención de personalidad jurídica, obtención de credenciales de los miembros integrantes de la junta directiva sindical, presentación de libros de registros de actas, acuerdos, libros de contabilidad, la presentación de la nómina actualizada de los miembros del sindicato, y finalmente el de liquidación del sindicato.

Hay que destacar que no todos los mecanismos de control encontrados tienen el mismo orden de relevancia, pues aun en el Código de Trabajo, algunos sólo son mencionados, siendo el mecanismo de control más desarrollado el de constitución de sindicatos y obtención de personalidad jurídica, por lo que lo reconocemos como el mecanismo fundamental, el cual se ha utilizado de manera central, por ser ampliamente normado y reglado. En segundo lugar se encuentra la liquidación del sindicato, pues el Código de Trabajo también desarrolla ampliamente lo concerniente a esta última fase de los mismos.

3.1. CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO Y OBTENCIÓN DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA.

El procedimiento que el Código de Trabajo establece para la constitución de los sindicatos y la obtención de la personalidad jurídica, inicia cuando un grupo de trabajadores de una misma empresa, mínimo según el Código de Trabajo, de 35 personas, acuerdan realizar una reunión inicial, la cual se le puede denominar ***asamblea de constitución de sindicato***, donde se elige la junta directiva provisional y se levanta un acta de fundación, en la cual se expresa, según el Art. 213 del Código de Trabajo lo siguiente:

- a) La fecha y el lugar de la reunión, los nombres y apellidos de todos los constituyentes, nacionalidad, documento de identidad, domicilio, actividad que ejerzan que los vincule;
- b) El nombre, objeto, clase y domicilio del sindicato. Si se trata de un Sindicato de Industria, se deberá indicar el nombre y las actividades económicas a las que se dedican las empresas en donde los trabajadores prestan sus servicios;
3. La designación de una Junta Directiva Provisional, que deberá incluir como mínimo un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario, pudiéndose designar también provisionalmente, un Tesorero y un Fiscal; y

ch) Cualquier otro dato que los interesados juzguen conveniente.⁹

Una vez realizada la asamblea de constitución del sindicato, el acta debe presentarse certificada al Ministerio de Trabajo, en el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales. Para lo cual, los fundadores pueden realizarlo a través de dos maneras: **la primera**, solicitar la presencia de un notario; **la segunda**, solicitar la presencia de uno o más delegados del Ministerio de Trabajo, quienes son los que certificarán el acta de fundación del sindicato. El acta de fundación debe ser firmada por todos los miembros constituyentes y por los firmantes a ruego en caso de que uno o varios de los fundadores no supieran o no pudiesen firmar.

A partir de la fecha de presentación del acta en el Ministerio de Trabajo y hasta sesenta días después de la inscripción del sindicato, los miembros fundadores del sindicato, en un máximo de treinta y cinco, gozan de ciertas garantías previstas en el Artículo 248 del Código de Trabajo, ellas son:

Los miembros de las Juntas Directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el período de su elección y mandato; y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por autoridad competente.¹⁰

Esta protección comienza a partir de la fecha en que los fundadores se presentan ante el Ministerio de Trabajo, con el objeto de registrar el

⁹ Código de Trabajo. Decreto No. 15 emitido por la Asamblea Legislativa el 30 de junio de 1972, y publicado en el Diario Oficial No. 142, tomo 236, del 31 de julio de 1972.

¹⁰ Código de Trabajo. Decreto No. 15 emitido por la Asamblea Legislativa el 30 de junio de 1972, y publicado en el Diario Oficial No. 142, tomo 236, del 31 de julio de 1972.

sindicato. Pero esta protección es ampliada también para los promotores de la constitución del sindicato, a los miembros del sindicato con un máximo de dos personas por cada cargo establecido, que presenten su candidatura para ser elegido directivo sindical, ello según el inciso segundo del Art, 248 ya referido, así:

2.4.

A los promotores de la Constitución de un sindicato, por el término de sesenta días contados a partir de la fecha en que el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a solicitud de aquellos, notifique al patrono o patronos, la nómina de los mismos.

No se podrá intentar una ulterior promoción para constituir un sindicato, sino después de transcurridos seis meses de la anterior.

2.5.

los miembros del sindicato, con un máximo de dos personas por cada cargo establecido, que de conformidad con los estatutos presenten su candidatura para un puesto directivo. Esta garantía se extenderá desde el momento en que el patrono hubiese sido notificado por escrito dentro de los treinta días anteriores al acto eleccionario, de la existencia de la candidatura, hasta una semana después del mismo si el trabajador no hubiere sido electo. Si fuese electo se estará a lo dispuesto en el inciso primero de este artículo.¹¹

Para que esta protección se dé, el sindicato deberá informar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copia al Patrono, los nombres y cargos cuya protección solicita, y en el caso del literal b) puede ser solicitada la comunicación de dicha protección por el propio trabajador interesado.

El Código de Trabajo establece en el inciso último del artículo arriba citado, que se entenderá por traslado cuando por disposiciones del patrono el protegido se destina a prestar sus servicios en una localidad o establecimiento distinto a aquellos en que labora.

¹¹ Ibid.

Una vez constituido el sindicato, según lo establecido por el Art. 215 en la misma reunión, o en una reunión ulterior, que se deberá celebrar a más tardar dentro de los quince días hábiles siguientes, se discutirán o aprobarán los estatutos del sindicato, los cuales deben ser presentados posteriormente al Ministerio de Trabajo para su aprobación.

Según el Código en referencia, son el presidente o el secretario del sindicato constituido, quienes quedan encargados de hacer todas las gestiones conducentes al reconocimiento de su personalidad jurídica, a menos, que en la asamblea de constitución se hubiese acordado distinta persona para realizar dicha gestión.

3.1.1. Procedimiento a seguir, según el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la constitución de sindicato y obtención de personalidad jurídica.

Para el trámite de constitución de sindicatos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Dirección General de Trabajo, Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, entrega a todos los interesados, una guía sobre cuál es el trámite a seguir para la formación de un sindicato, denominada: "Guía de tramites para la constitución y obtención de personalidad jurídica de sindicatos", en la que se dan a conocer los pasos y los requisitos a seguir para la obtención de la personalidad jurídica de un sindicato.

Según dicho documento existen dos etapas en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la constitución de sindicatos:

a) Etapa externa: la cual abarca el acto mismo de constitución. Es decir la celebración de la reunión de acta de constitución.

b) Etapa interna: Que es el trámite a realizar por los fundadores del sindicato dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo el procedimiento que regulan los artículos 219 y siguientes del Código de Trabajo.

Según la comentada guía, en esta etapa para la inscripción del sindicato y obtención de personalidad jurídica, se desarrolla el siguiente procedimiento:

1. A partir de la fecha de constitución señalada anteriormente, el Ministerio de Trabajo en el plazo de cinco días hábiles para librar oficio a los empleadores con el objeto de que estos certifiquen la condición de asalariados de los trabajadores constituyentes del sindicato, de conformidad a lo establecido en el Art. 219 inc 2° del Código de Trabajo. Este oficio no se libra únicamente en el caso de que se trate de un Sindicato de Trabajadores Independientes, ya que estos trabajan por cuenta propia y no para un patrono.
2. El empleador tiene un plazo de cinco días hábiles para contestar el oficio señalado en el numeral anterior, contados a partir de la fecha en que le fue notificado el oficio. Si este no es contestado por el empleador dentro del plazo señalado para tal efecto, su silencio equivaldrá al reconocimiento de la calidad del trabajador o trabajadores constituyentes. Lo anterior de conformidad a lo establecido en el Art. 219 inc. 2° del Código de Trabajo.
3. A partir del día de la presentación de la documentación el Ministerio de Trabajo cuenta con diez días hábiles para realiza el estudio del acta y de los estatutos del sindicato, verificando que estos no adolezcan de errores de fondo o de forma; si se da el caso, prevendrá a los interesados para que subsanen dichos errores mediante un pliego de observaciones que se les notificará a los mismos, de conformidad a dispuesto por el Art. 219 inc. 3° y 4° del Código de Trabajo.
4. En caso de haberseles prevenido, los interesados tienen un plazo de quince días hábiles, contados a partir de la fecha de notificación del pliego de observaciones, para subsanar los errores de forma o de fondo que haya sido puntualizados en dicho pliego. Caso contrario, se tendrá por desistida su petición

de personalidad jurídica, de conformidad a lo dispuesto por el Art. 219 inc. 4° del Código de Trabajo.

5. Una vez que los interesados hayan subsanado las observaciones realizadas, el Ministerio de Trabajo, cuenta con un plazo de treinta días hábiles, contados a partir de la fecha en que hayan presentado la subsanaciones, para dictar resolución final en la que se conceda o se deniegue la personalidad jurídica al sindicato. El mismo plazo se aplicará en caso de que no exista pronunciamiento alguna por parte del Ministerio de Trabajo sobre la solicitud de otorgamiento de personalidad jurídica del sindicato; en este caso, se tendrá por registrado el sindicato con todos los efectos de la ley y éste adquirirá la personalidad jurídica de conformidad a lo señalado por el Art. 219 inc. 6° del Código de Trabajo.

6. Una vez que se haya emitido la resolución en la que se le concede la personalidad jurídica, ésta les es notificada a los interesados y el Ministerio de Trabajo libra oficio al Director de la Imprenta Nacional transcribiendo dicha resolución para que esta, así como los estatutos del sindicato, sean publicados de forma gratuita en el Diario Oficial (para lo cual se anexa una copia de dichos estatutos)

7. Finalmente el Ministerio de Trabajo inscribe al sindicato en el Libro de Registro de Asociaciones Profesionales, que para tal efecto lleva el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales de dicho Ministerio.

Para constatar que efectivamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cumple con la guía anteriormente detallada y con lo que en ella se difunde, se intentó realizar en varias oportunidades entrevistas a la secretaria de actuaciones del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo, de quien sólo se logró una breve entrevista, en la cual con mucha reserva de proporcionar información, a grandes rasgos nos compartió superficialmente sobre como es el procedimiento que los miembros fundadores de un sindicato siguen para su inscripción, manifestando únicamente que su actuación es con base a lo regulado en el Código de Trabajo.

Además dicha funcionaria manifestó que, los documentos que el Código de Trabajo establece son los únicos que requieren a los fundadores del sindicato al momento de recibir toda la documentación. No determinando cuánto es el período de duración de dicho procedimiento, pues según la entrevistada, las circunstancias en dicho procedimiento tienden a tener variaciones, pues por lo regular se hacen observaciones; y en palabras de la misma entrevistada: “casi siempre se le hacen observaciones a la documentación que los constituyentes presentan, tratando de observarles todo”.

Lo anterior, sin perjuicio de desacreditar las palabras de la funcionaria, debe ser contrastado con la opinión de los sindicalistas, de los asesores y profesionales que se dedican al estudio del derecho, quienes tienen su propia opinión en relación al trámite que se sigue para la obtención de personalidad jurídica de un sindicato en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

3.1.2. Práctica real, según los sindicalistas, asesores y profesionales que se dedican al estudio de los sindicatos, del mecanismo de control de constitución del sindicato y obtención de la personalidad jurídica.

Para conocer si efectivamente se cumplen los plazos del procedimiento establecido por el Código de Trabajo, en cuanto a la constitución del sindicato y obtención de la personalidad jurídica se realizaron entrevistas a integrantes de juntas directivas sindicales, quienes uniformemente manifestaron que se cometieron muchas irregularidades por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al momento de realizar el trámite en la referida institución, lo que les implicó dilataciones innecesarias para obtener su personalidad jurídica, un directivo sindical relató que se han dado casos en que el trámite de obtención de personalidad jurídica a tardado años: “como

por ejemplo, ehhh, personalidades jurídicas que han sido negadas por meses, por años, casos de siete años, diez, dos años, que fueron negados y que incluso las demandas llegaron hasta la Corte Suprema de Justicia”.¹²

Manifestaron además que en muchos casos ni siquiera se logró obtener la personalidad jurídica, provocando como consecuencias inmediatas despidos de los trabajadores y trabajadoras fundadores de los sindicatos.

Así lo expresaron de la misma forma los asesores de sindicatos entrevistados: “la gente se ha quejado mucho, la que está en formación de sindicatos, porque no han podido legalizar su sindicato”¹³.

Se conoció la experiencia vivida por una sindicalista integrante de un sindicato de la ciudad de Santa Ana, quien relató que, para que existiera sindicato en el centro de trabajo donde labora hubo dos intentos, en el primero de ellos, los resultados fueron infructuosos y perjudiciales para los integrantes de la junta directiva provisional, quienes fueron en su totalidad despedidos por los empleadores al momento de conocer por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que se había iniciado un procedimiento para la constitución de sindicato, quedando nada más los afiliados de dicho sindicato, sin que se pudieran obtener las respectivas credenciales, sobre ello expresó: “Los del Ministerio de Trabajo, o sea, como que se tardaron, pues en hacer el papeleo, no sé, algo así. Pero la idea es que no lograron obtener sus credenciales, sus credenciales salieron como a los 20 días después de despidos¹⁴”

¹² Entrevista realizada a sindicalista, el 15 de mayo de 2009.

¹³ Entrevista realizada a asesor y profesional que estudia los movimientos Sindicales, el 27 de mayo de 2009.

¹⁴ Entrevista realizada a sindicalista, el 27 de mayo de 2009.

Por lo que los afiliados que quedaron renunciaron al primer sindicato, del cual se había despedido a la junta directiva, e hicieron un segundo intento, para formar un sindicato nuevo. Del cual ella actualmente ejerce un cargo en segundo periodo de la junta directiva sindical. Sobre ese particular recuerda que:

Luego los afiliados que nos quedamos, nosotros, renunciamos a ese sindicato, para luego formar al otro, entonces ahí fue de que nosotras tuvimos la oportunidad de conocer Mélicas, cuando ese primer sindicato fue despedido, Mélicas apoyo en el despido, o sea con asesorías y todo, si quizás ganaron quizás aun sus indemnizaciones, después de ser despedidos, ahí fue donde nosotros quedamos ya con Mélicas, ellos de un solo hicieron el conecte con los afiliados, y ya quedamos con Mélicas, y ellas nos asesoraron y luego pues, ya con FEASIES y ya nos comenzaron a capacitar, y así fue como nació la seccional de EXMODICA.¹⁵

Una de las situaciones que perjudica el derecho sindical, al momento de su constitución, es lo que establece el Código de Trabajo, en cuanto a que el Ministerio de Trabajo solicite al empleador la calidad de asalariados de las personas que integran la nomina presentada al Ministerio para la legalización del sindicato. Ya que ello permite que se violente el derecho sindical, pues el patrono simplemente manifiesta que no son trabajadores de él y que, por lo tanto, no se les puede conceder la petición de legalizar el sindicato. O en su caso llegar a manifestar que fueron empleados, pero que fueron despedidos con antelación a la constitución del sindicato. Sin que exista dentro de la misma regulación, el procedimiento a seguir para que los trabajadores puedan por otros medios comprobar que sí son trabajadores de esa empresa.

¹⁵ Entrevista realizada a sindicalista, el 27 de mayo de 2009.

Esta situación es perjudicial, de darle a conocer al patrono el trámite iniciado en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es grandemente criticada por los asesores y profesionales que estudian los sindicatos entrevistados, quienes manifiestan que es una evidente violación al derecho sindical salvadoreño. Ya que con ello se está dando la opción al empleador de negar la calidad de trabajadores a los constituyentes, sin que exista posibilidad de rebatir ese adverso argumento, que es utilizado como astucia para impedir la constitución de sindicato, pues no existe procedimiento establecido en la ley, para que los sindicalistas constituyentes se defiendan de tal afirmación. Crítica de la cual ya se han pronunciado aun las organizaciones internacionales, como lo es la comisión de expertos en cumplimiento y convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quienes han señalado, que ese procedimiento no debería estar normado en esa forma, porque es darles la posibilidad en la práctica a los patronos para que se opongan a la constitución del sindicato. Según los asesores entrevistados, la OIT ha planteado que esa disposición debe ser reformada, en el sentido de que sea el Ministerio de Trabajo, el que por los medios que estime convenientes, verifique la calidad de asalariado de los miembros fundadores, evitando la intervención del patrono y que eso sirva para impedir que se constituya el sindicato.

Podemos concluir en cuanto al proceso de obtención de personalidad jurídica, con relación a los otros mecanismos de control que hasta el momento de la investigación, lo difícil en este país es que se legalice la constitución del sindicato, pues una vez legalizado es menos control que se ejerce sobre los ya constituidos.

3.2. OBTENCIÓN DE CREDENCIALES DE LOS MIEMBROS INTEGRANTES DE LAS JUNTAS DIRECTIVAS ELECTAS

Otro de los controles que el Ministerio de Trabajo ejerce, por mandato de ley, sobre los sindicatos ya constituidos, es el control que deben de ejercer sobre las nuevas juntas directivas elegidas en asambleas sindicales.

Como lo mencionamos en el capítulo anterior, una de las obligaciones de las juntas directivas generales es el de informar al Ministerio de Trabajo los nombres de los miembros de las juntas directivas electas, los cuales son electos por asamblea general para el período de un año, debiendo ser previa convocatoria a todos los integrantes del sindicato, con una antelación de convocatoria que no podrá ser menor de quince días. Y según el Art. 222 del Código de Trabajo, la asamblea general no podrá constituirse si no concurren a ella, o están representados, por lo menos, la mitad más uno de los miembros del sindicato.

Dicho informe deben presentarlo dentro de los diez días siguientes a aquél en que hubieren tomado posesión de sus cargos, ello para su correspondiente inscripción y obtención de credenciales; puesto que la calidad de miembros de una junta directiva se tiene reconocida, desde el momento de la toma de posesión expresada del cargo, siempre y cuando el informe al Ministerio de Trabajo se haya hecho en el término establecido.

Una vez el sindicato presenta el informe arriba mencionado, con la elección de la nueva junta directiva sindical, se les extiende las respectivas credenciales que los certifican como fungientes miembros de la junta directiva sindical que representan.

Es de hacer notar que en este mecanismo de control, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no tiene procedimiento que le permita verificar su cumplimiento. Decimos lo anterior, pues únicamente basta al ministerio con

lo presentado por los sindicatos, para dar fe de lo que ellos les manifiestan, en cuanto a la forma en que se hizo la convocatoria a las asambleas, donde se eligió la junta directiva, la elección desarrollada en sí, o si existió el quórum que la ley exige para la celebración de la misma. Simplemente se limitan a recibir los documentos presentados por el sindicato, tal y cual lo presentan. Sin solicitárseles copias de documentos de identidad personal de los que integraron la asamblea general, que permita verificar el listado de los participantes.

Uno de los sindicalistas entrevistados sobre este control manifestó: “Desde mi punto de vista, nosotros, lo único que el Ministerio de Trabajo hace es el registro de las juntas directivas cuando se eligen, nada más, ya hablando de sindicatos legalmente constituidos. No tiene injerencia en mayor cosa el Ministerio de Trabajo, no ejerce mayor control”.¹⁶

3.3. PRESENTACIÓN DE LIBROS DE REGISTROS DE ACTAS, ACUERDOS, LIBROS DE CONTABILIDAD, Y PRESENTACIÓN DE LA NÓMINA ACTUALIZADA DE LOS MIEMBROS.

¹⁶ Entrevista realizada a sindicalista, el 29 de abril de 2009.

Corresponde entrar a conocer el control que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, realiza sobre los libros de actas, libros de acuerdos, libros de contabilidad, y la presentación de la nómina actualizada de los miembros integrantes del sindicato. Sobre ello, el literal segundo del Art. 226 del Código de trabajo, establece que es obligación de las juntas directivas sindicales llevar: Un libro para el registro de los miembros del sindicato, uno de actas y acuerdos y los de contabilidad que fueren necesarios. Los cuales para su legalidad deben ser autorizados y sellados por el departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Los asesores y sindicalistas entrevistados, con relación a este control relatan que por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no ha habido un verdadero control en este punto, para ellos ha existido desinterés por parte de dicho ministerio de ejercerlo:

en el aspecto financiero hay un libro que es autorizado por parte del Ministerio de Trabajo, de la misma manera un libro de organización, donde van los listados de afiliados, y por supuesto un libro de actas, por lo general no ha habido un control específico, de lleno por parte del Ministerio de Trabajo, de ciertos tiempos, por ejemplo revisar, o auditar estos libros y, y si llenan los requisitos o no, no ha habido esa preocupación, de esta manera se ha dado algunos abusos en algunos sindicatos, por parte de algunos seudodirigentes, como es el fraude financiero del sindicato, y otros diferentes fraudes que se llevan a cabo en los mismos libros.¹⁷

Pero este control debe ser realizado sin limitar los derechos y garantías que la Constitución y la ley secundaria establecen, el Art. 256 del Código de Trabajo, establece que: “Al ejercer sus facultades de vigilancia, las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a

¹⁷ Entrevista realizada a sindicalista, el 15 de mayo de 2009.

limitar los derechos y garantías que la Constitución y este Código consagran en favor de los sindicatos”.¹⁸

Las autoridades públicas a que se refiere el referido artículo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien por mandato de ley, es el ente encargado de la vigilancia de los sindicatos, siendo el responsable de llevar un control de la administración financiera de las organizaciones sindicales hacia sus afiliados y los registros establecidos por la misma ley. Pero este control, como ya se dijo no existe, no es realizado por ninguna instancia del ministerio, y en entrevistas a uno de los funcionario del mismo ministerio agregó que no hay control, que él por su voluntad trato de explicar a los sindicalistas sobre cómo llevar los libros de control que establece el Código, pero que fue amonestado, aludiéndole que no era la función para la cual había sido contratado.

Entonces se debería de hacer algún control para que la gente empiece a llevar sus libros completos, verdad, por lo menos los ingresos y los gastos pues, ya sea a través de la libreta de banco o la caja chica, pero eso ni eso, yo les expliqué, me reuní con ellos, fui a dar charlas, algunos sindicatos me dijeron que le explicará, pero no, como después ya me quietaron aquí, porque no correspondía, realmente esa función no me correspondía, como unidad de auditoria, pero sin embargo le fui a hablar a esta gente y por gusto verdad¹⁹

¹⁸ Código de Trabajo. Decreto No. 15 emitido por la Asamblea Legislativa el 30 de junio de 1972, y publicado en el Diario Oficial No. 142, tomo 236, del 31 de julio de 1972.

¹⁹ Entrevista a funcionario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, realizada el 29 de mayo de 2009.

