

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS
SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURIDICAS AÑO 2009 PLAN
DE ESTUDIO 1993



**“EL PAPEL DE LOS SINDICATOS FRENTE A LA FLEXIBILIDAD
LABORAL EN EL SALVADOR”**

TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS

PRESENTAN:
AMERICA ALICIA LINO ESCALANTE
CLARISA DEL CARMEN NAVARRETE ALAS
ROSA MARIA RUIZ MEDRANO

DR. WILFRIDO ARNOLDO SANCHEZ CAMPOS
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, SEPTIEMBRE 2009

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

INGENIERO RUFINO ANTONIO QUEZADA SANCHEZ
RECTOR

ARQUITECTO MIGUEL ANGEL PEREZ RAMOS
VICERRECTOR ACADEMICO

LICENCIADO OSCAR NOE NAVARRETE ROMERO
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

LICENCIADO DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHAVEZ
SECRETARIA GENERAL

DOCTOR RENE MADECADEL PERLA JIMENEZ
FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DOCTOR JOSE HUMBERTO MORALES
DECANO

LICENCIADO OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS
VICEDECANO

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS
SECRETARIO

LICENCIADA BERTHA ALICIA HERNANDEZ AGUILA
COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACION

DOCTOR WILFRIDO ARNOLDO SANCHEZ CAMPOS
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO

AGRADECIMIENTOS

A Jehová Dios todopoderoso.

A mis padres, Benjamín Antonio Lino y Rosa America Escalante Gochez de lino, después de Jehová Dios, es a ustedes a quienes les debo todo lo que tengo y lo que soy, gracias, por todo su amor, esfuerzo, confianza y abnegación.

A mis hermanos, Alberto Antonio y Jorge Edenilzon, por todo su amor apoyo y confianza.

A mis amigas y compañeras de tesis, Rosa María Ruiz Medrano y Clarisa del Carmen Navarrete Alas, por brindarme su amistad, cariño, apoyo y confianza todos estos años.

A mis amigos, por brindarme su amistad, cariño y apoyo.

América Alicia Lino Escalante.

AGRADECIMIENTOS.

A Dios: Por regalarme cada día un soplo de vida y darme la fuerza necesaria para conseguir esta meta; porque ha sido quien me ha brindado la fuerza de luchar y salir delante de cada obstáculo que la vida me ha puesto y sin el nada hubiese sido posible.-

A mis padres: Natalia y Adelio; Por su amor y apoyo, por la confianza que depositaron en mí, porque ellos han sido siempre mis amigos incondicionales, las personas que han estado a mi lado cada momento de mi vida tanto buenos como malos, ellos han apoyado cada uno de mis sueños y han tenido las palabras necesarias cada vez que siento que lo que quiero lograr se me escapa de las manos, mis padres han sido los principales inspiradores para poder lograr coronar mi carrera.-

A mis hermanos: Melquides y Adelio; por darme las palabras justas para no desmayar, quienes han sido un apoyo para mí y que además se que siempre van a estar conmigo, y por darme la fortaleza para seguir superándome.-

A mis amigas y compañeras de tesis: Por su apoyo que fue oportuno y necesario, porque su confianza fue valiosa en cada momento, porque me permitieron lograr un triunfo con el apoyo de ellas, me brindaron su amistad incondicional y nuestras diferencias no fueron obstáculo para culminar el trabajo de graduación

Clarisa del Carmen Navarrete Alas.

AGRADECIMIENTOS.

A Dios por permitirme abrir los ojos cada día. A la Virgen de Guadalupe por escuchar mis oraciones e interceder por mí, ante Dios.

A mi madre Rosa Amelia Medrano de Ruiz, por trabajar a pesar del cansancio para que yo llegara a obtener el título de licenciada. A mi padre José Freddy Ruiz Lobos, por su corrección oportuna. A mis hermanas Ceci y Abi por ayudarme siempre.

A mis tíos (as), en especial a mi tío Ulises Medrano por su comprensión y apoyo económico, para llegar a la meta.

A mis amigos (as), por todo lo que hemos reído durante todos estos años de amistad.

“Jóvenes, ser buenos estudiantes, con amor para
saber más y para servir mejor a su prójimo”

Padre Simón Navidad

ROSA MARIA RUIZ MEDRANO.

ÍNDICE

Contenido	Página
INTRODUCCIÓN	i
CAPITULO UNO	
PLANTEAMIENTO, ENUNCIADO Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION.	
1.1 Situación Problemática.....	1
1.1.1 Enunciado del Problema	5
1.1.2 Delimitación del Problema.....	5
1.1.2.1 Delimitación Teórica.....	5
1.1.2.2 Delimitación Geográfica.....	6
1.1.2.3 Delimitación Temporal	6
1.2 Justificación de la Investigación.	6
1.3 Objetivos	8
1.3.1 Objetivo General.....	8
1.3.2 Objetivos Específicos.....	9
CAPITULO DOS	
ANTECEDENTES HISTORICOS, SURGIMIENTO Y EVOLUCION DE LOS SINDICATOS Y LA FLEXIBILIDAD LABORAL.	
2.1 Historia, Origen y evolución de los Sindicatos a nivel Internacional y Nacional.	10
2.1.1 Historia, Origen y evolución de los Sindicatos a nivel Internacional.	10
2.1.2 Historia, origen y evolución de los Sindicatos a nivel Nacional.	16
2.2 Antecedentes de la Flexibilidad Laboral a nivel Internacional.	20
2.3 Antecedentes de la Flexibilidad Laboral a nivel Nacional.....	25

CAPITULO TRES

DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS Y LA FLEXIBILIDAD LABORAL

3.1 Marco Teórico de los Sindicatos.....	28
3.1.1 Derecho de Asociación.....	28
3.1.3 Naturaleza de los Sindicatos.	31
3.1.3.1 Es un Derecho Supraestatal.	32
3.1.3.2 El Sindicato es una Garantía Social de los Trabajadores. ..	35
3.1.3.3 El Sindicato es un fin en sí mismo y un medio para proteger el trabajo.....	35
3.1.4 Clases, Características y Funciones de los Sindicatos:.....	36
3.1.4.1 Clases de Sindicatos.....	36
3.1.4.2 Características De Los Sindicatos.	41
3.1.4.3 Funciones Del Sindicato.....	42
3.1.4.3.1 Funciones de los Sindicatos Según la Doctrina ...	42
3.1.4.3.2 Funciones de los Sindicatos según la legislación.	50
3.2 Marco Teórico de la Flexibilidad laboral.	51
3.2.1 Aproximación al término de Flexibilidad Laboral	51
3.2.2 Modalidades de la Flexibilidad Laboral.	55
3.2.2.1 Formas de Flexibilidad Laboral.	55
3.2.2.2 Medidas que se implementan en la Flexibilidad Laboral. ...	58

CAPITULO CUATRO

NORMATIVA LEGAL NACIONAL E INTERNACIONAL APLICABLE A LOS SINDICATOS Y LA FLEXIBILIDAD LABORAL.

4.1 Marco Jurídico de los Sindicatos.	68
4.1.1 Constitución de la República.....	68
4.1.2 Código de Trabajo.	73
4.1.3 Tratados y Convenio Internacionales.	77
4.2 Marco Jurídico de la Flexibilidad Laboral.....	80
4.2.1 Derecho Individual y Colectivo violentado por la Flexibilidad Laboral.....	81

4.2.1.1 Normas de Derecho Individual del Trabajo Consagrado en el Código de trabajo transgredidas por la Flexibilidad Laboral.....	81
4.2.1.2 Normas de Derecho Colectivo del Trabajo Consagrado en el Código de Trabajo transgredidas por la Flexibilidad Laboral.	86
4.2.2 Derecho Comparado.	89

CAPITULO CINCO

LAS CONSECUENCIAS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL SALVADOR A LOS SINDICATOS Y TRABAJADORES SALVADOREÑOS.

5.1 Situación Nacional de la Flexibilidad Laboral.	97
5.1.1 La Flexibilidad Laboral como una alternativa al desempleo en El Salvador.	97
5.1.2 Perspectiva de los Trabajadores Sindicalizados en la Defensa del Derecho Colectivo del Trabajo.	101
5.1.3 Perspectiva de los Trabajadores no Sindicalizados.	103
5.1.4 Perspectiva de los Patronos.	105
5.1.5 el Rol del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	107

CAPITULO SEIS

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO.

6.1 interpretación de Resultados.	109
--	-----

CAPITULO SIETE

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

7.1 Conclusiones.....	116
7.2 Recomendaciones.....	119
BIBLIOGRAFIA	121

ANEXOS

INTRODUCCION

En la coyuntura actual, la crisis económica que afecta a países tanto desarrollados y en vías de desarrollo como El Salvador, se vuelve nuevamente tema de agenda de los sectores económicos, es decir, de los empresarios la aplicación de la flexibilidad laboral.

La flexibilidad laboral se aplica desde la época de la industrialización en países de Europa. En América Latina con el sistema neoliberal y las nuevas formas de alianzas comerciales como lo son los Tratados de Libre Comercio con países desarrollados se ha vuelto la flexibilidad laboral la forma que aplican los empresarios para reducir costos y maximizar ganancias a pesar de violentar derechos laborales. Bajo la presunción que la causa fundamental del desempleo se halla en la rigidez de la legislación laboral, la flexibilidad laboral es una propuesta que busca eliminar la legislación laboral y dejar que sean las reglas del mercado las que permitan disponer de la fuerza de la naturaleza de trabajo, sujetándolas a la libertad de los empresarios, según las necesidades de la empresa.

Ante esta realidad en el país se aplica una flexibilidad laboral de hecho, es decir, que no existe una regulación legal sin embargo las empresas aplican medidas de flexibilidad que violentan derechos tanto individuales como colectivos, en ese sentido con la presente investigación se busca establecer cuál debe ser el papel de los sindicatos ante la flexibilidad laboral. Es así como en el capítulo uno de esta investigación establecemos cual es la situación problemática a investigar, y los objetivos que se alcanzaron con el desarrollo de la investigación.

En el capítulo dos se hace un estudio de los antecedentes históricos, surgimiento y evolución de los sindicatos y la flexibilidad laboral tanto a nivel

nacional como internacional.

En el capítulo tres identificamos definiciones, características y funciones de los sindicatos. Además de las aproximaciones al concepto de flexibilidad laboral y las formas y medidas que se implementan con la flexibilidad.

La normativa legal nacional e internacional aplicable a los sindicatos y la flexibilidad laboral se analiza en el capítulo cuatro, identificando además a través del derecho comparado en que países se aplica una flexibilidad regulada.

En el capítulo cinco se analiza cuáles son las consecuencias de la flexibilidad laboral en el país para los trabajadores salvadoreños. Para lo cual se realizó entrevistas a los diferentes sectores implicados en la problemática y además identificando si es la flexibilidad la única alternativa al desempleo.

Finalmente en el capítulo seis interpretamos los resultados de la investigación de campo a través de una encuesta realizada a trabajadores del sector privado.

CAPITULO UNO

PLANTEAMIENTO, ENUNCIADO Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION.

1.1 Situación Problemática.

Es necesario, previo a emprender un estudio sobre la función de los sindicatos frente a la flexibilidad laboral, conocer las definiciones de los elementos que forman parte de dicha problemática, en tal sentido, se dice que el *Sindicato* es “una asociación de obreros y de empleados, que se agrupan con el propósito de defender sus derechos e intereses inmediatos: salarios, horarios, seguridad y condiciones de trabajo en general”¹ La *Flexibilidad Laboral* se puede ver conceptuada desde un punto de vista del empresariado, y un punto de vista del sector obrero a saber: “es el conjunto de medidas puestas en práctica por una organización productiva macro y micro económica, para controlar la incertidumbre y las fluctuaciones del mercado de trabajo”², José Antonio Candray la define como “un término acuñado a las tendencias neoliberales y significa que las empresas tengan la capacidad de maniobrar beneficios de los trabajadores como salarios, jornadas, vacaciones, aguinaldo y otras prestaciones, en función de su operatividad”.

El sindicalismo, desde sus orígenes en el siglo XVIII con el inicio de la Revolución Industrial en Inglaterra ha significado una auto tutela de sus

¹ De la. Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Fuentes Impresas S.A. 2ª. Edición. México. 1979.

² Artiles, Antonio, Martín, Flexibilidad de las Relaciones Laborales: Estrategias Empresariales y Acción Sindical, Sindicalismo y Cambios Sociales, Consejo Económico y Social, Departamento de Publicaciones, Madrid, 1994, Cf. Pp. 44.

derechos por parte del trabajador, una entidad que vela por los intereses y no vulneración de los derechos del sector obrero y empleado, en El Salvador dicho movimiento inicia en los años de 1919 a 1921 cuando empiezan a funcionar empresas que ocupan trabajadores agremiados, En esta misma década estos gremios realizaron las primeras huelgas lo cual dio origen a que surgieran los primeros sindicatos de hecho, los cuales se extendieron, y luchaban por obtener el reconocimiento legal, lo que se dio hasta 1950 cuando se emite la ley de sindicatos³ la cual entró en vigencia el día diecisiete de agosto de mil 1950, legalizándose los sindicatos de gremio y de empresa.

El marco jurídico de los Sindicatos en El Salvador se encuentra en el Artículo 47 Cn⁴., Art. 22, numeral 1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁵, Art. 8 núm. 1 del Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales⁶, Art. 8 del Protocolo de San Salvador⁷ y Art. 204-263 C.Tr⁸.

³Decreto N° 728, publicado en el Diario Oficial N° 171, Tomo 149 del 9 de agosto de 1950

⁴ Art. 47 inc 1° Cn “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 asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.”

⁵ “Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”

⁶ 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 que prescribe la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público o para la protección de los derechos y libertades ajenos; d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país

No obstante lo anterior, actualmente el sindicalismo atraviesa por un periodo de estancamiento en el ejercicio de las funciones que le han sido encomendadas desde sus orígenes; esto se debe a la falta de organización y a la oposición que encuentran de parte de los patronos de las diferentes empresas, sumándole a esto, la falta de protección jurídica y/o la falta de aplicación de las normas laborales ya existentes, que el trabajador de El Salvador en general tiene de parte del Estado.

Esta oposición patronal a que se hace referencia puede observarse en el impedimento para reunirse los trabajadores en un local de la empresa, el despido a trabajadores líderes que tratan de organizarse, amonestaciones y amenazas de despido a los empleados en general; todo esto porque un sindicato representaría estabilidad laboral para los empleados, pues el sindicato, según el art. 228 lit. a), 269 y siguientes, es el medio para la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, que contrarrestaría con la política de flexibilidad laboral que actualmente se emplea en el país, lo cual, ha de mencionarse, en El Salvador es un fenómeno reciente, producto de las nuevas tendencias del mercado que cada vez se encuentra más globalizado.

Esta Flexibilidad laboral pone en riesgo la seguridad jurídica y estabilidad laboral del trabajador, le impide gozar de las prestaciones laborales tales como seguro social, indemnización, remuneración de vacaciones, pago de horas extras, entre otras que por ley le corresponden. Al respecto José Víctor Aguilar, investigador del Equipo Maíz comenta lo siguiente: “Existen casos donde las personas trabajadoras se ven obligadas a trabajar en turnos de veinticuatro horas continuas. Y eso sin pago de horas extras ni recargo por

7 http://www.wikilearning.com/monografia/los_sindicatos-marco_legal_de_los_sindicatos_en_el_salvador/15746-4

8 Acerca de la libertad de asociación, prohibiciones, facultades y sanciones de los sindicatos, su funcionamiento, el gobierno de los sindicatos, liquidación de los sindicatos, y de la conformación de las federaciones y confederaciones.

nocturnidad. Un ejemplo es el de los vigilantes privados, que hoy proliferan en todas las empresas, comercios y negocios. Los vigilantes, en muchos casos, comienzan el turno a las nueve de la mañana y son relevados a las nueve de la mañana del siguiente día. También se puede mencionar el caso de los motoristas, que a veces trabajan hasta dieciséis horas diarias.”⁹

Los problemas expuestos deberían ser solventados por el Estado, pero al ser este un cómplice con su pasividad para defender los derechos y garantías de los trabajadores y las trabajadoras, deben necesariamente ser defendidos mediante una organización de los mismos trabajadores, velando por sus intereses y derechos de carácter laboral, es decir, por un sindicato. Es aquí donde se encuentra una grave contradicción, pues en las empresas donde se practica la flexibilidad laboral, es imposible que se constituya un sindicato, pues el trabajador mismo, muchas veces ni se encuentra en un régimen laboral que le otorgue la calidad de trabajador sino que es tomado como un contrato civil o administrativo, un contrato de servicios profesionales o al ser contratados por tres o seis meses, no gozan de la estabilidad necesario para poder asociarse.

En este problema intervienen las empresas privadas, los empleados, los sindicatos y el Gobierno Central. Las empresas privadas en su mayoría aplican esta política de flexibilidad laboral por representar mayores ganancias para su capital, los empleados por lo general son objeto de dichas medidas, esto por la misma necesidad del empleo, no están en una condición de exigir al patrono unas condiciones contractuales que le libren de la flexibilidad laboral; aquellos en cuyas empresas les es permitido formar sindicatos, en apariencia tienen cierta ventaja en relación a los otros

⁹ Aguilar José Víctor, “La Flexibilización laboral, me matan si no trabajo y si trabajo me matan”, Asociación Equipo Maíz, 1º Edición, San Salvador, 2004.

trabajadores que no pertenecen a sindicatos por la misma característica de lograr mejores condiciones y prestación laborales cuando se pertenece a un sindicato.

1.1.1 Enunciado del Problema

¿Cuál es la función de los Sindicatos frente a la flexibilidad laboral en El Salvador?

1.1.2 Delimitación del Problema

Es necesario delimitar esta investigación para no hablar de un tema que por ser muy general, no produzca ningún tipo de beneficio o recomendación a la sociedad y a los sujetos intervinientes en esta problemática; para esto conviene definir el contexto temporal y espacial en que se enmarcará la investigación, por lo que a continuación se especificarán los aspectos a investigar, la zona geográfica en que serán desarrollados y el espacio temporal en que se ha dado.

1.1.2.1 Delimitación Teórica.

Se investigará el actuar de los sindicatos en El salvador frente a las políticas de flexibilidad laboral implementadas en las empresas donde ellos laboran, así también que papel efectivo realizan para luchar contra la flexibilidad laboral que en general se aplica en las empresas del país, aun y cuando no exista sindicato en ellas. Finalmente, se tratará la flexibilidad laboral y como

esta afecta a los empleados y como esta impide la implementación del derecho constitucional de asociación materializado en los sindicatos.

1.1.2.2 Delimitación Geográfica

Los catorce departamentos que conforman el territorio de la República de El Salvador, por tratarse de un problema que afecta a los empleados a nivel nacional.

1.1.2.3 Delimitación Temporal

El periodo que se tendrá como parámetro para esta investigación es el comprendido de los años dos mil tres a dos mil ocho, período en el cual ha tomado incremento la implementación de la flexibilidad laboral en las empresas.

1.2 Justificación de la Investigación.

Entre diversos problemas socio-jurídicos que se encuentran actualmente en El Salvador uno de los que más afectan a la clase media y baja es la flexibilidad laboral e inoperancia de los sindicatos ante tal fenómeno. La flexibilidad laboral implica una serie de medidas que viven día a día, miles de personas trabajadoras, en donde se violan derechos que se encuentran garantizados en la Constitución, en Tratados Internacionales y el Código de Trabajo.

Ahora bien, es comprensible que en medio de una crisis económica a nivel mundial las empresas pretendan justificar su accionar, aduciendo que no perciben suficientes ganancias como para remunerar bien a sus empleados o que es imposible mantener una planilla de salarios otorgando todas las prestaciones legales, sin embargo, tales argumentos se quedan en eso, una mera justificación a las políticas de flexibilización, pues una empresa que no genera capital quebraría, y si las empresas siguen funcionando es porque aun generan ganancias. No se trata de que el trabajador tenga un ingreso similar al de Patrono, o empleador y empleado sean amigos; pero legalmente se le pide al patrono que no explote a las personas aprovechándose de su necesidad de dinero. No debe ponerse al trabajador en un dilema de desempleo versus explotación y obligarle a elegir una de ellas.

¿Qué relevancia tiene en esto el sindicato? Históricamente al sindicalismo se le ha reconocido la importancia que tiene como instrumento de defensa de los derechos de los trabajadores y la capacidad de incorporar en la lucha por la reivindicación y defensa de tales derechos, de la mejora de su calidad de vida y de tener una mejor organización y funcionamiento como asociación trabajadora. Estas luchas reivindicativas (desde el aumento de salarios, pasando por las demandas de reducción de la jornada de trabajo, hasta la participación en la ganancia) representan el inicio para que la clase trabajadora asuma una postura protagónica en la defensa de una estabilidad jurídica y laboral.

La flexibilización laboral en El Salvador es un panorama que se viene dando con mayor auge en los últimos años, por lo cual no es de conocimiento común, mucho menos lo son todos los derechos constitucionales, sociales y laborales que ésta violenta. El no permitir u obstaculizar la creación de sindicatos y por ende el ejercicio del derecho de asociación en sus empresas

y en el sector de trabajadores a nivel general, es por ello que es necesario realizar una investigación que propicie una fuente de conocimiento para las personas ajenas a este ámbito, una investigación que indique los factores positivos si los hubiere y negativos que está generando la flexibilización laboral en El Salvador. La investigación pretende explicar el fenómeno y dar soluciones en pro de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.

En nuestro medio se han realizado estudios e investigaciones relativas a la flexibilización laboral tales como “La Incidencia de la Flexibilidad Laboral, como una de las tendencias del proceso de globalización, en la violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, del sector privado de servicios de la ciudad metropolitana de San Salvador” en el año 2003, y “La Flexibilidad Laboral frente al principio de estabilidad en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social” del año 2004, pero estas han sido orientadas únicamente a cómo afecta la flexibilidad laboral al trabajador en su carácter individual. La presente investigación, aparte de darle complementariedad y continuidad a ese ámbito, pretende también mostrar como la flexibilidad laboral violenta los derechos del trabajador en su carácter colectivo, el derecho de formar sindicatos.

1.3 Objetivos

La presente investigación pretende cumplir los siguientes objetivos:

1.3.1 Objetivo General.

1. Presentar un estudio socio jurídico sobre el papel de los sindicatos frente a la flexibilidad laboral en El Salvador.

1.3.2 Objetivos Específicos.

1. Exponer los antecedentes históricos de los sindicatos y la flexibilidad laboral con el propósito de establecer el surgimiento y desarrollo de esta problemática.
2. Conocer los conceptos y definiciones de los elementos involucrados en la situación problemática planteada.
3. Determinar las prestaciones laborales y demás beneficios negados o no reconocidos al trabajador con la flexibilidad laboral.
4. Conocer las limitantes del sindicalismo frente a la flexibilidad laboral.
5. Identificar la normativa legal (derechos y garantías laborales) violentada por la flexibilidad laboral.
6. Proponer medidas de carácter legal y administrativo que protejan a los trabajadores y sindicatos de la flexibilidad laboral.

CAPITULO DOS

ANTECEDENTES HISTORICOS, SURGIMIENTO Y EVOLUCION DE LOS SINDICATOS Y LA FLEXIBILIDAD LABORAL.

2.1 Historia, Origen y evolución de los Sindicatos a nivel Internacional y Nacional.

Para conocer y/o entrar en materia de sindicatos, es necesario establecer previamente el origen de esta institución y fenómeno respectivamente, es por ello que a continuación se muestra de manera concisa un marco histórico de ambas temáticas.

2.1.1 Historia, Origen y evolución de los Sindicatos a nivel Internacional.

Previo a establecer en concreto el nacimiento del sindicato, no se puede obviar, y hacer mención que este ha sido precedido históricamente por diversos tipos de organización social desde los orígenes de la humanidad. El sindicato es un parte del todo que se llama Asociación, es decir, una relación de género y especie, y en tal sentido se presenta una breve evolución histórica del asociacionismo profesional: a) Las asociaciones en la antigüedad: El Clan, las Corporaciones Primitivas y la Organización de los colegios romanos; b) Época de Transición: Los Albores medioevales, las Guildas en Alemania, La era urbana o industrial en el siglo XVII; c) Las corporaciones de oficios: El Gremio Medieval, Las corporaciones florentinas en Italia, Las cofradías en España, d) La escala gremial: en ella encontramos la jerarquía profesional de las corporaciones medievales, así: grado de aprendiz, grado de compañero y finalmente grado de maestro. Estas

instituciones corporativas se vieron en una situación de decadencia lo que llevo a su eventual desaparición, su abolición por factores sociales, perdieron su razón de ser, su tutela benéfica se perdió de vista y se hicieron objeto de valores transmisibles por herencia y no por capacidad profesional, en contra parte, la industria crecía y las personas preferían los salarios q estas ofrecían.¹⁰

Posterior a estas etapas, se llega a la etapa del sindicalismo obrero moderno, del cual se tratará sus orígenes, y podemos afirmar que los sindicatos tienen su origen en Europa, concretamente en Inglaterra, a finales del siglo XVIII, dicho país fue una comunidad agrícola, de pequeños granjeros y campesinos propietarios. La industria que existía era artesanía individual en pequeños talleres; el grueso de las mercancías destinadas a mercados lejanos, principalmente en el ramo textil era producido en los propios hogares. Empezaban las fábricas extracción y producción del hierro y la minería, y había sido introducido en la industria lanar de la parte occidental del país un sistema de salario. Pero la manufactura solo era llevada a cabo en pequeñas unidades, incluso en 1851, el Censo Nacional mostró menos de setecientas firmas industriales; dos terceras partes de las mismas empleaban menos de diez hombres, y en el servicio domestico trabajaban la mitad mas de hombres que en la industria de algodón, la cual era para entonces el mayor sector manufacturero.

En los inicios del siglo XIX había uniones gremiales en no más de una docena de empresas, pero como quiera que el tipo de industria doméstica declino y fue reemplazada por la producción fabril, sucedió en la vida social un cambio correspondiente, ya no fue posible para las familias vivir y trabajar

¹⁰ Cabanellas de Torres, Compendio de Derecho Laboral Tomo II, Editorial Heliasta, Tercera Edición, Pág. 33 y siguientes.

juntos bajo un mismo techo. Hasta entonces, el adiestramiento industrial y la ocupación habían sido regulados en general por un código fijado por el Estado, el cual imponía a los magistrados locales la tarea de establecer los salarios. Con la expansión de la industria este código se hizo impracticable y los trabajadores quedaron enteramente a merced de los patronos. Esto los llevo a enterarse de que su única protección real era unirse para defender sus derechos; así empezó el movimiento sindical.¹¹

El movimiento sindical en Inglaterra atravesó momentos difíciles, hubo un tiempo en que la ley juzgaba como delito el que un trabajador tratara de asociarse para asegurar un mayor salario o cambio de horario, por ejemplo, existe el caso de los mártires de Tolpuddle, seis jornaleros de un granja en Dorset quienes en 1834, fueron sentenciados a deportación a Bottany Bay por tratar de formar una organización para mejorar su paga semanal. La sentencia levanto la indignación pública y miles de personas en Londres y en otras partes hicieron demostraciones hasta que, al fin, el gobierno otorgo el perdón.

La llegada de la Revolución Industrial llevó a la formación de sindicatos entre los trabajadores metalúrgicos, carpinteros y mineros y hubo intentos de realizar federaciones del trabajo. Fracasaron los planes elaborados para una corporación de constructores que tomaría a su cargo todo el trabajo de construcción en el país, pero el experimentó siguiente de Robert Owen, obtuvo un éxito parcial. En 1833, Owen, patrón progresista de Lanarkshire, quien también fundó el cooperativismo, organizó la Gran Nacional Consolidated Trade Unión que unió a trabajadores de diversos lugares del país. Esa organización creció rápidamente y se unieron en pocas semanas más de medio millón de trabajadores entre los cuales había desde

¹¹ Bottom, Arthur, Uso y Abuso de los Sindicatos, Editorial Trillar, México, 1963. pág. 12.

empleados de comercio hasta deshonilladores. La intención declarada de la Nacional Consolidated de efectuar una huelga a nivel nacional despertó, naturalmente, considerable oposición y reacción. Sus miembros, procesados y convictos, fueron duramente sentenciados. En cuatro años la Nacional Consolidated fue abatida, enseguida, los trabajadores empezaron a interesarse en el Chartist Movement, el cual esperaba realizar reformas sociales por medio de la acción política; el movimiento estaba inflamado por el idealismo, pero pronto degeneró en vanas querellas.

Cuando se reanudó la actividad sindical, sus objetivos y aspiraciones fueron más concretos, más prácticos, y sus procedimientos más eficaces. La Amalgamated Society of Engineers, fundada en 1851 dio el ejemplo. Esta organización, extendida por toda la nación, con su autoridad centralizada, funcionaba mediante comités de distrito. Las contribuciones de los miembros eran relativamente altas, pero además de los beneficios normales del sindicato, tales como la negociación en pro de salarios más altos, mejores condiciones de trabajo y fondos para el caso de huelgas, se pagaban subvenciones a los miembros necesitados y se tomaron medidas para proporcionar consejos y ayuda legal. Las nuevas facilidades llegadas con las vías férreas y el telégrafo favorecieron ese desarrollo y el de otros sindicatos que también fueron capaces de incrementar sus recursos y formar organizaciones fuertes y centralizadas. En vez de conflictos aislados con patronos individuales, la acción tomó grandes proporciones. Los sindicatos fueron capaces no solo de unir sus distritos, sino de formar frentes unidos con otros sindicatos.

Los mecánicos, zapateros, impresores y albañiles tendieron a formar un grupo fuerte y unido a la vanguardia del movimiento sindical. En Londres, Liverpool, Manchester entre otros lugares, donde hubo consejos sindicales, y

fue el Consejo Sindical de Manchester el que convocó a una conferencia nacional, de la cual surgió, el Congreso de Sindicatos (Trade Union Congreso). La fuerza creciente de los sindicatos alarmó tanto a los patronos como al gobierno, en 1867 fue nombrada una Comisión Real para investigar los métodos de la organización. Como consecuencia, su estado y poderes legales fueron definidos por un Acta del Parlamento en 1871, y los convenios colectivos fueron al fin plenamente reconocidos por el Estado.¹²

Se ha mostrado el origen esencial del sindicalismo, sin embargo, en los otros países de Europa, las condiciones sociales que dieron origen al sindicalismo en Inglaterra no eran muy diferentes, siempre a finales del siglo XVIII y diversos momentos del siglo XIX, los trabajadores se concentran en enormes fabricas, donde son sometidos a un régimen laboral de indefinida sumisión, sin posibilidad alguna de poderse convertir en dueños o directores de las actividades. Se está ante un fenómeno más provocado por la Revolución Industrial.

El empeoramiento progresivo de la condición de los trabajadores sujetos a jornadas agotadoras y pagados con míseros salarios, estimuló el instinto de defensa profesional a través de la solidaridad interna en cada lugar de trabajo y el refuerzo fácil de solicitar y obtener de los que compartían iguales tareas en una misma localidad al servicio de otro patrono. De esa unidad, de esa coincidencia de necesidades y aspiraciones, al igual que los trabajadores en Inglaterra, sin moldearse aun en concretas estructuras y asociaciones, surgió la fuerza de la unión. De protestas y reclamaciones más o menos coherentes fue brotando la idea de ornar permanentes estos vínculos de solidaridad y de acción, obligados los trabajadores, por estarle prohibida su

¹² Bottom, Arthur, Obra Cit. pág. 15 – 16.

colegiación, y no poder obtenerla por medios pacíficos, recurrir a la ilegalidad o a medios indirectos como el de sociedades de hecho civiles, no obstante el moderno sindicato o asociación profesional ya estaba plasmado. Como en los otros movimientos de masas, al derecho precedió la fuerza de los hechos, los sindicatos estaban prohibidos pero la convivencia obrera en talleres y el compañerismo tras las tareas mantenían a los trabajadores en estado perpetuo de “asamblea”, por lo apremiante de sus reivindicaciones.

La reacción patronal previsible consistió en oponerse en la medida de sus fuerzas y en la de los Poderes Públicos adictos económicamente a los empresarios a las actitudes sindicales de los trabajadores. Esa pugna concretada en huelgas y otros choques de violencia y hasta de ferocidad caracterizan la segunda mitad del siglo XIX en los países más desarrollados industrialmente; como ocurre en guerras destinadas a eternizarse con sangrías recíprocas para los grupos beligerantes, se llegó al entendimiento de legalizar las asociaciones de trabajadores, fórmula perspicaz para llevarlas al terreno jurídico. La etapa del reconocimiento legislativo de los sindicatos obreros abarcó desde las postrimerías del siglo XIX hasta las primeras décadas del siglo XX. Pero todavía al iniciarse en 1939 la segunda Guerra Mundial, había muchos países que, sin negar expresamente la libertad sindical, no la aceptaban más que muy limitada. En Alemania e Italia, bajo los regímenes “nazi” y fascista, se negó la libertad de sindicación. En España y en Portugal, la organización corporativa se declaró oficial por decreto y frente a todos esos ejemplos en otros países se anuló la fuerza de los sindicatos proscribiéndolos de la legalidad, en pueblos cuyas Constituciones gritan un sentir democrático que no se refleja en la labor de sus gobernantes.¹³

¹³ Cabanellas de Torres, Ob. Cit. Pág. 57

2.1.2 Historia, origen y evolución de los Sindicatos a nivel Nacional.

No existe duda que los movimientos sociales van migrando y expandiéndose a nivel internacional, en tal sentido El Salvador no ha sido la excepción y en materia de movimientos obreros y sindicales se ha visto influenciado por los movimientos dados en Europa y América Latina en general. Es así que en los años 1920-1921, estallaron movimientos de huelga en algunos gremios, entre ellos; panificadores, zapateros y sastres, los cuales eran dirigidos por comités de huelga que se formaban durante la lucha.

En el año de 1924 se funda la Confederación Obrera Centroamericana, integrada por Federaciones regionales en los demás países centroamericanos. A la fundación de la Regional de Trabajadores de El Salvador, a la que se le llamaba Regional, concurrieron varios sindicatos, que ya funcionaban en el país, como el Sindicato de Panificadores, de tejedores manuales, de Carpinteros, de Albañiles, Barberos, etc. La Regional fue una agrupación muy combativa, organizó y dirigió sindicatos en todo el país, por los años de 1924-1927, movilizó a los vendedores ambulantes y a los inquilinos de la capital, fundó la “Universidad Popular” y luchó por la jornada de ocho horas de trabajo. La actividad desplegada por la Regional, ejerció influencia para que durante el gobierno de Don Pío Romero Bosque, se dictaran las siguientes Leyes: Ley de Protección a los Empleados de Comercio (31 de mayo de 1927), Ley de Registro de Agrupaciones Obreras y Gremiales, Decreto de Creación de Juntas de Conciliación (15 de junio de 1927) y el Reglamento de las Horas de Trabajo (13 de junio de 1928).

La última de las leyes en su artículo primero hacía una larga enumeración de labores en las cuales se establecía la jornada de ocho horas diarias, lo cual significó un triunfo de los obreros, pues ha sido constante la aspiración a reducir el tiempo de trabajo. El 2 de diciembre de 1931 es derrocado el

Gobierno del Dr. Arturo Araujo y asciende al poder el General Maximiliano Hernández. El 22 de enero de 1932 se produce un levantamiento popular, que es aplastado a sangre y fuego por el Gobierno del General Hernández Martínez. El saldo, aunque impreciso, de la masacre es de 32.000 muertos.

Los trabajadores y sus organizaciones participaron de manera destacada en el alzamiento, por lo que el gobierno desata una dura represión contra ellos. Derechos como la jornada de 8 horas, las vacaciones, el descanso semanal, el pago de horas extraordinarias y los derechos de asociación y reunión son suprimidos. Palabras como “Reforma Agraria” y “Sindicato” pasan a ser prohibidas. El Gobierno del General Hernández revive las sociedades mutuales, único tipo de organización permitido en que se reúnen patronos y trabajadores. Sectores de trabajadores participaron en estos espacios y lograron, en algunos casos, que se fueran generando en ellos el embrión sindical. Es representativo el caso de la Sociedad de Ayuda Mutua de los Ferrocarrileros, que se transforma posteriormente en un sindicato.

En el año de 1944, al levantamiento cívico-militar del 2 de abril, siguió la huelga de mayo de ese mismo año, en la cual se derrocó al general Hernández Martínez. Esa huelga paralizó totalmente la industria, el comercio, los transportes, las actividades docentes y la administración pública. Posteriormente se fundó la “Unión Nacional de Trabajadores” (UNT) en 1944 con fines de orientar políticamente a los trabajadores de la ciudad y del campo, es decir como un partido político. Con la llegada del Coronel Osmín Aguirre y Salinas, La UNT y las organizaciones sindicales fueron canceladas; así como los partidos políticos democráticos, quedando únicamente el partido oficial de esa época llamado “Partido Agrario” Se retornó a la represión masiva.

En los años subsiguientes, es decir, de 1945 en adelante, se dio una

reconstrucción del movimiento sindical y estudiantil universitario en el país, el cual si bien es cierto siguió sufriendo de grandes represiones, también fueron tomando fuerza como a continuación de manera sencilla se expone.¹⁴ En septiembre del año de 1950 llega al poder por medio de un fraude electoral el Coronel Óscar Osorio, quien promulgo la Constitución de 1950, la cual en el plano teórico significaba un paso de avance con respecto a las anteriores Cartas Magnas salvadoreñas, ya que introducía en sus artículos principios tales como: el de la función social de la propiedad, ampliación de los derechos laborales, Código de Trabajo, igualdad de toda filiación, etc.; pero la incorporación de dichos principios no tuvo incidencia en la realidad nacional del País.¹⁵

Una de las características del gobierno de Osorio y que tuvo repercusión en cuanto al sector más desprotegido de aquel tiempo – el sector trabajador- se “acentuó la línea de la represión y el terror contra el movimiento democrático organizado del país. Tras de dividir el Movimiento Obrero y respaldar a una central reaccionaria con todo el apoyo de la maquinaria estatal, el gobierno de Osorio se ensañó contra la dirección de la clase trabajadora salvadoreña, en un intento si bien menos intenso que el de 1932, igualmente calculado en su minuciosidad de decapitar las organizaciones populares y dispersarlas totalmente.”¹⁶

La represión contra el pueblo alcanzó su máximo grado con crímenes del año 1952, en donde obreros y estudiantes y miembros de partidos democráticos , fueron encarcelados, torturados, desterrados y en algunos casos asesinados; todos los derechos humanos fueron pisoteados por la

¹⁴ Larín, Arístides Augusto, Revista La Universidad, Nº 4, Julio-Agosto 1971, Cf. págs. 137-138

¹⁵ Dalton, Roque, EL SALVADOR (monografía), Tomo I, Editorial e imprenta Universitaria, El Salvador, 1978, Cf. Pág. 103

¹⁶ *Ibidem*.

policía del gobierno de Osorio, la llamada “Revolución del 48” fue conocida popularmente como la “Robo-lución”. Luego de estas atrocidades llega la época de sucesión presidencial, y es así como llega al poder José María Lemus quien proclama que su Gobierno, de acuerdo con los derechos constitucionales, garantizaba el retorno al país de los exiliados políticos- sin discriminación de ninguna especie- y estaba dispuesto a respetar los derechos de organización gremial y política, sostenía que su Gobierno sería una administración honesta y basada estrictamente en el imperio de la Ley. La fuerza democrática salvadoreña aplaudió esta actitud progresista, posterior a ello y con el derrocamiento del dictador Batista en Cuba en el Año de 1959 y la instalación de un nuevo régimen de Gobierno: el Gobierno Revolucionario de Cuba. A partir de entonces la toma de conciencia de las masas populares salvadoreñas sobre su propia situación.

Ante la movilización de las masas salvadoreñas el Gobierno de Lemus cambia radicalmente su primitiva actitud conciliatoria. El Gobierno de Lemus y el ejército no fueron capaces de darle a la peligrosa situación una salida sensata y progresista sino que optaron por la vía de la violencia. Y es hasta Octubre de 1960 invocando el principio constitucional del Derecho a la insurrección, se da el golpe de Estado, terminando la dictadura de Lemus. Y se crea la Junta Cívico – Militar quien manifestó que su papel se limitaría a restablecer el imperio de la Ley y el respeto a los derechos ciudadanos que habían sido abolidos por la administración de Lemus.

La junta de Gobierno, deja intacto todo el aparato estatal, pues nada más se rodeó en ciertos puestos de algunos funcionarios de capacidad y honradez. Y en 1960 dictan algunas Leyes, entre estas: Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, Ley Orgánica del Departamento Nacional del Trabajo y Ley Procesal de Trabajo. La importancia de pasar los Tribunales de la

Competencia del Ministerio de Trabajo al Poder Judicial, radica en que se sustrae del poder Ejecutivo en donde se veía involucrada la política gubernamental¹⁷ El 25 de enero de 1961, llega al poder el Directorio Cívico Militar, dándose nuevas formas de explotación aumentando los despidos masivos y el aumento de tareas rurales, mientras estas medidas se dictaban, se perseguían a dirigentes obreros, estudiantes y personas de oposición al régimen, siendo muchos los encarcelados y exiliados. El Directorio jamás se ganó la simpatía del pueblo, no pudiéndolo confundir a pesar de la profusa legislación objetivamente buena, por lo que tuvo también a sectores oligárquicos en contra, el constituyente aprueba una nueva constitución en 1962. Dicha constitución, contiene las mismas disposiciones de la del 50 con algunas variantes.

En julio de 1962, toma posesión como presidente de la República el Coronel Julio Adalberto Rivera, y es hasta el 22 de enero de 1963 que se promulga el Código de Trabajo, en el cual quedaron agrupadas sistemáticamente las Leyes de la materia.¹⁸

2.2 Antecedentes de la Flexibilidad Laboral a nivel Internacional.

Desde principios de los años setenta, en la mayoría de los países industrializados, ha resurgido el problema del desempleo involuntario masivo, agravándose paulatinamente por lo que en algunos años, al comienzo de la década de los ochenta las tasas de desempleo en Europa superaban los niveles de desempleo de los Estados Unidos y Canadá.

En los países industrializados se pensó que el origen del problema del

¹⁷ Larín, Ob. Cit. págs. 155, 156

¹⁸ Larín, Ob. Cit. Cf. Págs.159, 160

desempleo solo podía deberse a tres causas: En primer lugar, la aceleración del cambio tecnológico, en particular las nuevas aplicación derivadas de lo que se denominó “revolución microelectrónica”, la posibilidad de que se produjera un desajuste cada vez mayor entre la creciente capacidad productiva de los países más industrializados y su capacidad de gasto, que disminuiría paralelamente al aumento del paro producido por los procesos de desindustrialización que se vislumbraban. Una segunda causa era la competencia creciente que ejercían en los mercados de productos de los países más industrializados las importaciones procedentes de los países en proceso de industrialización. La tercera causa se puso de manifiesto con el súbito e intenso aumento de los precios internacionales del petróleo en 1973. Es en este momento que se da inicio a la globalización que toma mucha más fuerza en los años ochenta con la corriente de pensamiento neoliberal la cual tiende a liberalizar las relaciones laborales pretendiendo con ello volver a la autonomía de la voluntad o la libre contratación en donde el derecho de trabajo, debe adaptarse a los cambios que exige el mercado de bienes y servicios. Pretende además que sea el sector empresarial el encargado de decidir sobre las políticas económicas y controlar todo lo relacionado con la economía, las principales soluciones que plantea para lograrlo es la maximización de las ganancias de las empresas y un mayor lucro económico y tiene las mayores manifestaciones en los siguientes aspectos:¹⁹

Tecnología: el desarrollo de los medios de comunicación, de transmisión de conocimientos y de gestión instantánea de los flujos financieros y el trabajo a distancia. Política: con políticas neoliberales que buscan el despojo de las actividades económicas más rentables que por muchos años habían estado en manos del sector público, redefiniendo las actividades o funciones del

¹⁹ Berrios Patricia Yaneth, La Flexibilidad Laboral Frente Al Principio de Estabilidad de los Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Tesis, UES, 2004 .