3.4. LIQUIDACIÓN DEL SINDICATO.

Previamente a la liquidación del sindicato, debe de haber disolución del mismo, según lo regulado por el Artículo 232 del Código de Trabajo, las causales para que se dé la disolución son las siguientes:

- a) Cuando por más de un año, el número de miembros hubiese caído por debajo de treinta y cinco;
- b) Por imposibilidad jurídica de que subsista el sindicato como en los casos de cierre de la empresa, terminación total de la obra u otros semejantes; y
- c) Por decisión de sus miembros de conformidad con las correspondientes reglas estatutaria.²⁰

Todo el procedimiento a seguir al momento de disolución y liquidación de los sindicatos se encuentra regulado en los Artículos 235 al 247, del Código de Trabajo. Según los cuales el procedimiento a seguir es el siguiente:

Una vez cancelada la inscripción del sindicato, el Director General de Trabajo libra oficios a los Ministros de Trabajo y Previsión Social, y a la última junta directiva del sindicato, para que dentro de los diez días siguientes al de recibo del informe, nombren un delegado quienes integran la Comisión Liquidadora del sindicato.

En el caso que la junta directiva de sindicato no nombrara a su delegado, se procede a la liquidación con sólo el delegado del ministerio.

Una vez el Director General recibe los nombramientos de las personas asignadas, es decir el delegado representante del sindicato y del ministerio citará a las personas designadas, con señalamiento de día y hora, para

²⁰ Código de Trabajo. Decreto No. 15 emitido por la Asamblea Legislativa el 30 de junio de 1972, y publicado en el Diario Oficial No. 142, tomo 236, del 31 de julio de 1972.

recibirles el juramento de cumplir fielmente su cometido y les dará posesión del cargo.

El Delegado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el Presidente de la comisión y tiene la representación judicial y extrajudicial del sindicato.

Hay un plazo señalado para la terminación de la liquidación fijado por el Director General de Trabajo, el cual si no pudiere terminarse en dicho plazo, se puede prorrogar.

La comisión se encarga de levanta inventario de los fondos, valores y demás bienes y obligaciones del sindicato, mandando a la última junta directiva que entregue los libros, documentos, papeles, fondos y haberes del sindicato, y la información que fuere necesaria.

Las funciones que desempeña la comisión liquidadora están reguladas en el Art. 238 del Código de Trabajo:

- 1º- Promover y realizar el cobro de las deudas a favor del sindicato;
- 2º- Vender los bienes muebles e inmuebles del sindicato;
- 3º- Pactar con los deudores y acreedores, en juicio o fuera de él, sobre el modo de realizar el pago de sus respectivas deudas, pudiendo con este objeto, librar, endosar y aceptar letras de cambio o títulos de crédito;
- 4º- Efectuar los pagos necesarios para satisfacer los compromisos originados por la liquidación;
- 5º- Dar destino legal a los haberes líquidos del sindicato.

Con relación a la enajenación de bienes inmuebles deberá efectuarse en pública subasta, a menos que en los estatutos no se dispusiere otra cosa.

Una vez satisfechas las deudas o consignadas las sumas necesarias para el pago, el remanente pasa a formar parte de los recursos del Instituto

Salvadoreño del Seguro Social, a menos que los estatutos del sindicato se dispongan otra cosa.

Finalmente la comisión liquidadora entrega al Director General de Trabajo las cuentas finales y el informe de todo el trabajo realizado. Quien debe depositar los libros, papeles y documentos del sindicato en el archivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Del procedimiento de liquidación antes detallado se conoció, por medio de los actores entrevistados que en la práctica cotidiana, este mecanismo de control no es ejercido por el Ministerio de Trabajo. Lo que ha ocurrido en las liquidaciones a los sindicatos disueltos es una repartición de bienes entre los dirigentes del sindicato, en uno de los relatos obtenidos se conoció que la consigna de los dirigentes sindicales al momento de disolverse el fue acabar hasta el último centavo de dinero:

Vienen y cuando los iban a despedir cuando los estaban despidiendo vienen y empiezan a ver cuanto esta en finanzas?, tanto, nos vamos a comprar para todos una canasta básica de alimentos para poder soportar el despido, y la canasta básica de alimentos que era un saco de maíz un saco de arroz un saco de un saco de o sea y todavía quedo dinero y entonces la consigna fue la siguiente, “nos vamos a alquilar un bus y nos vamos a ir con toda la familia, y vamos a ir a alquilar un rancho en la playa en tal lugar y no nos vamos a venir y nos vamos a pegar una gran hartada y nos vamos a poner a verga hasta que se acabe el último centavo” y así fue, así fue, y entonces y esa fue la consigna y hasta que se acabó el último centavo²¹.

²¹ Entrevista realizada a asesor y profesional que estudia los movimientos Sindicales, el 2 de junio de 2009.

Evidenciando lo anterior que no existe un control real de la liquidación en los sindicatos, lo que perjudica gravemente al mismo movimiento sindical, pues pierde credibilidad en el actuar de sus directivos sindicales.

En los restantes capítulos, se aborda la aplicación real de cómo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ejerce los controles en los sindicatos y como los actores entrevistados perciben ésta aplicación, permitiendo así identificar los hallazgos de nuestra investigación.

CAPÍTULO IV

PERCEPCIÓN DE LOS ACTORES SOCIALES SOBRE LA ACTUACIÓN DE EMPLEADORES FRENTE A LA FORMACIÓN Y CONTROL DE LOS SINDICATOS

Se aclara que la información recopilada, para realizar este capítulo, fue obtenida durante el trabajo de campo realizado en los primeros seis meses del año 2009, por lo que, toda la información y hallazgos encontrados en el desarrollo del mismo, es conforme al aporte que los involucrados en los movimientos sindicales, han proporcionado según su experiencia vivida en las administraciones gubernamentales anteriores al 1 de junio del mismo año.

En este capítulo, se desarrolla la forma en que las personas involucradas en los procesos sindicales perciben como operan los mecanismos de control en los sindicatos, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando este lo ejerce, al momento de constituirse el sindicato para nacer a la vida legal y en el desarrollo administrativo de los mismos. Para la obtención de la información en la presente investigación, se utilizó una guía para realizar entrevista enfocada a cada uno de los actores, que en este caso son: **En primer lugar**, las y los sindicalistas; **En segundo lugar**, profesionales que se dedican al estudio del movimiento sindical y asesores de sindicatos, quienes en ocasiones laboran desde organizaciones no gubernamentales involucradas con el movimiento sindical; Y **en tercer término**, personas que laboran como funcionarios públicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En este trabajo, se ofrece el resultado de la aplicación del Método Inductivo Hipotético o Método Cualitativo. Se ha obtenido la percepción de las personas involucradas en los procesos del movimiento sindical, lo que ha permitido conocerlo a través de la experiencia de cada una de ellas; es decir, el modo de operar del Ministerio de Trabajo y Previsión Social al momento de ejercer los controles que por mandato de ley le corresponde realizar.

El objetivo de esta investigación, es conocer la percepción que tienen los involucrados en el movimiento sindical de los controles que ejerce el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En el transcurso de la investigación se pudo identificar que los empleadores juegan un papel fundamental sobre los procesos de organización sindical, por lo que la presente investigación abre la puerta para que se puedan realizar otras investigaciones, dado que se vuelve necesario indagar a mayor profundidad la postura de los empleadores. Asimismo, queda pendiente el estudio sobre cómo se aplicarán los mecanismos de control en la nueva administración.

En la percepción de cómo actúan los empleadores al tener conocimiento de la formación de un sindicato, existe una dualidad entre las y los sindicalistas y profesionales que se dedican al estudio de los sindicatos que los enfrenta a los funcionarios públicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pues para el primer sector de opinión, los empleadores tienen una conducta violatoria de los derechos de los trabajadores a la libre sindicalización, al obstaculizar el proceso de formación y de legalización. Este sector considera que a los empresarios se les facilita obstaculizar la formación de sindicatos, ya que cuentan con todo un aparato institucional a favor de ellos. Pues según lo manifestado por las y los sindicalistas, los profesionales y asesores de sindicatos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se ha prestado a maniobras a favor de los empleadores, dado que no han desarrollado sus funciones de manera imparcial, si no que actúan bajo

los intereses del empleador, lo que viene a perjudicar sistemáticamente al movimiento sindical.

En la anterior lo que indudablemente podríamos decir es, inicialmente es que para aquellos trabajadores consecuentes, que han querido organizarse, obviamente lo que ha habido es una especie de acciones antisindicales, por parte del gobierno y en especial ehhh la cartera de estado, como es el Ministerio de Trabajo, donde ha habido complicidad con el empresario, en este caso, y, por lo general, cuando ha sido detectado que son trabajadores que van a aplicarse el derecho, lo que es el Cogido de Trabajo, para organizarse y defender sus derechos, inmediatamente el Ministerio de Trabajo, indudablemente avisa al empresario para que obstaculice la formación de un sindicato en esa empresa o fabrica, dígase en maquilas o otra clase de empresas.²²

La percepción que sindicalistas y asesores mantienen es que los empleados que integran dicha institución ministerial, incluyendo a los altos funcionarios, actúan motivados por fidelidad a los empleadores, inclusive, no puede dejarse de mencionar, que en este sentido manifiestan que dicha fidelidad es hacia la clase dominante, definiendo con mayor precisión su compromiso con los intereses de grupos de derecha, tal y como lo mencionan los dirigentes sindicales:

Como le dije o sea en eso tiene que ver mucho los intereses, y le explico, por ejemplo el sindicato de vigilantes que se intentó formar En el Salvador, o sea se tardo un mundo y nunca lo autorizaron, ¿Por qué? Porque obviamente tocaba intereses de grupos de derecha. Pero hay otros casos por ejemplo tiene el caso del Seguro Social, que elegían a su sindicato a su junta directiva y al día siguiente ya tenía las credenciales, o sea, porque ahí los intereses eran diferentes, entonces ha sido así.²³

²² Entrevista realizada a sindicalista, el 15 de mayo de 2009.

²³ Entrevista realizada a secretario general de sindicato, realizada el 29 de mayo de 2009.

De lo anterior las y los sindicalistas, profesionales y asesores manifestaron que ellos se encuentran con una serie de dificultades que no les permite desarrollar su labor, en cuanto a la formación y legalización que a sindicatos se refiere, por no existir garantías en la aplicación de la ley como corresponde.

4.1 LA FALTA DE TRANSPARENCIA QUE SINDICALISTAS PERCIBEN EN LA ACTUACIÓN DE EMPLEADORES

A lo largo de la historia de los sindicatos en nuestro país, sus miembros han tenido que superar muchos obstáculos para la formación y legalización, como ya se ha detallado en el capítulo anterior, acerca del trámite a seguir para lograr su legalidad.

Para las y los sindicalistas, el actuar de los empleadores frente a la organización, para formar un sindicato en la empresa, es una actitud antisindical. Definen que, en la gran mayoría de empleadores existe una cultura antisindical, que hasta este día no ha permitido que los movimientos sindicales en nuestro país se desarrollen a su plenitud.

Los empleadores han realizado una serie de acciones antisindicales, con la finalidad de que los integrantes del sindicato no puedan lograr su objetivo de organizarse y mucho menos de constituirse legalmente, que inician desde el momento en que tienen conocimiento de la formación del sindicato en su empresa, tanto antes de llevar los documentos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como cuando ya han sido presentados a dicho Ministerio.

Dentro de las medidas antisindicales que según lo manifestado por las y los sindicalistas, que los empleadores utilizan al tener conocimiento de la formación de sindicato en su empresa están:

- a) Despidos masivos de los fundadores del sindicato;
- b) Campaña de temor y represalias hacia las personas que se están organizando;
- c) Colaboración de los delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con los empleadores;
- d) Difusión de Archivo Negro;
- e) Negativa de relación laboral;
- f) Criterio de empleado de confianza.

4.1.1. Despidos Masivos de los Fundadores del Sindicato

Tal como declaran las y los sindicalistas, lo más usual que se da en el caso de *trabajadores consecuentes*, en el momento que se está formando el sindicato son los despidos masivos de los constituyentes del sindicato. Los sindicalistas llaman trabajador consecuente, aquel trabajador que está organizado en la defensa de los derechos y mejoras de prestaciones laborales. Tal como lo manifiestan en entrevista:

“El Ministerio de Trabajo, indudablemente avisa al empresario para que obstaculice la formación de un sindicato en esa empresa o fabrica, dígame en maquilas u otra clase de empresas. ¿Cuáles son los impactos negativos dentro de eso? En primer lugar, hay un despido masivo de aquellos fundadores o que traen por si la idea de organizarse, al saber el empresario en primer lugar es votar a los trabajadores.²⁴

Para ellos esta es una medida preventiva para que no se constituya sindicato en la empresa, lo que provoca es que viene a desanimar a los

²⁴ Entrevista realizada a sindicalista, el 15 de mayo de 2009.

trabajadores, pues el hecho de que los dirigentes sean despedidos trae como consecuencia que los demás constituyentes tengan inseguridad y miedo a perder sus empleos, lo cual es momento propicio para los empleadores que comienzan aplicar represalias e infundir miedo, no sólo a los que se están organizando sino a todos los empleados en general, poniendo como ejemplo a los que ya están despedidos, y que no lograron nada; concluyendo esto con el desistimiento de organizarse y formar sindicato.

4.1.2. Campaña de temor y represalias hacia las personas que se están organizando

En esta medida antisindical que practican los empleadores, la experiencia que las y los sindicalistas entrevistados comentan sobre ello, es que, es una especie de cascada, después del despido de los constituyentes del sindicato y sobre todo de los directivos provisionales, el accionar del empleador al tener conocimiento de la formación de sindicato en la empresa es que: “al saber el empresario en primer lugar es votar a los trabajadores, y con eso indudablemente que transmite al resto de los trabajadores de la fábrica o empresa, miedo a organizarse”²⁵; al aplicar la campaña de miedo el empleador en contra de los empleados que se están organizando y que no han sido despedidos, realizan traslados de lugar de trabajo, en algunos casos a diferentes Departamentos del territorio del país, en otros casos realizan cambios de los cargos que está desempeñando el empleado, todo esto como parte de represalias en contra de los empleados que han tenido intenciones de organizarse. Según lo dicho por las y los sindicalistas, todo el accionar de los empleadores en contra de la constitución de sindicatos, el deseo que tienen de organizarse los trabajadores, sólo se queda hasta allí, es decir, con el deseo, con la intención de constituir sindicato, sin lograr materializarse.

²⁵ Idem.

4.1.3. Complicidad de los delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con los empleadores

Acompañando el accionar del empleador en la obstaculización de la formación de sindicatos, se encuentran los delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, haciendo su papel parcializado al momento que son invitados por los trabajadores, para que sirvan de verificadores el día de la asamblea general de constitución de sindicato, quienes son los que deben dar fe del acto que se está realizando, pero según lo dicho por las y los sindicalistas, de nada sirve la presencia de los delegados, pues estos actúan en complicidad con los empresarios y así fue manifestado por los entrevistados:

De nada sirve por ejemplo traerse al delegado, del Ministerio de Trabajo para que sirva de testigo, o certifique de lo que ahí se da en cuanto a la constitución de sindicato, porque este inmediatamente entraría en complicidad con el mismo empresario, ya bien pasando el listado de los trabajadores porque por ahí sentimos que hay un vacío en el Código de Trabajo; en el que se permite que el Ministerio de Trabajo le haga saber aquellos que van a constituir el sindicato, preguntándole incluso si son parte o no de esa empresa, vea, cuando hay suficientes elementos de juicio que demuestran que son trabajadores de esa fabrica, de esa empresa, por ejemplo la constancia de trabajo, o el certificado del seguro, etc.²⁶

Lo que sucede posteriormente de celebrada la asamblea de constitución, es que los delegados hacen el papel de delatores con los empleadores, proporcionándoles la nomina de las personas que participaron a dicha asamblea; por lo tanto, el empleador antes de que el Ministerio de Trabajo le consulte sobre si las personas constituyentes del sindicato son sus empleados, éste ya tiene conocimiento del intento de formación de sindicato y ya ha tomado sus medidas antisindicales.

²⁶ Idem.

4.1.4 Difusión de Archivo Negro

Después de la frustración que tienen los trabajadores de no poder formar el sindicato, y que les acompaña el despido en su trabajo; el empleador no se queda hasta allí, continúa su labor antisindical y comienza la práctica de la campaña del archivo negro, que es según lo dicho por los sindicalistas entrevistados:

También ha habido la practica, de lo que llamamos también el archivo negro, por parte de algunas empresas o fabricas, todo aquel que ha querido organizarse, y que ha sido consecuente opositor al gobierno, estos trabajadores el Ministerio de Trabajo envía un listado a estos empresarios, para que puedan ver y no puedan darle trabajo en ninguna de estas fabricas a ninguno de estos compañeros, que han querido sindicalizarse.²⁷

El Archivo negro significa, que el empleador hace toda una campaña de difamación en contra de los trabajadores, a nivel de las demás empresas, a fin de que sus ex empleados no sean contratados en otras empresas, con esto tienen la colaboración del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y según lo manifestado por las y los sindicalistas.

Al entrevistar a sindicalistas sobre las consecuencias que les trae a las personas que han sido nominadas en el Archivo Negro, éstos responden que es una práctica grave, que viola todos los derechos humanos del trabajador, porque quita toda oportunidad de poder ser empleado nuevamente, tal como lo manifiesta una sindicalista que fue entrevistada:

No pudimos ingresar a trabajar a otras empresas por que otras de las grandes maravillas que han hecho estos gobiernos, y le digo el gobierno por que el gobierno es el responsable de los ministerios y esa línea viene desde un gobierno entonces, nos incluyeron en listas negras, y nosotras hemos andado de fábrica en fabrica buscando trabajo y a veces hemos trabajado uno o dos días, y ha, han

²⁷ Idem.

habido en empresas que descaradamente les han dicho a nuestras compañeras la hemos averiguado, usted es de un sindicato, usted es muy buena trabajadora, usted es puntual, pero no la podemos tener, así, y va para la calle, entonces, ante todo esto el ministerio tiene conocimiento, tiene conocimiento, pero nunca nos quisieron resolver, absolutamente nada.²⁸

4.1.5. Negativa de relación laboral

Por otra parte, según lo dicho por las y los sindicalistas, otra práctica antisindical que realiza el empleador, al momento de ser consultado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre la calidad de asalariado del constituyente sindical, es la negativa de la relación laboral, que existe entre ellos. Pues éste manifiesta que los nombres de la nomina enviada no corresponde a ningún empleado de su empresa. Y así fue manifiestado en entrevistas:

Sentimos que hay un vacío en el Código de Trabajo, en el que se permite que el Ministerio de Trabajo le haga saber aquellos que van a constituir el sindicato, preguntándole incluso sí son parte o no de esa empresa, vea, cuando hay suficientes elementos de juicio que demuestran que son trabajadores de esa fábrica, de esa empresa, por ejemplo la constancia de trabajo, o el certificado del seguro.²⁹

No tienen porque avisarle al patrono, porque entonces ya se da por se da por avisado y lo menos que hace antes que lo inscriban despide a la gente o sea es una de las reformas que se ha pedido que no tiene porque avisarle, más bien que cuando venga le diga mire aquí ya está constituido el sindicato, pero no, le avisan para preguntarle si por ejemplo, vaya, mandan a un listado de 50 personas y viene el Ministerio, tradicionalmente lo ha hecho en los gobiernos de Arena, y le dicen: ¿yo quiero saber que si todas estas personas son empleados son suyos? Aja.

²⁸ Entrevista realizada a sindicalista, el 20 de marzo de 2009.

²⁹ Entrevista realizada a sindicalista, el 15 de mayo de 2009.

¿Por qué? Porque están constituyendo sindicato. Inmediatamente le despide los 50 y le dice: Ya no son empleados míos. Entonces no puede constituir sindicato³⁰

No sólo las y los sindicalistas perciben que el comunicarle a los empleadores y consultarles si los constituyentes de un sindicato son empleados de su empresa, afecta y perjudica la constitución del sindicato, a tal grado que provoca que no se constituya el sindicato en la empresa, así también los profesionales en el tema lo manifiestan: “El Ministerio viene y le manda al empleador íntegro todos los papeles que mandó el sindicato entonces ahí el empleador se desayuna verdad documentando quiénes son los sindicalistas, quiénes son los directivos, y entonces, ahí toma las medidas, ahí es donde toma las medidas del caso, los manda a llamar y ya firman una renuncia”.³¹

Agregan los sindicalistas que al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no le interesa verificar si es cierto lo dicho por el empleador sobre la negativa de relación laboral, agregando que hay una especie de negligencia, descuido, desinterés, por parte de dicho Ministerio en no realizar una investigación posterior al recibir la respuesta negativa del empleador, en la que este niega la relación laboral, pasando por alto que el empleador pudo haber mentido y haber efectuado los despidos de los trabajadores en vías de organizarse. En algunos casos son despidos masivos y en otros lo efectúan sobre todo con los integrantes de la junta directiva provisional del sindicato; pues el Ministerio de Trabajo se queda corto y no hace nada para conocer si en realidad los que integran la lista del sindicato en formación, son empleados o a partir de qué fecha dejaron de laborar para la empresa donde intentaron formar el sindicato.

³⁰ Entrevista realizada a sindicalista, el 29 de abril de 2009..

³¹ Entrevista realizada a asesor y profesional que estudia los movimientos Sindicales, el 2 de junio de 2009.

4.1.6. Criterio de empleado de confianza

El empleador utiliza muchas estrategias para impedir la formación y legalización del sindicato, y todo lo que este de su parte y alcance lo utiliza, tal como cuando se pronuncia manifestando que de los trabajadores que integran la lista de constituyentes del sindicato, se encuentran *empleados de confianza*, pues según el Art. 225 del Código de Trabajo, para ser miembro de un sindicato el trabajador no debe ser empleado de confianza del empleador, lo que conlleva a la no inscripción del sindicato. Para los sindicalistas entrevistados en estos casos tiene mucha responsabilidad el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pues ellos al tener conocimiento que el empleador da calidad de *empleado de confianza* al trabajador no corroboran la información y confrontan los datos para verificar los cargos que desempeñan los constituyentes, sobre ello los sindicalistas manifiestan:

Quando hay complicidad o ha habido complicidad del Ministerio con el empresario, aducen por ejemplo lo siguiente: que hay, por decir algo, si son de 38 aducen que 5 ó 6 son empleados de confianza, vea, y ahí el Código de Trabajo, no se señala exactamente qué significa empleado de confianza, para el Ministerio de Trabajo o para el gobierno o el mismo empresario, queda a criterio propio, y se le deja esa decisión al patrono, indudablemente como a él no le conviene, que se cree ese sindicato, entonces son empleados de confianza, vea, y eso se aplica en ese momento, cuando lo dice el empleador, viene el Ministerio de Trabajo y aprueba eso y dice bueno, por, hay 6 personas que son considerados empleados de confianza, hacen el numero, bueno, quedan 33 o 34, por tal motivo no puede formarse este sindicato. Cuando se empieza a investigar y a tratar de corroborarse, realmente no son empleados de confianza, casos de maquila que son operarios, operarias o obreros que andan en la calle en el caso de las de comunicaciones por ejemplo que andan dando mantenimiento telefónico o instalación de líneas telefónicas, pero que ellos los han considerado en su momento como empleados de confianza.³²

³² Entrevista realizada a sindicalista, el 15 de mayo de 2009.