Estado en lo económico.

Las tendencias globalizadoras se enfocan en los siguientes aspectos: Transformar la producción y distribución de bienes y servicios, generado por la llamada tercera revolución tecnológica e industrial, impulsada a su vez, por la electrónica, la informática, la automatización, el uso de nuevos materiales y la biotecnología en los procesos productivos. Nueva forma en la producción global, que integra a un gran número de países, vía la desconcentración de la producción, toda una serie de procesos tales como la producción de partes, componentes y generación de servicios a bajo costo.

La acelerada integración de las economías nacionales a la nueva dinámica de los mercados globales, que lleva a una privatización de aquellos servicios prestados por el Estado como la energía eléctrica. Establecimiento de alianzas económicas estratégicas entre países y entre empresas, a partir del aprovechamiento de las ventajas comparativas y la complementación productiva, lo que conlleva un reforzamiento al liderazgo de la empresa privada, y por lo tanto, el debilitamiento y eliminación de los tradicionales monopolios públicos, entre otras tendencias.

Es en este contexto que surge un nuevo concepto: *la Flexibilidad Laboral* como una forma de lidiar con el problema del desempleo pero teniendo el empresario las mismas ganancias y con mayor producción frente a un mercado altamente competitivo y en una crisis económica. Mientras el trabajador se enfrenta a desmejoras en las condiciones laborales y en sus derechos, ante un Estado con absoluta pasividad.

Corrientes que explican el surgimiento de la flexibilidad Laboral²⁰:

²⁰ Chávez Ramírez Paulina Ima, la flexibilidad en el mercado laboral

❖ La flexibilidad como resultado de cambios en el marco institucional del mercado de trabajo.

Esta corriente es de la opinión que la flexibilidad laboral surge en los años cincuenta con los cambios realizados en Europa a las instituciones propias del derecho laboral.

❖ La flexibilidad como resultado de cambios en el contexto económico general.

Esta corriente establece que en los años cincuenta y setenta la economía se encuentra en su mejor momento posterior a esos años con una economía en decadencia en países industrializados no pueden seguir sosteniendo las mismas normas de crecimiento salarial. En esta etapa la discusión se centra en el salario, la premisa que utilizó el empresariado es que si el problema de la economía es la elevada tasa de desempleo, el objetivo inmediato es aumentar el número de puestos de trabajo, mediante la reducción de los salarios para lo cual se necesita desregular el mercado laboral es decir eliminar la excesiva rigidez del derecho laboral porque se contraponen a la flexibilidad y dejar que sean las fuerzas del mercado las que ofrezcan la protección de los niveles de ingreso y de empleo que se pretenden conseguir mediante intervenciones del Estado o de los sindicatos.

Para ambas corrientes él no flexibilizar conlleva a un deterioro de los niveles de empleo, bien porque las empresas se verían obligadas a cerrar o al menos a reducir sus niveles de empleo, o bien porque los gobiernos se verían abocados a aplicar políticas macroeconómicas de tipo restrictivo de ese modo lograr la estabilidad de precios y el equilibrio externo. De ahí que para

estas dos vertientes, aumentar el empleo, conlleva a “flexibilizar” los mercados de trabajo.

❖ La flexibilidad como producto de cambios en el sistema de producción.

Esta corriente sostiene que es a través de los denominados «sistemas de especialización flexible» que se rediseña a bajo costo el conjunto de tareas que realiza una determinada máquina para obtener productos diferenciados y utilizando menos trabajadores o lo que se ha denominado mano de obra flexible o sea, trabajadores no permanentes.

❖ Corriente escéptica de la flexibilidad.

Para esta corriente la flexibilización no es más que una excusa para reducir los niveles de protección y privar a los trabajadores de algunas de las ventajas que habían conseguido en la época de pleno empleo. En América Latina los inicios de la flexibilidad se dan a comienzos de los años noventa promovidos por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial para reestructurar las formas de las relaciones laborales a fin de adaptarlas a los nuevos procesos de acumulación. Algunos parlamentos latinoamericanos dieron inicio a los procesos de contrarreformas institucionales encaminadas a desmontar los derechos de los trabajadores e instituir legalmente la flexibilidad laboral. Esta se desarrolla en varios contextos que se traducen en los siguientes aspectos:

Económico: destaca la flexibilidad en el trabajo, tanto en las formas de contratación como en el uso de la fuerza de trabajo.

En lo tecnológico: se aborda la flexibilidad en el trabajo a la luz de las grandes innovaciones que se han dado en las tres últimas décadas, con la

utilización de mayor maquinaria que desplaza el uso de la fuerza productiva y otras formas de trabajo como el teletrabajo a través del cual se puede dirigir la producción a distancia.

En lo político, ideológico y cultural: en este contexto se establece que el Estado no debe intervenir en las relaciones laborales a través de la rígida y asfixiante legislación laboral que en el mundo laboral se han traducido en la desreglamentación de la legislación laboral; a la vez que se promueve el regreso a la legislación civil como fórmula para regular la contratación bajo la idea neoliberal que la auto tutela es la mejor protección para el trabajador.

Esta desintegración en el mundo del trabajo amenaza la organización sindical e impide su reorganización como un ente de lucha para enfrentar y contrarrestar la prolongada fase recesiva de la economía mundial y las ofensivas estratégicas del capital.

2.3 Antecedentes de la Flexibilidad Laboral a nivel Nacional.

En El Salvador no se ha aplicado una política propiamente de flexibilización del mercado laboral, no obstante los pocos estudios realizados sobre la flexibilización indican que en la práctica de las empresas se ha venido utilizando métodos y procedimientos de flexibilización laboral. El objetivo de establecer una política de flexibilización del mercado laboral, responde a la tradicional concepción neoclásica de maximización de utilidades que afirma que el mercado laboral se hallará en equilibrio en el momento en que el salario real por trabajador sea igual a la productividad marginal del trabajo. Es esta una condición racional y óptima pues tanto el empleador como el empleado buscan maximizar sus beneficios y, en el logro de tal objetivo,

todos los recursos productivos quedan plenamente utilizados; esto es, en cuanto al sector laboral, no se deja mano de obra sin emplear.²¹

La política de flexibilización del mercado laboral se debe abordar teniendo en consideración las razones por las cuales surge. En este sentido se pueden tomar en cuenta dos situaciones:

- ❖ La necesidad de las empresas de hacer uso de una mano de obra que pueda ser utilizada con versatilidad, de modo que las empresas puedan hacer frente a los retos que les impone la modernización y la globalización.
- ❖ La necesidad de reducir al mínimo las tasas de desempleo a fin de lograr una estabilidad macroeconómica.

Las políticas de flexibilización laboral simplemente pretenden crear empleo adecuando el comportamiento de los empleados a las necesidades de versatilidad del trabajo que exigen las empresas.

En los años 1989-1990, se declara sin rodeos en qué consiste esa “flexibilidad del mercado” en el país, cuando expresan que debido a ello y a que las actividades en que se desempeñan una proporción considerable de la Población Económicamente Activa se caracterizan por una productividad “baja” entonces, las remuneraciones son también bajas. En otras palabras, la administración Cristiani supuso al terminar su período haber logrado en buena medida la flexibilización del mercado laboral, hasta el punto de afirmar que la productividad rige los niveles de salario. El gobierno de Calderón Sol no sólo aceptó el “éxito” en la política de flexibilización del mercado laboral, sino que también buscó darle continuidad de modo que los trabajadores, de acuerdo con sus declaraciones, se hicieran más productivos para lograr obtener mejores ingresos. Aunque el gobierno no ha definido una política de

²¹ Montesinos Mario, Flexibilización del mercado laboral en El Salvador.

flexibilización del mercado laboral, de lo anterior se puede deducir que conciben que para contribuir a flexibilizar este mercado. La flexibilización, por tanto, de este mercado se concibe como el resultado de la influencia del manejo de algunas leyes con un sentido flexibilizado (como la del salario mínimo, las de horarios, jornadas, etc.) y de las fuerzas espontáneas del mercado que deben redundar en el equilibrio del mismo (salarios de equilibrio, empleo de equilibrio, ganancia máxima, etc.)

Actualmente en el país las medidas flexibilizadoras se emplean mucho en las empresas privadas con el pretexto de disminuir el desempleo a raíz de la crisis económica mundial. Los patronos utilizan estas prácticas para abaratar la mano de obra pero no dejar de percibir grandes ganancias; un ejemplo claro de esto es la nueva forma de trabajo llamada Call-Center donde se emplean jóvenes sin experiencia laboral y con necesidades de un empleo, lo cual los obliga a aceptar este tipo de condiciones laborales que son una clara violación a los derechos del trabajador consagrados en la Constitución de la República y el Código de Trabajo.

CAPITULO TRES

DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS Y LA FLEXIBILIDAD LABORAL

3.1 Marco Teórico de los Sindicatos

3.1.1 Derecho de Asociación.

La vida humana se caracteriza por un definido espíritu de asociación. Aristóteles había observado que la persona es un ser social por naturaleza, la vida social es un imperioso mandato de la naturaleza que encuentra alentadora fórmula en el milenar proverbio de que "la unión hace la fuerza". Cada una de las necesidades que la persona tiene, hace posible una forma diferente y desde la más simple, la reproducción de la especie hasta la más complicada de la existencia moderna, todas integran variedades de asociación. Son tantas las necesidades humanas que surjan cuyas finalidades se cumplen en la familia, la tribu, la iglesia, el municipio, El Estado, constituyen especies diversas de asociación; así la sociedad aparece como inseparable de la humanidad.

La asociación puede definirse, en términos generales, como un agrupamiento permanente de personas para la realización de un fin; constituyéndose así un resorte del dinamismo de los seres humanos en su camino incesante hacia el progreso. En ese avance constante que la humanidad sigue hasta la implantación de sus ideales, pero es un fenómeno que aparece en provecho de la persona, un medio natural destinado a protegerlo y desarrollarlo; porque merece a ella los sujetos acrecen sus fuerzas, la amplifican en virtud del concurso que les aporta la acción de otras personas. Quiere decir, la asociación con los semejantes obedece a una necesidad vital de la persona; una necesidad que deriva de su propia

naturaleza, constituye la facultad que toda persona tiene para reunirse con otras para la defensa de intereses que le son comunes. El derecho de asociación es, en consecuencia, un derecho que traduce una necesidad humana, un derecho vital de la persona, o lo que es igual, es un derecho natural de la persona, porque la asociación es un imperativo de su naturaleza. Es la consagración de la libertad que se reconoce a cada individuo para constituir, libremente, asociaciones. Las personas tienen derecho a asociarse en vista de los más variados fines de la actividad humana, este derecho está reconocido hoy por las leyes. Pues bien, la asociación profesional es una de sus expresiones. Tan es así que todos aquellos países que garantizaron en sus constituciones el derecho general de asociación, pudieron vivir las asociaciones profesionales, el término asociación profesional se emplea desde el siglo pasado para designar la aspiración de los trabajadores a la unidad, tal vez porque las uniones obreras no son sino asociaciones especiales. Así el derecho de Asociación Profesional puede definirse según Ernesto Krotoshin como *“La unión de trabajadores o empleadores, de carácter permanente, con el objeto principal de la defensa de sus respectivos intereses”*²². Dícese de carácter permanente, porque si fuese de carácter temporal aludiría al derecho de Coalición, según Mario de la Cueva.

El Derecho de Asociación Profesional en todo su devenir histórico ha tenido diferentes acepciones hasta llegar en nuestros días en el que el Derecho de Asociación, se ha constituido como el Género y el Sindicato una especie de ésta.

²² El ejercicio de la libertad de asociación del Empleado público en el marco de la Globalización. Tesis UES, 2003. Pág. 33.

3.1.2 Definiciones de Sindicato.

La generalidad de los autores sobre derecho del trabajo señalan que la palabra sindicato tomada del latín *síndico* y de su equivalencia latina *syndicus*, se encuentra en el griego *syndicos*, vocablo compuesto de otros dos, que significaban “con justicia”. Se designaba con tal palabra, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; esto es, el procurador que defendía los derechos de una corporación. De ahí, la voz *síndico* retuvo, en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante a los representados, surgió el *syndicat* francés, del cual es traducción adaptada *sindicato*²³.

Arthur Botton, sobre el concepto de sindicato se expresa en la siguiente forma: “un sindicato es una asociación de trabajadores para proteger sus intereses. Por lo tanto su legítima función consiste en mantener y mejorar las condiciones de trabajo de sus miembros.”²⁴

“una asociación de obreros y de empleados, que se agrupan con el propósito de defender sus derechos e intereses inmediatos: salarios, horarios, seguridad y condiciones de trabajo en general”²⁵

“En Derecho Laboral, toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes. Cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato”²⁶

“Unión o agrupación de trabajadores destinada a la defensa de sus intereses

²³ Cabanellas de Torres, Guillermo. O. Cit. Página 130.

²⁴ Arthur Botton, Uso y Abuso de los Sindicatos, Editorial Trillar, México, 1963, Pág. 11.

²⁵ De la. Cueva, Mario, Ob. Cit., Pág. 201

²⁶ Cabanellas de Torres, Diccionario Jurídico Elemental, Duodécima Edición, Editorial Heliasta S.R.L., 1994, Argentina, Pag.366.

económicos y laborales”²⁷

Un análisis finalista del sindicato permite definirlo como toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales.

3.1.3 Naturaleza de los Sindicatos.

Naturaleza

Es necesario establecer la naturaleza del sindicato para poder comprender cuál debe de ser su correcto funcionamiento y como puede incidir en la estabilidad y ambiente propicio laboral de los trabajadores.

Regularmente el Derecho sindical se encuentra explicado como el sector del derecho del trabajo destinado a procurar la defensa y promoción de las relaciones individuales de trabajo. Existe una aguda polémica sobre si su naturaleza es de derecho privado, de derecho público o de derecho social. Inclusive se debate si goza de independencia, o autonomía tanto científica como didáctica.

Ojeda Avilés²⁸ estima que el ámbito y eficacia del derecho sindical se delimitan e inscriben dentro del derecho del trabajo. Más conviene recordar que "en un ambiente jurídico, el derecho sindical utiliza instrumentalmente los hallazgos interdisciplinarios, restando como principal objetivo suyo el de la

²⁷ Diccionario Jurídico, <http://es.thefreedictionary.com/sindicato>

²⁸ Azuela Santos Héctor Sistema y Genealogía del Derecho Sindical Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Enero- Abril Numero 106 México DF, 2003,

legalidad y legitimidad, por lo que utiliza los resultados obtenidos por otras disciplinas para mejor comprender el sentido de la actuación colectiva y su régimen jurídico".

Gino Guigni²⁹ como una parte del derecho del trabajo, que comporta un conjunto de normas jurídicas obra del Estado y de las organizaciones profesionales, con objeto de disciplinar, en las diferentes economías de mercado, los conflictos de intereses. Es por esta circunstancia que el derecho sindical se orienta a dar solución a los conflictos de trabajo derivados de la desigual distribución de la riqueza y poderes dentro de los procesos productivos.

Con la crisis actual y las modernas tendencias de la globalización, el derecho sindical se ve filtrado en su proyección social para convertirse en un marco donde poder controlar la función de autotutela y reivindicación profesional. Por lo mismo, se pretende convertirlo en un ordenamiento jurídico-formal que reconozca y regule el actuar laboral del sindicato³⁰

En relación a esto Mario De la Cueva³¹, importante autor de obras de derecho Laboral, señala tres orígenes de la naturaleza del sindicato a tomar en cuenta, los cuales se desarrollan a continuación:

3.1.3.1 Es un Derecho Supra estatal.

La libertad Sindical: "Se refiere al derecho de los trabajadores y patronos,

²⁹. Azuela Santos Héctor, Obra Cit.

³⁰ Circuito Maestro Mario de la Cueva s/n, Cd. Universitaria, C.P. 04510, MEXICO, D.F.

³¹ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajador, Tomo II, Editorial Porrúa, México, Décimo Cuarta Edición, 2006.

expresado en poderes individuales y colectivos en virtud de los cuales, sin ningún tipo de distinción o discriminación, sin requerir autorización previa; y sin injerencias, tienen derecho a constituir libremente (en forma autónoma e independiente) las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como también el de afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes, establecer su forma de organización, administración, participación, elección de sus autoridades y toma de decisiones de conformidad con lo que establezca el ordenamiento jurídico respectivo”.

La libertad sindical se inscribe en una genérica libertad de asociación de la que constituye una especie muy significativa. La libertad sindical implica el derecho a asociarse para la defensa de los intereses de los trabajadores y como tal especie se ha emancipado del tronco común para constituir una libertad pública dotada de contornos bien precisos y diferenciados del género del que procede. Su importancia constitutiva media en términos de valor político es tal que progresivamente ha ido ganando un espacio decisivo en las declaraciones constitucionales de derechos, a tal punto que posiblemente sería inimaginable una Constitución democrática que no incluyera de forma específica entre el elenco de derechos reconocidos, el derecho de libertad sindical.³²

La libertad sindical se compone de dos derechos:

- 1) El derecho a la libertad (en su forma más primitiva referido a la posibilidad de elegir con independencia de factores externos el destino propio); y

³² Artículo creado por Antonio Baylos Grau. Extraído de: <http://www.lainsignia.org>.

- 2) El derecho a la asociación. Ambos son derechos inherentes a la esencia humana, luego, la libertad sindical es un derecho inherente a la esencia humana y por tanto a ella se imprimen las consecuencias respectivas

Se parte entonces de la idea del derecho de asociación que aplicado al ámbito de las relaciones laborales reconoce la posibilidad de conformar sindicatos u otras organizaciones colectivas cuyo objetivo principal es la defensa de los intereses de los trabajadores fundada en dos ideas:

- 1) Las relaciones Colectivas favorecen más a los trabajadores y;
- 2) La asociación es un derecho de los trabajadores, por lo que ningún trabajador puede ser obligado ni constreñido a asociarse en contra de su voluntad, vale decir, el derecho de asociarse se funda en la libertad.

Conforme a todo lo anterior podemos concretizar que la libertad sindical es un derecho que trasciende al Estado como sistema político o de gobierno. Se encuentra muy relacionado con el fundamento natural de la asociación, es decir, que tenemos el derecho de asociarnos aun y cuando no se nos reconozca en las leyes positivas, pues es un derecho inherente a la persona humana, el autor Mario de La Cueva manifiesta que existe una gran diversidad de principios y derechos por los cuales el hombre ha luchado para su reconocimiento, los cuales, son intocables para los poderes públicos es decir, trascienden al Estado. En tal sentido la libertad sindical pertenece a ese conjunto de principios y derechos que por su fundamento natural debe ser respetado por el ordenamiento jurídico del Estado. Y el problema es que ese ordenamiento jurídico sostiene el pensamiento antiguo de ser nada más un gobierno de las leyes, que ha pretendido frenar y contrarrestar los sindicatos, situación que no ha podido lograr por el mismo perfil Supra estatal

que se ha mencionado.³³

Lo más generalizado es reconocer al sindicato de pleno derecho, sin necesidad de declaración estatal alguna, una personería gremial o sindical que implica la facultad representativa y reivindicativa de la organización profesional de trabajadores a todos los efectos laborales.

3.1.3.2 El Sindicato es una Garantía Social de los Trabajadores.

Relacionado con el literal anterior, se puede afirmar que la libertad sindical no siempre ha sido un derecho positivo, sino que por el contrario, ha sido una conquista, es el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del Estado, esto se deduce de los orígenes de los sindicatos, tal y como se ha mostrado en el apartado histórico, pues estos sindicatos representaron una lucha contra las leyes represivas, negándose a ser tratados como máquinas y se dispusieron atender sus aspiraciones de una mejor vida ante la justicia. Es por ello que logró su reconocimiento positivo, constituyéndose en una garantía social del trabajo.³⁴

3.1.3.3 El Sindicato es un fin en sí mismo y un medio para proteger el trabajo.

Cuando unas herramientas tales como martillo, clavos, serrucho entre otras son utilizadas para crear una silla, dichas herramientas son un fin para crear la silla, no son un fin para sí mismas, no son un fin para conservar o beneficiar su propia existencia; contrario a eso, los sindicatos sí son un fin en sí mismos, para conserva o beneficiar su propia existencia y la de aquellos

³³ De la Cueva, Mario, Obra Cit. Pág. 257-260

³⁴ De la Cueva, Mario, Obra Cit. Pág. 256-257

que lo conforman. ¿Es necesario explicar esto? Sí, porque en la historia, a principios del siglo anterior, el derecho laboral en general, y todo lo que de él derivaba, era concebido como un derecho individualista esto se debe a que se encontraba muy ligado al derecho civil, y es por ello que el sindicato se consideraba que tenía como finalidad a cada trabajador de manera independiente a los demás, es decir, su fin era buscar el bienestar de cada trabajador, la mejora de las condiciones y prestaciones laborales eran encaminadas en ese mismo sentido. Sin embargo en la actualidad ha evolucionado tal pensamiento, y se entiende que el sindicato, como parte del derecho colectivo de trabajo, es fin en sí mismo, es decir que es creado para proteger la asociatividad de los trabajadores, para proteger el derecho Colectivo del trabajo, y que es fundamentalmente un medio para proteger al trabajo y el trabajador de las colectividades.³⁵

Originariamente sin duda, la finalidad del sindicalismo fue la satisfacción del impulso asociativo, “pero la unión por la unión no es una finalidad humana, sino más bien un contrasentido”. Por esa idea el movimiento obrero se propuso la unión de los trabajadores para la lucha por una existencia digna de ser vivida. Esta primera finalidad adquirió una forma más concreta en el anhelo por la creación de un derecho individual del trabajo y de una previsión o seguridad social que ampararía no solo a los trabajadores de ese momento sino a todos los trabajadores a futuro. Desde ese punto de vista los sindicatos son en sí misma una finalidad propia.

3.1.4 Clases, Características y Funciones de los Sindicatos:

3.1.4.1 Clases de Sindicatos.

³⁵ De la Cueva, Mario, Obra Cit. Pág. 260-262.

Para poder hablar de clases de sindicatos debemos tener claro el concepto de Derecho de Sindicalización que es la Institución que le da nacimiento a la clasificación de las organizaciones Sindicales. Puede mencionar que el derecho de sindicalización es la libertad que jurídicamente el trabajador tiene para afiliarse a un sindicato, para no afiliarse, para permanecer afiliado o para separarse de un sindicato.

En doctrina los sindicatos se pueden clasificar en:

❖ Sindicato de Trabajadores.

De Empresas: los integrados por trabajadores de cualquier profesión u oficio que presten servicios de una misma empresa, Establecimiento, o Institución Oficial Autónoma, incluyendo sus sucursales aun ubicadas en distintas localidades y regiones.

Profesionales: los integrados por trabajadores de una misma profesión u oficio, o de profesiones y oficios similares o conexos ya que trabajen en una o distintas empresas.

De Industria: los integrados por trabajadores que presten sus servicios a varios patronos de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes.

Sectoriales: ya sean de comercio, agricultura o de cualquier otra rama de producción o de servicios: son sindicatos sectoriales los integrados por trabajadores de varios patronos de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes.

❖ Sindicato de Patronos.

Siete o más patronos que ejerzan una misma industria o actividad similares o conexos, podrán constituir un sindicato de patronos.

Existe una tercera clasificación que responde a la integración y la acción sindical ha llevado a clasificar el sindicalismo por sus diferentes métodos o actitudes. Las clases de sindicalismo son³⁶:

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

b) El Sindicalismo Comunista. Las organizaciones seguidoras de esta tendencia ven en la lucha de clases el medio para lograr la estructuración de un Gobierno nuevo, en el que todas las fuentes de producción sean propiedad de ese Gobierno, el cual será más equitativo en su reparto y valorará que son los trabajadores los creadores de la riqueza. El sindicalismo comunista se caracteriza por la constante crítica al régimen económico vigente. Utilizan el sabotaje, el boicot y la huelga como medios para conseguir su propósito.

c) El Sindicalismo católico. También la iglesia católica ha participado en el control sindical y desde hace años creó una tendencia, debido a que ésta temía que las corrientes socialistas se apoderaran de las conciencias de los trabajadores, decidió participar en la integración sindical y propuso a los trabajadores que lo hicieran de acuerdo con los postulados cristianos. Este

³⁶ <http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/sindicatos.htm>

intento tuvo aceptación en Alemania, Italia y España. Se partía de la base que el derecho de asociación profesional es un derecho natural y el Gobierno sólo debía reconocerlo.

d) Sindicalismo reformista. Opuesto al sindicalismo revolucionario, aparece el sindicalismo reformista que preconizaba la discusión y la negociación colectiva como medios de reivindicación social.

Clasificación De Sindicatos En El Salvador (clasificación legal)

Para poder constituirse un sindicato de trabajadores es necesario que funcione con un mínimo de treinta y cinco miembros.

Según el Código de trabajo³⁷ se reconocen las siguientes clases de sindicatos.³⁸

- ❖ Sindicato de Gremio: es el formado por trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad, como por ejemplo el sindicato gremial de visitadores médicos, en el cual todos sus miembros deben de ejercer la profesión de visitador médico.

- ❖ Sindicato de Empresa: es el formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución oficial autónoma, como por ejemplo el sindicato de trabajadores de empresa

³⁷ Código de Trabajo Art. 208 y 209

³⁸ Jorge Nicolás Díaz Cabezas El rol de los sindicatos actuales en la empresa salvadoreña, trabajo de graduación preparado para la facultad de Ciencias Económicas y Sociales, UCA, El Salvador, 2005, pág. 9

Confitería Americana S.A. de CV., en el cual todos sus miembros deben de ser empleados de Confitería Americana.

- ❖ 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. En esta clase de sindicato es importante resaltar que las empresas deben tener la misma actividad económica como actividad principal de su empresa. Así por ejemplo, el sindicato de Trabajadores de industrias textiles debe estar formado por trabajadores de empresas cuya actividad económica principal sea la industria textil.

- ❖ Sindicato de Empresas varias: es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número inferior a 25 y que estos 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. Un ejemplo es el Sindicato de Trabajadores independientes del comercio informal.

El Artículo 212 de nuestro Código de Trabajo reconoce además a los sindicatos de patronos que literalmente nos dice:

“los sindicatos de patronos deberán constituirse con siete patronos por lo menos.

Pueden concurrir a la constitución de estos sindicatos o ingresar a los ya constituidos, los patronos mayores de veintiún años y menores habilitados de edad. Cuando el patrono sea una persona jurídica, concurrirán por medio de

sus representantes y apoderados especialmente autorizados”

3.1.4.2 Características De Los Sindicatos.

Los sindicatos forman parte de las estructuras de cualquier organización o empresa aportando desde la perspectiva laboral infinidad de soluciones al tema de Recursos Humanos. En la actualidad las organizaciones se han vuelto más competitivas, se vive la era de la calidad, de empresas eficientes, en todas ellas los trabajadores juegan un rol importantísimo, por lo que los sindicatos deben ser vistos como un eslabón dentro de los procesos de Recursos Humanos.

Los sindicatos son, efectivamente, instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera organizada y combativa. Desde el aumento de salarios, pasando por las demandas de reducción de la jornada de trabajo, hasta la participación en la ganancia y la cogestión. Son el punto de partida para que la clase obrera asuma su papel protagónico en la lucha por la liberación y llegue a un cierto grado de autonomía y organización, logrando una percepción directa de su valor cuantitativo, especialmente en las luchas federativas y confederativas en el seno de las organizaciones sindicales.³⁹

Dentro de las principales características podemos mencionar:

- ❖ No se permite la organización y funcionamiento de sindicatos mixtos, es decir compuestos por patronos y trabajadores.⁴⁰

³⁹ <http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/eco/introbiz.htm>

⁴⁰ Art. 206 del código de trabajo.

- ❖ Las organizaciones sindicales no pueden conceder privilegios a nadie de sus miembros.⁴¹
- ❖ Debe predominar la democracia de la mayoría y nada más se da un voto por persona.⁴²
- ❖ Las organizaciones sindicales dentro del respeto y de la ley y de la Constitución, tienen el derecho de redactar libremente sus estatutos sindicales.⁴³
- ❖ Un sindicato necesita constituirse y funcionar con un mínimo de treinta y cinco trabajadores⁴⁴

3.1.4.3 Funciones Del Sindicato.

3.1.4.3.1 Funciones de los Sindicatos Según la Doctrina

La principal función que ejecuta el Sindicato dentro de la empresa es negociar el contrato colectivo de trabajo.

“El contrato colectivo de Trabajo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores por una parte y uno o varios patronos por la otra”.⁴⁵

El objetivo del contrato colectivo de trabajo es establecer las condiciones generales que regirán los contratos colectivos de trabajo en la empresa o establecimiento, así como las prestaciones que se originen con ocasión del mismo, con el propósito de garantizar los derechos y prerrogativas que corresponden a los trabajadores con el fin de armonizar y fortalecer las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores.

El Sr. Germán Granado, secretario del Sindicato de Trabajadores del Sector

⁴¹ Art. 207 código de trabajo.

⁴² Art. 207 código de trabajo

⁴³ Art. 217 código de trabajo

⁴⁴ Art. 211 código de trabajo.

⁴⁵ Art. 269 Código de Trabajo

Eléctrico (STSEL) establece en sus declaraciones que la negociación colectiva es un trabajo esencial y básico de las organizaciones sindicales para ampliar los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo. Sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo que gozaran los empleados durante el periodo que esté vigente el contrato colectivo.

La negociación del contrato colectivo presenta ventajas tanto para los trabajadores como para los patronos. En el caso de los empleados, se aseguran salarios y condiciones de trabajo adecuadas para todos, lo que mejora las relaciones laborales, ya que no existen diferencias entre unos y otros.

Para los patronos es muy importante la celebración del contrato colectivo de trabajo porque define el marco laboral que regirá en la empresa en el periodo de vigencia del mismo, lo que permite una mayor certeza al elaborar los planes, estrategias y presupuestos necesarios para el funcionamiento óptimo de la organización.

Entre los puntos clave del contrato colectivo que todo sindicato debe de negociar con los patronos están:

- ❖ Salarios y prestaciones: Aumentos salariales anuales, pago de horas extras a todos los trabajadores, planes de pensiones, subsidios, prestaciones médicas, de transporte, educación para el empleado y su familia.
- ❖ Horas de Trabajo: Definir el horario laboral, tiempo de tolerancia en la hora de entrada, permisos, recesos, vacaciones anuales, se busca la reducción de la jornada de trabajo, etc.

- ❖ Fomento de la Promoción Interna: Cuando se dé una vacante dentro de la empresa, el sindicato puede negociar una cláusula en el contrato que le permita tener prioridad para proponer un candidato interno que sea miembro del sindicato.
- ❖ Condiciones adecuadas de trabajo: Suministro de equipo y herramientas necesarias para el trabajo, uniformes, transporte, viáticos, capacitaciones, negociar nuevas prestaciones que no se establecen en el contrato de trabajo, etc.

A nivel nacional existen varios tipos de sindicatos, debido a la naturaleza de cada uno de ellos.

Sindicato de Industria:

El sindicato de industria de acuerdo a sus estatutos puede formar seccionales que lo integran trabajadores que laboran en cada una de las empresas que realizan la misma actividad. Es por eso que la directiva general del sindicato y la seccional debe de negociar el contrato colectivo de trabajo y firma el sindicato.

Por ejemplo, el Sindicato de la Industria Eléctrica de El Salvador está integrado por trabajadores que prestan sus servicios a diferentes empresas como Del Sur, CAESS, CLESA, EEO, etc. Dentro de cada una de esas empresas existe una filial del sindicato, pero es la directiva general central, a través del Secretario General del Sindicato, la única autorizada legalmente para firmar contratos colectivos, lo hace con cada una de estas empresas.

Sindicato de Empresa:

En un Sindicato de Empresa, la negociación del contrato colectivo se da entre la Junta Directiva del Sindicato, representada por su Secretario General

según los estatutos y la parte patronal y el Representante Legal de la empresa.

Las condiciones establecidas en el contrato afectan única y exclusivamente a los empleados de dicha empresa, ya que el sindicato tiene jurisdicción únicamente dentro de la empresa, este es el caso del Sindicato de Trabajadores de ANDA.

Sindicato de Gremio:

En muchos casos los Sindicatos de Gremio y las seccionales no desempeñan la función de negociar contratos colectivos, ya que sus afiliados no trabajan para un patrono o empresa particular, este es el caso del Sindicato Gremial de Artistas y Músicos Salvadoreños (SGAMS), según lo afirma su secretario de Finanzas, el Sr. Pastor Orellana Gómez. Debido a esta situación el sindicato desempeña actividades orientadas a la protección de sus afiliados, esto a través de la proposición de decretos y leyes que regulen el desarrollo de las actividades que desempeñan sus afiliados y así evitar que sean víctimas de abusos por parte de sus contratistas o proveedores, por ejemplo: el SGAMS, elabora distintos decretos con el objeto de proteger al artista salvadoreño ante la invasión de artistas extranjeros.

Sindicato de Trabajadores Independientes:

Sindicato de Trabajadores Independientes no puede negociar un contrato colectivo de trabajo ya que sus afiliados no prestan sus servicios a una empresa, la función es apoyar y respaldar a sus afiliados en el desarrollo de sus actividades.

La vigencia del contrato colectivo dependerá de los acuerdos alcanzados por cada sindicato y su contraparte patronal. El Código de Trabajo establece que

la duración del contrato no deberá ser menor a un año ni mayor de tres años.⁴⁶

Por ejemplo el contrato colectivo negociado por el Sindicato de Trabajadores del Sector Eléctrico, Seccional CEL, tiene un plazo de vigencia de un año para los salarios y de dos años para las prestaciones y la parte normativa del mismo. Este caso se prorroga automáticamente por periodos de un año; si no se pide la revisión.

Otra función que ejecuta el sindicato dentro de la empresa, aunque de manera indirecta, es la de crearle una buena imagen pública a esta ante los organismos internacionales.

Por ejemplo, ante la firma de los Tratados de Libre Comercio se les está exigiendo a las empresas maquiladoras que cumplan con los derechos laborales de los trabajadores. Ya que las grandes empresas textiles para las cuales trabajan, como Niké, Reebok, entre otras, para firmar un contrato exigen que los trabajadores de estas maquilas cuenten con las condiciones adecuadas para desempeñar su trabajo, debido a que es la imagen de estas la que estaría en juego ante un abuso de las maquilas hacia sus empleados, en el incumplimiento de las leyes.

Es por esto que las maquilas han aceptado la formación de sindicatos dentro de sus empresas, siendo esta una forma de demostrar a estas transnacionales que los contratan, que si cumplen con los derechos de los trabajadores aunque en la practica la realidad es otra, ya que no se le permite al sindicato desempeñar su verdadero papel que es el de la defensa de los trabajadores. El sector maquila es el que más demandas presenta, ante el Ministerio de Trabajo por parte de sus trabajadores por abusos, incumplimiento de sus derechos y hasta acoso sexual hacia las mujeres.

Esta misma función la realizan los sindicatos de las grandes multinacionales

⁴⁶ Art. 276 Código de Trabajo.

que operan en el país, ya que cuando quieren solicitar un préstamo en el Banco Mundial u otro organismo internacional se les exige entre otros requisitos que demuestre que tiene a sus empleados trabajando bajo condiciones optimas y es el sindicato el que les crea esta imagen pública de respeto hacia los derechos de los trabajadores.

Algunas Funciones específicas que desempeñan los Sindicatos de Trabajadores.

- ❖ Proteger y defender los intereses profesionales o generales de sus asociados ante los organismos y autoridades públicas.
- ❖ Representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje.
- ❖ Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones y contratos colectivos de trabajo y exigir su cumplimiento.
- ❖ Representar y defender a sus miembros que lo soliciten, a requerimiento escrito en el ejercicio de sus intereses y derechos individuales en los procesos administrativos que se relacionen con el trabajador, y en los judiciales sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos para la representación; y en sus relaciones con los patronos.
- ❖ Vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger a los trabajadores, especialmente las de previsión: higiene y seguridad social. Las de prevención: Condiciones y medio ambiente de trabajo. Las de construcción de viviendas para los trabajadores, las de creación y mantenimiento de servicios sociales y actividades sanas y mejoramiento durante el tiempo libre.

- ❖ Ejercer vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como de las normas protectoras de la maternidad y familia, menores y aprendices.
- ❖ Crear fondos de socorro y ahorro y cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes destinados al deporte y a la recreación o al turismo. No obstante, para la organización de cooperativas de producción o servicios por trabajadores de una empresa, se requerirá autorización expresa de la misma. La administración y funcionamiento de las cooperativas se regirá por las disposiciones pertinentes a ellas.
- ❖ Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama profesional, industrial o comercial o de servicios costos y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura. En general todas aquellas que les permita promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados y presentar proposiciones a los poderes públicos para la realización de dichos fines.
- ❖ Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural y en la capacitación técnica de los trabajadores.
- ❖ Responder oportunamente a las consultas que le sean formuladas por las autoridades y proporcionar los informes que se les soliciten, de conformidad con las leyes.
- ❖ Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo para concientizar a los trabajadores en la lucha activa contra la corrupción, consumo y distribución de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para su salud física y mental, y para la sociedad.
- ❖ En general las que señalen sus estatutos, o resuelvan sus asociados para el mejor logro de sus fines.

Funciones de los Sindicatos de Patrones.

- ❖ Proteger y defender los intereses generales de sus asociados ante los organismos y autoridades públicas.
- ❖ Representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje.
- ❖ Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones y contratos colectivos de trabajo.
- ❖ Representar y defender a sus miembros y a los patronos que lo soliciten, aunque no sean miembros del sindicato, en el ejercicio de sus intereses y derechos individuales, en los procedimientos administrativos que se relacionen con el patrono y en los judiciales, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Abogados, y, en sus relaciones con los trabajadores.
- ❖ Vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger a los trabajadores, la maternidad y a la familia.
- ❖ Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura y, en general, sobre todas aquellas que les permitan promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados; y presentar proposiciones a los Poderes Públicos para la realización de dichos fines.
- ❖ Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores.
- ❖ Responder oportunamente a las consultas que les sean formuladas por las autoridades y proporcionar los informes que les soliciten, de conformidad con las leyes.

- ❖ Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo dirigidas a la lucha activa contra la corrupción, el uso indebido de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para la salud física y mental, y para la sociedad.
- ❖ En general las que señalen sus estatutos, o resuelvan sus asociados para el mejor logro de sus fines.

3.1.4.3.2 Funciones de los Sindicatos según la legislación.

Las funciones del sindicato, no obstante pueden ser determinadas doctrinariamente en virtud de su naturaleza y orígenes, también se pueden deducir del derecho positivo que les regula en nuestro país, al respecto, el artículo 228 del código de trabajo establece literalmente:

“Art. 228.- Corresponde a los sindicatos:

- a) Celebrar contratos y convenciones colectivos de trabajo;
- b) Velar por el estricto cumplimiento de las leyes, de los contratos y convenciones colectivos que celebren y de los reglamentos internos de trabajo; así como denunciar las irregularidades que en su aplicación ocurran;
- c) Representar a sus miembros, a requerimiento escrito de éstos, en el ejercicio de los derechos que emanen de los contratos individuales de trabajo o de las leyes, así como asesorarlos y promover la educación técnica y general de los trabajadores;
- d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común para sus miembros;

- e) Adquirir los bienes que requieran para el ejercicio de sus actividades;
- f) Fomentar las buenas relaciones obrero- patronales sobre bases de justicia, mutuo respeto y subordinación a la ley, así como colaborar en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo y en el incremento de la producción nacional; y

En general, todas aquellas actividades tendientes a la defensa de los intereses económicos y sociales de los afiliados a la superación de éstos.”

3.2 Marco Teórico de la Flexibilidad laboral.

3.2.1 Aproximación al término de Flexibilidad Laboral

En este apartado se tratara lo referente a las definiciones de flexibilidad laboral y sus implicaciones en el ámbito jurídico laboral, mostrando así cierta doctrina, definiciones y teorías. No existe una definición clara y única sobre lo que es la flexibilidad laboral. Hay autores que tienden a defenderla y autores que creen que es una nueva forma de explotación por parte del patrono hacia la clase trabajadora. Algunas definiciones de flexibilidad son las siguientes:

La Flexibilidad Laboral que tiene su origen desde década de los setentas como una forma de lidiar con el problema del desempleo pero teniendo el empresario las mismas ganancias y con mayor producción frente a un mercado altamente competitivo y en una crisis económica. Mientras el trabajador se enfrenta a desmejoras en las condiciones laborales y en sus derechos, ante un Estado con absoluta pasividad.

Para José Víctor Aguilar⁴⁷ la flexibilidad consiste: “en permitirles a los dueños del capital, o sea, de las empresas, que les impongan a las trabajadoras y los trabajadores las condiciones laborales que a ellos les parezcan, para abaratar el costo de la mano de obra y obtener más ganancias. En otras palabras, consiste en suprimir los derechos laborales y dejar que los empresarios que hagan lo que quieran con la gente trabajadora.”

Para Martín Artiles⁴⁸ la flexibilidad es “el modo de adecuar el sistema productivo, la organización del trabajo y los recursos humanos disponibles a las variaciones de la demanda en cantidad y calidad así como a la diversificación de productos”.

José Antonio Candray⁴⁹ la define como: “un término acuñado a las tendencias neoliberales y significa que las empresas tengan la capacidad de maniobrar beneficios de los trabajadores como salarios, jornadas, vacaciones, aguinaldo y otras prestaciones, en función de su operatividad”.

Para Mario A. Blanco Vado⁵⁰ es “la eliminación de los trabamientos propios de una legislación de características interventoras y tutelares de relaciones privadas en el ámbito del mercado de trabajo”.

Antes de avanzar en el tratamiento de la flexibilidad laboral, es preciso determinar el significado de este concepto bien se pueden utilizar estos términos como sinónimos de desregularización y precarización del contrato de trabajo, o, por el contrario como un proceso de adaptación del sistema de

⁴⁷ Aguilar José Víctor, Flexibilización Laboral: me matan si no trabajo y si trabajo me matan, 1ª ED. Asociación Equipo Maíz S.S. 2004 pág. 16.

⁴⁸ Artiles Antonio Martín, Flexibilidad de las relaciones Laborales: estrategias Empresariales y Acción Sindical Consejo Económico y Social, Depto. de Publicaciones, Madrid 1995.

⁴⁹ Candray, Antonio y otros, “Nueva Cultura Laboral y Empresarial”, Capítulo VIII, en Bases para el Plan de Nación, Temas Claves para el Plan de Nación, Consulta Especializada, San Salvador, enero de 1999.