La respuesta de los empleadores, es nada más un criterio de ellos mismos, que se convierte en verdad para los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que no existe ningún procedimiento para probar lo contrario, es decir, si el empleador está o no mintiendo, y el Ministerio lo toma como cierto y se crea el impase, impidiendo a los sindicalistas completar los treinta y cinco integrantes para formar el sindicato.

Por lo que, según los sindicalistas, no se logra identificar quién hace más daño al movimiento sindical, si los empleadores o los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que por parte del Ministerio de Trabajo, existe una complicidad con los patronos, ya que dicha institución que debería de ser garante de los derechos de los trabajadores, y su actuar no está respondiendo a tal responsabilidad delegada por mandato de ley, si no por el contrario se une al empleador y perjudica más a los trabajadores organizados o los que intentan organizarse.

4.2. POSTURA DE LOS ASESORES AL ENFRENTAR EL ACTUAR DE LOS EMPLEADORES.

Por otra parte los profesionales que se dedican al estudio de los sindicatos, que brindan asesorías y se encargan de la legalización de los mismos, tienen su propia experiencia en lo que respecta al plazo de cinco días que el Ministerio de Trabajo le da al patrono para que certifique la condición de asalariados de los constituyentes del sindicato, quien tiene dos opciones, el reconocer que los constituyentes del sindicato son sus empleados o no; en los casos que el patrono no contesta dicho término o plazo, se considera que, el patrono tiene por reconocido la calidad de trabajador de los constituyentes; lo difícil se presenta cuando hay respuesta en sentido negativo por parte de ellos, niegan la existencia de la relación laboral; y el Código de Trabajo no plantea ningún procedimiento para

verificar si eso es cierto o no, siendo un evidente vacío en la ley, tal como lo manifiesta en entrevista un asesor de sindicatos:

Donde se generan los conflictos, es cuando el Ministerio en cumplimiento a lo que se establece de certificar, le pide al patrono, le libra oficio al patrono o patronos en su caso, para que certifiquen la condición de asalariados de los constituyentes del sindicato. Se da un plazo de cinco días hábiles para eso, si en ese plazo los patronos no contesta se tiene que ha reconocido la calidad de trabajadores de los constituyentes, el problema se presenta cuando hay una respuesta en sentido negativo de ellos, cuando niegan la existencia del vínculo laboral por que el Código no plantea un procedimiento para verificar si eso es cierto o no.³³

En la práctica lo más normal es la negativa del patrono, al contestar que el constituyente del sindicato no es su empleado, esto es fatal para la formación del mismo, ya que se pierde el quórum, debido a que en la ley se establece que el mínimo de integrantes constituyentes de un sindicato debe ser de treinta y cinco personas; esto a pesar que existen formas de probar la relación laboral, por ejemplo por medio de planillas que se le pueden solicitar al empleador, o al Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Como esto no está regulado en nuestra legislación, no se utiliza, a pesar que existen recomendaciones de la OIT, que se reforme el Código de Trabajo y que sea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien establezca los medios idóneos para probar la relación laboral. En la actualidad no ha existido ninguna iniciativa de reforma en cuanto a ello.

Además de las acciones antisindicales que los empleadores realizan ya mencionadas por las y los sindicalistas, se dan otra serie de acciones letales en contra de los sindicatos ya constituidos, según lo dicho en entrevistas

³³ Entrevista realizada a asesor y profesional que estudia los movimientos Sindicales, realizada el 27 de mayo de 2009.

realizadas a los profesionales y asesores de sindicatos, entre las cuales mencionan:

- a) Creación de sindicato paralelo;
- b) Venta de Sindicatos;
- c) Pactos de Paz laboral

a) Creación de Sindicato Paralelo

La creación de sindicato paralelo al que ya está funcionando en la empresa, es una actitud maliciosa, según lo expresado en entrevista realizada a un sindicalista quien manifiesta que: “Por ejemplo malicia, o mala intención del empresario podrían crear paralela un sindicato, consecuente a atomizar en ese momento a los trabajadores, hay toda una serie de, bueno una cultura antisindical, por parte de los empresarios”.³⁴ La forma de proceder de los empleadores en estos casos, es que se apoyan a algunos dirigentes a quienes los sindicalistas llaman *seudodirigentes*, para que se presten a sus maniobras, esto significa que el empleador conquista algunos de sus empleados para que constituyan un nuevo sindicato paralelo al existente, con la finalidad de que venga a desestabilizar al sindicato que representa a los trabajadores, para que este decaiga y que logre hacer desaparecer al sindicato que está representando los intereses del empleado.

b) Venta de Sindicatos

Se da también el caso de sindicato que estando ya constituidos, sus dirigentes deciden venderse a los intereses de los empleadores, dejando de ser representativos en las luchas de mejora laborales, por los de la clase trabajadora, según dicen las y los sindicalistas se da una especie de venta de sindicato:

³⁴ Entrevista realizada a sindicalista, el 15 de mayo de 2009.

De alguna manera también, cuando son dirigentes, entre comillas, o seudodirigentes que se prestan al gobierno aprobándoles su política laboral, y que de alguna manera venden los intereses de sus mismos compañeros trabajadores, entonces hay como una especie de acercamiento de apoyo por parte de esta cartera de gobierno que es el Ministerio de Trabajo, inmediatamente le es dado la personalidad jurídica, pero también se empiezan a ver algunas acciones fraudulentas y de corrupción por parte de estos seudodirigentes, la venta misma del sindicato de sus trabajadores afiliados en la que no hay exigencia, para el patrono para mejorar sus intereses como trabajadores.³⁵

Existen casos graves en el cual las y los sindicalistas dan certeza de ser víctimas de la venta de sindicatos y lo más preocupante es que hacen señalamientos en contra del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pues dicen que éste se presta a este tipo de práctica, tal como concretamente lo menciona una sindicalista: “No, porque si llevara ese control se hubieran dado cuenta que el sindicato que nos organizó a nosotros nos negoció, nos vendió, pero no, en vez de controlar esa parte hasta el ministro participó en esa negociación.”³⁶

En este caso, los sindicalistas hacen hincapié de que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene conocimiento de esta práctica, y no hace nada al respecto, al contrario, actúa en complicidad con el empleador y las personas que ellos llaman seudodirigentes. Afecta que este tipo de práctica no este regulado en nuestra legislación, por lo tanto, no existe ninguna sanción para el que lo realiza, y a pesar de que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene conocimiento no hay voluntad por parte de la institución de hacer algo para detener que se realice este tipo de actividad.

³⁵ Ibid.

³⁶ Entrevista realizada a sindicalista, el 20 de marzo de 2009.

c) Pactos de Paz laboral

Pacto de Paz Laboral entre sindicato y empleadores, según lo manifestado por los asesores y profesionales que se dedican al estudio de los movimientos sindicales, es un acuerdo entre los dirigentes sindicales, que no representan a sus afiliados, sino a sus intereses personales, a su conveniencia y que han hecho del sindicato negocio, un medio de vivir, que funciona en el acuerdo entre el patrono y los dirigentes sindicales, y éste consiste en que los dirigentes sindicales acuerdan con el empleador, de no generarle ningún problema en la empresa y que le da garantía de que no habrá ningún disturbio, que todo lo tendrá bajo control, por su supuesto que el patrono tiene que pagar por ese servicio que le presta el sindicato.

Existen otros compromisos por parte del patrono con los *seudodirigentes* sindicales, como el caso que el patrono al momento que ingrese un nuevo empleado en automático le hará los descuentos de la cuota sindical, sin que el empleado se haya afiliado al sindicato, sobre ello manifiestan los asesores:

“Pactos de paz laboral, que, para no hacerle desvergue ellos tienen que pagar una cantidad de dinero precisamente para que no se haga mayor cosa y que, además, el otro punto es que, eee se registre a los trabajadores afiliados de inmediato sean contratados y entonces pues y cómo pueden hacer eso? ¿Cómo puede ser eso? claro ¿qué dice ahí? Que el Ministerio de Trabajo no está pendiente.”³⁷

Según lo dicho por los asesores y profesionales entrevistados, el empleador procede al descuento de la cuota sindical al nuevo empleado a partir del primer sueldo que este recibe, expresando que: “Hay gente que llega a la empresa y cuando llega el primer mes ya le aparece el descuento por ser afiliado sindical ¿y esto cómo es? ¿un error? ¡noooo!, porque el

³⁷ Entrevista realizada a asesor y profesional que estudia los movimientos Sindicales, realizada el 27 de mayo de 2009.

sindicato verdad de fulanito que es secretario general va, que anda con su seguridad”.³⁸ Lo que sucede aquí es un registro de afiliados de inmediato involuntario, como resultado del acuerdo entre el patrono y los dirigentes sindicales de la empresa, lo que viene a repercutir en todo el movimiento sindical, ya que se generaliza el accionar de algunos *seudodirigentes*, trayendo como consecuencia, la pérdida de la credibilidad del sindicato y posteriores desafiliaciones o renuncia al sindicato.

4.3. VISIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO FRENTE AL ACTUAR DE LOS EMPLEADORES AL EJERCER EL CONTROL SINDICAL

Al ser entrevistados los funcionarios públicos que laboran en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre el procedimiento que ellos efectúan cuando se está constituyendo el sindicato en una empresa y ellos envían al patrono el listado de las personas que están constituyendo el sindicato; con la finalidad de que los patronos informen sin las personas que se encuentran en los listados son empleados de ellos; según dichos funcionarios, ellos lo realizan conforme a lo establecido en el Código de Trabajo, por lo que su actuar es de una forma normal, sólo están cumpliendo con sus funciones y llenando el requisito previo a la legalización del sindicato, para extenderles su personalidad jurídica. Al preguntarle a la Secretaria de Actuaciones del Departamento de Organizaciones Sociales, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cómo proceden en cuanto a la constitución de los sindicatos, escasamente manifestó: “De la constitución, si es lo normal, lo que dice el Código de Trabajo, eso es lo que nosotros le pedimos a los sindicatos al momento de presentar la documentación”³⁹.

³⁸ Ibid.

³⁹ Entrevista a Secretaria de Actuaciones del Departamento de Organizaciones Sociales, del Ministerio de Trabajo, realizada el 21 de mayo de 2009.

Los empleadores lo único que deben hacer según los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es informar si las personas que se encuentran en los listados que van a constituir el sindicato son sus empleados o no, expresando: “Se manda oficio al patrono para consultar sobre los trabajadores que están formando el sindicato sobre su situación de condición de asalariado, entonces puede ser, y esperamos la respuesta de los patronos, y se continúa el proceso normal, lo que menos, menos nos hemos tardado, tal vez ha sido unos 15 días, quizás”.⁴⁰ Por lo que, los empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, reafirman que todo lo que ellos realizan es conforme a ley, y todas sus actuaciones van regidas a lo que establece el Código de Trabajo, que es el marco legal por el cual ellos se rigen.

Para las y los sindicalistas, al igual que los profesionales que se dedican al estudio de los sindicatos, como los asesores sindicales; el ideal sería que al momento que se está constituyendo el sindicato, no hubiese ninguna intervención del empleador, es decir, de que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, busque mecanismos que permita probar la relación laboral entre patrono y trabajador, sin necesidad de que se le consulte al patrono si los integrantes de la junta directiva o las personas que participaron en la asamblea general de constitución del sindicato son sus empleados.

A lo largo de este capítulo se logra identificar cuáles son las percepciones de los involucrados en el movimiento sindical, acerca de cómo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, aplica los controles sobre los sindicatos. Así mismo el actuar de los empleadores frente a la formación y organización sindical, reflejando la realidad y experiencia vivida del movimiento sindical en nuestro país hasta la fecha de realización del trabajo de campo.

⁴⁰ Ibid.

CAPITULO V

LA AUTONOMÍA DE LOS SINDICATOS FRENTE AL CONTROL QUE EJERCE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

En éste capítulo, igual que el anterior, se desarrolla con base a la información proporcionada por las personas involucradas en los movimientos sindicales, los hallazgos encontrados son el resultado de la experiencia vivida y comentada por medio de entrevista enfocada realizada a sindicalistas, asesores, y profesionales que se dedican a estudios sobre los movimientos sindicales, a partir de la práctica que realizan en sus actividades y que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social les controla.

Todos los involucrados en el movimiento sindical, hacen su valoración del papel que desempeña el Ministerio de Trabajo al momento de ejercer el control sobre las organizaciones sindicales, pues como ya es de conocimiento, que la primer intervención que el Ministerio realiza en los sindicatos, aún antes de estar constituidos estos; es cuando el grupo de personas que están con el interés y disposición de constituir el sindicato en el lugar de su trabajo, y que para iniciar su formación deben empezar con realizar asamblea general de constitución, donde se hace necesaria la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la presencia del delegado o en su defecto del Notario, para que certifique el acta de constitución del sindicato.

La intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al desarrollar sus funciones como ente regulador de los sindicatos debe respetar la autonomía de los mismos, que para las y los sindicalistas

autonomía significa el respeto al desarrollo de las actividades propias del sindicato, en la que no existe interferencia e injerencia en su que hacer.

5.1. LA INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN LA CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS.

Como se ha mencionado anteriormente, es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, realice su función verificadora al momento que se está realizando la asamblea de constitución de un sindicato, para efecto de que todos los procedimientos y requisitos se cumplan, y no exista posibilidad de negativa por parte de dicha institución, por no llenar algún requisito que imposibilite la legalidad del sindicato.

Al solicitar el sindicato en formación que el Ministerio de Trabajo, le asigne delegado el día que se va desarrollar la asamblea de constitución de sindicato, éste tiene la responsabilidad de verificar que se realicen las actividades que posteriormente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, legaliza para que el sindicato obtenga su personalidad jurídica. Entre las actividades a verificar por parte de los delegados, se pueden mencionar las siguientes:

- a) Verificación de desarrollo de la asamblea general
- b) Participación de las personas constituyentes del sindicato
- c) Legalidad de las firmas de los participantes en la asamblea general
- d) Validación de la junta directiva

5.1.1. Verificación del desarrollo de la Asamblea General

La intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es necesaria para validar ciertas actividades que desarrollan los sindicatos, en el caso del desarrollo de la asamblea general de constitución o de elección de nueva junta directiva, está regulado en el Artículo 213, parte final, del

Código de Trabajo, que literalmente dice: “Los interesados podrán solicitar la presencia de un Notario, o de uno o más delegados del Ministerio de Trabajo, quienes certificaran el acta de fundación en el mismo momento”⁴¹. Tal como está regulado en el Código de Trabajo, es necesaria dicha intervención por lo que los sindicalistas solicitan al Ministerio de Trabajo la presencia de delegado, con la finalidad de que verifique el desarrollo de la asamblea y asistencia de los afiliados; pero según lo manifestado por las y los sindicalistas, profesionales y asesores, se ha dado el caso que, cuando el sindicato va celebrar la asamblea general de constitución de sindicato o de elección de nueva junta directiva, solicitan al Ministerio de Trabajo, asigne delegados para la verificación de dicha asamblea, han recibido negativa a dicha solicitud, tal como lo dice en entrevista un profesional y asesor de sindicatos:

Nosotros a sabiendas de eso venimos y decimos al Ministerio: Mire queremos que un delegado del Ministerio vaya a, a comprobar la legalidad de lo de la asamblea y todavía no y dijo la directora general de trabajo: Miren la ley no me faculta para eso, consecuentemente si yo voy entonces me van a acusar de que estoy violentando este sindicato, si vamos entonces van a decir que estamos violentando al sindicato, entonces mejor no vamos.⁴²

El problema en estos casos, manifestaron los sindicalistas, es que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social dice, que la ley no les faculta para que esté presente el delegado en las asambleas de constitución del sindicato o de elección de nueva junta directiva y que no está obligado a realizar la verificación de la celebración de las mismas. Lo cual no es cierto, por que como ya se menciono anteriormente, existe el artículo 213 del Código de Trabajo, que establece que dicha institución, por medio de

⁴¹Código de Trabajo. Decreto No. 15 emitido por la Asamblea Legislativa el 30 de junio de 1972, y publicado en el Diario Oficial No. 142, tomo 236, del 31 de julio de 1972.

⁴² Entrevista realizada a asesor y profesional que estudia los movimientos Sindicales, el 2 de junio de 2009.

delegado, deberá certificar el acta de fundación de la asamblea de constitución, en el mismo momento de su celebración.

Según los sindicalistas, lo complicado es que a ellos como institución corresponde darle la legalidad a esas asambleas. Y si no hay presencia de delegado, como pueden entonces estar legalizando el acto que no han verificado, de lo cual los mismos sindicalistas solicitan; aquí queda entrever el papel del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con respecto a sus funciones y la autonomía de los sindicatos, pues para los involucrados en los movimientos sindicales no existe violación a la autonomía de los sindicatos, la presencia de delegados en la asamblea es solo de verificación, no hay intervención en el desarrollo de la asamblea, siendo al final una aprobación por parte de dicho Ministerio, como lo dicen los involucrados en el movimiento sindical:

Y entonces claro, no hay forma de comprobar las cosas, que debería hacer por ejemplo si vienen y me dicen que hubo una asamblea general de afiliados vea, y y que ahí estuvieron 200 personas que me firmen el acta, chis y que me comprueben, pero aquí vienen folclóricamente vienen los sindicatos, acá va haber una asamblea de un sindicato X, entonces vienen a decir Licenciado fíjese que como se llama hicimos el tramite de expulsión del directivo sindical, ¿y cuántos llegaron? 45, ¿Cuántos son el numero de afiliados?, 245 faltaron 200, usted ponga 190 hombre y así se resuelve noo, vamos a hacer segunda convocatoria, no en primera póngalo. Y cómo sabe el ministerio que fueron 90, 45, 20? o que fue en un escritorio de un abogado que se hizo todo".⁴³

5.1.2. Participación de las personas constituyentes del Sindicato

Para los involucrados en los movimientos sindical es preocupante que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en algunos casos, apruebe actividades que ellos no han constatado, porque desconocen en qué

⁴³ Entrevista realizada a asesor y profesional que estudia los movimientos Sindicales, el 2 de junio de 2009.

condiciones fue realizada y si hubo participación de los constituyentes o de los afiliados al sindicato, pues hay juntas directivas que no son representativas según ellos, es decir, que no se llevó a cabo todo el proceso para su elección; en primer lugar porque no se realizó la asamblea general por falta de quórum, porque no contaban con la presencia del mínimo para elegir junta directiva, no existe participación de las personas que integran el sindicato, así como lo mencionan los dirigentes sindicales:

“Porque, porque hay muchos sindicatos que ya no existen; pero sí existen los sellos y mucha gente se ha quedado que con esos sellos, está dándole vida a los sindicatos que no tienen base, no tienen membresías, y con esos mismos sindicatos incluso validan algunas instancias tripartitas, eso es lo que hemos pedido como movimiento sindical, que se depure esa base de datos de sindicatos que ya no existen. No sé de qué décadas serán, pero que sólo son las letras y esas letras las han agarrado.⁴⁴

Los involucrados en el movimiento sindical, consideran que no es tan simple el hecho que no se presente un delegado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a verificar los actos, en las asambleas de constitución de sindicatos, de elección de nueva junta directiva y de expulsión de sindicalistas; debido a que ellos validan estos actos, son garantes de que efectivamente se realizó la asamblea, ya que en esas asambleas se eligen los dirigentes sindicales que representan a sus afiliados; pero en los casos que no se realizan las asambleas y presentan nómina de elección de la junta directiva, quienes no representan a sus afiliados en el sindicatos, el cual el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, valida y entrega credenciales; pero lo más grave de esta situación es que posteriormente éstos sindicalistas vienen a integrar las instancias tripartitas, las cuales nacen después de los acuerdos de paz, según manifestado por sindicalista:

⁴⁴ Entrevista realizada a sindicalista, el 29 de abril de 2009.

Después de los Acuerdos de Paz, que desaparecen estos, entonces nacen las instancias tripartitas, y ya en las instancias tripartitas es donde hay participación entre comillas de los “trabajadores”, del gobierno, y de la empresa privada, lo que yo conozco por instancias tripartitas Consejo Superior de Trabajo, Consejo Nacional del Salario Mínimo, fondo social, Seguro Social etc.. entonces, esas son las instancias tripartitas ahí es donde esos puestos donde deben estar los verdaderos sindicalistas con principios de honestidad no pueden llegar por todo lo amañado que ha sido el desarrollo de las asambleas para llegar, o sea no ha habido verdaderamente un desarrollo de asamblea para llegar ahí sino que lo que ha habido ahí por muchos años desde que fue creado han sido compadre hablado verdad, entre las administraciones areneras y estas personas pues que se pusieron al servicio del interés económico.⁴⁵

Por lo que, para ellos conlleva perjuicio, ya que en muchas ocasiones son los que los representan al movimiento sindical ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y llegan a dar una versión que no es acorde a la realidad sindical en nuestro país.

5.1.3 Legalidad de las firmas de los participantes en la Asamblea General

En el caso de las firmas de los participantes en las asambleas, consideran los involucrados en el movimiento sindical, que es necesaria la presencia de delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debido a que es posible que presenten los sindicatos las nominas de los afiliados con firmas; pero que dichas firmas no corresponden a las de los afiliados, sino que según dicen que en la práctica lo que hacen es una especie de falsificación de firmas; que algunos interesados en que se legalice la junta directiva proceden a falsificar firmas, y hacen plana de firmas, al no tener presencia o apoyo de los afiliados al sindicato, tal como lo manifiesta en entrevista un sindicalista:

⁴⁵ Entrevista realizada a sindicalista, el 20 de marzo de 2009.