⁵⁰ Blanco, A. Mario, Vado, “La Transformación de la Cesantía en el Marco del Ajuste Estructural”, Fundación Friederich Ebert, Foro Sindical N° 2, Costa Rica, 1993.

relaciones laborales a los nuevos condicionamientos que impone la realidad; para evitar la vaguedad se pueden determinar al menos tres dimensiones que los estudiosos han elaborado al usar el término flexibilidad:

- ❖ Primero, al referirse a la organización de la empresa, el concepto de flexibilidad designa aspectos de organización y productivos, es decir, la capacidad para variar el volumen de la producción e introducir nuevos modelos y productos con procesos rápidos y eficaces.
- ❖ La segunda dimensión se refiere al empleo de la mano de obra, en este sentido, la flexibilidad incluye la multicalificación, el entrenamiento del obrero para realizar diferentes operaciones, la rotación de tareas y la participación de los trabajadores en algunas decisiones del proceso de producción.
- ❖ Tercero, se aplica también a las políticas de empleo, la adecuación de los patrones salariales en función de la productividad, los ajustes a los horarios de trabajo, la capacidad para contratar y despedir a los trabajadores de acuerdo con las necesidades inmediatas de la producción, al uso en algunas ocasiones de contratistas para ciertas tareas, pagos por tiempo parcial, trabajo a domicilio y otros.⁵¹

Por su parte, la corriente de la nueva economía institucional define la transición hacia modelos flexibles como un fenómeno evolutivo, contingente, multidimensional que se distingue por la necesidad de un cambio técnico-organizativo para las empresas que se enfrentan a la competencia.

Para las teorías sobre el control del trabajo, la flexibilidad se considera parte

⁵¹ Oscar Contreras, los estudios acerca de la flexibilidad laboral en México: algunas observaciones críticas, estudios sociológicos, núm. 54, centro de estudios sociológicos, el colegio de México, septiembre-diciembre 2000, Pág.727.

de la estrategia empresarial que busca incrementar la rentabilidad mediante la intensificación de las cargas de trabajo, el reforzamiento de los controles sobre el proceso productivo gracias a la racionalización obtenida por medios tecnológicos y organizativos.

A efectos de precisar las ideas, podemos decir que en términos de adaptación, existen dos conceptos básicos de flexibilidad, que atañen a los modos en que esta puede ejecutarse. Nos referimos a la flexibilidad interna y externa.

La primera es la que tiende a modificar los esquemas rígidos del derecho de trabajo en cuanto se refiere a las maneras en que puede el trabajador ingresar al puesto de trabajo o egresar de él. Dicho de otro modo, las formas a través de las cuales puede incorporarse a la actividad productiva o a través de las cuales puede incorporarse a la actividad productiva o a través de las cuales puede ser expulsado.

La flexibilidad externa tiende a evitar cualquier tipo de limitación por parte del empleador en la elección de sus dependientes, de modo que carezcan de valor módulos tales como las cláusulas de exclusión sindical, o similares, que tienen su origen en las relaciones laborales inglesas y que han tenido mucha difusión en el mundo sajón fundamentalmente. Se funda su postura en que la disminución de los grados de protección y rigidez del marco jurídico. La propuesta es acabar con el desempleo, utilizando como herramienta la reforma laboral, para reducir el costo de trabajo⁵².

En nuestra opinión la flexibilidad es una forma relativamente nueva de políticas de racionamiento de los patronos para con los trabajadores

⁵² Sappia J. Fonseca y otros, empleo y flexibilidad laboral: leyes 24, 465,467 y sus reglamentos. Periodo de prueba. Trabajo a tiempo parcial. Fomento de empleo. contrato de aprendizaje. Régimen de la pequeña empresa. S.E. editorial Astrea año 1996.Argentina.

obteniendo de ellos mayor producción por el mismo salario (o incluso más bajo por que el salario se divide en algunos casos entre dos o más trabajadores como se verá más adelante), es decir más ganancias gastando menos en la mano de obra con la excusa que con esto se genera más empleo. La flexibilidad en nuestra opinión es una nueva forma de explotación y de violación de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras.

3.2.2 Modalidades de la Flexibilidad Laboral.

Doctrinariamente la Flexibilidad Laboral se estudia desde dos dimensiones según sea la manera de aplicación de las políticas flexibilizadoras que utilice la empresa o la industria. Por una parte existen Formas de flexibilización estas formas se aplican mayormente en lo económico, es decir, están más enfocadas al aspecto de diseño, producción, distribución, políticas de marketing o comercialización, etc. a través de contratos que buscan por ejemplo alianzas estratégicas con otras empresas para lograr la mayor competitividad lo cual no quiere decir que no tengan relación con la parte del uso del recurso humano. En cuanto las Medidas son las que adoptan las empresas y están enfocadas al ámbito laboral por cuanto afectan directamente a los trabajadores como por ejemplo la limitación o supresión de los contratos colectivos.

3.2.2.1 Formas de Flexibilidad Laboral.

❖ Descentralización Productiva:

Esta se refiere a desconcentrar las actividades de la empresa en el traslado de las tareas de la mano de obra a otras pequeñas empresas donde el costo de la mano de obra es más barata y las posibilidades de contratación y

despido más flexibles esto porque la concentración facilita la asociación (formación de sindicatos), la resistencia obrera y la movilización de trabajadores y sindicatos.

Significa que si antes un producto se hacía por completo en un país industrializado, ahora ciertas partes del proceso de producción las hacen en países en vías de industrialización donde la mano de obra es más barata.

Las empresas buscan crear redes de producción que les permitan cambiar las condiciones competitivas, las organizaciones en forma de red son especialmente adecuadas para lograr la flexibilidad. Las principales redes de producción según Bennett Harrison son las siguientes⁵³:

Redes de producción inter-empresas: esta red está asociada con las industrias tipo taller, en ellas el trabajo tiende a quedar organizado alrededor de proyectos específicos en lugar de alrededor de empresas permanentes.

Alianzas estratégicas: en especial las creadas por las grandes empresas que se esfuerzan por ofrecer un abanico variado y manejable de actividades interrelacionadas y por abastecer mercados diversos sin tener que asumir todos los gastos implícitos en la construcción de nuevas plantas de fabricación o en la adquisición de las existentes. Estas alianzas se pueden centrar en el diseño, la organización o en la distribución de productos específicos lo que se conoce con el término estadounidense de contratos Joint Ventures, es decir, aventura conjunta por su traducción literal.

La cooperación entre empresas legalmente diferenciadas no es algo nuevo. Las empresas han colaborado en uno u otro proyecto desde los principios de la revolución industrial, sin embargo la evolución de la institucionalización de la cooperación actualmente es una estrategia para lograr al máximo la flexibilidad.

⁵³ Harrison Bennett, La Empresa que viene. La evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad, primera edición, Ediciones Paidòs Ibérica, S.A. España 1997. Pág.145, 146 y 147.

❖ Flexibilidad Funcional:

Es la que se refiere a la definición de tareas, al despliegue de recursos y reconfiguración de las relaciones con los proveedores, con el objetivo de poner en marcha nuevas formulas como el sistema de entrega “Just in Time” o en el proceso de fabricación “Cero Defectos” esto incluye la adopción de Innovaciones técnicas y flexibilidad del proceso productivo y de aprovisionamiento mediante dos vías; una técnica con el uso de nueva maquinaria y equipo logrando la reducción del personal por que se requiere de menos etapas en el proceso de montaje y fabricación y que permiten una mayor descentralización en la toma de decisiones y en la responsabilidad, lo que se traduce en la aceleración de la velocidad con que las operaciones de producción se pueden modificar para un producto o para otro.

❖ Flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo:

Externa: sugiere la contratación de otras empresas pequeñas o trabajadores autónomos por parte de la empresa más grande para cubrir determinadas actividades como por ejemplo la limpieza, la vigilancia, el transporte etc., así se limita la responsabilidad en la gestión de laboral.

Interna: esta reviste tres modalidades:

a) Flexibilidad Numérica: en la que los empleos se rediseñan para trabajadores a tiempo parcial, con contratos temporales o de cualquier otra modalidad que son los que reciben pocos o ningún beneficio social, sustituyan a trabajadores fijos.

b) Flexibilidad en la Introducción de la Movilidad en los Puestos de Trabajo: con esto se ajusta la organización de la mano de obra y el contenido de los

puestos de trabajo para hacer frente a los cambios generados por la carga de trabajo.

c) Flexibilidad Salarial: son estrategias reductoras de las rigideces salariales y el ajuste de salario a los criterios de movilidad, rendimiento y cualificación. Esta tiende a eliminar los salarios mínimos profesionales.

A largo plazo las implicaciones de este tipo de flexibilidad en la fuerza de trabajo terminarían produciendo un socavamiento en la estabilidad del empleo. Para Bennett Harrison⁵⁴ la forma en que las empresas han estado reorganizándose para convertirse en entes más competitivos ha hecho proliferar los salarios bajos y la inseguridad en el empleo, en este sistema evolutivo hay cada vez más personas que se enfrentan a “oportunidades” de trabajo involuntariamente limitadas a trabajos a tiempo parcial o contratos temporales, de salarios bajos, con beneficios extra-salariales casi nulos o a la necesidad de estar cambiando constantemente de empleo lo que hace difícil el logro mantener un adecuado nivel de vida, según este economista esto es precisamente el lado oscuro de la producción flexible.

3.2.2.2 Medidas que se implementan en la Flexibilidad Laboral.

Medidas que requieren cambios en las leyes:

❖ Eliminación de los salarios mínimos o salarios flexibles.

El sector empresarial no quiere que haya un salario mínimo fijado por la ley, quieren que se les deje negociar con los trabajadores. Es decir, quieren que

⁵⁴ Harrison Bennett. Obra citada.

el salario se fije de acuerdo a las leyes del mercado, la oferta y la demanda. Esto se puede lograr a través de dos vías: la Primera es variar el número de horas contratadas, aplicando una reducción de la jornada de trabajo en función de una coyuntura económica. Y la otra vía es la constituida por aquellos sistemas salariales que están diseñados como retribución proporcional al producto realizado, la reducción de jornada, con reducción del salario constituye en un mundo con precios rígidos una medida optima desde el punto de vista empresarial ya que posibilitan la reducción en los costos salariales, sin embargo el problema que se puede presentar es en aquellas situaciones en que el salario llega a constituirse un salario de subsistencia surgen resistencias obreras que dan lugar a huelgas, bajo rendimiento, etc. Que pueden generar costos adicionales a la empresa.⁵⁵

❖ Eliminación de restricciones sobre contratación y despidos.

1) Contratos por metas de producción⁵⁶: en este tipo de contratación se contrata a la persona para que produzca una determinada cantidad de bienes al día por ejemplo se contrata a una mujer por un salario mínimo mensual, que es lo mínimo que se le paga a una persona para que trabaje ocho horas diarias. Pero se le pide a la mujer que haga cinco prendas de vestir todos los días. Si después de haber trabajado ocho horas diarias la mujer solo ha hecho cuatro prendas, entonces tiene que quedarse trabajando dos horas más para hacer la prenda que falta. Al final trabaja diez horas diarias pero lo le pagan el equivalente a ocho horas.

⁵⁵ Recio Andreu Albert, Capitalismo y formas de contratación laboral, sin edición, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1988. pág.241, 245

⁵⁶ Aguilar José Víctor, Flexibilización laboral me matan si no trabajo y si trabajo me matan primera edición asociación Equipo Maíz San Salvador 2004 pág. 27

2) Contratos Temporales: Contratos de trabajo semanales, Contratos con periodo de prueba de seis meses, Contratos de trabajo parciales, Pago por comisiones sobre venta.

Contrato temporal: la característica principal de este tipo de contratación laboral es la de especificar explícitamente el tiempo de duración de la relación laboral, más allá del cual el empresario no está obligado a mantener en el empleo al trabajador. La definición del tiempo puede estar determinada indistintamente por un periodo dado o por el tiempo requerido para la realización de una determinada actividad. La temporalidad del contrato se asocia con limitaciones a muchos campos de la vida laboral, pero en especial al ejercicio de derechos sindicales, al acceso a los beneficios extra-salariales y a las posibilidades de promoción interna.

La justificación para este tipo de contratación según el sector empresarial radica en una mejora continua de la competitividad porque ayuda a reducir los costos, esto se procura alcanzar mediante la supresión de los sistemas normativos rígidos y la consecuente cuota de disminución de los niveles de protección de los trabajadores. Sin embargo este tipo de contratación no ayuda a mejorar la competitividad si no por el contrario la disminuye por las siguientes razones⁵⁷:

- ❖ La no integración del trabajador a la empresa: ya que una persona que ingresa a prestar servicios por un tiempo limitado no se plantea perspectivas de permanencia y mucho menos de mejoras en ese ámbito. Por el contrario asume una condición temporal que en nada relaciona la actividad en esa empresa con su futuro inmediato. Entonces el trabajador adopta una actitud de desinterés respecto al

⁵⁷ Sappia J. Fonseca, empleo y flexibilidad laboral: leyes 24.465, 24.467 y sus reglamentos. Periodo de prueba. Trabajo a tiempo parcial. Fomento de empleo. Contrato de aprendizaje. Régimen de la pequeña empresa, sin edición, Editorial Astrea Argentina, 1996. Pág. 11

futuro de la empresa pues para el bastara con que esta exista hasta el día que termine su vinculo con ella.

- ❖ La ausencia de los conceptos de competitividad: Porque todo trabajador que ingrese a una empresa necesita de procesos y criterios de producción, esto hace que la productividad del trabajador en un inicio sea baja pero cuando verifique su aumento vendrá la finalización del contrato. En consecuencia el empresario ha realizado un gasto y no una inversión.
- ❖ El desvalor de la capacitación: Si para evitar la falta de productividad, como efecto de la necesaria adaptación o para suplir las carencias formativas previas se introduce el concepto de capacitación, el patrono estará interponiendo un costo que no producirá rendimiento debido a la terminación rápida del contrato.
- ❖ El aumento de accidentes: Provocada por la falta de familiarización del trabajador con su tarea. Para algunos esto se debe a la falta de precaución por parte del trabajador por padecer un factor psicológico producido por la falta de certeza acerca del futuro laboral y de la posesión de medios de subsistencia propios para sí y su familia. De esto resultan dos hechos negativos: por una parte el incremento de los infortunios laborales, con toda la carga de injusticias que ello supone para el trabajador y por el otro lado el gasto improductivo para el patrono.

Empleo a tiempo parcial: estos contratos se establecen por un número de horas inferior a la jornada establecida por ley (en el caso de El Salvador son ocho horas diurnas diarias artículo 161 del Código de Trabajo), se considera

que esta situación es aplicable tanto a los trabajadores que efectúan una jornada reducida a lo largo del día, como aquellos que desarrollan una jornada normal un número de días a la semana inferior al global (dos días a la semana). En todo caso se trata de empleos caracterizados por una prestación temporal atípica.

Estos contratos temporales se producen en tiempos al que los empresarios le llaman “puntas de actividad” en estas puntas de actividad se requiere el empleo de una mano de obra que no es en absoluto necesaria al resto de la jornada. Tal tipo de actividades genera una demanda de fuerza de trabajo a tiempo parcial ya que su contratación a tiempo completo sería, desde el punto de vista empresarial, un despilfarro este tipo de contratos se da por ejemplo en actividades como la hostelería, el comercio, actividades de ocio, etc. El sector de la población que realiza este tipo de trabajos mayoritariamente son las mujeres y los jóvenes; el hecho que las mujeres estén ocupadas en empleos a tiempo parcial refuerza su posición subordinada en la estructura familiar y genera un proceso auto-reproductivo de las relaciones de poder y desigualdad existentes.

En cuanto a los sindicatos estos se ven afectados porque en la medida en que la acción colectiva de los trabajadores depende del desarrollo de una conciencia de grupo, de la concreción de un flujo de interrelaciones que genere identidades y solidaridades, la situación de los trabajadores a tiempo parcial tiende a apartarles de este terreno y a conducirles a una forma de actuación más individualista⁵⁸.

Contratos con periodo de prueba de seis meses, Contratos de trabajo semanales, Pago por comisiones sobre venta.

Contratos de prueba de seis meses: el artículo 28 del código de trabajo

⁵⁸ Recio Andreu Albert. Obra citada.

establece que el periodo de prueba es de 30 días, lo que quieren los empresarios es extender este periodo de prueba para poder tener a una persona trabajando más tiempo y después despedirla a los cinco meses por ejemplo y sin pagarle prestaciones luego se contratan a otra por cinco meses y también se le despiden sin prestaciones. De esta manera se mantienen cambiando al personal y ahorrándose el pago de prestaciones. Esto se hace en trabajos donde no se requiere mano de obra calificada como vendedores de almacenes, gente de limpieza, etc.

Contratos de trabajo semanales: esto consiste en contratar a una persona para que trabaje cuarenta y cuatro horas de la semana que estipula la ley bajo la condición que saque esas horas en cuatro o cinco días. Entonces la persona labora once horas de lunes a viernes. Luego, el viernes y el sábado, ese trabajador o trabajadora ocho horas cada día en total 16 horas, que no son horas extras sino normales porque son trabajadas en otra empresa. De esta manera el empresario se ahorra el pago de horas extras.

Pago por comisiones sobre venta: esta tipo de práctica se ve mucho en los almacenes o trabajos de venta, donde se le paga a las personas que trabajan un pequeño porcentaje o comisión de lo que venden. Al pagar la comisión el empresario se ahorra el salario y las prestaciones.

Disminución de la indemnización por despidos: se despide al personal con cierto nivel de salario y se contrata a otros trabajadores con un salario inferior.

Período de vacaciones flexibles: el empresario decide como distribuirle las vacaciones de cada trabajador esto le permite dar vacaciones en los periodos de poca producción y ventas, es decir, cuando no requiere mucha mano de obra de esta manera disminuye el costo.

Medidas de la flexibilización laboral que no necesitan cambios en las leyes existentes:

❖ Limitación o supresión de los contratos colectivos.

La contratación colectiva consiste en que los sindicatos y la parte patronal negocian las condiciones laborales en una empresa: salarios, prestaciones derechos y obligaciones.

Los contratos colectivos buscan superar y mejorar las condiciones mínimas que se establecen en las leyes laborales.

La flexibilización laboral que promueven los empresarios tiene por objetivo eliminar los contratos colectivos para cual se existen varias vías como las siguientes: Eliminar los sindicatos o presionar a los trabajadores para que no se afilian, Subcontratación y Descentralizar la producción.

Ante esta medias flexibilizadoras de los empresarios el sector sindical tiene dos alternativas:

Primero, Rechazar la flexibilidad: Basados en elementos negativos como la deslegitimación de los sindicatos y promoción del dialogo individualizado con los trabajadores, sometimiento a una competitividad productiva cuando se fija el salario basado en la productividad, etc.

Segundo, Negociar la flexibilidad: Jean Bunel⁵⁹ considera que existen dos razones para negociar la flexibilidad, por un lado el problema del desempleo y por el otro para garantizar la supervivencia del sindicato como actor social. En la negociación se buscaría ventajas reciprocas, soluciones para ambas partes, es decir se buscaría una negociación integradora en la búsqueda de un equilibrio. En este acuerdo el Estado estaría encargado de dos aspectos: como promotor y propiciador del acuerdo, así como garante de los sectores laborales más desprotegidos, como los trabajadores de las pequeñas empresas. En nuestra opinión la flexibilidad negociada parecería ser a simple vista la mejor opción para los sindicatos pero cabe entonces cuestionarnos si

⁵⁹ Bunel Jean, El sindicalismo sometido a la prueba de la flexibilidad, sindicatos y cambios sociales, Madrid 1995.

realmente la flexibilidad es una alternativa para erradicar el desempleo?, Que pasa si el patrono no quiere negociar?, El Estado realmente cumplirá su papel de garante?, están preparados los sindicatos salvadoreños para negociar una flexibilidad laboral?

❖ Los turnos alternos: en este caso la flexibilidad se aplica de esta manera, durante una semana un grupo del personal obrero trabaja en el turno de día y otro grupo trabaja de noche. A la siguiente semana los grupos cambian de turno, esta modalidad permite a los empresarios que la maquinaria no esté ociosa y aumentar la producción con el mismo costo de mano de obra ya que no hay pago de horas extras ni recargo por nocturnidad.

❖ Subcontratación: una empresa encomienda a otra empresa la realización de una parte del proceso de trabajo. En muchos casos los trabajadores subcontratados no gozan de prestaciones ni de los beneficios pactados en los contratos colectivos porque ni siquiera tienen sindicato.

Esta subcontratación laboral se presenta básicamente bajo la forma de contratos de servicios, en muchas empresas textiles por ejemplo una serie de tareas auxiliares como la limpieza, la vigilancia, operaciones de mantenimiento, etc. Se realizan por otras empresas que se encargan de organizar el servicio y de contratar sus propios trabajadores.

Otro tipo de subcontratación es la de partes del proceso productivo la cual se acompaña de un sistema de pago por pieza a los subcontratistas lo que posibilita dos resultados. Por una parte reduce los costos administrativos al permitir un cálculo automático del coste en muchos productos, en empresas en la que no existan los medios técnicos que permitan desarrollar con rapidez la contabilidad empresarial este ahorro podría ser muy buscado por los empresarios. Por otra parte al establecer un sistema de pago ligado

directamente a la calidad producida, permite un ajuste rápido de los costos de la producción.