Delimitar algunas cuestiones en las que el Ministerio debe tener en vigilancia en los sindicatos, por ejemplo, en las elecciones de las juntas directivas debería haber un delegado del Ministerio de Trabajo, para validar de que esa, esa asamblea en efecto se realizó, porque si no, entonces, cualquiera se inventa firmas como ya hemos visto en algunas asambleas de algunos sindicatos, se inventan firmas y ya validan una junta directiva. Esa parte debería de limitarse o debería de esclarecerse que el Ministerio de Trabajo debe tener, o que los sindicatos deben informar al Ministerio de Trabajo, que va haber una asamblea para que el Ministerio pueda mandar sus delegados.⁴⁶

La nomina de los miembros del sindicato que supuestamente ha participado en la asamblea es la que presentan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, éste procede a legalizar este acto fraudulento, extendiendo las credenciales a la nueva junta directiva, lo que refleja que en la realidad sindical y en la práctica existen sindicatos que no representan a la clase trabajadora, sino por el contrario vienen a perjudicarlos.

5.1.4 Validación de la Junta Directiva

Tanto la verificación del desarrollo de la asamblea general, la participación de las personas constituyentes o afiliados del sindicato, así como la legalidad de las firmas de los participantes en la asamblea general, lo valida el Ministerio de Trabajo, y esto permite que sea inscrita la junta directiva del sindicato.

Es importante tener en cuenta que para unos sindicalistas, la no intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en las asambleas los sindicatos, afecta a los mismos, entendiéndose aquella intervención que respeta la autonomía de los sindicatos; como se acaba de mencionar, en aquellos casos que el Ministerio de Trabajo legitima actos no realizados, y que vienen a minar al sindicalismo, en la que están de por medio o están atrás de ellos aquellas personas que se están lucrando del sindicato al que supuestamente representan, pues hay que tener en cuenta, que si el

⁴⁶ Entrevista realizada a secretario general de sindicato, realizada el 29 de abril de 2009.

Ministerio de Trabajo es el ente encargado de legalizar los sindicatos, y de ejercer controles en los mismos, que éste sea responsable de los actos que legaliza, pues existe todo un antecedente, que el cual el Ministerio de Trabajo se ha prestado a muchas anomalías, en la que la autonomía no es irrespetada directamente; pero si se dan situaciones graves en la que se requiere la intervención del Ministerio de Trabajo, con rectitud y responsabilidad.

No sólo el respeto a la autonomía de los sindicatos por parte del Ministerio de Trabajo es importante, cuando este realiza control de los mismos, sino que también cuando éste deja de realizar funciones que les corresponde y le da legalidad a actos en la que se ha requerido la verificación por parte del Ministerio y no lo han hecho, y que aun teniendo conocimiento lo dejan pasar por alto, aludiendo de que no están obligados a hacer tales funciones, tomando actitud de indiferencia, escudándose de que no intervienen por que los sindicalistas los pueden acusar que se les están irrespetando la autonomía.

Habría que valorar qué es lo más perjudicial, si la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en algunos aspectos de los sindicatos o la no participación de este en actos que legaliza sin verificación, que en ambos casos es responsable de legalizar el accionar de las actividades de los sindicatos.

5.2. LA AUTONOMÍA DE LOS SINDICATOS EN SU ACCIONAR

La actividad sindical es y debe ser autónoma, sin la intervención de ninguna entidad que vulnere el derecho a la libre sindicalización, así como su funcionamiento sin obstáculos.

Los sindicatos se rigen únicamente por los estatutos correspondientes a su administración, finanzas y organización, que han sido aprobados por sus miembros, aunque para nacer jurídicamente deben de llenar ciertos requisitos establecidos por la ley, de los cuales ya se trató el capítulo III, además de los controles a los cuales son sometidos por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que son constitución del sindicatos y obtención de personalidad jurídica, obtención de credenciales de los miembros integrantes de la junta directiva sindical, presentación de libros de registros de actas, acuerdos, libros de contabilidad, y la presentación de la nómina actualizada de los miembros del sindicato, lo cual ya están limitados por la Constitución, Convenios y el Código de Trabajo, que establecen que al tener intervención los sindicatos por el ente regulador, ésta debe abstenerse de toda intervención que tienda limitar los derechos y garantías establecidas para los sindicatos.

La autonomía de los sindicatos es importante conservarla; pero también deben existir mecanismos que verifiquen esa autonomía, debido a que se han dado casos de abusos de la autonomía, que viola los derechos de los afiliados del sindicato, como en la participación de asambleas, según lo dicho por un apoderado y asesor de sindicatos:

Un mecanismo democrático para cambiar las autoridades, para cambiar las autoridades cuando se considera que no están haciendo bien su trabajo, pues este sindicato que le comento modificó el estatuto para no permitir ese procedimiento de tal manera que heee.., el único de esta organización, el único que puede convocar a asambleas es la junta directiva, que es la que se está reeligiendo todos los años, no tienen una participación los afiliados para poder hacer una convocatoria directa y cambiar esas autoridades, entonces, ese tipo de cosas verdaderamente es un abuso, son arbitrariedades, que van hee.., van destruyendo las organizaciones sindicales y quitándoles el papel que deben de jugar, de defender los derechos de los trabajadores, entonces, estos grupos que se apropian de los sindicatos, luego, entran en negociaciones, con la empresa

privada, por ejemplo, unos patronos para someter al control de éstos el funcionamiento de la organización. Entonces creo que ahí es necesario, estamos hablando de la vigilancia, porque, esta gente inclusive llega al extremo de no permitir el ingreso de los afiliados a la asamblea cuando consideran que estos afiliados no son afines verdad o que ellos van a proponer una planilla diferente por ejemplo, han llegado al extremo inclusive de prohibir el ingreso, entonces, todo este tipo de cosas, son las que hay que ir corrigiendo y por eso creo que es necesario un mecanismo de fiscalización para normar esta situación y que no se den los abusos, porque en el fondo lo que nos interesa es que funcionen la institucionalidad y los sindicatos, verdad, y para que eso funcione tiene que ser en el marco de la norma democrática y de respeto a la ley.⁴⁷

En lo económico, los sindicatos subsisten de la colaboración económica que cada uno de sus afiliados aporta, en calidad de cuota sindical; por lo que, existe desacuerdo por parte de los sindicalistas en cuanto a la posición que tienen con la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la administración financiera, y esto tiende a dar diferentes criterios, dentro los cuales se mencionan:

- a) Innecesaria la intervención del Ministerio de Trabajo en la vigilancia y fiscalización financiera de los sindicatos;
- b) Necesaria la intervención del Ministerio de Trabajo en la vigilancia y fiscalización financiera de los sindicatos;
- c) Indiferencia a la intervención del Ministerio de Trabajo en la vigilancia y fiscalización financiera de los sindicatos.

⁴⁷ Entrevista realizada a asesor y profesional que estudia los movimientos Sindicales, realizada el 27 de mayo de 2009.

5.2.1 Innecesaria la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la vigilancia y fiscalización financiera de los sindicatos

Para unos sindicalistas, no es necesaria la intervención del Ministerio de Trabajo, en la vigilancia, ya que, la administración del dinero que les ingresa a los sindicatos en calidad de cuotas sindicales, donaciones y otros, son ellos lo que deben manejarlo como mejor les parece; así también manifiestan que sus afiliados son los que principalmente los vigilan, quienes son la máxima autoridad, por lo que, no es necesario que el Ministerio de Trabajo los esté auditando, ya que según ellos, los sindicatos funcionan sin que el Ministerio de Trabajo, esté ejerciendo un sistema de control y menos en lo económico, que al final de cuentas ellos funcionan por el grado de confianza que les tienen los afiliados a sus dirigentes sindicales, manifestándolo así:

Sobre las finanzas de alguna manera sí, en algunos sindicatos, es decir el Ministerio según, tengo entendido, debería estar vigilando las finanzas como se administran las finanzas en los sindicatos, sin embargo no lo hacen del todo, en algunos tal vez sí, en nuestro caso en algún momento lo ha hecho, pero, no siempre, no lo ha hecho siempre, que nos pide, que nosotros llevemos ordenado como eh, los gastos que hacemos con el dinero que es de los afiliados, obviamente si ese dinero es, es ahí es vigilado por los por los miembros del sindicato que son su máxima autoridad no tendría sentido que el Ministerio lo esté auditando porque quien le audita es su, su, su membrecía, entonces no en ese sentido tampoco ejerce mayor control el sindicato, el Ministerio de trabajo sobre el sindicato, no ejerce mayor sistema de vigilancia sobre los sindicatos⁴⁸.

5.2.2. Necesaria la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la vigilancia y fiscalización financiera de los sindicatos

El segundo criterio de los sindicalistas, que consideran que es necesaria la intervención del Ministerio de Trabajo en la vigilancia de los sindicatos, manifiestan que es conveniente y necesario que exista un control

⁴⁸ Entrevista realizada a sindicalista, el 29 de abril de 2009..

por parte del Ministerio de Trabajo, de auditar los sindicatos, para que haya transparencia en el manejo de los fondos, y evitar el fraude financiero por los dirigentes, ya que eso les permitiría fortalecer a los sindicatos, contribuiría a que éstos tengan mayor credibilidad, en especial las juntas directivas, para que los afiliados al sindicato se sientan seguros y tranquilos que el dinero que entregan en calidad de cuota sindical, está siendo bien administrado, ya que según lo dicho por sindicalistas y los asesores hay casos de abusos, y así lo manifiesta un sindicalista al ser entrevistado: “De esta manera se ha dado algunos abusos en algunos sindicatos, por parte de algunos *seudodirigentes*, como es el fraude financiero del sindicato, y otros diferentes fraudes que se llevan a cabo en los mismos libros”⁴⁹.

Hay casos bien delicados según lo menciona un funcionario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre todo en los sindicatos que tienen ingresos económicos fuertes, ya que según lo dicho por el funcionario, se han dado casos en los cuales los sindicalistas han probado con facturas y otros documentos los gastos que realizan; pero lo que ha sucedido, es que la inversión que han hecho con los fondos del sindicato han sido para su interés personal y no para el patrimonio del sindicato, un ejemplo que menciona, es:

“Yo lo que veo es eso, no existe la fuerza legal para que se cumpla a cabalidad el manejo con transparencia de los fondos del sindicato, así de fácil, sí eh estee en algunos casos ha funcionado y que bueno, pero porque hay sindicatos que tienen terrenos, hay sindicatos que tienen vehículos, tienen tienen, bueno, aquí venía un sindicalista con un comprobante del carro verdad, tiene la tarjeta de circulación a nombre de él, entonces o sea los abusos existen pues porque no hay control y a costillas de los fondo del sindicato, el carro lo habían comprado con los fondos del sindicato. Por qué, porque todo eso no está legislado. Naturalmente hay

⁴⁹ Entrevista realizada a sindicalista, el 15 de mayo de 2009.

cuestiones de principios de moral de todo lo que usted quiera, pero eso si no está escrito cualquiera yo también hubiera hecho quizás lo mismo vea⁵⁰.

5.2.3 Indiferencia a la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la vigilancia y Fiscalización financiera de los sindicatos.

Hay un grupo de sindicatos a quienes les es indiferente sí se realiza o no control en la vigilancia y fiscalización financiera en su administración económica, de los fondos que les ingresa, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que ellos consideran que llevan todo en orden, que al momento que el Ministerio les solicite los libros de sus finanzas se los entregan, porque todo lo tienen al día y no tienen nada que ocultar, por lo que, el control para ellos no es relevante, ya que sus afiliados los han elegido como junta directiva y que cada año al momento de elegir nueva junta directiva, son sus afiliados los que les hacen auditoria y que han funcionado bien; pero que no se oponen a que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social lo realice, ni les molesta, porque no es algo que dicha institución haga con frecuencia, es más algunos sindicalistas desconocen que ese Ministerio tenga esa facultad controladora, en cuanto al manejo de las finanzas de los sindicatos, ya que no hay sanción por el mal manejo de fondos o por no presentar los libros de finanzas al mismo Ministerio.

Los sindicatos que se consideran representativos, que están en la defensa de los derechos de la clase trabajadora, que se consideran sindicatos consecuentes, creen de que no les afecta que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ejerza control en su administración; pero en las actividades propias del sindicato no, pues consideran que si llevan todo en orden y en el momento en que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, les notifique que realizara auditoria no tienen ningún inconveniente, pues

⁵⁰ Entrevista a funcionario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, realizada el 29 de mayo de 2009.

tienen todo en regla, pues les interesa, que sus miembros estén seguros de que están trabajando con honestidad y transparencia, y así lo manifiesta un sindicalista al ser entrevistado:

“No, es no es que no lo ejerza el Ministerio, sino que lo ejerce muy poco, muy poco. Ahora que se favorece a nosotros!, bueno, a nosotros no nos favorece ni que lo haga, ni que no lo haga, porque nosotros como sindicato estamos funcionando como debe de ser, y al ministerio le informamos lo que nos solicitan, ahora en aquellos casos como le digo, de que habrá unas irregularidades en los sindicatos pues ahí sí el sindicato debería le digo el Ministerio debería de actuar, ahora igual la gente puede pedir al Ministerio de Trabajo, que le, que le que haga un papel de vigilante en algunos casos de sindicatos que hay alguna irregularidad, o sea yo en mi calidad de afiliado siento que en mi sindicato se están dando anomalías, yo le puedo pedir al Ministerio de Trabajo, mire aquí está pasando esto vengan y verifiquen eso, se puede hacer, sin embargo a nosotros no nos, no nos eh detiene que el Ministerio de Trabajo lo haga o no lo haga el control, no nos afecta”⁵¹.

5.3. LA AUTONOMÍA FINANCIERA DE LOS SINDICATOS

Dentro de los ingresos económicos de los sindicatos, aparte de las cuotas sindicales, reciben donaciones por parte de otros sindicatos, federaciones o confederaciones, en calidad de cooperación internacional de sindicatos, en los cuales tienen convenios, según lo manifestado por los involucrados en los movimientos sindicales a quienes se les entrevisto, agregan que en muchos casos los afiliados a los sindicatos no tienen conocimiento del ingreso de dinero cuando es por donaciones nacionales o internacionales; según dicen las y los sindicalistas, lo manejan fuera de la administración de las cuotas sindicales. En lo referente a este tipo de situaciones se le preguntó en entrevista a un asesor y profesional de sindicatos, quien manifestó:

⁵¹ Entrevista realizada a sindicalista, el 29 de abril de 2009..

“Entonces España viene y le invierte medio millón de euros, entonces, imagina usted, sindicatillo que aquí tuciciando con cuota sindical mensuales de 100 dólares, de pronto tiene ese dinero, el secretario general de sindicato, de que, lo que ocurre es que, no dan cuenta de ese dinero, entonces es decir como esos no son de sus, no son de sus cuotas, no son de sus cuotas sindicales, entonces no tengo por qué dar informe de eso, claro que eso es verdad no es cuota sindical; pero es cantidades importantes de cooperación internacional”⁵².

Por otra parte, referente a la autonomía en la administración financiera de los sindicatos, un funcionario empleado del Ministerio de Trabajo manifestó:

“Como las contadas de de lo de de la de esta de de estos de estos miles de euros que han venido para la confederación y se los han repartido y todas esas cuestiones, y y y y no se ve pues, no se ve nada y entonces claro y como hacer? Yo sí, autonomía financiera del sindicato, por supuesto que sí, pero no implica que no deba de haber algún mecanismo de control, como que me diga la autonomía municipal, por supuesto que hay que fiscalizar la autonomía municipal y por eso no hay que venir y cada corte de cuenta tiene que auditarlo. Claro que tiene que auditarlo. O sea, el que tenga autonomía en el manejo del dinero del dinero no quiere decir, o no está en contraria dirección al auditar toda lo financiero. Además se le va a dar seguridad a los trabajadores, vea le va a dar seguridad a los trabajadores. Que los trabajadores puedan elaborar su presupuesto, puedan saber con cuánto cuentan”⁵³.

Otro caso que se da en la práctica en la administración financiera de los sindicatos, es que tienen ingreso económico y no se los dan a conocer a sus afiliados, por ejemplo, el sindicato de los circenses, cuando vienen artistas extranjeros, reciben un porcentaje por presentaciones de los artistas, y según el funcionario del Ministerio de Trabajo, estos no reflejan en sus

⁵² Entrevista realizada a asesor y profesional que estudia los movimientos Sindicales, el 2 de junio de 2009.

⁵³ Entrevista a funcionario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, realizada el 29 de mayo de 2009.

finanzas los ingresos que obtienen de dichos porcentajes, quien en entrevista relató:

Por ejemplo los circenses, vea, esta gente cuando vienen los extranjeros a actuar a El Salvador reciben ellos, uno de ellos es el que sale favorecido nunca la empresa. Entonces no sé cuantas cosas podrán haber, va, porque cuando un artista viene es el 10% para el sindicato de ellos, pero se lo cogen una de las personas, o dos o los que estén manejando. Y así hay un montón de irregularidades que yo digo, bueno, la ley lo permite vea, no tienen culpa, no hay nada regulado, no hay nada establecido, no hay nada en concreto⁵⁴.

En algunos casos el accionar de los sindicatos es bien delicado, manifiestan los sindicalistas entrevistados que ha existido corrupción dentro de los mismos, se conoció el caso de una federación de sindicatos, que negoció con los empleadores, hasta llegar al extremo de pedirles dinero, “en calidad de donaciones”, por representar bien sus intereses en el Consejo Superior de Trabajo, es decir, los intereses del patrono, desprotegiendo a sus afiliados sindicales, sobre lo mismo relato:

Otro caso específico fíjese la Federación “x”, recientemente mandó una carta al empresario de muebles Molina pidiéndole una donación de trescientos cincuenta dólares para su asamblea, diciéndole que lo han representado muy bien en el Consejo Superior del Trabajo y que han defendido por los despidos que ha hecho; nosotras hemos estado dando acompañamiento a los trabajadores que ha despedido Muebles Molina y no les ha pagado, entonces, esas actitudes corruptas, esas actitudes que no son honestas, por qué un dirigente sindical? por qué tiene que estar pidiendo dinero a un empresario?, por qué tiene que andarle diciendo: ¡Mire yo le estoy defendiéndole bien! O sea, qué está insinuando? Verdad, que está al servicio del empresario, cuando los principios sindicales van más allá de cualquier corrupción⁵⁵

⁵⁴ Ibid.

⁵⁵ Entrevista realizada a sindicalista, el 20 de marzo de 2009.

El Consejo Superior de Trabajo, al que hace referencia la sindicalista, es un ente integrado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por los empleados y los empleadores, quienes tienen la función de velar por la armonía en la relación laboral entre empleados y empleadores, el respeto a los derechos y prestaciones de los trabajadores.

Evidenciando que este tipo de representaciones de *seudodirigentes sindicales*, más allá de beneficiar al movimiento sindical, perjudica notoriamente a todos los trabajadores, sean o no afiliados a un sindicato.

Para los sindicalistas el control que realiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe servir para fortalecer el movimiento sindical, si así fuera, para los sindicalistas no existiría ningún inconveniente que se realicen controles por parte de dicha institución, según manifestaron para ellos sería bienvenido:

Sobre todo cuando el interés sea ese, ahora si el Ministerio va hacer control a efecto de que los sindicatos sean fuertes o se potencialicen entonces eh, me parece de que es bueno, pero si ya el objetivo es impedir, entonces me parece que les va a afectar y que eso no debería de suceder porque al final no se trata de eso. Entonces este, creo que sí el objetivo es impedir, sí, sí afecta obviamente, pero si no, si es con el ánimos de fortalecer ese trabajo sindical, de que crezca su membresía por ejemplo, de que hagan una mejor función, pues será necesario, pero hasta hoy no se ha visto esa parte.⁵⁶

Las y los sindicalistas manifiestan que si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, desarrollara de una forma profesional, imparcial, transparente, sin dedicatoria y sin intención de dañar y perjudicar el movimiento sindical, que lo realice; pero si no, es mejor que no lo hagan, pues ellos se consideran capaces de funcionar por sí solos sin auditoria.

⁵⁶ Entrevista realizada a sindicalista, el 29 de abril de 2009..

En las entrevistas realizadas, sobre el tema que sí debería existir por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, vigilancia y fiscalización financiera en los sindicatos, dan a conocer que, al movimiento sindical no le afectaría si se ejerciera este control, por el contrario le ayudaría, siempre y cuando lo desarrollen conforme a derecho y se establezca un procedimiento común para que lo aplique a todos por igual, así lo manifiesta un sindicalista al ser entrevistado: “Indudablemente yo le apostaría a eso, vea, todo y cuando se vea un control honesto y transparente, sin llegar al hostigamiento al sindicato, dejarlo trabajar y desarrollarse, obviamente dentro de los parámetros de la autonomía de un sindicato”.⁵⁷

5.3.1. Sobre la disolución y liquidación del sindicato

Existe regulación en nuestra legislación salvadoreña para el momento de que el sindicato deja de existir, según lo regulado por el Artículo 232 del Código de Trabajo, el cual establece:

Asimismo procede la disolución del sindicato:

- a) Cuando por más de un año, el número de miembros hubiese caído por debajo de treinta y cinco;
- b) Por imposibilidad jurídica de que subsista el sindicato como en los casos de cierre de la empresa, terminación total de la obra u otros semejantes; y
- c) Por decisión de sus miembros de conformidad con las correspondientes reglas estatutaria.⁵⁸

Todo el procedimiento a seguir al momento de disolución y liquidación de los sindicatos se encuentra regulado en los Artículos 235 al 247, del Código de Trabajo, el cual según dicen los involucrados en el movimiento sindical no tiene funcionalidad, debido a que el Ministerio de Trabajo, no ejerce este control, por lo que según ellos al momento que va desaparecer el

⁵⁷ Entrevista realizada a sindicalista, el 15 de mayo de 2009.

⁵⁸ Código de Trabajo. Decreto No. 15 emitido por la Asamblea Legislativa el 30 de junio de 1972, y publicado en el Diario Oficial No. 142, tomo 236, del 31 de julio de 1972

sindicato lo que se da es una partición de bienes entre los dirigentes del sindicato, así lo manifiesta un profesional y asesor de sindicatos:

Estaba el sindicato liquidando porque estaban, habían cerrado, ¿que fue lo que hicieron? Había un local sindical, habían vehículos del sindicato, el sindicato tenía plata. Cuando vinieron y le dijeron los directivos sindicales, miren vamos a desaparecer el sindicato y le vamos a dar este dinero no, no vamos a tomar nada bueno si quieren va. Cuando vino y sucedió eso ¿cuál fue la consigna? Crear una asociación de trabajadores, hicieron un traslado, eh, que ellos mismos eran los socios, hicieron una asamblea ficticia, de una asamblea sindical en la cual pasaban todo el patrimonio, un edificio, un edificio, vea, eh vehículos, dinero y todo para los asociados; al momento que vine y establecí lo de las cuentas del sindicato, el sindicato no tenía nada porque había sido trasladado ahí.⁵⁹

5.4. EL MINISTERIO DE TRABAJO EJERCIENDO SU FUNCIÓN CONTROLADORA Y EL RESPETO A LA AUTONOMÍA DE LOS SINDICATOS

Si bien es cierto que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, está obligado a ejercer control de vigilancia en los sindicatos, no significa que esta vigilancia tenga la finalidad de impedir el trabajo sindical o que venga a intervenir en el funcionamiento propio de los sindicatos; sino por el contrario, los controles es para que funcionen de mejor manera, por lo tanto la labor del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la de ser verificadores, como ya se ha mencionado; de las actividades y documentos que ellos son responsables de legalizar.