Pero las razones principales del desarrollo de la subcontratación radican fundamentalmente en los problemas derivados del control de la fuerza de trabajo y de la fijación de los niveles retributivos, la subcontratación constituye un medio para resolver, desde el punto de vista empresarial ambos problemas. Sin embargo con la subcontratación se produce una fragmentación del colectivo obrero en un gran número de pequeñas unidades de producción que trabajan para un contratista de forma indirecta y que a menudo depende de forma personal del intermediario constituyendo así un importante freno a la actividad sindical. Por otra parte mediante la subcontratación las empresas pueden eludir el cumplimiento de normas establecidas y reducir con ello los costos salariales que pagan. Las empresas subcontratistas por su pequeño tamaño pueden eludir a menudo el control fiscal y sindical y establecer una escala de salarios distintos al legal.

El éxito de la subcontratación desde el punto de vista empresarial radica en los bajos índices de sindicalización. Los sindicatos han aceptado en la mayoría de países capitalistas reducciones en los salarios reales en parte porque la magnitud del desempleo ha significado a la vez un debilitamiento de sus posiciones negociadoras y en parte también porque las capacidades de organización y resistencia son desiguales e impiden el desarrollo de políticas salariales que impliquen aumentos uniformes de los salarios acordes con la inflación.

La subcontratación se convierte en un mecanismo fundamental para flexibilizar el recurso de la fuerza de trabajo mediante la continua entrada y salida de trabajadores de la actividad productiva. Los costes de adaptación

de la pequeña empresa subcontratista a este funcionamiento son menores por razones no solo jurídicas, sino también sociales como la capacidad de resistencia y conflicto a la política de despidos, acceso a una fuerza de trabajo más predispuesta a aceptar esa situación, etc.

Desde esta perspectiva el recurso a la subcontratación constituye un medio para reducir los costos de ajuste a variaciones de la oferta y la demanda por tres factores: condicionantes legales, capacidad de resistencia obrera y mayor adaptabilidad de la fuerza de trabajo de la pequeña empresa. El mercado de fuerza de trabajo aparece así como uno de los centros de interés que explican el recurso de la subcontratación aunque muchas veces solo se presente como un simple mecanismo de flexibilidad productiva sin referencia al aspecto laboral cuando el impacto que tiene sobre este es muy importante, ya que la subcontratación (aparejada con la descentralización productiva), permite a las empresas quebrar los mecanismos de fijación de salarios más favorable a los trabajadores

CAPITULO CUATRO

NORMATIVA LEGAL NACIONAL E INTERNACIONAL APLICABLE A LOS SINDICATOS Y LA FLEXIBILIDAD LABORAL.

En este apartado se abordará lo referente a la normativa legal Nacional e Internacional aplicable a los Sindicatos en El Salvador. En cuanto a la Flexibilidad Laboral como podrá advertirse en otro punto de este trabajo, no existe una ley que regule la flexibilidad laboral, solo se aplica de manera práctica violando la carta de derechos consagrados en la constitución y el código de trabajo. Además se analizara si en el Código de Trabajo existen vacios legales que permitiesen aplicarla.

4.1 Marco Jurídico de los Sindicatos.

En este apartado del presente capitulo se investigará lo referente a la legislación aplicable en nuestro país a los sindicatos. Se estudiará la Constitución, el Código de Trabajo, y Legislación Internacional.

El Sindicato es una institución regulada en el sistema normativo jurídico salvadoreño, desde la norma primaria y en toda la secundaria,

4.1.1 Constitución de la República.

Los derechos que la Constitución establece en favor de los trabajadores son garantías.

La Constitución de 1983 en el articulo 2 inciso primero establece: "toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión como a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos", es decir, se garantiza el trabajo.

La constitución establece el Trabajo como un derecho. El trabajo se define como “proceso de aplicación de recursos humanos y materiales a la producción de bienes y servicios. En este sentido el trabajo, entendido como la acción sobre la naturaleza a fin de obtener los medios para satisfacer necesidades de todo tipo, será el elemento que distingue a los seres humanos de los demás seres vivientes del planeta. El nivel de calidad que alcanza esta actividad es uno de los elementos definitorios del grado de desarrollo de cada sociedad”⁶⁰

El trabajo debe de ser pleno y digno en el cual la persona utilice su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad productiva, recibiendo por ello un ingreso que proporcione, al trabajador y a su familia, lo indispensable para satisfacer sus necesidades básicas.

El artículo 7 de la Constitución de la República regula el Derecho de Asociación en términos generales.

Art. 7: “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”.

En este sentido la Constitución de la República, da pautas muy concretas, relacionadas con la asociación, se reconoce en esta disposición que todo ciudadano tiene libertad para asociarse libremente, es decir por su propia voluntad y faculta el derecho de reunión para fines lícitos.

El artículo 39 de la Constitución de la República: “la ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos colectivos y las convenciones colectivas de trabajo. Las estipulaciones que estos contengan serán

⁶⁰ Laboralred.net, Samudio Salomón, la Flexibilidad Laboral y su Efecto en la Identidad de las Trabajadoras y los Trabajadores.

aplicables a todos los trabajadores de las empresas que las hubieren suscrito, aunque no pertenezca al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones”.

Este artículo establece un reconocimiento legal al Derecho de Negociación Colectiva y del instrumento que le garantiza al sindicato mejorar las condiciones de sus agremiados.

En el artículo 47 se regula el derecho de asociación pero además se regula lo referente a los sindicatos y su funcionamiento:

"los patronos trabajadores privado, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realizan, tienen el derecho de asociarse libremente a la defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de la institución oficial autónomas.”

Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y hacer debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión sólo podrá detectarse en los casos y con la formalidad determinada por la ley.

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

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

El artículo reconoce la Libertad Sindical o Derecho de Asociación Sindica como derecho específico de acuerdo a los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo conocida como OIT por sus siglas, los cuales el Estado Salvadoreño se ha comprometido a seguir. La constitución establece que las organizaciones profesionales tienen derecho a la personalidad jurídica, esto con el objetivo que puedan ser sujetos de derechos, pudiendo así celebrar contratos colectivos, tener un patrimonio, participar en conflictos, representar a sus miembros, y a otros; además a ser protegidos en el ejercicio de sus funciones, lo que se materializa, por ejemplo, con la figura del fuero sindical y la tipificación de delitos relativos al ejercicio de la actividad sindical (art.247 del Código Penal), lo mismo que las causas de liquidación y suspensión de los sindicatos.

La disposición prohíbe las de Clausuras de Exclusión, Ingreso y Separación que consiste en que el patrono no se obligaba frente al sindicato a admitir trabajadores en su empresa que fueren miembros del sindicato y la Clausula de Exclusión por separación cuando se establece una clausula en el contrato en donde el patrono se obligaba a despedir de su empresa aquel trabajador que se ha retirado del sindicato (art. 277 del Código de Trabajo). Esto condicionada al trabajador a la afiliación sindical o a la abstención de afiliarse lo cual atenta contra la libertad sindical. Su fundamento es que violaría la libertad sindical en sentido positivo o negativo.

La norma también regula lo relativo al fuero sindical que es una garantía relativa a la estabilidad laboral para los miembros de la juntas directivas sindicales, durante el periodo de su elección mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones (art.248 del Código de Trabajo), así como a los promotores, fundadores y candidatos. Por fuero sindical se entiende ciertas garantías que se otorgan a determinados trabajadores, motivadas en su condición representativa sindical para no ser despedidos, trasladados, ni desmejoradas en condiciones de trabajo, ni

suspendidos sin justa causa. Por dicho fuero se otorga a ciertos trabajadores un derecho en virtud del cual el patrono o empresario no puede, durante el tiempo que indica la ley, o mientras esta garantía de protección subsiste, despedir libremente al trabajador, o si se les otorga otras garantías, salvo juicio previo.⁶¹

El artículo 47 establece las bases en materia sindical que se desarrollan en el Código de Trabajo. Establece el derecho de asociarse para la defensa de los intereses y lo más importante a ser protegidas por el Estado en el desarrollo de sus funciones como un garante de la actividad sindical, lo que a nuestro juicio nada más alejado de la realidad pues en los últimos años los gobiernos que han ejercido el poder público con sus políticas de corte capitalista han socavado la actividad de los sindicatos y en lugar de cumplir lo establecido en la constitución han propiciado la poca actividad de esta institución de protección de los derechos de los trabajadores.

La ley establece las acciones que puede realizar el sindicato al presentarse un conflicto de carácter laboral lo cual corresponde también a los patronos. El artículo 48 de la Constitución literalmente señala:

“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”

La huelga se define como la cesación concertada del trabajo llevada a cabo por los trabajadores a fin de obligar al empleador por este medio de presión a aceptar sus puntos sobre la cuestión objeto de controversia. Este es el medio por el cual un trabajador puede reclamar sus derechos ejerciendo presión al patrono. Este punto se abordara también cuando se analice como

⁶¹ neoforum.iespana.es/neo_forum/diccionario_juridico.

la Flexibilidad Laboral vulnera el Derecho Colectivo del trabajo.

El Art 144, de la Constitución establece: “los tratados internacionales celebrados por El Salvador como otros estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigencia, conforme a las disposiciones del mismo tratado y de esta constitución.

La ley no podrá modificar o derogar lo acordado en un tratado vigente para El Salvador. En caso de conflicto entre el tratado y la ley, prevalecerá el tratado”.

Por lo tanto los tratados internacionales ratificados por la Asamblea Legislativa de El Salvador se convierten en ley en la República lo que significa que deben respetarse como cualquier ley interna en materia sindical por ser fuente de derechos y existen tratados internacionales ratificados por El Salvador los cuales serán abordados en un apartado de esta investigación. En materia laboral los convenios 87 y 98 de la OIT.

4.1.2 Código de Trabajo.

El Código de Trabajo es el cuerpo legal que desarrolla lo establecido en la Constitución en cuanto a derecho laboral. En el presente trabajo se hará referencia solamente al derecho colectivo del trabajo en especial los sindicatos pues es la materia de nuestro análisis. El Código establece que son titulares del derecho de sindicación los patronos y el trabajador privados y también parte de empleados públicos: aquellos empleados de instituciones oficiales autónomas. Se regula en el Libro Segundo el Derecho Colectivo del Trabajo:

El artículo 204 establece Tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de 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.

Este artículo es muy limitado por cuanto dice que solo para la defensa de los derechos económicos pero se complementa con el artículo 229 del Código de Trabajo

El inciso final del artículo 204 prohíbe el ser miembro de más de un sindicato esto en relación al artículo 259 inciso final del Código de Trabajo.

Artículo 205 del Código de Trabajo: “Se prohíbe a toda persona :

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

Para Mario de la Cueva⁶² existen dos dimensiones a la libertad personal de sindicalización:

Positiva: que significa el derecho a constituir sindicatos o unirse a uno ya existente.

⁶² De la Cueva Mario Obra Cit.

Negativa: que es el derecho a no ser obligado a permanecer y a salir de un sindicato (separación).

Estas prohibiciones están orientadas a garantizar la libertad sindical positiva y negativa. Si se violenta esta disposición el infractor acarrea una sanción tal como lo establece el artículo 627 del Código de Trabajo.

Art. 207 Código de Trabajo inciso primero: “Los sindicatos no podrán conceder privilegios ni ventajas a ninguno de sus miembros”.

Es importante este artículo pues nuestro sistema ha adoptado el Principio de Sindicación Democrática, es decir, todos los miembros son iguales, aunque un miembro de una cuota mayor es igual a todos.

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

La edad que faculta a un trabajador para tener derecho a formar parte de un sindicato es catorce años cumplidos porque en materia sindical la capacidad se adquiere a los catorce años.

Art. 211 inciso primero: “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;
- d) Cualquier otro dato que los interesados juzguen conveniente.

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”.

Este artículo establece los requisitos formales para la constitución de un sindicato.

En esta reunión se aprueban los Estatutos del sindicato como lo establece el artículo 215. Los Estatutos son los instrumentos jurídicos que regulan la organización y funcionamiento de los sindicatos artículos 217 y 218 del Código de Trabajo.

Se debe realizar también el trámite para obtener la personalidad jurídica el artículo 216 el cual estipula quienes tramitaran la personalidad jurídica salvo que en la reunión no se haya establecido los encargados de tramitarla serán el Presidente o el Secretario del sindicato. El 219 inciso primero del Código de Trabajo establece que si no se tiene la personalidad jurídica que otorga el Ministerio de Trabajo, no existen de forma totalmente legal.

Artículo 269 Inciso Primero del Código de Trabajo: “el contrato colectivo de trabajo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores por una parte, y un patrono, por la otra”.

Artículo 288 del código de trabajo:”la convención colectiva de trabajo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos”.

Estos artículos regulan la contratación colectiva y la convención colectiva. La diferencia en estas instituciones es en primer lugar en cuanto a los sujetos que intervienen en la celebración y en cuanto al campo de aplicación el contrato colectivo es más limitado porque se aplica en una sola empresa (art. 272

Inciso Final del Código de Trabajo), la convención se aplica a todas las empresas que se dedican a una misma actividad económica propiedad de los patronos sindicalizados.

Artículo 470 del Código de Trabajo: “en los conflictos colectivos de trabajo solo pueden ser parte; por los trabajadores, el sindicato mayoritario, la coalición de sindicatos, si la hubiere; y en su caso, los trabajadores no sindicalizados; y los patronos, el patrono o sindicato de patronos afectado”.

4.1.3 Tratados y Convenio Internacionales.

El artículo 144 de la Constitución de la República establece los tratados internacionales celebrados por El Salvador como otros Estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigencia. En tal sentido El Salvador ratificó el seis de septiembre de dos mil seis los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), referentes a la libertad sindical.

❖ Convenio 87 Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación.

El convenio 87 se refiere a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, aprobado en 1948 por la OIT y que garantiza el derecho de los trabajadores a formar y agruparse con organizaciones que escojan sin autorización previa y sin interferencia de autoridades públicas. Este convenio tiene disposiciones que están en congruencia con lo establecido en la Constitución y el Código de Trabajo.

La Parte Primera estipula lo referente a la libertad sindical, los artículos 2 y 3 establecen que tanto trabajadores como patronos sin distinción de ningún tipo pueden formar sindicatos y además que las organizaciones que formen

pueden redactar sus propios estatutos y reglamentos administrativos y en general decidir sobre la organización interna del sindicato. El Estado no puede intervenir para limitar el derecho de sindicación.

El artículo 7 establece que para la obtención de la personalidad jurídica de un sindicato los requisitos no pueden violentar los derechos de sindicación.

La segunda parte del convenio establece lo relativo a la protección del derecho de sindicación. Específicamente el artículo 11 el cual literalmente establece:

Artículo 11

“Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”.

El Salvador es miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ha ratificado el convenio 87, en tal sentido está obligado a tomar medidas que garanticen el derecho a la sindicación. Sin embargo a pesar de esto en los últimos años el Derecho a la Libertad Sindical consagrados en la Constitución y el Código de Trabajo han sido violentados por los empresarios o patronos sin que las autoridades competentes adopten medidas eficaces para garantizar a los trabajadores (por sé estos el sector más vulnerable) el derecho de sindicación.

❖ Convenio 98 Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

El convenio 98 establece lo relativo aplicación de los principios del derecho de sindicación y la negociación colectiva, aprobado en 1949 por la OIT.

El artículo 1 establecen lo relativo a la clausula de exclusión y el fuero sindical:

Artículo 1:

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores; por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

La negociación colectiva la cual persigue dos objetivos básicos, según la OIT⁶³ :

“Por una parte, sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente. Por otra parte, hace posible que

⁶³ www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm

empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas”.

Es importante que el Estado propicie negociación colectiva entre las organizaciones de trabajadores y patronos, ya que presenta ventajas para ambos sectores. Para los trabajadores la negociación colectiva asegura salarios y condiciones de trabajo adecuadas pues otorga al grupo de los trabajadores "una sola voz", lo que les beneficia más que cuando la relación de trabajo se refiere a un solo individuo. También permite influir en las decisiones de carácter personal y conseguir una distribución equitativa de los beneficios que conlleva el progreso tecnológico y el incremento de la productividad. En el caso de los empleadores, como es un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por tensiones no resueltas en el campo laboral. Según un estudio realizado en el marco de la OIT, en muchos países la negociación colectiva ha sido una de las principales vías que han permitido alcanzar un consenso en torno a la flexibilidad en los mercados de trabajo.

4.2 Marco Jurídico de la Flexibilidad Laboral.

Teóricamente desde el plano jurídico se reconocen tres tipos de Flexibilidad Laboral⁶⁴:

Flexibilidad de Hecho:

Se da en la práctica. Es la aplicación “flexible” de lo que está regulado en la

⁶⁴ Asociación Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA) El Salvador 2005
(www.laboralred.net)

ley. Es una violación permanente y sistemática (en los sitios de trabajo) de los derechos laborales reconocidos legalmente.

Flexibilidad legal:

Aprobación de leyes que modifican las existentes, en deterioro de los derechos laborales. Tendencia a la desregulación laboral.

Flexibilidad jurisprudencial:

Las autoridades administrativas y judiciales realizan interpretación restrictiva de las normas laborales.

En el país no existe un cuerpo normativo que regule a la flexibilidad laboral los empresarios utilizan medias de flexibilización violentando derechos consagrados en la constitución y el Código de Trabajo. Analizaremos en este apartado cuales derechos tanto de carácter individual como de derecho colectivo son infringidos.

4.2.1 Derecho Individual y Colectivo violentado por la Flexibilidad Laboral.

En este trabajo de investigación damos mayor énfasis al derecho colectivo por ser los Sindicatos la institución jurídica y social tendiente a desaparecer por la flexibilidad. Desde ese punto de vista en la violación al derecho individual será analizado muy someramente en cuanto a que el trabajador como persona individual se ve afectado en sus derechos por la aplicación de la flexibilidad laboral.

4.2.1.1 Normas de Derecho Individual del Trabajo Consagrado en el Código de Trabajo transgredidas por la Flexibilidad Laboral.

A continuación se detallan cuales derechos individuales infringe la flexibilidad y que a nuestro juicio son más significativos y más violentados en nuestro país.

❖ Salario Mínimo: el artículo 38 numeral segundo de la Constitución regula lo relativo al salario mínimo desarrollado en el código de trabajo del artículo 144 y siguientes.

El artículo 119 establece el concepto de salario:

Art.119 “Salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo”.

El artículo 144 establece lo relativo al salario mínimo: “Todo trabajador, incluso el trabajador a domicilio tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente”.

La finalidad que se persigue al regular de forma legal el salario es para garantizar la subsistencia del trabajador, sin embargo los doctrinarios que apoyan la Flexibilidad Laboral son de la idea que no debe existir un salario fijado por ley que sea rígido o inamovible porque de ser así las empresas tendrían más costos y se verían obligadas a subir los precios de los productos que fabrican y que posteriormente venden, es decir se seguiría la siguiente fórmula: aumento de salario es igual a alza de los precios. Por lo tanto el salario debe ser fijado por la productividad de la empresa y las leyes del mercado (productividad entendida como la producción de más bienes en el mismo tiempo y con los mismos recursos). Ahora bien aumentar la productividad no es sinónimo de aumento de salario porque el empresario evalúa otros factores como la competitividad frente a otras empresas, el

costo de producción entre otros.

La máxima de la Flexibilidad Laboral es que existe igualdad entre capital y trabajo, que los dos participan en igualdad de condiciones en el proceso productivo, afirmando que debe haber una compensación equitativa del capital por su inversión y del trabajo. El salario debe estar en función de la productividad y de los requerimientos del mercado.

En relación a esto, El Salvador ha ratificado el convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos especialmente para países en vías de desarrollo, adoptado por la OIT en 1970, el cual en su artículo 2 establece:

Artículo 2 numeral 1:

1." Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza".

❖ Derecho a la Estabilidad Laboral: esto significa que un trabajador solo puede ser despedido en virtud de una causa justa que le fuere imputable, taxativamente señalada en la ley y demostrada en juicio. En el código de trabajo se protege esta figura en los artículos 6, 35 al 46 en relación al artículo 440 al 444, en los artículos 25, 26, 55 inc. Primero, 58, 59 y 391.

Con la flexibilidad lo que se hace son contratos temporales de doce meses o menos con esto el trabajador no genera antigüedad y el empresario está en la libertad de despedirla o contratarla para un nuevo periodo.

En consecuencia a los trabajadores no se les reconoce este derecho consagrado en las leyes de la República. Los trabajadores ya sea por desconocimiento o temor no denuncian tal situación; y mientras los empresarios violentan las leyes y se aprovechan de la necesidad de los trabajadores, el Gobierno a través de la autoridad competente, es decir, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, durante estos últimos años ha

actuado de una manera pasiva como simple espectador y no como el ente encargado de garantizar a los trabajadores el cumplimiento de sus derechos.

❖ Jornada laboral: es el tiempo efectivo que el trabajador pasa a disposición del patrono, lo que incluye las pausas para descansar.

Se regula en los artículos 38 numeral 6 y 10 inc. Tercero de la Constitución y el artículo 116, 161 al 170 del Código de Trabajo

En las labores comunes la jornada diaria Diurna es de 8 horas y la Nocturna es de 7 horas. La semana laboral Diurna es de 44 horas y la Nocturna de 39 horas.

En las labores peligrosas o insalubres la jornada diaria Diurna es de 7 horas y la Nocturna de 6 horas. La semana laboral es Diurna es de 39 horas y la Nocturna de 36 horas.

Con la flexibilidad se contrata a una persona por metas de producción, es decir para que produzca cierta cantidad de bienes al día. Si a una persona se le contrata por ocho horas con un salario mínimo para que produzca X cantidad de bienes si al cabo de las 8 horas esta persona no ha terminado, tiene que trabajar hasta “llegar a la meta” sin que se le pague horas extras. Otra modalidad es los contratos semanales⁶⁵ esto consiste en contratar a una persona para que trabaje cuarenta y cuatro horas de la semana que estipula la ley bajo la condición que saque esas horas en cuatro o cinco días. Entonces la persona labora once horas de lunes a viernes. Luego, el viernes y el sábado, ese trabajador o trabajadora ocho horas cada día en total 16 horas, que no son horas extras sino normales porque son trabajadas en otra empresa. De esta manera el empresario se ahorra el pago de horas extras.

En relación a las horas extras la ley en el Código de trabajo establece:

1. El trabajo extra es pactado libremente entre las partes, nunca es obligatorio;

⁶⁵ Aguilar José Víctor, Ob.Cit. pág.29.

2. El trabajo extra no es permanente, ni sistemático, ocurre cuando aparecen circunstancias imprevistas, especiales o necesarias;
3. Se puede trabajar una hora extra diaria de manera permanente para efecto de descansar 2 días a la semana;
4. Se puede trabajar una hora extra permanente para completar 3 turnos de trabajo diario en empresas que desarrollan labores ininterrumpidas, a fin de completar las 24 horas;
5. La hora extra se paga como un recargo consistente en el 100 % del salario básico por hora;
6. Si ocurre trabajo extra por motivos de causa mayor como incendio en la empresa, levantar escombros por terremoto u otros de causa mayor, este solo se paga con salario básico, sin recargo alguno.

El código de trabajo no contempla sanciones para los patronos que obliguen a laborar horas extra a sus trabajadores. Tampoco incluye protecciones en contra de la amenaza de despido sobre aquellos que deciden no trabajar horas extras de manera obligatoria.

Según un estudio realizado por Asociación Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA) y la Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD), en el año 2004, en relación al sector de la industria textil es donde se le da mayor aplicabilidad a los contratos por metas de producción en los cuales como ya se dijo antes se trabaja hasta llegar a la meta y sin el pago de horas extras aplicando una flexibilidad de hecho. El mismo estudio afirma que esta flexibilidad de hecho se produce cuando el patrono consigna como obligación de todos trabajar tiempo extra, motivado por el volumen de trabajo existente y la prontitud en la fecha de entrega. No hay pago de tiempo de horas extras, sino que se concede el descanso de un tiempo equivalente al que se ha trabajado, lo cual está fuera de lo que dispone la

ley. En la práctica, el negarse a trabajar tiempo extra implica ser despedido de inmediato, por tanto no hay opción, o se trabaja extra o se queda sin empleo.

El personal de seguridad privada también es víctima de la violación al derecho del pago de las horas extras pero con otra modalidad de la contratación flexible los llamados “turnos alternos” en los cuales durante una semana un grupo del personal obrero trabaja en el turno de día y otro grupo trabaja de noche. A la siguiente semana los grupos cambian de turno, esta modalidad permite a los empresarios aumentar la producción con el mismo costo de mano de obra ya que no hay pago de horas extras ni recargo por nocturnidad.

De igual forma sucede en otros sectores como el comercio, construcción, de servicios como restaurantes, hoteles entre otros. Pero ante la falta de oportunidades de empleo las personas en especial los jóvenes que carecen de experiencia o algún tipo de grado académico, se ven casi obligadas a aceptar cualquier trabajo que represente un ingreso para ellas y su familia aunque transgreda sus derechos.

4.2.1.2 Normas de Derecho Colectivo del Trabajo Consagrado en el Código de Trabajo transgredidas por la Flexibilidad Laboral.

El derecho colectivo de trabajo está compuesto por las instituciones siguientes⁶⁶: Libertad de Coalición, Asociación Profesional, Contratación Colectiva, Reglamento Interno de Trabajo y Conflictos Colectivo de Trabajo. Derecho de Coalición: se define como una reunión temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual. Es la institución soporte de

⁶⁶Retana Francisco, material de Derecho Laboral, Tomo II, 1969 pág. 3.

la asociación profesional y de la huelga. Estas no son posibles sin aquella, pero la coalición solo puede entenderse en función de la huelga o de la asociación profesional porque si no pudiera desembocar en una u otra, la existencia de la coalición sería efímera y no influiría eficazmente en el derecho de trabajo. La eficacia de la coalición entonces radica precisamente en constituir el prologo obligado de la huelga y de la asociación profesional.

Con la flexibilidad laboral los empresarios usan políticas como: turnos alternos, la subcontratación, la segmentación de la fuerza de trabajo entre otras medidas que no permiten que los trabajadores pueden reunirse es decir formar una coalición.

Asociación profesional: es una aplicación del derecho de asociación, es decir, el artículo 47 sería parte del artículo 7 ambos de la Constitución de la República. La asociación profesional se divide en Sindicato, Federación y Confederación. Nos centraremos en el sindicato que es nuestro tema de estudio.

Como ya en los anteriores capítulos se analizó lo referente a los sindicatos, es decir, su origen, definiciones, clases, regulación jurídica, etc. Nos limitaremos aquí a explicar como con la Flexibilidad Laboral atenta contra esta institución del derecho y consecuentemente se afecta el Contrato Colectivo el cual se define como un convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos por una parte y el patrono por la otra con el propósito de fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que tenga como objetivo regular durante cierto tiempo las prestaciones individuales del servicio; así lo establece el artículo 268 y 269 del código de trabajo. Las ventajas del contrato colectivo es que permite el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hace posible el imperio del principio de igualdad jurídica (igual salario, igual remuneración) artículo 272 del Código de Trabajo, permite la creación de organización de servicio social como creación de clínicas, despensas, guarderías, etc.

En cuanto al reglamento interno de trabajo este se encuentra regulado en el Título Cuarto del artículo 302 al artículo 306 del código de trabajo. La desventaja de este reglamento es que es muy unilateral en el sentido que proviene del patrono. Para lograr un contrato colectivo es necesario que los trabajadores estén organizados en sindicato y el artículo 269 del código de trabajo así lo establece. La flexibilización laboral busca destruir los sindicatos para que no se establezca la contratación colectiva. Otro mecanismo es presionar a un sindicato ya existente para reducir o eliminar las prestaciones contenidas en los contratos colectivos. Una de las formas de presión es la amenaza de cierre de la empresa si no se aceptan dichas medidas, con el argumento que no se obtienen ganancias suficientes para mantener la empresa, y ante el miedo de perder el empleo los trabajadores ceden frente a las exigencias patronales. Otra forma de destruir los sindicatos y por lo tanto el contrato colectivo es el cambio de razón social de la empresa, se cierra la empresa y se reabre con otro nombre y con nuevo personal (pero en condiciones más desfavorables), al cerrarla desaparece el sindicato y el contrato colectivo.

También con la Subcontratación que consiste como ya antes se explico en que una empresa encomienda a otra empresa la realización de una parte del proceso de producción. Pero los empleados de esta empresa subcontratada no tienen los benéficos del contrato colectivo, porque tampoco tienen sindicato.

Conflicto Colectivo de Trabajo; la Huelga: se define como la cesación concertada del trabajo llevada a cabo por los trabajadores a fin de obligar al empleador por este medio de presión a aceptar sus puntos sobre la cuestión objeto de controversia. Se regula en el Código de Trabajo del artículo 527 al artículo 538 siendo el 527 de dicho cuerpo normativo el que establece la definición legal. Es un derecho originario de cada trabajador pero solo puede ejercerse de manera colectiva. En este sentido resulta muy difícil con la

flexibilidad laboral que los trabajadores se organicen para tomar la decisión de hacer una huelga. Sin embargo si se hiciera una huelga el despido sería inmediato aunque el artículo 537 protege la estabilidad laboral. En los contratos temporales no existe el derecho a la estabilidad laboral ante esto y por la falta de organización obrera (como ya se menciona la flexibilidad no lo permite), y por temor al desempleo los y las trabajadoras aceptan las desmejoras o violaciones a sus derechos

Con la flexibilidad laboral la libertad sindical y la negociación colectiva son totalmente violentadas con la aplicación en las empresas de las medidas de flexibilidad laboral. Como puede observarse en esta coyuntura que afronta el país el sindicato como una institución de el Derecho Laboral y como Movimiento Social enfrenta una amenaza de desaparición con la aplicación de las políticas de flexibilización que buscan un aniquilamiento de la organización obrera como garante de los Derechos laborales los trabajadores. Actualmente el sindicato se ha mantenido al margen sin un pronunciamiento sobre la flexibilidad posiblemente por temor, por ignorancia o por negligencia de los miembros.

4.2.2 Derecho Comparado.

La Flexibilidad Laboral se ha visto en muchos países del mundo como una alternativa a la crisis económica, para generar mayor productividad y empleos. En este apartado analizaremos la situación en la que se encuentran algunos países en cuanto a la flexibilidad.

COSTA RICA.

En el caso de Costa Rica existe actualmente un anteproyecto de reforma código de trabajo según el Expediente N° 15.161 el cual fue presentado por

el Ministro de Trabajo y la Presidencia de la República. Aunque se encuentra en la Asamblea Legislativa, no está en discusión actualmente.

Básicamente el anteproyecto plantea que la ley debe facilite mayor productividad para las empresas a través de que la ley laboral sea lo suficientemente flexible para que las empresas puedan acomodar con facilidad la cantidad de horas que necesitan a sus trabajadores, según exija la producción.

El proyecto pretende modificar la jornada laboral actual de 8 horas, utilizando dos modalidades:

Jornada anualizada: El máximo de horas ordinarias de trabajo se calculan anualmente. En tiempos de baja producción, los patronos podrán reducir la jornada hasta en 6 horas. En tiempos de alta producción los patronos podrán ampliar la jornada hasta en 10 horas diarias.

Jornada acumulada: Concentra las horas de trabajo en cuatro días y las horas de descanso en tres días, por eso se le llama Jornada 4 x 3.

Además de ese anteproyecto se discute otro de similares características y es el Expediente N.º 17.315 denominado Ley para la Protección del Empleo en Momentos de Crisis presentado a la Asamblea Legislativa de ese país el día 16 de marzo del presente año, y actualmente se encuentra en estudio e informe de la Comité Permanente de Asuntos Económicos de dicho órgano del Estado.

Según las organizaciones defensoras de los derechos de los trabajadores de este país como ASEPROLA y el Centro Feminista de Información y Acción (CEFEMINA), con esta reforma lo que se pretende es:

Reducir la jornada laboral hasta en una tercera parte del total de la jornada ordinaria. (De 8 horas pasaría a 5 y media).

Reducir el salario en igual proporción a la reducción de la jornada (por ejemplo un salario de 200 mil colones pasaría a 130 mil).

Reducir las cargas sociales en igual proporción

Eliminar tendencialmente las jornadas nocturna y mixta, sustituyéndolas por jornadas diurnas, es decir, más trabajo por igual salario

Se afectan los pagos de aguinaldo, vacaciones, incapacidad.

El artículo 4 de dicho anteproyecto se establece que “El patrono tendrá la potestad de determinar los contratos de trabajo en los cuales se implementarán las medidas temporales”.

De esta manera otorga a los patronos el poder de disponer del empleo los trabajadores a su conveniencia. Este artículo desconoce el principio protector del derecho laboral, que trata justamente de nivelar la situación de desigualdad entre los patronos y el sector trabajador, protegiendo al segundo por ser la parte más débil en la relación laboral. En el artículo 6 establece que: “El trabajador que no acepte la modificación temporal de su contrato de trabajo, por alguna de las medidas establecidas en la presente ley, podrá darlo por terminado de forma unilateral sin responsabilidad de su parte y sin que se extingan sus derechos para obtener las indemnizaciones que le pudieren corresponder, el derecho para ejercer esta acción por parte del trabajador prescribirá en el término de un mes contado a partir de la entrada en vigencia de la medida que directamente lo afecte.”

Este punto contraviene gravemente el principio de irrenunciabilidad de los

derechos, recogido artículo 74 de la Constitución Política⁶⁷ de ese país.

ARGENTINA.

En este país se planteo una reforma laboral a través de la ley 25.013 la cual reformaba lo referente al Contrato de Trabajo, así también de la normativa en materia de convenciones colectivas de trabajo.

una de las primeras disposiciones de la mencionada reforma establece que "el contrato por tiempo indeterminado con excepción del contrato de temporada, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres meses pudiendo ser extendido por el convenio colectivo a seis meses más, estableciendo que cuando se tratare de pequeñas empresas el período de prueba será de seis meses aunque el convenio colectivo podrá extenderlo a 12 meses solo cuando se tratare de trabajadores calificados según la propia reglamentación de los convenios".

Este período es excesivo especialmente para aquellos trabajos que no requieren especialización de ninguna clase, además de la facultad del convenio de poder extenderlo hasta un año, se atenta contra la estabilidad.

La reforma termina con el principio de al determinar la pérdida de vigencia de las cláusulas contenidas en los convenios en un plazo de dos años contados a partir de la fecha en que una de las partes no hubiesen ejercido la facultad de establecer distintas fechas de vencimiento para las cláusulas de convenio no le hubiesen otorgado ultra-actividad ni hubiera entrado a regir un nuevo convenio laboral.

⁶⁷ Constitución Política de la República de Costa Rica: **ARTÍCULO 74.-** Los derechos y beneficios a que este Capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción, y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional.

Esta reforma también tiene otros aspectos flexibilizadores como: Flexibilización de la duración de la jornada por medio de los convenios colectivos de trabajo, Flexibilización del régimen de jubilaciones y pensiones, introducción de modalidades contractuales a plazo fijo (mantener el régimen del despido), supresión de las modalidades contractuales a cambio de un abaratamiento de la indemnización en el contrato por tiempo indeterminado.

También se regula a través de la ley 20.744 Régimen de Contrato de Trabajo, lo relativo al trabajo a tiempo parcial en el artículo 92 Ter. "El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas del día o a la semana o al mes, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad

Esto implica un recorte en todas las prestaciones laborales: Art. 92 TER. 3. "Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recauden con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo", esto representa una desmejora en la calidad de vida de los trabajadores.

También se regula el contrato de trabajo eventual: Art. 99: "Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.

ESPAÑA.

En cuanto a países europeos tomaremos como referente a España, cabe hacer la aclaración que en los países de la Unión Europea y ante la crisis mundial que se vive actualmente, la alta tasa de desempleo y la emigración hacia esos países, se aplican medidas y formas de flexibilización como los turnos alternos, innovaciones tecnológicas, descentralización productiva entre otras formas.

En España se regulan el trabajo eventual, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo temporal.

- ❖ Trabajo Eventual: Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción.
- ❖ Esta ley establece que este contrato tiene como finalidad el atender las exigencias circunstanciales del mercado.
- ❖ Trabajo a tiempo parcial:
- ❖ “El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo”⁶⁸
- ❖ La ley también establece la Conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial. Esto abre la posibilidad a los patronos para cambiar a todo su grupo de trabajadores a tiempo parcial y reducir así las prestaciones sociales y debilitar la acción sindical.

⁶⁸ Ministerio de Trabajo e Inmigración: www.mtas.es.

- ❖ Trabajo temporal: se regula en la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.
- ❖ Establece en su artículo 1 que se denomina “empresas de trabajo temporal a aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados”.
- ❖ Es decir además de ser el trabajo temporal, los trabajadores son subcontratados; su salario y prestaciones se determinan en base a las horas trabajadas.

Estas figuras representan una falta de estabilidad laboral para el trabajador lo que se traduce en incertidumbre y en reducción de salario y prestaciones que precarizan el trabajo.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) convenio 175
Convenio sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, 1994 Convenio sobre el Trabajo a Tiempo Parcial.

Establece que el trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completos en situación comparable; y que la duración normal de la actividad laboral puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado.

La OIT ante esta realidad del trabajo parcializado instituye este convenio en el cual se establece que este tipo de trabajo es de suma importancia para la economía, con esto deja de lado los intereses del sector obrero y abre la puerta al sector empresarial para elaborar contratos de trabajo a tiempo parcial.

En otros países del mundo la flexibilidad laboral es legal, se aplican las políticas flexibilizadoras con la idea de generar mayor producción con bajos costos (los costos que más se buscan reducir son en materia de salarios y

prestaciones sociales de los trabajadores) exigiéndole cada vez más al trabajador sin que el patrono de algo a cambio, en nuestro país solo se aplica una flexibilidad de hecho pero las mismas políticas flexibilizadoras que generan un trabajo precario y mala calidad de vida a los trabajadores.

CAPITULO CINCO
LAS CONSECUENCIAS DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL
SALVADOR A LOS SINDICATOS Y TRABAJADORES SALVADOREÑOS.

5.1 Situación Nacional de la Flexibilidad Laboral.

En este apartado se analiza la perspectiva de los diferentes sectores involucrados en la problemática investigada, para lo cual se realizaron entrevistas con el sector sindical, empresarial y el Ministerio de Trabajo como ente estatal, además se realizó una encuesta con trabajadores no sindicalizados para conocer cuál es su punto de vista frente a la flexibilidad laboral.

5.1.1 La Flexibilidad Laboral como una alternativa al desempleo en El Salvador.

Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁶⁹ la tasa de desempleo a nivel mundial para el primer trimestre del año 2009 es de 7.4 por ciento. El informe de la OIT señala que el 2009 registrará el peor resultado hasta la fecha en términos de creación de empleo a nivel mundial, Subraya que la fuerza laboral a nivel mundial se está expandiendo a una tasa promedio del 1,6 por ciento, lo cual equivale a unas 45 millones de personas ingresando al mercado de trabajo anualmente, mientras que el crecimiento mundial del empleo disminuyó a 1,4 por ciento en 2008 y se espera que descienda más aún en 2009, hasta ubicarse entre 0 y 1 por ciento.

⁶⁹ www.oitandina.org.

A nivel latinoamericano la tasa de desempleo para el año 2008 era de 7.5 por ciento. Mientras que en El Salvador la tasa de desempleo para 2008 era de 7.4 por ciento y se estima que este año finalizara con un 9 por ciento.

Las pérdidas de empleos han sido provocadas por la caída de la demanda de bienes y servicios de las empresas. El número de quiebras está aumentando en todas las regiones. El Fondo Monetario Internacional (FMI) señala que los balances de empresas no financieras de todo el mundo se deterioraron drásticamente después de septiembre de 2008, y está previsto que sigan empeorando en el contexto de la agudización de la recesión mundial.

Ante esta realidad muchos doctrinarios de la Flexibilidad Laboral consideran que es esta una alternativa al desempleo por cuanto ayuda al empresario a maximizar recursos contratando un número mayor de trabajadores con los mismos recursos obteniendo mayor producción y reduciendo gastos.

Con la investigación de campo realizada con los sectores involucrados en la problemática llegamos a la conclusión que la flexibilidad laboral no es la única alternativa que tiene el país para generar empleos y además con una flexibilización laboral lo que se genera son empleos precarios que vulneran los derechos de los trabajadores como el derecho a la estabilidad laboral.

La Flexibilidad precariza el empleo y disminuye las condiciones laborales favorables de los trabajadores y que esta puede ser aplicable a países con otro nivel de desarrollo en donde los ingresos son más elevados y donde una persona que trabaja media jornada (con medio sueldo), puede alcanzar los recursos suficientes para cubrir todas sus necesidades y las de su familia que le permitan llevar un nivel de vida digno, pero esto no es aplicable en nuestro país donde los salarios son muy bajos.

En El Salvador a través de la figura de los denominados “Call- Centers”, corporaciones que utilizan la flexibilización laboral a través de los horarios flexibles, se crea una nueva forma de trabajo donde se selecciona jóvenes a los cuales se les paga bajos salarios y no se les ofrece estabilidad laboral pero se considera que estos fomentan el empleo. Sin embargo según estimaciones estadísticas el desempleo en el país aumento en 2008 y 2009 en comparación con otros años, lo cual refleja que este tipo de empleos donde se aplican prácticas flexibles no son la alternativa al desempleo.

La organización Internacional del Trabajo (OIT), en el informe Pacto Mundial por el Empleo⁷⁰, señala: “El Pacto Mundial para el Empleo tiene por objetivo colocar el empleo y la protección social en el centro de las políticas de recuperación, a fin de acelerar la activación del empleo, garantizar un acceso incluyente al empleo a través de medidas específicas en favor de los grupos desfavorecidos, ampliar la cobertura de la protección social y potenciar la seguridad. Si se aplicaran de manera generalizada, estas medidas podrían amortiguar los efectos de la recesión en las personas, dar respaldo a las empresas, contrarrestar el peligro de la discriminación y las privaciones, acelerar la recuperación y sentar las bases para un crecimiento más equilibrado y sostenible”.

Sin embargo en otro apartado del mismo documento señala formas de flexibilización laboral como la alternativa al desempleo:

“Reorientar las soluciones a la crisis hacia la defensa del empleo significa también que se protejan los puestos de trabajo existentes. Por ejemplo, puede darse mayor prioridad a las medidas que permitan el trabajo compartido y el trabajo temporal, y a las reducciones focalizadas de las

⁷⁰ Memoria del Director General. Enfrentando la crisis mundial del empleo. La recuperación mediante políticas de trabajo decente CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 98.^a reunión 2009 Informe I (A) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA.

cotizaciones a la seguridad social”. Para lo cual se citan como ejemplo países como Francia o Canadá donde existe un fondo estatal para aliviar por un tiempo las presiones financieras de trabajadores contratados a tiempos parciales o despedidos. Pero este tipo de subsidio estatal funciona en países desarrollados con alto grado de ingresos fiscales y con una economía que por años ha sido sostenible y lo sigue siendo a pesar de la crisis económica. En países en vías de desarrollo como el nuestro no existe la suficiente capacidad económica para crear este tipo de subsidios y absorber a la gran población económicamente activa desempleada, se deben crear otros mecanismos para solventar el problema.

Tampoco consideramos que con la flexibilidad se generen empleos pues ya lo vemos en los Call- Center y las maquilas sectores en los que se aplican medidas de flexibilización pero el país sigue con los altos índices de desempleo y el empleo generado en estos rubros es precario; violenta los derechos de los trabajadores y que no les garantiza un salario que cubra las necesidades tal como lo establece el Código de Trabajo.