El control debe de ser objetivo, sin parcializarse en contra de los sindicatos para favorecer a los empleadores; ya que según los relatos de los actores, se tiene conocimiento que en algunos casos en los cuales los sindicalistas han solicitado se realice inspección en los centros de trabajo, el

⁵⁹ Entrevista realizada a asesor y profesional que estudia los movimientos Sindicales, el 2 de junio de 2009.

inspector del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, llega a la empresa supuestamente con la finalidad de verificar el pago de las AFP y del Seguro Social, porque a los empleados no les están dando asistencia médica, y lo que ha sucedido según lo dicho por sindicalista entrevistada, es:

Ya se había dado audiencia en el Ministerio de Trabajo, donde nosotras demandábamos el pago de salarios, el pago del seguro social, de las AFP, por que habían compañeras que ya no podían tener sus niños en el seguro, ya no les daban los servicios verdad, ni pagos por incapacidad, ni incapacidad por maternidad, todo eso ya no lo pagaban, entonces el Ministerio tuvo conocimiento llegaron hacer algunas inspecciones, aun cuando ya éramos sindicato nos ignoraron, nunca nos participaron en las reuniones simplemente el Ministerio llegaba a tomar café a la oficina del empresario, pero nosotras como junta directiva nos ignoraba, entonces, pusimos demanda, se hizo una serie de audiencias en el Ministerio y nunca hubo un ofrecimiento de pago para nosotras.⁶⁰

La comunidad sindical, no se opone a los controles que realice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siempre y cuando lo realice apegado a derecho, sin abusos y privilegios para ningún sindicato; Ellos piden que esa institución haga su papel de ente controlador y esclarezca aquellos casos en los cuales existen sindicatos que no representan a nadie a los cuales una de las sindicalistas entrevistadas llama "*sindicatos que representan un montón de letras*": "Hay un montón ahí de personas que por años se han mantenido en las instancias tripartita y que representan un montón de letras, pero personas no representan porque ya no existe verdad"⁶¹. Que significa lo anterior, que los sindicatos no están representando a nadie, y que tienen existencia sólo en papeles porque han realizado un serie de maniobras corruptas, que les ha permitido tener existencia y que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo ha dejado pasar por alto.

⁶⁰ Entrevista realizada a sindicalista, el 20 de marzo de 2009.

⁶¹ Ibid.

Esta práctica de estos *seudodirigentes*, como los llaman algunos sindicalistas, han venido a dañar y a debilitar a todo el movimiento sindical. Por lo tanto, los sindicatos que se consideran representativos de la clase trabajadora y que están en la defensa de los derechos de los mismos, piden al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que depure los sindicatos; que sea responsable, que actúe con transparencia y que dé a conocer los sindicatos que son realmente representativos así lo dice la anterior sindicalista citada: “Claro es importante, fíjese, porque el que es corrupto, el que salga corrupto, con esa controlaría, que lo digan con nombre y apellido que es un corrupto y que, y que también digan a quienes representa, fuera bueno que el Ministerio, pues diera a conocer un listado de los sindicatos que realmente son representativos y que tienen aglutinada base.”⁶²

Hay un interés unánime por la comunidad sindical de que se depuren los sindicatos, para que dejen de existir legalmente aquellos que no representan a nadie, los cuales para mantenerse han venido haciendo reciclaje de nombres, inventando nombres, alterando número de afiliados, inventando afiliados fantasmas, que en la lógica de la realidad ya no existen o nunca han existido, que se ejerza un control efectivo que coteje firmas, que revise libros de actas y verifique de forma objetiva, que realice control honesto y transparente.

El respeto a la autonomía de los sindicatos, no significa que los sindicatos harán lo que les dé la gana, ya que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para no tener problemas con los sindicatos, ha tomado una actitud pacífica, indiferente, cómoda y hasta conveniente para no ejercer el control en los sindicatos, porque según lo manifestado por las y los sindicalistas, personas que se dedican a los de movimientos sindicales, asesores y organizaciones que trabajan con los sindicatos, a los funcionarios

⁶²Ibid.

del Ministerio de Trabajo, no les interesa los sindicatos, no les importa si funcionan bien o mal, es más les conviene que el movimiento sindical no esté funcionando bien, porque eso significa que el movimiento sindical en el país está decayendo, se está debilitando, se desprestigia y tiene cada vez menos credibilidad, lo que le conviene a los empleadores y a las personas afines.

5.5. LA CREDIBILIDAD DEL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS INVOLUCRADOS EN EL MOVIMIENTO SINDICAL

Como ya se dijo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el ente encargado de regular el funcionamiento de los sindicatos, desde su formación hasta la obtención de la acreditación de la junta directiva de los mismos, a través de los controles que ejerce; ante esta responsabilidad dicha institución carece de credibilidad, transparencia e imparcialidad por parte del movimiento sindical que se considera representativo de la clase trabajadora, profesionales, asesores y organizaciones que trabajan con los sindicatos.

Desde la perspectiva de estas personalidades se tiene la opinión unánime que el Ministerio de Trabajo, actúa bajo intereses políticos, de grupos de derecha, voluntad política parcializada, actúa como se dice un asesor de sindicatos: “folklóricamente compadre hablado con los empleadores”⁶³; es decir, corrupción entre otros.

⁶³ Entrevista realizada a asesor y profesional que estudia los movimientos Sindicales, el 2 de junio de 2009.

Ellos manifiestan que, qué credibilidad puede tener una institución, que es la indicada para hacer valer los derechos de los empleados organizados y que por mandato de ley debe realizar conforme a derecho, el cual debe de ser real y acorde a sus funciones y que en la práctica, actúa en complicidad con los empleadores.

Asimismo, agregan los sindicalistas que aunado a la falta de voluntad que tienen los dirigentes del Ministerio de Trabajo, de realizar su función con transparencia, en la verificación, vigilancia de los sindicatos que les corresponde, hay un componente que es bien importante, que son los empleados operativos del mismo Ministerio, especialmente los que desarrollan las funciones de inspectores y delegados, que son los encargados de realizar las funciones antes mencionados; pues según la experiencia que tiene las personas relacionadas con el movimiento sindical, éstos realizan sus funciones parcializadas, carecen de profesionalismo, ética, responsabilidad, afectando más a los empleados, ya que la falta del buen desarrollo de sus funciones vienen a incrementar la vulneración de los derechos de los trabajadores.

Para ellos, lo más grave de todo es al momento de las propuestas de quienes van a ir a representar a la clase trabajadora ante la OIT, entonces qué clase de gente va a representarlos, qué versión del movimiento sindical van a plantear y a dar a conocer de nuestro país, pues es esa la versión que queda como realidad laboral en El Salvador, ante la OIT.

5.6. AUTONOMÍA VERSUS CONTROL SINDICAL

La mayor parte de las personas involucradas en el movimiento sindical apoyan el control por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; pero un control apegada a derecho en donde se desvanezca el fraude, la corrupción, y que permita el fortalecimiento del movimiento sindical.

Habría que detenerse a pensar, a partir de cuando el sindicato tiene autonomía, si desde que nace de hecho, en su formación o desde que nace a la vida legal, es decir, al momento que obtienen la personalidad jurídica; pues es bien delicado emitir un criterio absoluto con respecto a eso, ya que según las entrevistas realizadas el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, entrega a las personas que se están organizando para constituir el sindicato, el formato de los estatutos, por supuesto elaborados a criterio muy particulares del Ministerio, y que no son los que más se adecuan a los objetivos y finalidad del sindicato que se está constituyendo; y si los constituyentes no respetan el criterio del modelo de estatuto entregado por el Ministerio de Trabajo, no son aprobados, violentando el derecho de libertad de elaborar sus estatutos, pues lo correcto sería que cada sindicato elabore sus estatutos conforme a su naturaleza, finalidad y objetivos propios. Por lo que se considera que la autonomía a que tienen derecho los sindicatos, debe iniciar desde el momento del proceso de formación.

Parte de las recomendaciones que hacen los sindicalistas, asesores y profesionales entrevistados es que exista un mecanismo de control que obligue a las juntas directivas sindicales a rendir cuentas, que den informe detallado y que se responsabilicen en los casos de fraude, pues no existe una regulación en los mismos sindicatos de la forma de proceder en la liquidación sindical.

Se da el caso de que las empresas cierran y por lo mismo los sindicatos deben dejar de existir, es aquí, cuando por no tener regulado en sus estatutos de cómo liquidar, los dirigentes sindicales proceden a lo más fácil y conveniente que es gastarse el dinero y patrimonio del sindicato; Por su parte el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no tiene conocimiento de ello y aunque lo tuviere, hasta la fecha de la recolección de datos, no se tienen registros que alguna vez hayan realizado dicho control, a pesar de

que en la ley si existe el procedimiento que debe seguir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Como ya se dijo, algunos sindicatos cuentan con bienes muebles e inmuebles dentro de su patrimonio, que les pertenece todos el colectivo que pertenece al sindicato; y según información recibida por los mismos sindicalistas, lo que ha sucedido en la práctica al momento del cierre, es una partición del patrimonio entre los mismos directivos, ya que han dispuesto del patrimonio del sindicato, sin que sus afiliados tengan conocimiento hacia dónde va el patrimonio del sindicato; Lo que hacen es realizar una asamblea de liquidación de sindicato ficticia, en la que supuestamente han logrado acuerdos y han dispuesto que hacer con el patrimonio del mismo; sin que se haya realizado verificación de los requisitos legales para la liquidación por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Por lo tanto la autonomía de los sindicatos, tal como está establecido en la Constitución de la República de El Salvador, Convenidos Internacionales y Código de Trabajo, ratificados por el Salvador, no debe ser violentada al momento de ejercer los mecanismos de control y vigilancia a los sindicatos. La institución responsable para garantizar la buena administración de los sindicatos, que por ley le corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe realizarse de manera transparente, imparcial, honesta, en beneficio del fortalecimiento del movimiento sindical.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A través de la investigación realizada de los Mecanismos de Control que ejerce el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en los sindicatos, se lograron identificar los controles siguientes: Constitución del sindicatos y obtención de personalidad jurídica, obtención de credenciales de los miembros integrantes de la junta directiva sindical, presentación de libros de registros de actas, acuerdos, libros de contabilidad, presentación de la nómina actualizada de los miembros del sindicato y liquidación del sindicato.

De los controles antes mencionados, no todos tienen la misma importancia para los y las sindicalistas y para el mismo Ministerio, ya que algunos son escasamente regulados por la legislación y no tienen procedimiento para hacerlos efectivos.

El más destacado de dichos controles y al cual nominamos como control fundamental, es el de obtención de personalidad jurídica, debido a su importancia, por ser el nacimiento a la vida legal de una organización sindical.

Se encontró que la institución encargada de ejercer los controles no los realiza a plenitud, conforme a ley; es decir, que hay ciertos controles que los ejerce de una forma parcial o a medias, como en el caso de la vigilancia sobre los sindicatos legalmente constituidos, pues manifestaron los funcionarios públicos que no cuentan con archivos de registros de dichos controles, esto por no existir procedimientos específicos para realizar los controles.

Según lo manifestado por los involucrados en el movimiento sindical, se ha encontrado que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la

autoridad verificadora de los sindicatos, en cuanto a que estos tengan personalidad jurídica, vigencia legal y hasta su disolución; En ese sentido, los funcionarios se defienden manifestando que no realizan dichos controles por carecer de mecanismos y procedimientos para ejercer su función controladora, y que ley se ha quedado corta por no establecer la forma de cómo se realizar los controles.

En base a la información adquirida por todos los involucrados en el movimiento sindical, siendo más precisas, por los y las sindicalistas, asesores y profesionales que se dedican al estudio de los sindicatos entrevistados; según su experiencia obtenida en el desarrollo de las actividades sindicales propias de cada uno, se concluye que es conveniente que existan controles en las organizaciones sindicales; tal y cual se establecen por el ente regulador, el Código de Trabajo.

Una vez normados, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, desarrollar los procedimientos que se deben seguir para ejercer la función controladora al momento de ejercerlos sobre los sindicatos.

La autonomía de los sindicatos es un derecho tutelado en la Constitución, los tratados y convenios internacionales ratificados por nuestro país, y en el Código de Trabajo, donde se garantiza el respeto a todas las libertades y garantías sindicales, por ello, cuando se da la intervención del ente controlador de los sindicatos, éste debe realizarlo, absteniéndose de toda intervención que tienda a limitar dicha autonomía durante la actividad y desarrollo sindical.

De la información obtenida por los involucrados en el movimiento sindical, se logró identificar que no existe compatibilidad entre empleados organizados y los empleadores, pues no hay comunicación, ni buena

relación entre sindicato y empleadores, lo que, no ha permitido que el movimiento sindical avance.

Como investigadoras consideramos que en el trabajo desarrollado se ha reflejado la situación real del movimiento sindical en nuestro país, la cual fue adquirida a través de los relatos por los actores seleccionados; pero no se puede dejar de mencionar que, en el transcurso de la investigación se identificó que también los empleadores juegan un papel fundamental sobre los procesos de la organización sindical, por lo que la presente investigación abre la puerta para que se puedan realizar otras investigaciones, dado que se vuelve necesario indagar a mayor profundidad la postura de los empleadores.

A partir de los hallazgos encontrados en la presente investigación y de la información proporcionada por los actores involucrados en el movimiento sindical, se determina que, para que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ejerza su función controladora de una manera apegada a derecho, transparente e imparcial, es necesario e indispensable que se realicen reformas en el Código de Trabajo y que se elaboren instrumentos o reglamentos que le sirvan al Ministerio de Trabajo, de herramientas en el desarrollo de sus funciones controladoras, por lo que se proponen las siguientes recomendaciones:

I- Reforma en el Código de Trabajo, especialmente el Artículo 219 Inciso 2°, el cual regula que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe librar oficio al empleador, o empleadores, por el término de cinco días hábiles para que certifiquen la condición de asalariados de los miembros fundadores del sindicato. Debido a que existen otros medios idóneos para probar la calidad de empleado, sin necesidad de darle a conocer al empleador de la formación de sindicato.

II- Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social elabore reglamento interno, en el que se establezca el procedimiento a seguir, al ejercer control en los sindicatos. Lo que permitirá que se garantice que la función controladora se realice conforme a derecho, sin que exista la posibilidad de irregularidades. Reglamento que deberá ser aplicado de forma general y no antojadiza, siendo un respaldo para el desarrollo de la función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

III- Que el gobierno, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, realice campaña permanente de culturalización sindical, que involucre a todos los actores sociales que tienen relación con ellos y que sea incluyente con los patronos; con la finalidad de hacer conciencia a ambos sectores, empleados y empleadores, que se necesitan para la producción y el progreso del país, lo que evitaría una serie de conflictos entre ambos y facilitaría al momento de la negociación de contratos colectivos.

IV- Campaña de divulgación por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para los empresarios y sus jefaturas, en la que se dé a conocer los derechos y obligaciones que tienen los empleados y los empleadores, los cuales están regulados en el Código de Trabajo, permitiendo armonía entre ambos.

V- Estudio y reforma al Artículo 248 del Código de Trabajo, en lo que respecta a las personas que gozan de fuero sindical, ya que el referido artículo establece que sólo las personas que integran la junta directiva del sindicato tienen derecho al fuero sindical, no existiendo niveles de protección para todos los constituyentes del sindicato. Debido a la experiencia y la práctica en nuestro país, los empleadores realizan actos arbitrarios en contra

de los constituyentes del sindicato, como los despidos, traslados, o desmejoras en sus condiciones de trabajo, por lo que, se recomienda que el fuero sindical sea para todos los constituyentes miembros que participen en la formación de sindicato. Lo que garantizara la estabilidad laboral, por lo menos transcurrido un año de haberse constituido el sindicato, lo que vendría a fortalecer al movimiento sindical, ya que la gente dejaría el temor de organizarse.

VI- Que exista autonomía en la elaboración de los estatutos de cada sindicato, ya que según lo investigado, el Ministerio de Trabajo y Previsión social, entrega un formato para la elaboración de los estatutos, a quienes tengan interés de organizarse y constituir sindicato, el formato de estatuto entregado sirve de parámetro para la elaboración de estatutos del nuevo sindicato, de los cuales no se pueden salir, independientemente de los objetivos y finalidad del sindicato, perjudicando con esa practica la autonomía de los sindicatos.

REFERENCIAS

BIBLIOGRÁFICAS

1. *Taylor, S. J. y Bogdan, R*, Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación, Editorial Paidós Ibérica, 1997. Pp.344.
2. *Ruíz Olabuenaga, José I/ Ispizua, María Antonieta*. La Descodificación de la Vida Cotidiana. Métodos de Investigación Cualitativa, Universidad de Deusto Bilbao, 1989. Pp. 239.

LEGISLACION

1. *Constitución de la Republica de El Salvador*, Decreto No. 38, emitido por la Asamblea Legislativa el 15 de diciembre de 1983, y publicado en el Diario Oficial No. 234, Tomo No. 281, del 16 de diciembre de 16 de diciembre de 1983.
2. *Código de Trabajo*, Decreto No. 15 emitido por la Asamblea Legislativa el 30 de junio de 1972, y publicado en el Diario Oficial No. 142, tomo 236, del 31 de julio de 1972.

FUENTES ORALES

1. *Sindicalistas hombre*, realizada el 15 de mayo de 2009.
2. *Sindicalistas hombre*, realizada el 29 de abril de 2009.
3. *Sindicalistas mujer*, realizada el 27 de mayo de 2009.
4. *Funcionaria del Ministerio de Trabajo y Previsión Social mujer*, realizada el 21 de mayo de 2009.
5. *Funcionaria del Ministerio de Trabajo y Previsión Social mujer*, realizada el 25 de mayo de 2009.

6. *Funcionario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social mujer,* realizada el 29 de mayo de 2009.
7. *Asesores y profesional que se dedican al estudio de sindicatos,* realizada el 27 de mayo de 2009.
8. *Asesores y profesional que se dedican al estudio de sindicatos,* realizada el 2 de junio de 2009.
9. *Asesores y profesional que se dedican al estudio de sindicatos,* realizada el 3 de junio de 2009.

A N E X O S

- 1. PLAN DE TRABAJO.**
- 2. PROTOCOLO.**

PLANEACIÓN

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
“Lic. Gerardo Iraheta Rosales”
MAESTRÍA EN MÉTODOS Y TÉCNICAS DE
INVESTIGACIÓN SOCIAL**



PLAN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**“MECANISMOS DE CONTROL QUE EJERCE EL MINISTERIO DE
TRABAJO, SOBRE LA ADMINISTRACION SINDICAL DENTRO DEL AÑO
2008”**

ALUMNAS:

**AQUINO LOPEZ, ELBA ETELVINA
HERNANDEZ GUADRON, DINA GEMALY**

DOCENTE RESPONSABLE

MAESTRO RAFAEL PAZ NARVAEZ

CICLO I – 2009

COSTO: _____

SAN SALVADOR, TRES DE ABRIL DE DOS MIL NUEVE.

INDICE

<u>3.1.1. Procedimiento a seguir, según el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la constitución de sindicato y obtención de personalidad jurídica.....</u>	<u>25</u>
<u>Corresponde entrar a conocer el control que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, realiza sobre los libros de actas, libros de acuerdos, libros de contabilidad, y la presentación de la nómina actualizada de los miembros integrantes del sindicato. Sobre ello, el literal segundo del Art. 226 del Código de trabajo, establece que es obligación de las juntas directivas sindicales llevar: Un libro para el registro de los miembros del sindicato, uno de actas y acuerdos y los de contabilidad que fueren necesarios. Los cuales para su legalidad deben ser autorizados y sellados por el departamento respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....</u>	<u>33</u>
<u>PERCEPCIÓN DE LOS ACTORES SOCIALES SOBRE LA ACTUACIÓN DE EMPLEADORES FRENTE A LA FORMACIÓN Y CONTROL DE LOS SINDICATOS.....</u>	<u>39</u>
<u>4.3. VISIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO FRENTE AL ACTUAR DE LOS EMPLEADORES AL EJERCER EL CONTROL SINDICAL</u>	<u>55</u>
<u>CAPITULO V.....</u>	<u>57</u>
<u>LA AUTONOMÍA DE LOS SINDICATOS FRENTE AL CONTROL QUE EJERCE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.....</u>	<u>57</u>
<u>II. DIAGNÓSTICO CUALITATIVO.....</u>	<u>94</u>
<u>1 □ Asociación servicios de promoción laboral (ASEPROLA) “POR QUE SURGE EL SINDICALISMO”. Fecha de consulta 10 marzo de 2009. disponible en: www.maristasdeelsalvador.com/wp-content/plugins/wp-downloadMonitor/download.php?id=103</u>	<u>94</u>
<u>2 http:// www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/orgsinndcap.el salvador.-pdf. El caso de El Salvador, fecha de consulta 17 de marzo de 2009, Pág. 147.....</u>	<u>99</u>
<u>0.1 Decreto 38 de la Asamblea Legislativa del 23 de junio de 1972, publicado en el D.O. del 31 de julio de 1972, se promulgó el actual CODIGO DE TRABAJO</u>	<u>105</u>
<u>3 El caso de El Salvador http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/orgsinndcap.el salvador.-pdf., fecha de consulta 13 marzo de 2009 pag. 146.....</u>	<u>105</u>
<u>III. OBJETIVOS.....</u>	<u>119</u>
<u>A. Objetivos Generales.....</u>	<u>119</u>
<u>B. Objetivos específicos del estudio.....</u>	<u>119</u>
<u>IV. ESTRATEGIAS.....</u>	<u>120</u>

<u>V. METAS.....</u>	<u>121</u>
<u>VI RECURSOS.....</u>	<u>122</u>
<u>A) HUMANOS:.....</u>	<u>122</u>
<u>B) MATERIALES Y EQUIPOS.....</u>	<u>123</u>
<u>C) FINANCIEROS.....</u>	<u>123</u>
<u>D) IMPREVISTOS.....</u>	<u>123</u>
<u>VII. POLÍTICAS.....</u>	<u>124</u>
<u>A. Políticas de la Universidad de El Salvador.....</u>	<u>124</u>
<u>B. Políticas del grupo investigador.....</u>	<u>125</u>
<u>VII. CONTROL Y EVALUACIÓN.....</u>	<u>126</u>
<u>VIII. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....</u>	<u>127</u>
<u>IX REFERENCIAS.....</u>	<u>128</u>
<u>4 Asociación servicios de promoción laboral (ASEPROLA) “POR QUE SURGE EL SINDICALISMO”. Fecha de consulta 10 marzo de 2009. disponible en: www.maristasdeelsalvador.com/wp-content/plugins/wp-downloadMonitor/download.php?id=103.....</u>	<u>134</u>
<u>B) MATERIALES Y EQUIPOS.....</u>	<u>145</u>
<u>C) FINANCIEROS.....</u>	<u>146</u>
<u>D) IMPREVISTOS.....</u>	<u>146</u>

I. INTRODUCCION

Se realiza la presente investigación basada, las investigadoras, en la necesidad de conocer y profundizar cuales son los mecanismos de control que el Estado de El Salvador ejerce sobre los sindicatos legalmente constituidos, y de interpretar como los mismos sindicatos, los patronos y el mismo Estado mira estos mecanismos de control.

Siendo que los sindicatos son una institución, creada para exigir el cumplimiento de sus propios derechos laborales, se presenta la necesidad que estos sean fortalecidos en la credibilidad de la gestión que realizan. Permitiendo con ello que cada vez sean más, los trabajadores interesados en ingresar a las filas de sindicatos.

II. DIAGNÓSTICO CUALITATIVO.

1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS SINDICATOS EN EL SALVADOR.

La organización sindical en El Salvador, tiene sus inicios en las primeras décadas del siglo XIX; nace como una reacción contra el sufrimiento y la explotación que la clase trabajadora recibía por parte de los patronos, en sus inicios eran organizaciones de trabajadores, dirigidas y organizadas por ellos mismos. En esa época la producción de bienes en la ciudad se daba principalmente en talleres de artesanos.

Los artesanos fueron los que formaron las primeras organizaciones formales de trabajadores, que “Eran llamadas Sociedades de Artesanos”, ⁶⁴ esto era en la ciudad. En este período la mayor parte de la población vivía en el campo, realizando actividad laboral agrícola, siendo en su mayoría analfabetas, teniendo una relación subordinada ante los dueños de las tierras, por lo que, se dificultaba la organización de los trabajadores en el campo.

En este período en El Salvador, su fuente de ingreso era primordialmente por el café, “durante mucho tiempo la estructura de producción en El Salvador dependió de la disponibilidad del mercado internacional de café,

a. **64** [▣] Asociación servicios de promoción laboral (ASEPROLA) **“POR QUE SURGE EL SINDICALISMO”**. Fecha de consulta 10 marzo de 2009. disponible en: www.maristasdeelsalvador.com/wp-content/plugins/wp-downloadMonitor/download.php?id=103

después se agregaron a este el algodón, la caña de azúcar y la pesca de camarones, todas estas actividades económicas requieren una alta cantidad de mano de obra no especializada, por ellos su valor de remuneración esta en línea a la densidad de población disponible para tales actividades y conforme también a lo requerido en el mercado de tales bienes”⁶⁵.

Debido al desarrollo industrial, a inicios del siglo XX, se comienza a desplazar los talleres artesanales, surgiendo las primeras empresas las cuales eran de capital europeo y norteamericano, por lo que, gran parte de los artesanos se convierten en empleados de las fábricas, que posteriormente forman los sindicatos de carácter gremial, como sindicatos de zapateros o panaderos. Ya que, en 1912 comienza la industria de textil mecánica; pero “Los verdaderos inicios de un proceso industrializador comenzaron en realidad en los 60’s, con el Mercado Común Centroamericano”⁶⁶. Esto trajo consigo el desarrollo numérico de la clase obrera, sobre todo en Guatemala y El Salvador.⁶⁷

A principios de este siglo, las luchas sociales no solo estaban enfocadas en las reivindicaciones como la jornada de ocho horas, los salarios y las mejoras en las condiciones trabajo, si no también por el reconocimiento legal de las organizaciones sindicales como instituciones de las trabajadoras y trabajadores, ya que no existía legislación que legitimara sus actividades, se carecía de un Código de Trabajo, que regulara la acción sindical y las relaciones obrero – patrono.

Las primeras luchas sociales de los trabajadores, las realizaron los migrantes europeos traídos para la construcción de Ferrocarriles, quienes reaccionaron al verse sometidos a condiciones de semiesclavitud; es en esta etapa que llegan a nuestros países centroamericanos las primeras ideas socialistas y políticas a favor de la clase trabajadora y en contra de la

⁶⁵ <http://www.monografias.com/trabajos12/existuna/existuna.shtml> Existe una crisis económica en El Salvador, fecha de consultada 24-04-2009, pág.8

⁶⁶ <http://www.monografias.com/trabajos12/existuna/existuna.shtml> Existe una crisis económica en El Salvador, fecha de consultada 24-04-2009, pág.8

⁶⁷ Amilcar Efrén Cardona Monterrosa,.

explotación, las cuales eran difundidas por intelectuales formados en Europa y algunos inmigrantes de esos países, lo que permitió que “Anarquistas, socialistas y comunistas llaman a la organización sindical. Los obreros agobiados por los regímenes militares y, en general, por la indiferencia y opresión de los poderosos, responden a la esperanza socialista”.⁶⁸

Las luchas por las mejores condiciones de trabajo iniciaron en Europa y Estados Unidos, posteriormente en Centro América, por lo que, “Acontecimientos internacionales como las huelgas mineras en Europa, y la lucha reivindicatoria de los mártires de Chicago, que recordamos todos los años al instituirse en su homenaje el 01 de mayo, como Día Internacional del Trabajador, tuvieron un gran impacto en la naciente conciencia obrera. El 8 de marzo de 1903, murieron cientos de mujeres en un incendio causado en forma intencional dentro de una fábrica textil en Nueva York, mientras estaban en huelga. En recuerdo de este episodio, se instituyó el 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer”.⁶⁹

En 1914, se lleva a cabo intentos de organizar sindicatos por gremios, los cuales fracasan, salvo en los casos de los ferrocarrileros y los sastres, que logran un respetable nivel de organización, a tal grado que en 1919 y 1920, realizan huelgas exitosas.

Debido a la inexistencia de un marco legal, que regulara los derechos de trabajo en esta época, todas las relaciones existentes entre patronos y trabajadores se regulaban a través del Código Civil.

La primera intervención tripartita que se da en El Salvador, entre Trabajadores, Estado y Patrono, en el cual se obtienen importantes resultados, es en el año de 1921, cuando el gremio de zapateros lleva a cabo una huelga.

⁶⁸ Ibidem. Pág. 4.

⁶⁹ Ibidem. Pág. 5.

En 1927 la Federación Regional de Trabajadores de El Salvador (FRTES), “libró importantes luchas, logrando que se decretara leyes importantes para los trabajadores como:

6. Ley de Protección a los empleados del Comercio. (31 mayo 1927).
7. Ley de Registro de Agrupaciones Obreras y Gremiales.
8. Decretos de creación de las Juntas de Conciliación. (15 junio 1927)
9. Reglamento de las horas de trabajo (13 julio 1928).”⁷⁰

Al fundarse la Unión Nacional de Trabajadores Salvadoreños, la cual se abrevia **UNTS**, en el año de 1945, que tenía como finalidad organizar a los trabajadores de la ciudad y del campo, permite que se realice la organización de una forma orientadora e integrada; en la que se retorna a la represión masiva, a la persecución, la tortura y los encarcelamientos; es una etapa que impulsa a los años subsiguientes la reconstrucción de movimientos sindicales y estudiantil universitario en el país; dando un siguiente paso en la integración sindical, formándose el Comité de Reorganización Obrero Sindical (CROSS), quien vino a impulsar las luchas populares.

“En 1957 en el marco de un nuevo gobierno continuista, se convoca al Primer Congreso Sindical Nacional, en el que el gobierno intenta la división del movimiento obrero. Ello fracasa y, por el contrario, y por de pronto, de allí surge la Confederación General de Trabajadores Salvadoreños (CGTS), como una central única de los trabajadores: En este congreso se aprueban los siguientes puntos en la línea de acción: Defender los intereses económicos, sociales y políticos de los trabajadores; obtener la promulgación del Código de Trabajo; aprobación de leyes laborales y reforma de las existentes; libre sindicalización urbana y rural; lucha a contra la crisis y la desocupación; comercio con todos

⁷⁰ BORRIS BURGOS, Sindicatos Fecha de consulta: 10 marzo 2009, www.Gestiopolis.com.

los países del mundo; independencia del movimiento sindical y lucha por su unidad”.⁷¹

Se inician acciones oportunas a la formación del Comité Unitario Sindical Salvadoreño, que pretendía la unificación de las dos confederaciones: “El CUSS aglutinó a unos 20 sindicatos del país y aunque no logró su propósito contribuyó a la creación de la Federación Unitaria Sindical de El Salvador, FUSS, que subsiste aunque muy diferente, hasta la fecha. La FUSS se constituyó legalmente con 14 sindicatos en 1965 y ya en 1967 continuó su crecimiento y se reporta que en ese año integraba a 32 sindicatos”⁷².

Según Lungo “desde 1968-69 la organización de los trabajadores se encontraba en crisis, expresada en sus términos más simples en la disminución del número y calidad de los movimientos y por la destrucción sistemática de los sindicatos. Esta situación comienza a superarse hasta en 1976. En el período señalado fue notoria la disminución de la importancia de las federaciones influenciadas por la izquierda tradicional como la FUSS y la FESTIAVCES y se afianzó el control de varias organizaciones por parte de los sectores dominantes”⁷³.

Una de las organizaciones sindicales más antiguas es la Central de Trabajadores Salvadoreños, CTS, la cual tuvo su origen en 1965, con el nombre de Unión Nacional de Obreros Cristianos, UNOC. Cinco años después de su fundación cambia de denominación con el nombre de Consejo Sindical Salvadoreño, CONSISAL.

⁷¹ Historia del Movimiento Sindical Salvadoreño, Amilcar Efrén Cardona Monterrosa, Pág.43

b. ⁷² <http://www.ilo.org/public/eenglish/dialogue/actrav/publ/orgsinndcap.el> salvador.-pdf. El caso de El Salvador, fecha de consulta 17 de marzo de 2009, Pág. 147.

⁷³ Lungo U. Mario 1987. La Lucha de las Masas en El Salvador”. UCA Editores San Salvador El Salvador.

En 1974 tuvo un nuevo cambio de denominación, asumiendo el nombre de Central de Trabajadores Salvadoreños, CTS.

En la década de los 70, hasta los inicios de la guerra civil en 1981, las luchas populares adquieren cada vez más un carácter político y confrontativo, en el cual se exigió la participación de los marginados. “El perfil reivindicatorio sindical pasa a un segundo plano. Las propias organizaciones sindicales y campesinas pasan a incorporarse a los frentes FAPU y BPR, en una reivindicación global.⁷⁴

El accionar de los sindicatos a finales de los 70, trae repercusiones graves de las fueron víctima los sindicalistas; como persecuciones, encarcelamientos, torturas, desaparecimientos y pérdida de vida de sindicalistas, pues en esa época ya existían los escuadrones de la muerte, quienes estaban vinculados con las estructuras militares. Cuando inicia la guerra civil a principios de los 80, principales líderes sindicales, religiosos, estudiantes y militares progresistas se incorporan a la lucha revolucionaria, lo cual agudizó la difícil situación que vivía⁷⁵

Por el papel que desempeñaba la CTS, dio la pauta que “En 1988 acudieron al llamado del Arzobispado de San Salvador, que invitó en esa época a varias fuerzas y actores sociales, para el análisis de las causas y consecuencias del conflicto armado que asolaba a la nación, aprovechando que ya en esa época había una conciencia muy desarrollada sobre que la guerra debía finalizar. De esa iniciativa católica nació el Comité Permanente del Debate Nacional por la Paz, CPDN, organismo aglutinador de varias organizaciones y pensamientos, en el que la Secretaría General de la CTS mantuvo, según los datos examinados, una presencia muy activa. Su integración al CPDN permitió que los trabajadores y trabajadoras organizados en la CTS, participaran en ciertos aspectos y momentos del proceso de

⁷⁴ Lic. Cardona Monterosa, Amilcar Efren, Retos y Perspectivas para la Acción del Movimiento Sindical, FESPAD, Pág.11

⁷⁵ Lic. Cardona Monterosa, Amilcar Efren, Retos y Perspectivas para la Acción del Movimiento Sindical, FESPAD, Pág. 12

negociación de la Paz que culminó en 1992, con la firma de los Acuerdos de Chapultepec.⁷⁶

A pesar de que la CTS tuvo un papel protagonista en la organización sindical y activa en el Comité permanente por el debate Nacional de la Paz CPDN, este actuaba de hecho, ya que no se encontraba legalizada, sino hasta el año de 1999, actuando basada en la legalidad de sus sindicatos integrantes.

En el período del conflicto armado en el país, en la década de los 80's, trajo como consecuencia que gran parte de la población rural se movilizara a las cabeceras departamentales, con especial interés en la zona de San Salvador, "área que concentra las actividades productivas de servicios, comercio e industria, esto condujo a un nivel alto de migración interna en un principio, formándose las zonas de miseria de la capital o también llamadas "cinturones de miseria".⁷⁷ Estos asentamientos donde residen familias de escasos recursos económicos, es un sector informal en la economía, parte de la población se dedican a labores de subsistencia, lícitos e ilícitos, "la mayoría forman parte de la fuerza laboral del sector informal, actividad económica de subsistencia, puesto no forma parte de las actividades formales del sistema"⁷⁸, por lo que esta clase de actividades que realiza esta parte de la población solo les permite sobrevivir y no amplían la base del empleo, por lo tanto, no mejoran las condiciones de vida de las familias.

No solo el conflicto armado motivo a las personas a la migración, en los 80's, ya que esta se caracterizaba por ser migración interna; pero posteriormente en los 90's, aumento la movilidad de la población, ya no era solo la rural hacia las cabeceras departamentales o a la capital, si no que

⁷⁶ <http://www.ilo.org/public/eenglish/dialogue/actrav/publ/orgsinndcap.el> salvador.-pdf. El caso de El Salvador, fecha de consulta Marzo 20 de 2009, Pág. 201 y 2002.

⁷⁷ <http://www.monografias.com/trabajos12/existuna/existuna.shtml> Existe una crisis económica en El Salvador, fecha de consultada 24-04-2009, Pág.9.

⁷⁸ <http://www.monografias.com/trabajos12/existuna/existuna.shtml> Existe una crisis económica en El Salvador, fecha de consultada 24-04-2009, pág.9

también la población urbana hacia fuera del país, ya que para en 1992, ha terminado el conflicto armado en el país, y la migración no se detiene si no por el contrario se agudiza.

La participación de la mujer en la actividad sindical, ha sido poca en comparación con la participación de los hombres, es de tener en cuenta que hasta la fecha, no se encuentran en iguales condiciones, es decir, que la mujer se encuentra aún en una situación desfavorable frente a los hombres; ha tenido que ver las condiciones de discriminación en las que se enfrenta, como igualdad de oportunidades de empleo, la dominación que ejercen los hombres que limitan su tiempo y espacio, imposibilitando que imposibiliten que se dediquen a la actividad sindical, a todo esto se le une la carga del hogar.

Las federaciones en las cuales hay un peso relativo más elevados de las mujeres, como FESTICES, FESINSTRABS, FENASTRAS y FESTES, son aquellas que aglutinan a sindicatos de las actividades comerciales, maquila y costura, especialmente en el sector informal que emplea bastante mano de obra femenina.⁷⁹

3. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA LEGISLACION LABORAL COLECTIVA EN EL SALVADOR.

Dentro de la historia de la legislación laboral sindical salvadoreña se crean distintas normas jurídicas que regularon el derecho colectivo de trabajo. Entre estos se encuentran lo siguientes leyes y decretos:

⁷⁹ Aportado por: Boris Burgos - bburgos@sisa.com.sv
www.aseprola.orgwww.centrasv.com

Se crea el Decreto Legislativo del 12 de enero de 1946, publicado en el D.O. del 15 de enero de ese mismo año, con el que se promulgó **LA LEY GENERAL SOBRE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO**, donde se regulaba el procedimiento para resolver los conflictos colectivos, el cual se iniciaba en el pliego de peticiones y seguía por su orden con el plazo señalado para estallar la huelga, la entrega del pliego al patrono, el plazo para contestar, **la integración de la junta de conciliación**, el recibo de la respuesta del patrono la que se entregaba a los trabajadores dejando copia en el expediente, enseguida se entraba al conocimiento del conflicto, luego había un período conciliatorio y si no se lograba avenimiento y estallaba la huelga, la Junta procedía a calificarla de legal o ilegal. En este segundo caso señalaba cuales eran las consecuencias. Finalmente se especificaba cuales eran los recursos y la forma de proceder.

Respecto al Paro calificado de legal la Ley indicaba que se seguiría el mismo procedimiento señalado anteriormente.

Posteriormente se crea el Decreto legislativo No. 2 de fecha 28 de febrero de 1946, publicado en el D.O. de fecha 7 de marzo de 1946, donde se estableció el **MODO DE PROCEDER EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO**. Según este decreto los reclamos que de conformidad con las leyes de trabajo que se inicien o estén pendientes de resolución entre trabajadores, obreros, empleados y patronos o de éstos contra aquellos, hasta la promulgación del Código de Trabajo serán de la competencia de los respectivos Inspectores Departamentales de Trabajo, quienes se ajustarán en todo al trámite señalado por las leyes para las extinguidas Juntas de Conciliación en lo que fuere aplicable.

En el año de 1950 se promulgó **LA LEY DE SINDICATOS**, con el Decreto de 9 de Agosto de 1950, del Consejo Revolucionario, publicado en el D.O. de esa misma fecha, la cual no funcionó por ser poco operativa y por decreto Legislativo del 13 de agosto de 1951, publicado en el D.O del 24 del mismo mes y año se emitió una nueva ley que se denominó **LEY DE SINDICATOS DE TRABAJADORES** la cual en sus considerandos establecía que era conveniente que aquellos sectores de trabajadores que por razones de distinta índole no pueden o les perjudicaría asociarse en las formas de sindicatos por empresa o por gremio, puedan hacerlo en la más amplia de sindicatos por industria.

Esta ley establecía el derecho de todos los trabajadores para organizarse en sindicatos, exceptuando a los trabajadores de la agricultura y a los domésticos.

El Consejo de Gobierno Revolucionario el 9 de agosto de 1950 emite **LA LEY DE CONTRATACION COLECTIVA** la que fue publicada en el D.O. del mismo día. Regulaba la contratación colectiva de trabajo que se celebraba entre los trabajadores y uno o varios patronos.

Decreto Legislativo de fecha 27 de marzo de 1952 publicada en el D.O. del 17 de abril de 1952 se emite una nueva **LEY DE CONTRATACION COLECTIVA** que derogó a la anterior y se promulgaba para facilitar la celebración de tales contratos y para simplificar procedimientos

Con fecha 24 de abril de 1961 se emite **LA LEY DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO** publicada en el D.O. del 5 de mayo de 1961.

Decreto legislativo del 22 de enero de 1963 se promulga **EL CODIGO DE TRABAJO**, publicado en el D.O. del 1° de febrero de 1963.

1. Decreto 38 de la Asamblea Legislativa del 23 de junio de 1972, publicado en el D.O. del 31 de julio de 1972, se promulgó el actual **CODIGO DE TRABAJO**

MARCO CONSTITUCIONAL

Dentro de los antecedentes del marco constitucional, donde se reconoce por primera vez a nivel constitucional el derecho sindical en El Salvador, ubicamos la Constitución Política promulgada en 1950, la cual reconoce los derechos sociales de los trabajadores en cuanto a la formación de sindicatos, tal y como lo establece el informe del caso de El Salvador, “Las nuevas condiciones internacionales, las ideologías industrialistas y de desarrollo, junto a una no despreciable acción sindical, propician la aprobación de la constitución política de 1950, en la que ya se reconoce los derechos sociales de los trabajadores en cuanto a la formación de sindicatos, igual salario para igual trabajo, descanso

semanal remunerado, vacaciones pagadas anuales, contratos y convenciones colectivas de trabajo, derecho a la huelga y al establecimiento de la jurisdicción del trabajo, entre otras de similar importancia”⁸⁰.

Actualmente la Constitución de la República de El Salvador, da pautas muy concretas relacionadas con la asociación de los trabajadores, tal es el caso del artículo 7 de la misma que dice: “Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”.

Esta misma libertad de asociación es expresada también en el artículo 47, así como se sientan las bases generales del funcionamiento de los sindicatos: “ Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrá los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

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

Las normas especiales para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión.

Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en

c. ⁸⁰ El caso de El Salvador <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/orgsinndcap.el> salvador.-pdf., fecha de consulta 13 marzo de 2009 pag. 146.

sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente”

La Constitución de la República de El Salvador, da a conocer las acciones que utilizan los sindicatos para obtener sus fines, tales como la huelga y el paro, en el artículo 48 de la Carta Magna se establece que: “Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecida por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento que éstos se inicien”

No obstante en el artículo 221 hace una excepción: “Se prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales, lo mismo que el abandono colectivo de sus cargos”

MARCO INTERNACIONAL

Los tratados Internacionales, convenios y pacto internacionales, los cuales al ser ratificados por El Salvador son ley de la República, tal y como lo establece el Art. 144 de la Constitución, que regulan el derecho de sindicalización los detallados a continuación:

- Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA)

(Bogotá en 1948)

Art. 43 letra c) Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tiene el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las

asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva.

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
(Bogotá, 2 de mayo de 1948)

Art. XXII Toda Persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden.

- Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Bogotá 2 de mayo de 1968)

Art. 26 Los trabajadores y empleados sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos que, a su vez, puedan federarse entre sí. Estas organizaciones tienen derecho a gozar de personería jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus derechos. Su suspensión o disolución no puede imponerse sino en virtud de procedimiento judicial adecuado.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (Francia 10 de diciembre de 1948)

Art. 23 Fracción 4 Toda Persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

- Convención Americana Sobre Derechos Humanos (San José Costa Rica 22 de Noviembre de 1969)

Art. 16 Fracción I todas las personas tiene derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole.

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Art. 8° Letra I a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales

Letra c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la Ley que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público o para la protección de los derechos y libertades ajenos.

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Nueva York 16 de Diciembre de 1966)

Art. 22 No. 1 Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

Protocolo de San Salvador.

Art. 8

1. Los Estados partes garantizarán:

a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a las de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente.

b. El derecho de huelga.

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

CÓDIGO DE TRABAJO DE EL SALVADOR.

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

Según el artículo 204 del mencionado Código tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas:

a) Los patronos y trabajadores privados;

b) Los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas. En ese mismo artículo se establece que “se prohíbe ser miembro de más de un sindicato”

PROCESO DE CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS.

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

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

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

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

- a) La fecha y el lugar de la reunión, los nombres y apellidos de todos los constituyentes, nacionalidad, documento de identidad, domicilio, actividad que ejerzan que los vincule;
- b) El nombre, objeto, clase y domicilio del sindicato. Si se trata de un Sindicato de Industria, se deberá indicar el nombre y las actividades económicas a las que se dedican las empresas en donde los trabajadores prestan sus servicios;
- c) La designación de una Junta Directiva Provisional, que deberá incluir como mínimo un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario, pudiéndose designar también provisionalmente, un Tesorero y un Fiscal; y
- d) Cualquier otro dato que los interesados juzguen conveniente.

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

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

CLASES DE SINDICATOS.

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

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

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

Sindicato de Industria: Es el formado por patronos o trabajadores

pertencientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.

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

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

MECANISMOS DE CONTROL DE LOS SINDICATOS.

El Código de Trabajo, establece que el Ministerio de Trabajo, es el ente encargado de la vigilancia de los sindicatos, para lo cual le determina que controles ejercerá en los ellos; controles que van desde su formación, inscripción, obtención de la personalidad jurídica, y el actuar de las organizaciones sindicales hacia sus afiliados y los registros establecidos por la misma ley.

Control en la obtención de la personalidad jurídica, inscripción y registro de los sindicatos:

Para el trámite de constitución de sindicatos, el Ministerio de Trabajo distribuye, por medio de la Dirección General de Trabajo, Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, una guía para quienes llegan a consultar sobre el trámite de constitución de sindicatos, "Guía de trámites para la constitución y obtención de personalidad jurídica de sindicatos" donde dan a conocer el trámite y los requisitos a seguir para la obtención de la personalidad jurídica de un sindicato. Según dicho documento existen dos etapas en la constitución de sindicato:

a) etapa externa: la cual abarca el acto mismo de constitución.

b) etapa interna: la cual se realiza dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; dicha etapa indica el desarrollo del procedimiento en los artículos 219 y siguientes del Código de Trabajo".

Según lo establecido en la mencionada guía, el procedimiento de la etapa interna es el siguiente:

“ 1. A partir de la fecha de constitución señalada anteriormente, el Ministerio de Trabajo en el plazo de cinco días hábiles para librar oficio a los empleadores con el objeto de que estos certifiquen la condición de asalariados de los trabajadores constituyentes del sindicato, de conformidad a lo establecido en el Art. 219 inc 2° del Código de Trabajo. Este oficio no se libra únicamente en el caso de que se trate de un Sindicato de Trabajadores Independientes, ya que estos trabajan por cuenta propia y no para un patrono.

2. El empleador tiene un plazo de cinco días hábiles para contestar el oficio señalado en el numeral anterior, contados a partir de la fecha en que le fue notificado el oficio. Si este no es contestado por el empleador dentro del plazo señalado para tal efecto, su silencio equivaldrá al reconocimiento de la calidad del trabajador o trabajadores constituyentes. Lo anterior de conformidad a lo establecido en el Art. 219 inc. 2° del Código de Trabajo.

3. A partir del día de la presentación de la documentación el Ministerio de Trabajo cuenta con diez días hábiles para realiza el estudio del acta y de los estatutos del sindicato, verificando que estos no adolezcan de errores de fondo o de forma; si se da el caso, prevendrá a los interesados para que subsanen dichos errores mediante un pliego de observaciones que se les notificará a los mismos, de conformidad a dispuesto por el Art. 219 inc. 3° y 4° del Código de Trabajo.

4. En caso de habérseles prevenido, los interesados tienen un plazo de quince días hábiles, contados a partir de la fecha de notificación del pliego de observaciones, para subsanar los errores de forma o de fondo que haya sido puntualizados en dicho pliego. Caso contrario, se tendrá por desistida su petición de personalidad jurídica, de conformidad a lo dispuesto por el Art. 219 inc. 4° del Código de Trabajo.

5. Una vez que los interesados hayan subsanado las observaciones realizadas, el Ministerio de Trabajo, cuanta con un plazo de treinta días hábiles, contados a partir de la fecha en que hayan presentado la subsanaciones, para dictar resolución final en la que se conceda o se deniegue la personalidad jurídica al sindicato. El mismo plazo se aplicará en caso de que no exista pronunciamiento alguna por parte del Ministerio de Trabajo sobre la solicitud de

otorgamiento de personalidad jurídica del sindicato; en este caso, se tendrá por registrado el sindicato con todos los efectos de la ley y éste adquirirá la personalidad jurídica de conformidad a lo señalado por el Art. 219 inc. 6° del Código de Trabajo.

6. Una vez que se haya emitido la resolución en la que se le concede la personalidad jurídica, ésta les es notificada a los interesados y el Ministerio de Trabajo libra oficio al Director de la Imprenta Nacional transcribiendo dicha resolución para que esta, así como los estatutos del sindicato, sean publicados de forma gratuita en el Diario Oficial (para lo cual se anexa una copia de dichos estatutos)

7. Finalmente el Ministerio de Trabajo inscribe al sindicato en el Libro de Registro de Asociaciones Profesionales, que para tal efecto lleva el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales de dicho Ministerio”.

Se intento realizar entrevistas a la secretaria de actuaciones del Departamento de Organizaciones del Ministerio de Trabajo, de la cual sólo se logro obtener a grandes rasgos información del procedimiento de inscripción de los sindicatos y del control que ejerce dicho departamento sobre los mismos, manifestando que su actuación es en base a lo regulado en el Código de Trabajo, y que dan fiel cumplimiento a los plazos estipulados por la ley, según lo manifestado "Vaya, normalmente varia, verdad, depende de cómo estemos d trabajo, la ley nos da 30 días. Después ya sea que nos subsanan el pliego de observaciones, o que nos presenten la documentación, pero casi siempre ehh, nosotros tenemos como margen, no pasarnos de sesenta días, digamos de nosotros, incluyendo ahí el pliego d observaciones, y todo eso, normalmente un mes o un mes y medio, contando días, días ehhe no hábiles, sábado y domingo, vea, entonces serian 24 días, 20 días hábiles, .. eso ahí depende, depende, digamos el sindicato no trae ningún error, y de un solo cuando presentan la documentación, nosotros ya de un solo ehhe, nos vamos a resolución final y no le hace pliego de observaciones. No se manda oficio de condición de asalariado, entonces puede ser, lo que menos, menos nos hemos tardado, tal vez a sido unos 15 días, quizás"⁸¹.

⁸¹ Entrevista realizada a la Secretaria de Actuaciones, del Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo, el 25 de mayo de 2009, en las instalaciones del Ministerio de Trabajo.

En cuanto al control de vigilancia y fiscalización financiera de los sindicatos que la ley le faculta al Ministerio de Trabajo, se realizó entrevista a la Jefa de la Sección de Vigilancia y Fiscalización del Departamento de Organizaciones Sociales, sobre si existen procedimientos para ejercer dicho control, quien manifiesta que no hay ningún procedimiento ni mecanismo de control, ya que el Art. que faculta al Ministerio de Trabajo para realizar dicho control, expresándolo así: “No, no tiene ningún procedimiento ni mecanismo de control, ya que el Código de Trabajo, sólo lo menciona en el artículo 256, pero la ley no habla más, por lo tanto, no es obligatorio que lo haga los sindicatos”⁸². Refiriéndose a la obligatoriedad de presentación de libros de contabilidad, por parte de los sindicatos.

Por otra parte al realizar entrevista a la **SECRETARIO DE FINANZAS**, de la Junta Directiva del sindicato **SECCIONAL POR EMPRESA EXMODICA, S.A DE C.V. DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL VESTIR DE EL SALVADOR (STIVS)**, sobre la experiencia vivida, sobre el proceso de inscripción y obtención de personalidad jurídica de su sindicato, en el Ministerio de Trabajo, comentó que fue hasta el segundo intento de sindicalizarse, que lograron la obtención de la personalidad jurídica, ya que en el primer intento, debido a tardanzas por parte del Ministerio de trabajo, en la entrega de credenciales, fueron despedidos los directivos sindicales, frustrándose en esa ocasión el proceso de sindicalización, tal y como lo manifiesta: “Los del Ministerio de Trabajo, ósea , como que se tardaron, pues en hacer el papeleo, no sé, algo así. Pero la idea es que no lograron obtener sus credenciales, sus credenciales salieron como a las 20 días después de despedidos”⁸³. Por lo que, posteriormente y con asesoría del Movimiento Femenino Melida Anaya Montes, conocido como las Melidas, y de la Federación FEASIES, iniciaron nuevamente el trámite para la legalización del nuevo sindicato al cual ella pertenece.

⁸² Entrevista realizada a la Jefa de la Sección de Vigilancia y Fiscalización, del Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo, el 26 de mayo de 2009, en las instalaciones del Ministerio de Trabajo.

⁸³ Entrevista realizada a **SECRETARIO DE FINANZAS**, de la Junta Directiva del sindicato **SECCIONAL POR EMPRESA EXMODICA, S.A DE C.V.** el 27 de mayo de 2009, en las instalaciones del Juzgado de lo Laboral de la ciudad y Departamento de Santa Ana.

Según datos proporcionados por el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo actualizados hasta abril de dos mil nueve, las Asociaciones Profesionales con personalidad jurídica legalmente inscritos en dicho departamento son:

3. Sindicatos Activos 239.
4. Sindicatos acéfalos 147.
5. Federaciones 23.
6. Confederaciones 4.
7. Contratos Colectivos inscritos 70.

Siendo los sindicatos activos aquellos que cuentan con una junta directiva general electa y legalmente inscrita en el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Sindicatos acéfalos, son los que cuentan con personalidad jurídica debido a que fueron legalmente inscritos; Pero no cuentan con una junta directiva general electa y legalmente inscrita en los registros ya referidos. Ello debido a que según lo establecido en el Art. 221 literal A) numeral 1 del Código de Trabajo, no se ha realizado la asamblea general anual para elegir a los nuevos miembros que integrarían la junta directiva general.

III. OBJETIVOS.

A. Objetivos Generales.

Elaborar un estudio, aplicando el método Inductivo Hipotético, acerca de cómo los sectores involucrados que son las y los sindicalistas, los patronos, y las organizaciones encargadas de estudiar los sindicatos, ven los mecanismos de control que ejerce el Ministerio de Trabajo, en las organizaciones sindicales.

B. Objetivos específicos del estudio.

- A.** Comprender el significado que tienen para los sindicalistas los controles que el Ministerio de Trabajo ejerce sobre los mismos.
- B.** Comprender el significado que tienen para los patronos los controles que el Ministerio de Trabajo ejerce sobre los sindicatos.
- C.** Interpretar como esta ejerciendo el Ministerio de Trabajo los mecanismos de control sobre los sindicatos.

- D.** Obtener toda la información requerida que nos permita elaborar el protocolo de construcción del conocimiento.
- E.** Aplicar a la investigación las técnicas cualitativas, utilizando la entrevista enfocada.
- F.** Redactar un informe escrito final, donde se plasme los hallazgos encontrados en la investigación.

IV. ESTRATEGIAS.

A. Se recopilará información documental a través de biblioteca, hoja web, e instituciones que hayan realizado estudios sobre los sindicatos, que permitan conocer sobre el problema a investigar.

B. Construcción de guías de entrevista focalizada.

C. Realizar entrevista focalizada a directivos sindicales.

D. Realizar entrevista focalizada a patronos donde existe sindicatos.

E. Realizar entrevista focalizada a funcionarios encargados de realizar los mecanismos de control de los sindicatos.

V. METAS.

- 3.1.1.1. El equipo de investigación entregará el Plan de trabajo, en la segunda semana del mes de mayo de dos mil nueve.
- 3.1.1.2. El equipo de investigación realizará todas las entrevistas a los sujetos de estudio antes de terminar el primer ciclo 2009 de la Acción académica Metodología y Teoría Social.
- 3.1.1.3. Las investigadoras utilizarán la técnica de entrevista focalizada para el acercamiento con los actores e informantes de la investigación.
- 3.1.1.4. Aplicar todas las técnicas requeridas y cada una de las fases del Método Inductivo Hipotético, en la investigación.
- 3.1.1.5. Lograr en el tiempo establecido, cada uno de los objetivos planteados en la presente investigación, hasta la concluir con el protocolo de construcción del conocimiento.

VI RECURSOS

Como equipo de investigadoras, hemos realizado un estudio económico sobre los recursos humanos, materiales y financieros, que se estarán utilizando durante la investigación a realizar.

A continuación se especifica.

A) HUMANOS:

NOBRES	CANTIDAD EN HORAS	COSTO UNITARI O	COSTO	SUB TOTAL TOTAL	TOTAL
AQUINO LÓPEZ, ELBA ETELVINA	500				
HERNANDEZ GUADRON, DINA GEMALY	500				
MONTO TOTAL					

B) MATERIALES Y EQUIPOS.

CANTIDA D	MATERIALES	COSTO POR UNIDAD	SUB TOTAL	TOTAL.
200	Fotocopias	\$0.4	\$ 8.00	
2	Grabadoras personales	\$100	\$ 200	
2	Computadoras	\$600	\$ 1,200	
1	Impresor	\$40	\$40	
2	Resmas de papel bond	\$4	\$8.00	
2	Cartucho de tinta (Negro y de color)	\$26.	\$52	
1	Caja de lápiz	\$1.25	\$1.25	
1	Caja de lapicero	\$1.30	\$1.30	
4	Marcadores	\$0.80	\$3.20	
12	Fólder	\$0.80	\$9.60	
12	Fastener	\$0.08	\$0.96	
	Gastos administrativos (teléfono, energía eléctrica, Internet, otros)	\$300	\$300	
	Otros.	\$100.	\$100.	
	MONTO TOTAL	\$1173,63	\$2033.11	

C) FINANCIEROS.

RECURSOS HUMANOS

RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS

D) IMPREVISTOS

El 5 por ciento

VII. POLÍTICAS

A. Políticas de la Universidad de El Salvador

3. “
Conservar, fomentar y difundir la ciencia, el arte y la cultura;
4. F
ormar profesionales capacitados moralmente e intelectualmente para
desempeñar la función que les corresponde en la sociedad integrando
para ello la función de docencia investigación y proyección social;
5. R
ealizar investigación filosófica, científica, artística y tecnológica de
carácter universal principalmente sobre la realidad salvadoreña y
centroamericana;
6. P
roponer con un sentido socio-humanístico a la formación integral del
estudiante;
7. C
ontribuir al fortalecimiento de la identidad nacional y el desarrollo de
una cultura propia, al servicio de la paz y la libertad;
8. P
romover la sustentabilidad y la protección de los recursos naturales y
el medio ambiente;
9. F
omentar entre sus educandos el ideal de unidad de los pueblos
centroamericanos.”⁸⁴

B. Políticas del grupo investigador

⁸⁴ Ley Orgánica de la Universidad de El Salvador, Capítulo I, artículo 3, Fines de la Universidad, San Salvador, 29 de Abril de 1999

1. Aportar equitativamente los recursos intelectuales, financieros, materiales y equipos necesarios para el desarrollo de la construcción de la nueva teoría.
2. Se realizarán reuniones periódicas para la toma de acuerdos y seguimiento a la investigación.
3. Se mantendrá una comunicación de forma permanente entre las investigadoras, para intercambiar ideas y discusiones necesarias.
4. Se mantendrá una comunicación de forma permanente con la actriz.
5. Se solicitará la asesoría y revisión constante y necesaria por parte del Maestro **Rafael Paz Narvaez**.
6. Cumplir con responsabilidad con las actividades según las fechas establecidas en el plan de estudio de la acción académica.

VII. CONTROL Y EVALUACIÓN

Para el manejo y desarrollo de la investigación se elaborarán los siguientes controles:

2. Elaboración de un Cronograma de actividades.
3. Constante asesoría con la docente de la acción académica.
4. Auto evaluación.
5. Presentación de avances de la investigación para su respectiva revisión.

VIII. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Meses Contenidos	Marzo					Abril					Mayo					Junio				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Primer contacto los actores.																				

Entrega de la primera planeación del Plan de Trabajo.																				
Recolección de información bibliográfica																				
Entrega del plan de trabajo corregido																				
Fases del Protocolo																				
Entrega del Protocolo de Investigación																				

Elaborado por equipo investigadoras.

IX REFERENCIAS.

A. Programa de la Acción académica de METODOLOGÍA INDUCTIVA HIPOTÉTICA I.

B. Políticas de la Universidad de El Salvador.

C. Sitios Web:

http://www.ilo.org/public/eenglish/dialogue/actrav/publ/orgsinndcap.el_salvador.-pdf. El caso de El Salvador, pag. 147.

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
“Lic. Gerardo Iraheta Rosales”
MAESTRÍA EN MÉTODOS Y TÉCNICAS DE
INVESTIGACIÓN SOCIAL**



PROTOCOLO

**MECANISMOS DE CONTROL QUE EJERCE EL MINISTERIO DE TRABAJO
EN LOS SINDICATOS, 2009**

ALUMNAS:

**AQUINO LOPEZ, ELBA ETELVINA
HERNANDEZ GUADRON, DINA GEMALY**

DOCENTE RESPONSABLE

MAESTRO RAFAEL PAZ NARVAEZ

CICLO I – 2009

RESUMEN

El estudio sobre **Los Mecanismos de Control que Ejerce el Ministerio de Trabajo en los Sindicatos**, propone conocer cómo los sectores involucrados que son las y los sindicalistas, profesionales que se dedican al estudio de los Sindicatos y Funcionarios Públicos, perciben los mecanismos de control que ejerce el Ministerio de Trabajo, en la Administración de los Sindicatos, interesa profundizar en el conocimiento y análisis de los controles, para determinar los efectos que éstos producen al ser ejercidos.

La investigación se propone realizar a nivel nacional, enfocándose en el Área Metropolitana de San Salvador, lo que permitirá profundizar sobre el impacto que tienen los controles que ejercer el Ministerio de Trabajo, en los Sindicatos. Lo cual se pretende ejecutar la investigación en seis meses, a partir del mes de mayo de dos mil nueve.

El trabajo de campo aportará gradualmente información, que se obtendrá por medio de Entrevistas Enfocadas, que se les realizará a los Sindicalistas, profesionales que se dedican al estudio de los Sindicatos y Funcionarios Públicos, lo que permitirá el análisis cualitativo. Los resultados están sujetos a la información recabada.

Los productos a obtener son los siguientes: Un documento que describa, analice y evalúe, la experiencia de las y los sindicalistas, sobre la aplicación de los controles que ejerce el Ministerio de Trabajo, sobre los Sindicatos.

Producir información empírica, que permita el debate, para que las personas interesadas en el tema, analicen realizar cambios significativos, en el accionar del derecho sindical.

e) Planteamiento del Problema

Acerca de los movimientos sindicales, se han realizado estudios sobre su quehacer, del desarrollo de sus actividades; pero en cuanto a los controles a los cuales están obligados a que se les realice, no se encuentran registros, no hay constancia de que exista un trabajo de investigación que hable sobre los controles a los cuales son sujetos, por el Ministerio de Trabajo, por ello se presenta la necesidad de realizar un estudio que permita conocer e identificar, que controles ejercer dicha institución, en la administración de los sindicatos, de conformidad a lo que se ha establecido por la Ley.

Referente al tema, el estudio se plantea identificar cómo los sectores involucrados que son las y los sindicalistas, y profesionales que se dedican al estudio de los Sindicatos y Funcionarios Públicos, perciben los mecanismos de control que ejerce el Ministerio de Trabajo, en la administración de los Sindicatos, por lo que, se consideran las siguientes preguntas:

10. Que controles ejerce el Ministerio de Trabajo, sobre los Sindicatos?
11. Existen mecanismos, para que el Ministerio de Trabajo, ejerza control en los sindicatos?
12. Cuenta con procedimientos el Ministerio de Trabajo, para ejercer control en los Sindicatos?
13. Que beneficios obtienen los Sindicatos, que el Ministerio de Trabajo, ejerza control?
14. En que afecta al movimiento sindical, el control que ejerce el Ministerio de Trabajo en los Sindicatos?
15. Se le viola el derecho de autonomía a los Sindicalistas, al ejercer control el Ministerio de Trabajo?

16. Como perciben los sindicalistas, los profesionales que se dedican al estudio de los Sindicatos y Funcionarios Públicos, la actuación que realiza el Ministerio de Trabajo, sobre el control realiza en los sindicatos?

El problema central, al cual se propone realizar el estudio es Identificar que mecanismos de control ejerce el Ministerio de Trabajo, en los Sindicatos; el efecto que estos mecanismos producen en los movimientos sindicales, cuando son ejercidos; aportando a resolver que si es necesario, que se ejerza control en los Sindicatos.

2. Objetivos

2.1 General

Desarrollar la investigación aplicando el método Inductivo Hipotético.

Elaborar un estudio acerca de cómo los sectores involucrados que son las y los sindicalistas, los profesionales que estudian y asesoran a los Sindicatos y Funcionarios Públicos ven los mecanismos de control que ejerce el Ministerio de Trabajo de los Sindicatos.

2.2 Específicos

a) Conocer la experiencia de las y los sindicalistas, sobre la aplicación de los mecanismos de control que ejerce el Ministerio de Trabajo, en la Administración de sus sindicatos.

b) Comprender el significado que tiene para las y los sindicalistas los controles que ejerce el Ministerio de Trabajo sobre sus sindicatos.

c) Conocer como perciben las y los sindicalistas, los profesionales que se dedican al estudio de los Sindicatos y los funcionarios públicos, los mecanismos de control que ejerce el Ministerio de Trabajo.

3. Mecanismos de Control que Ejerce el Ministerio de Trabajo, en los Sindicatos.

La organización sindical en El Salvador, tiene sus inicios en las primeras décadas del siglo XIX; nace como una reacción contra el sufrimiento y la explotación que la clase trabajadora recibía por parte de los patronos, en sus inicios eran organizaciones de trabajadores, dirigidas y organizadas por ellos mismos. En esa época la producción de bienes en la ciudad se daba principalmente en talleres de artesanos.

Los artesanos fueron los que formaron las primeras organizaciones formales de trabajadores, que “Eran llamadas Sociedades de Artesanos”,⁸⁵ esto era en la ciudad. En este período la mayor parte de la población vivía en el campo, realizando actividad laboral agrícola, siendo en su mayoría analfabetas, teniendo una relación subordinada ante los dueños de las tierras, por lo que, se dificultaba la organización de los trabajadores en el campo; debido a que, la fuente de ingreso era primordialmente por el café, “durante mucho tiempo la estructura de producción en El Salvador dependió de la disponibilidad del mercado internacional de café, después se agregaron a este el algodón, la caña de azúcar y la pesca de camarones, todas estas actividades económicas requieren una alta cantidad de mano de obra no especializada, por ello su valor de remuneración esta en línea a la densidad de población disponible para tales actividades y conforme también a lo requerido en el mercado de tales bienes”⁸⁶.

Debido al desarrollo industrial, a inicios del siglo XX, se comienza a desplazar los talleres artesanales, surgiendo las primeras empresas las cuales eran de capital europeo y norteamericano, por lo que, gran parte de los artesanos se convierten en empleados de las fábricas, que posteriormente forman los sindicatos de carácter gremial, como sindicatos de zapateros o panaderos. Ya que, en 1912 comienza la industria de textil mecánica; pero “Los verdaderos inicios de un proceso industrializador comenzaron en realidad en los 60’s, con el Mercado Común Centroamericano”⁸⁷. Esto trajo consigo el desarrollo numérico de la clase obrera, sobre todo en Guatemala y El Salvador.

d. ⁸⁵ Asociación servicios de promoción laboral (ASEPROLA) “**POR QUE SURGE EL SINDICALISMO**”. Fecha de consulta 10 marzo de 2009. disponible en: www.maristasdeelsalvador.com/wp-content/plugins/wp-downloadMonitor/download.php?id=103

⁸⁶ H. Aníbal F. Tamayo, <http://www.monografias.com/trabajos12/existuna/existuna.shtml> Existe una crisis económica en El Salvador, fecha de consultada 24-04-2009, Pág.8

⁸⁷ Ibídem, Pág.8.

A principios de este siglo, las luchas sociales no solo estaban enfocadas en las reivindicaciones como la jornada de ocho horas, los salarios y las mejoras en las condiciones trabajo, si no también por el reconocimiento legal de las organizaciones sindicales como instituciones de las trabajadoras y trabajadores, ya que no existía legislación que legitimara sus actividades, se carecía de un Código de Trabajo, que regulara la acción sindical y las relaciones obrero – patrono.

Las primeras luchas sociales de los trabajadores, las realizaron los migrantes europeos traídos para la construcción de Ferrocarriles, quienes reaccionaron al verse sometidos a condiciones de semiesclavitud; es en esta etapa que llegan a nuestros países centroamericanos las primeras ideas socialistas y políticas a favor de la clase trabajadora y en contra de la explotación, las cuales eran difundidas por intelectuales formados en Europa y algunos inmigrantes de esos países, lo que permitió que “Anarquistas, socialistas y comunistas llaman a la organización sindical. Los obreros agobiados por los regímenes militares y, en general, por la indiferencia y opresión de los poderosos, responden a la esperanza socialista”.⁸⁸

Las luchas por las mejores condiciones de trabajo iniciaron en Europa y Estados Unidos, posteriormente en Centro América, por lo que, “Acontecimientos internacionales como las huelgas mineras en Europa, y la lucha reivindicatoria de los mártires de Chicago, que recordamos todos los años al instituirse en su homenaje el 01 de mayo, como Día Internacional del Trabajador, tuvieron un gran impacto en la naciente conciencia obrera. El 8 de marzo de 1903, murieron cientos de mujeres en un incendio causado en forma intencional dentro de una fábrica textil en Nueva York, mientras estaban en huelga. En recuerdo de este episodio, se instituyó el 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer”.⁸⁹

En 1914, se lleva a cabo intentos de organizar sindicatos por gremios, los cuales fracasan, salvo en los casos de los ferrocarrileros y los sastres, que logran un respetable nivel de organización, a tal grado que en 1919 y 1920, realizan huelgas exitosas.

Debido a la inexistencia de un marco legal, que regulara los derechos de trabajo en esta época, todas las relaciones existentes entre patronos y trabajadores se regulaban a través del Código Civil.

La primera intervención tripartita que se da en El Salvador, entre Trabajadores, Estado y Patrono, en el cual se obtienen importantes resultados, es en el año de 1921, cuando el gremio de zapateros lleva a cabo una huelga.

En 1945, se funda la Unión Nacional de Trabajadores Salvadoreños, la cual se abrevia **UNTS**, que tenía como finalidad organizar a los trabajadores de la ciudad y del campo, permite que se realice la organización de una forma orientadora e integrada; en la que se retorna a la represión masiva, a la

⁸⁸ Ibídem. Pág. 4.

⁸⁹ Ibídem. Pág. 5.

persecución, la tortura y los encarcelamientos; es una etapa que impulsa a los años subsiguientes la reconstrucción de movimientos sindicales y estudiantil universitario en el país; dando un siguiente paso en la integración sindical, formándose el Comité de Reorganización Obrero Sindical (CROSS), quien vino a impulsar las luchas populares.

Una de las organizaciones sindicales más antiguas es la Central de Trabajadores Salvadoreños, CTS, la cual tuvo su origen en 1965, con el nombre de Unión Nacional de Obreros Cristianos, UNOC. Cinco años después de su fundación cambia de denominación con el nombre de Consejo Sindical Salvadoreño, CONSISAL. Posteriormente, en 1974 tuvo un nuevo cambio de denominación, asumiendo el nombre de Central de Trabajadores Salvadoreños, CTS.

En la década de los 70, hasta los inicios de la guerra civil en 1981, las luchas populares adquieren cada vez más un carácter político y confrontativo, en el cual se exigió la participación de los marginados. “El perfil reivindicatorio sindical pasa a un segundo plano. Las propias organizaciones sindicales y campesinas pasan a incorporarse a los frentes FAPU y BPR, en una reivindicación global.⁹⁰

El accionar de los sindicatos a finales de los 70, trae repercusiones graves de las que fueron víctima los sindicalistas; como persecuciones, encarcelamientos, torturas, desaparecimientos y pérdida de vida de sindicalistas, pues en esa época ya existían los escuadrones de la muerte, quienes estaban vinculados con las estructuras militares. Cuando inicia la guerra civil a principios de los 80, principales líderes sindicales, religiosos, estudiantes y militares progresistas se incorporan a la lucha revolucionaria, lo cual agudizó la difícil situación que vivía⁹¹ el movimiento sindical; una clara

Los dirigentes de la CTS participaron en la constitución de la UNTS y formaron parte de la IG, Intergremial de Trabajadores.

Por el papel que desempeñaba la CTS, dio la pauta que “En 1988 acudieron al llamado del Arzobispado de San Salvador, que invitó en esa época a varias fuerzas y actores sociales, para el análisis de las causas y consecuencias del conflicto armado que asolaba a la nación, aprovechando que ya en esa época había una conciencia muy desarrollada sobre que la guerra debía finalizar. De esa iniciativa católica nació el Comité Permanente del Debate Nacional por la Paz, CPDN, organismo aglutinador de varias organizaciones y pensamientos, en el que la Secretaría General de la CTS mantuvo, según los datos examinados, una presencia muy activa. Su integración al CPDN permitió que los trabajadores y trabajadoras organizados en la CTS, participaran en ciertos aspectos y momentos del proceso de

⁹⁰ Lic. Cardona Monterrosa, Amílcar Efrén, Retos y Perspectivas para la Acción del Movimiento Sindical, FESPAD, Pág.11

⁹¹ Lic. Cardona Monterrosa, Amílcar Efrén, Retos y Perspectivas para la Acción del Movimiento Sindical, FESPAD, Pág. 12

negociación de la Paz que culminó en 1992, con la firma de los Acuerdos de Chapultepec.⁹²”

A pesar de que la CTS tuvo un papel protagonista en la organización sindical y activa en el Comité permanente por el debate Nacional de la Paz CPDN, este actuaba de hecho, ya que no se encontraba legalizada, sino hasta el año de 1999, actuando basada en la legalidad de sus sindicatos integrantes.

En el período del conflicto armado en el país, en la década de los 80's, trajo como consecuencia que gran parte de la población rural se movilizara a las cabeceras departamentales, con especial interés en la zona de San Salvador, “área que concentra las actividades productivas de servicios, comercio e industria, esto condujo a un nivel alto de migración interna en un principio, formándose las zonas de miseria de la capital o también llamadas “cinturones de miseria”.⁹³ Estos asentamientos donde residen familias de escasos recursos económicos, es un sector informal en la economía, parte de la población se dedican a labores de subsistencia, lícitos e ilícitos, “la mayoría forman parte de la fuerza laboral del sector informal, actividad económica de subsistencia, puesto no forma parte de las actividades formales del sistema”⁹⁴, por lo que esta clase de actividades que realiza esta parte de la población solo les permite sobrevivir y no amplían la base del empleo, por lo tanto, no mejoran las condiciones de vida de las familias.

No solo el conflicto armado motivo a las personas a la migración, en los 80's, ya que esta se caracterizaba por ser migración interna; pero posteriormente en los 90's, aumento la movilidad de la población, ya no era solo la rural hacia las cabeceras departamentales o a la capital, si no que también la población urbana hacia fuera del país, ya que para en 1992, ha terminado el conflicto armado en el país, y la migración no se detiene si no por el contrario se agudiza.

La participación de la mujer en la actividad sindical, ha sido poca en comparación con la participación de los hombres, es de tener en cuenta que hasta la fecha, no se encuentran en iguales condiciones, es decir, que la mujer se encuentra aún en una situación desfavorable frente a los hombres; ha tenido que ver las condiciones de discriminación en las que se enfrenta, como igualdad de oportunidades de empleo, la dominación que ejercen los hombres que limitan su tiempo y espacio, imposibilitando que imposibiliten que se dediquen a la actividad sindical, a todo esto se le une la carga del hogar.

92 JOSE ROBERTO OSORIO,

http://www.ilo.org/public/eenglish/dialogue/actrav/publ/orgsinndcap.el_salvador.-pdf. El caso de El Salvador, fecha de consulta Marzo 20 de 2009, Pág. 201 y 2002.

93 <http://www.monografias.com/trabajos12/existuna/existuna.shtml> Existe una crisis económica en El Salvador, fecha de consultada 24-04-2009, Pág.9.

94 <http://www.monografias.com/trabajos12/existuna/existuna.shtml> Existe una crisis económica en El Salvador, fecha de consultada 24-04-2009, pág.9

Las federaciones en las cuales hay un peso relativo más elevados de las mujeres, como FESTICES, FESINSTRABS, FENASTRAS y FESTES, son aquellas que aglutinan a sindicatos de las actividades comerciales, maquila y costura, especialmente en el sector informal que emplea bastante mano de obra femenina.⁹⁵

Dentro de la historia de la legislación laboral sindical salvadoreña se crean distintas normas jurídicas que regularon el derecho colectivo de trabajo. Entre estos se encuentran lo siguientes leyes y decretos:

Se crea el Decreto Legislativo del 12 de enero de 1946, publicado en el D.O. del 15 de enero de ese mismo año, con el que se promulgó **LA LEY GENERAL SOBRE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO**.

Posteriormente se crea el Decreto legislativo No. 2 de fecha 28 de febrero de 1946, publicado en el D.O. de fecha 7 de marzo de 1946, donde se estableció el **MODO DE PROCEDER EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO**.

En el año de 1950 se promulgó **LA LEY DE SINDICATOS**, con el Decreto de 9 de Agosto de 1950, del Consejo Revolucionario, publicado en el D.O. de esa misma fecha, la cual no funcionó por ser poco operativa y por decreto Legislativo del 13 de agosto de 1951, publicado en el D.O del 24 del mismo mes y año se emitió una nueva ley que se denominó **LEY DE SINDICATOS DE TRABAJADORES**.

El Consejo de Gobierno Revolucionario el 9 de agosto de 1950 emite **LA LEY DE CONTRATACION COLECTIVA** la que fue publicada en el D.O. del mismo día. Regulaba la contratación colectiva de trabajo que se celebraba entre los trabajadores y uno o varios patronos.

Decreto Legislativo de fecha 27 de marzo de 1952 publicada en el D.O. del 17 de abril de 1952 se emite una nueva **LEY DE CONTRATACION COLECTIVA** que derogó a la anterior y se promulgaba para facilitar la celebración de tales contratos y para simplificar procedimientos

Con fecha 24 de abril de 1961 se emite **LA LEY DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO** publicada en el D.O. del 5 de mayo de 1961.

Decreto legislativo del 22 de enero de 1963 se promulga **EL CODIGO DE TRABAJO**, publicado en el D.O. del 1° de febrero de 1963.

Decreto 38 de la Asamblea Legislativa del 23 de junio de 1972, publicado en el D.O. del 31 de julio de 1972, se promulgó el actual CODIGO DE TRABAJO

Dentro de los antecedentes del marco constitucional, donde se reconoce por primera vez a nivel constitucional el derecho sindical en El Salvador, ubicamos la Constitución Política promulgada en 1950, la cual reconoce los derechos sociales de los trabajadores en cuanto a la formación de sindicatos.

Actualmente la Constitución de la República de El Salvador, da pautas muy concretas relacionadas con la asociación de los trabajadores, tal es el caso del artículo 7 y 47 que regulan que los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Estableciendo que los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos.

⁹⁵ Aportado por: Boris Burgos - bburgos@sisa.com.sv
www.aseprola.orgwww.centrasv.com

Estas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Una de las protecciones es hacia los miembros de las directivas sindicales quienes durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.

Los sindicatos tienen también un reconocimiento a nivel internacional, existiendo normas jurídicas que los regulan, éstas se encuentran contenidas en tratados Internacionales, convenios y pacto internacionales, los cuales al ser ratificados por El Salvador se convierten en ley de la República, según lo establecido por el Art. 144 de la Constitución. Dentro de ellos se encuentra:

- **Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA) (Bogotá en 1948)**
- **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Bogotá, 2 de mayo de 1948)**
- **Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Bogotá 2 de mayo de 1968)**
- **Declaración Universal de los Derechos Humanos (Francia 10 de diciembre de 1948)**
- **Convención Americana Sobre Derechos Humanos (San José Costa Rica 22 de Noviembre de 1969)**
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.**
- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Nueva York 16 de Diciembre de 1966).**
- **Protocolo de San Salvador.**

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

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

- d) La edad de ingreso a un sindicato o participar en su constitución, los trabajadores mayores de catorce años de edad.
- e) El número mínimo de personas para constituir y funcionar en un sindicato es de treinta y cinco miembros.
- f) El acta de fundación del sindicato debe ser certificada por un Notario o por un Delegado del Ministerio de Trabajo y deberá de contener:
 - g) La fecha y el lugar de la reunión, los nombres y apellidos de todos los constituyentes, nacionalidad, documento de identidad, domicilio, actividad que ejerzan que los vincule;
 - h) El nombre, objeto, clase y domicilio del sindicato. Si

se trata de un Sindicato de Industria, se deberá indicar el nombre y las actividades económicas a las que se dedican las empresas en donde los trabajadores prestan sus servicios;

i) La designación de una Junta Directiva Provisional, que deberá incluir como mínimo un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario, pudiéndose designar también provisionalmente, un Tesorero y un Fiscal; y

j) Cualquier otro dato que los interesados juzguen conveniente.

Los tipos de sindicatos reconocidos por el Código de Trabajo son:

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

h) Sindicato de Empresa: Formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o Institución Oficial Autónoma.

i) 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.

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

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

MECANISMOS DE CONTROL DE LOS SINDICATOS.

El Código de Trabajo, establece que el Ministerio de Trabajo, es el ente encargado de la vigilancia de los sindicatos, para lo cual le determina que controles ejercerá en los ellos; controles que van desde su formación, inscripción, obtención de la personalidad jurídica, y el actuar de las organizaciones sindicales hacia sus afiliados y los registros establecidos por la misma ley.

Control en la obtención de la personalidad jurídica, inscripción y registro de los sindicatos:

Para el trámite de constitución de sindicatos, el Ministerio de Trabajo distribuye, por medio de la Dirección General de Trabajo, Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, una guía para quienes llegan a consultar sobre el trámite de constitución de sindicatos, "Guía de trámites para la constitución y obtención de personalidad jurídica de sindicatos" donde dan a conocer el trámite y los requisitos a seguir para la obtención de la personalidad jurídica de un sindicato.

Se intentó realizar entrevistas a la secretaria de actuaciones del Departamento de Organizaciones del Ministerio de Trabajo, de la cual sólo se logró obtener a grandes rasgos información del procedimiento de inscripción de los sindicatos y del control que ejerce dicho departamento sobre los mismos,

manifestando que su actuación es en base a lo regulado en el Código de Trabajo, y que dan fiel cumplimiento a los plazos estipulados por la ley.

En cuanto al control de vigilancia y fiscalización financiera de los sindicatos que la ley le faculta al Ministerio de Trabajo, se realizó entrevista a la Jefa de la Sección de Vigilancia y Fiscalización del Departamento de Organizaciones Sociales, sobre si existen procedimientos para ejercer dicho control, quien manifiesta que no hay ningún procedimiento ni mecanismo de control, ya que el Art. que faculta al Ministerio de Trabajo para realizar dicho control, expresándolo así: “No, no tiene ningún procedimiento ni mecanismo de control, ya que el Código de Trabajo, sólo lo menciona en el artículo 256, pero la ley no habla más, por lo tanto, no es obligatorio que lo haga los sindicatos”⁹⁶. Refiriéndose a la obligatoriedad de presentación de libros de contabilidad, por parte de los sindicatos.

Según datos proporcionados por el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo actualizados hasta abril de dos mil nueve, las Asociaciones Profesionales con personalidad jurídica legalmente inscritos en dicho departamento son:

4. sindicatos Activos 239.
5. sindicatos acéfalos 147.
6. federaciones 23.
7. confederaciones 4.
8. Contratos Colectivos inscritos 70.

Siendo los sindicatos activos aquellos que cuentan con una junta directiva general electa y legalmente inscrita en el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Sindicatos acéfalos, los que cuentan con personalidad jurídica debido a que fueron legalmente inscritos; Pero no cuentan con una junta directiva general electa y legalmente inscrita en los registros ya referidos. Ello debido a que según lo establecido en el Art. 221 literal A) numeral 1 del Código de Trabajo, no se ha realizado la asamblea general anual para elegir a los nuevos miembros que integrarían la junta directiva general.

⁹⁶ Entrevista realizada a la Jefa de la Sección de Vigilancia y Fiscalización, del Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo, el 26 de mayo de 2009, en las instalaciones del Ministerio de Trabajo.

4. Diseño Metodológico

La investigación a realizar es de corte cualitativa, en la cual no se privilegiaran estructuras teóricas, sino más bien es una investigación que se basa en los relatos que proporcionan los actores, a través de la entrevista enfocada, las cuales están orientadas por los principios cualitativos.

Principios del Método Cualitativo.

Los principios cualitativos serán nuestra guía de investigación, los cuales son:

1. Inducción Analítica: Se ha realizado una amplia observación de los actores, permitiéndonos con ello un acercamiento, para la recolección de datos que son nuestro foco de interés.
2. Proximidad: Por medio de la entrevistas nos hemos aproximado al contexto, para conocer que controles ejerce el Ministerio de Trabajo sobre los sindicatos.
3. Focos Descriptivos: Serán nuestras temáticas que como investigadoras pretendemos estudiar, para abordar cada situación donde se desenvuelve el problema, entre estas temáticas tenemos:
 1. Como perciben los sindicatos los mecanismos de control que ejerce el Ministerio de Trabajo sobre ellos
 2. Como ven los estudiosos de los sindicatos los mecanismos de control que ejerce el Ministerio de Trabajo sobre ellos.
 3. Como perciben los funcionarios públicos los controles que el Ministerio de Trabajo, ejerce sobre los sindicatos.

Para obtener la información y acercamiento a los actores, se ha proyectado realizar entrevistas enfocadas. Se realizaron entrevistas para tener un acercamiento con ellos y profundizar en el caso objeto de estudio. Con la información recopilada, se seguirán realizando entrevistas enfocadas para profundizar el foco de interés.

5. Resultados Esperados

Se espero obtener toda la información necesario que permita conocer como los sindicatos, las organizaciones que estudian los sindicatos y el mismo Ministerio de trabajo ve los mecanismos de control que se deben de ejercer en los sindicatos.

6. Cronograma de Actividades

Contenidos	Marzo					Abril					Mayo					Junio				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Primer contacto los actores.	█	█																		
Entrega de la primera planeación del Plan de Trabajo.			█																	
Recolección de información bibliográfica	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█										
Entrega del plan de trabajo corregido											█									
Fases del Protocolo												█	█	█	█					
Entrega del Protocolo de Investigación																	█			

Elaborado por equipo investigadoras.

7. Presupuesto y Financiamiento

Como equipo de investigadoras, hemos realizado un estudio económico sobre los recursos humanos, materiales y financieros, que se estarán utilizando durante la investigación a realizar.

A continuación se especifica.

A) HUMANOS:

NOBRES	CANTIDAD EN HORAS	COSTO UNITARI O	COSTO	SUB TOTAL TOTAL	TOTAL
AQUINO LÓPEZ, ELBA ETELVINA	500				
HERNANDEZ GUADRON, DINA GEMALY	500				
MONTO TOTAL					

B) MATERIALES Y EQUIPOS.

CANTIDAD	MATERIALES	COSTO POR UNIDAD	SUB TOTAL	TOTAL.
200	Fotocopias	\$0.4	\$ 8.00	
2	Grabadoras personales	\$100	\$ 200	
2	Computadoras	\$600	\$ 1,200	
1	Impresor	\$40	\$40	
2	Resmas de papel bond	\$4	\$8.00	
2	Cartucho de tinta (Negro y de color)	\$26.	\$52	
1	Caja de lápiz	\$1.25	\$1.25	
1	Caja de lapicero	\$1.30	\$1.30	
4	Marcadores	\$0.80	\$3.20	
12	Fólder	\$0.80	\$9.60	
12	Fastener	\$0.08	\$0.96	
	Gastos administrativos (teléfono, energía eléctrica, Internet, otros)	\$300	\$300	
	Otros.	\$100.	\$100.	
MONTO TOTAL		\$1173,63	\$2033.11	

C) FINANCIEROS.

RECURSOS HUMANOS

RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS

D) IMPREVISTOS

El 5 por ciento