Ante esta crisis económica mundial la alternativa no es flexibilizar las relaciones laborales sino buscar medidas acordes a la realidad de nuestro país con la concertación de todos los sectores involucrados pero siempre respetando el imperio de la ley en la búsqueda de soluciones; proteger y promover los derechos de los trabajadores y las normas internacionales del trabajo. El pleno respeto de las normas del trabajo contribuye a generar confianza y, por consiguiente, favorece la actividad económica, procuran garantizar resultados equitativos, inclusive en los casos de reestructuración y de cierre de empresas. La aplicación efectiva de las normas del trabajo requiere un sólido diálogo social, especialmente necesario en tiempos económicos difíciles.

5.1.2 Perspectiva de los Trabajadores Sindicalizados en la Defensa del Derecho Colectivo del Trabajo.

Los Sindicatos por ser entidades sociales en la defensa de los derechos de los trabajadores y para conocer su postura frente a la Flexibilidad Laboral, se realizó una entrevista con la señora Aracely Martínez, representante de la Mesa de Sindicatos de Trabajadores y Trabajadoras del Sector Maquila y miembro de la Mesa Permanente contra la Flexibilidad Laboral, Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral y licenciado Danilo Flores representante de la Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD), institución que también es miembro de la Mesa Permanente contra la Flexibilidad Laboral.

La Flexibilidad Laboral la conciben como: “ una estrategia empresarial que está orientada a maximizar las ganancias de las empresas pero el problema que ven es que esta maximización se hace a partir de afectación de derechos y garantías laborales”

Este sector se encuentra preocupado ante las políticas de flexibilidad que se están aplicando en muchas empresas pues consideran que se violentan derechos como el de generar antigüedad y por ende el derecho a un retiro digno y se pierden prestaciones en el sector maquila no se opta por vacaciones. En muchas maquilas aplican lo que se conoce como “4 x 4”, es decir se trabaja cuatro días y se descansa cuatro días, en apariencia esto puede parecer ideal para un trabajador, pero no es así, el salario se disminuye de acuerdo a esta jornada pero el trabajo no, pues al llegar su turno laboral el trabajador se encuentra con una recarga de trabajo, y como está contratado bajo un contrato de producción no tiene derecho al pago de horas extras.

Este sindicato afirma tener conocimientos que en la Empresa Maquiladora y Bordados SABA, están firmando contratos de producción por tres meses que son renovados por otros tres meses al finalizar el contrato, sin otorgarle a las trabajadoras prestaciones como Seguro social y AFP, además todos los costos de la producción entiéndase pago de electricidad, agua, maquinaria entre otros, son por parte de la trabajadora pues realiza el trabajo en casa.

Consideran que los sindicatos son vistos por el sector empresarial como una amenaza pues el objetivo del sindicato es promover mejoras económicas para todos los trabajadores y su finalidad es lograr condiciones laborales favorables al trabajador más de las establecidas en la ley, esto tiene un impacto económico para las empresas y por tanto ha existido por parte del sector empresarial una conducta de desarticulación u obstrucción del derecho de sindicación.

En tal sentido el sindicato ante la flexibilidad laboral debe de tener un papel de denuncia ante la problemática, haciendo públicas las violaciones que se dan a los derechos con la aplicación de políticas de flexibilización y para que las instituciones estatales como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social funcionen y se genere confianza en la actuación de dichas instituciones. También debe tener un papel de defensa de los intereses de la clase trabajadora, para que una vez ocurridas las violaciones lograr el resarcimiento de los daños de las personas que se han visto afectadas, una labor de educación hacia los trabajadores sobre derechos y sobre la flexibilidad laboral. Si no se hace esto se continuara en el círculo de impunidad laboral donde las empresas violan derechos laborales y nunca existe una sanción ni reparación para los trabajadores.

Consideran que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los últimos años ha ejercido un papel pasivo y no ha tutelado los derechos de los trabajadores. El Ministerio tiene que velar por que se respeten los derechos de los trabajadores.

Ante una flexibilidad negociada la postura de este sindicato es que no están de acuerdo pues no están dispuestos a negociar sus derechos. Sin embargo aseguran que si existe la posibilidad de negociar lo harían pero bajo sus perspectivas, no en el concepto que tiene los empresarios sobre la flexibilidad laboral pues eso implicaría desmejoras a sus derechos. Pueden negociarse solo lo que les favorezca como sector sindical aseguran que: “no se negociara a ciegas”. No aceptan una flexibilidad laboral que perjudique más a los trabajadores.

5.1.3 Perspectiva de los Trabajadores no Sindicalizados.

Para abordar este punto se realizó una encuesta con trabajadores de la corporación SYKES Enterprises Incorporated, El Salvador que es una empresa de las denominadas “Call- Centers” la cual se definen como: “un líder mundial en el suministro de soluciones de gestión de contacto con los clientes, principalmente en las comunicaciones, servicios financieros, cuidado de la salud, la tecnología y las industrias de transporte y de ocio. SYKES se especializa en el abastecimiento flexibles, de alta calidad, soluciones de internalización de atención al cliente con énfasis en la entrada de apoyo técnico y servicio al cliente”.⁷¹

La mayoría de empleados de esta corporación son jóvenes universitarios o

⁷¹ www.sykes.com/ourcompany.

recién graduados de educación media, algunos son conocimientos de otros idiomas como el inglés.

En la publicación del Diario CoLatino de fecha treinta y uno de Julio de dos mil siete se cuestiona si este tipo de trabajo causa estancamiento profesional, la nota periodística además presenta dos testimonios de supuestos trabajadores del Call- Center SYKES en los cuales aseguran recibir maltratos de sus jefes entre otros.

Nuestra encuesta estaba enfocada a conocer si se aplican medidas de flexibilidad en estas corporaciones y si cuentan los trabajadores con sindicatos que defiendan sus derechos.

La investigación reflejo que un cincuenta por ciento de los encuestados no tienen o no conocen si funciona un sindicato en dicha corporación. Y un ochenta y cuatro por ciento responde que no pertenece a un sindicato lo que evidencia que este grupo de trabajadores no se encuentra organizado. En este sector no existen contratación colectiva y por ende los beneficios que con este se generan.

La ignorancia no es el problema ya que el sesenta por ciento de los encuestados dice conocer sus derechos laborales consagrados en la Constitución de la República y el Código de Trabajo, el problema es la necesidad de los jóvenes que ahí laboran de un empleo. Al existir pocas oportunidades de encontrar empleos dignos, con salarios que cubran todas las necesidades incluso las morales y culturales como lo establece el Código de Trabajo se encuentran obligados a laborar en sectores como este de los Call-Centers.

En cuanto a la medida de flexibilización que se aplica en los Call-Centers es sobre los horarios de trabajo flexibles es decir con los turnos alternos porque un cincuenta y seis por ciento responde que su horario laboral es por turnos

alternos. Por tanto al aplicarse una flexibilización de hecho no se cuenta con estabilidad laboral eso lo refleja los datos arrojados por la encuesta con una sesenta por ciento que respondió no tener estabilidad laboral.

Un cincuenta y ocho por ciento de los encuestados responde que si conoce que es la flexibilidad laboral, pero sus respuestas reflejan que sus conocimientos son escasos o equivocados.

La conclusión según los datos extraídos de la encuesta, es que en este sector si se aplica la flexibilidad laboral y por tanto no hay estabilidad laboral. Que los trabajadores no se encuentran organizados en sindicatos y que a pesar de conocer sus derechos laborales no los reclaman o defienden por temor a perder sus empleos y la falta de confianza en las instituciones del Estado encargadas de velar por el cumplimiento de estos derechos y en caso de violaciones aplicar la sanción correspondiente.

5.1.4 Perspectiva de los Patronos.

Para conocer la postura de los empresarios salvadoreños acerca de la flexibilidad laboral se realizó una entrevista con el ingeniero Waldo Jiménez Director de asuntos económicos y sociales, de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP).

Para este sector la flexibilidad es una forma de relaciones laborales con horarios flexibles, nuevas formas de contratación, etc., con diferentes esquemas.

Las cámaras empresariales asociadas a la ANEP aplican políticas de flexibilidad sobre todo en el sector turismo donde se manejan las

denominadas “temporadas altas”, también se aplica en el sector agroindustrial como en los Beneficios de café y en los Ingenios Azucareros donde la recolección ya sea del café (la denominada corta de café), o de la caña (la zafra), se realiza solo por periodos de meses en el año. También se aplica en el sector de servicios, como en restaurantes de comida rápida.

Este sector reconoce que en el país se aplica una flexibilidad de hecho aunque tienen claro que no es permitida por la ley. Consideran que el Código de Trabajo es muy rígido y que no está acorde a la nueva realidad que se está viviendo, para la ANEP lo ideal sería que existiera una flexibilidad legal; aunque puede ser un esquema en el cual se pierdan derechos de los trabajadores, por eso creen que es mejor una regulación de la flexibilidad para que se eviten abusos.

También consideran que la flexibilidad no es el problema de los sindicatos pues consideran que este sector es muy débil y desorganizado sin una visión clara de sus posturas.

En el noveno encuentro de la empresa privada ENADE denominado, “El Salvador: Institucionalidad, Economía Libre y Desarrollo” el documento de este encuentro establece:

“La Economía de Mercado, se puede definir como la idea de un orden político que tiene como objetivo la libre iniciativa, a través de una economía de mercado basada en la competencia. Lo que requiere de una propiedad privada garantizada y de Libertad contractual. La flexibilidad del sistema capitalista, que tiene capacidad de reinventarse en tiempo de crisis, sin renunciar a sus principios originales, es su principal fortaleza. Reafirmamos a la Economía de Mercado como el modelo de desarrollo que debe seguir El Salvador dentro del sistema capitalista.

El Estado debe cumplir solo con el rol de garantizar el funcionamiento

óptimo del mercado, corrigiendo sus fallas, pero sin interferir en las decisiones que libremente deben tomar los actores económicos”.

En el documento de ENADE 2006 denominado, “Hacia una Nueva Estrategia de Crecimiento Económico Iniciativa El Salvador 2024” establecen:

Una visión innovadora, que conduzca a las empresas al éxito a través de su permanente transformación sustentada en aumentos de productividad.

En el documento de ENADE 2004 denominado, “El Salvador solidario. El compromiso de todos” los empresarios en cuanto a la política laboral recomiendan al Gobierno:

“el sector privado ha venido insistiendo en que la competitividad debe estar asociada a políticas salariales consecuentes con la productividad”.

En todos los documentos de ANEP se establece la misma postura, una economía de mercado basada en un sistema económico capitalista. No se establece de forma textual la flexibilidad laboral, pero las recomendaciones plasmadas en los documentos de los ENADE son políticas o medidas basadas en la flexibilidad laboral.

5.1.5 el Rol del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El ministerio de trabajo es el ente del Gobierno encargado por velar el fiel cumplimiento de derechos laborales, así como de buscar la debida sanción en caso de violaciones a estos derechos.

Para conocer cuál es el rol del Ministerio se realizó entrevista con las personas encargadas del Departamento de Organizaciones Sociales de dicho ministerio.

Para este departamento la flexibilidad laboral debe garantizar los derechos consagrados a favor de los trabajadores por tanto no significa que se flexibilizara violentando los derechos de los trabajadores. Tienen conocimiento que en el país se aplica la flexibilidad como ejemplo de esto citaron a los Call-Center en cuanto a horarios de trabajo flexibles, y que están aprobados por el ministerio, pero según dijeron en la entrevista el ministerio garantiza que se cumplan con los derechos vigilando que la jornada laboral no exceda de las cuarenta y cuatro horas semanales que establece el Código de Trabajo. También dicen que se aplica la flexibilidad en cuanto a horarios en empresas de comida rápida y del sector comercio.

Consideran que la flexibilidad laboral regulada si fomentaría el empleo en nuestro país y citaron como ejemplo los Call-Center que dijeron son una fuente de empleo. Ante el cuestionamiento si estos empleos son precarios dijeron que no les corresponde establecer qué tipo de empleo se genera en estas corporaciones. Consideran que la flexibilidad laboral no violenta en gran medida el derecho de sindicación y que si los trabajadores consideran que se les está violentando el derecho de sindicación o cualquier derecho laboral que deben denunciarlo porque el ministerio no tiene la capacidad para controlar y fiscalizar a todas las empresas en el país.

A nuestro juicio el rol del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe ser totalmente objetivo e imparcial y no inclinarse como lo ha hecho durante los últimos años a favor del sector patronal. Si se regula una flexibilidad como lo establecieron en la entrevista esta no debe violentar derechos laborales lo cual no es cierto, porque como se ha analizado en capítulos anteriores las medidas de flexibilidad están enfocadas a garantizarles a los empresarios mayor obtención de ganancias en deterioro de los derechos de los trabajadores

CAPITULO SEIS

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO.

6.1 interpretación de Resultados.

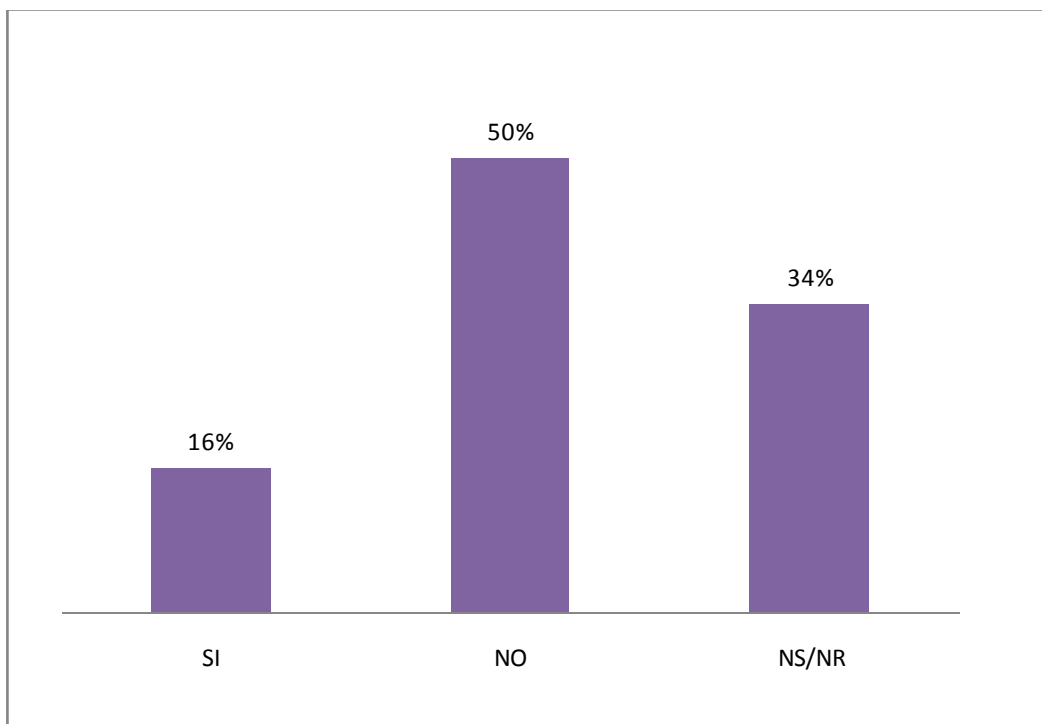
En este capítulo se interpretaran los resultados obtenidos a través de la investigación de campo realizada, con la finalidad de darle cumplimiento a uno de los objetivos de esta investigación, el determinar cuáles beneficios o prestaciones le son negados o no reconocidos al trabajador salvadoreño con la aplicación de formas de flexibilidad laboral.

La encuesta se realizó con una muestra de cincuenta personas, trabajadores y trabajadoras de la corporación SYKES Enterprises Incorporated, El Salvador, el cual se encarga del manejo de los denominados Centros de Llamadas o Call- Center. Estos call-center se encargan de proveer a grandes corporaciones de empresas del servicio de servicio al cliente, apoyo técnico y de ventas suplementarias todo vía telefónica.

A continuación se presentan el detalle de los resultados de la encuesta realizada.

Pregunta UNO: ¿Sabe si funciona un Sindicato en la empresa donde usted trabaja?

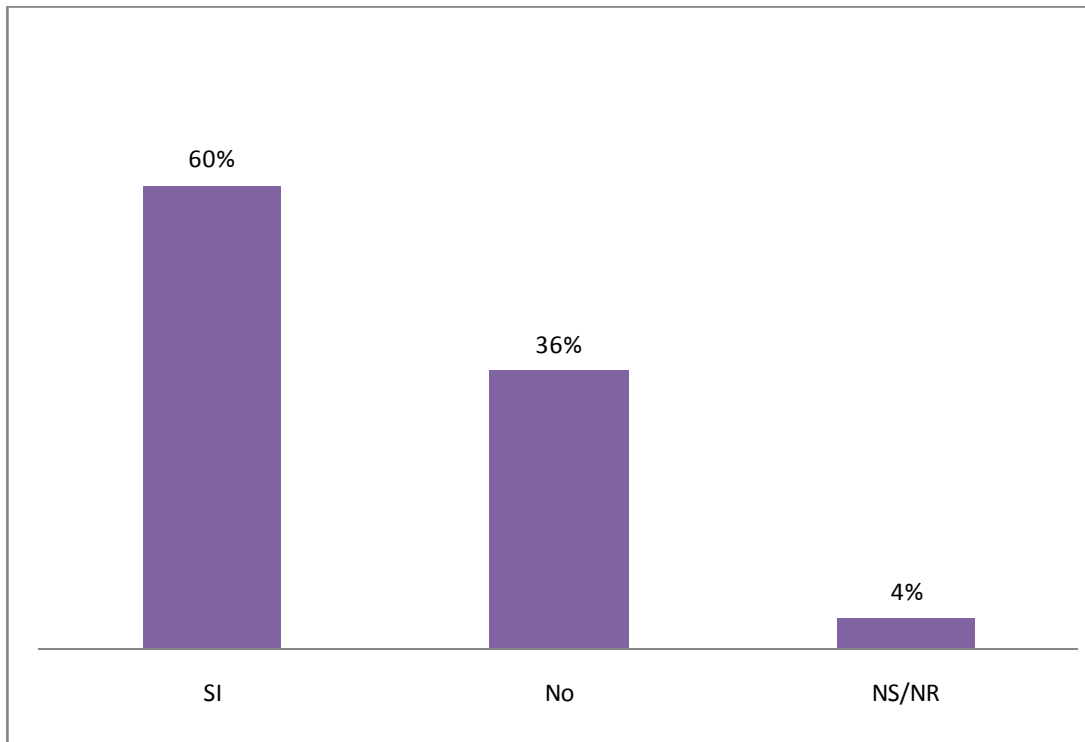
Cuadro 6.1.1		
Respuesta	Frecuencia	Fr %
SI	8	16%
No	25	50%
NS/NR	17	34%
Total	50	100%



El cincuenta por ciento de los encuestados responde no tener conocimiento de un sindicato en su empresa, frente a un solo dieciséis por ciento que responden si tener conociendo sobre el sindicato y un treinta y cuatro por ciento no sabe o no responde.

Pregunta DOS: ¿Conoce cuales son los derechos que le reconoce la Constitución de la República y el Código de Trabajo como trabajador?

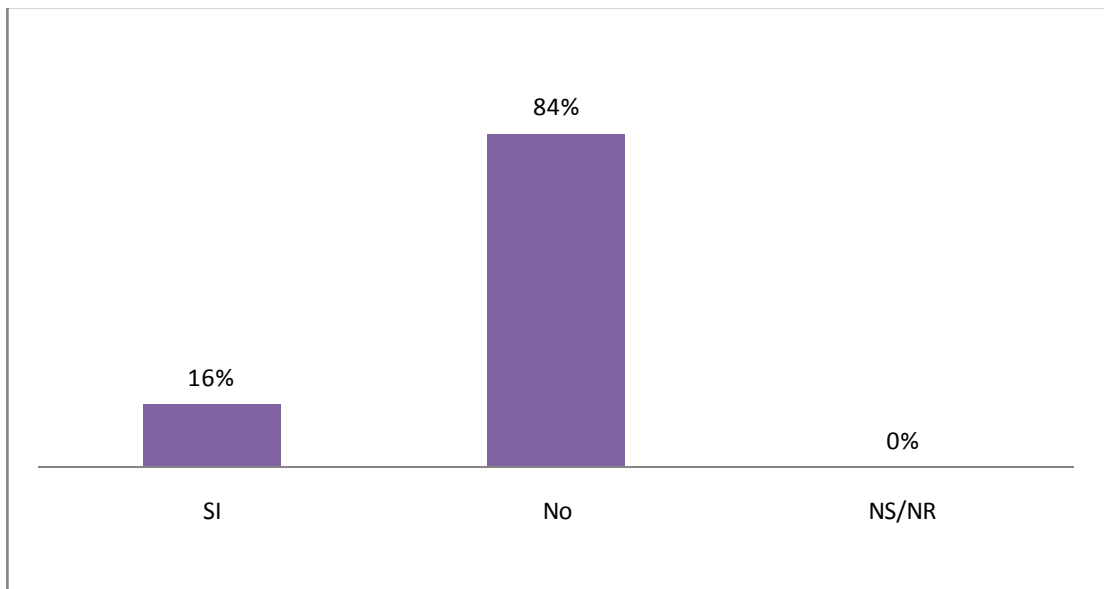
Cuadro 6.1.2		
Respuesta	Frecuencia	Fr %
SI	30	60%
No	18	36%
NS/NR	2	4%
Total	50	100%



El sesenta por ciento de los encuestados responde si saber sobre sus derechos laborales y un treinta y cuatro por ciento dice no saber. Solo el cuatro por ciento no sabe sobre sus derechos. Ante esto es evidente trabajadores conocen sus derechos pero no denuncian ante el temor a despidos u otro tipo de medidas que les imponga el patrono.

Pregunta TRES: ¿Pertenece usted a un Sindicato?

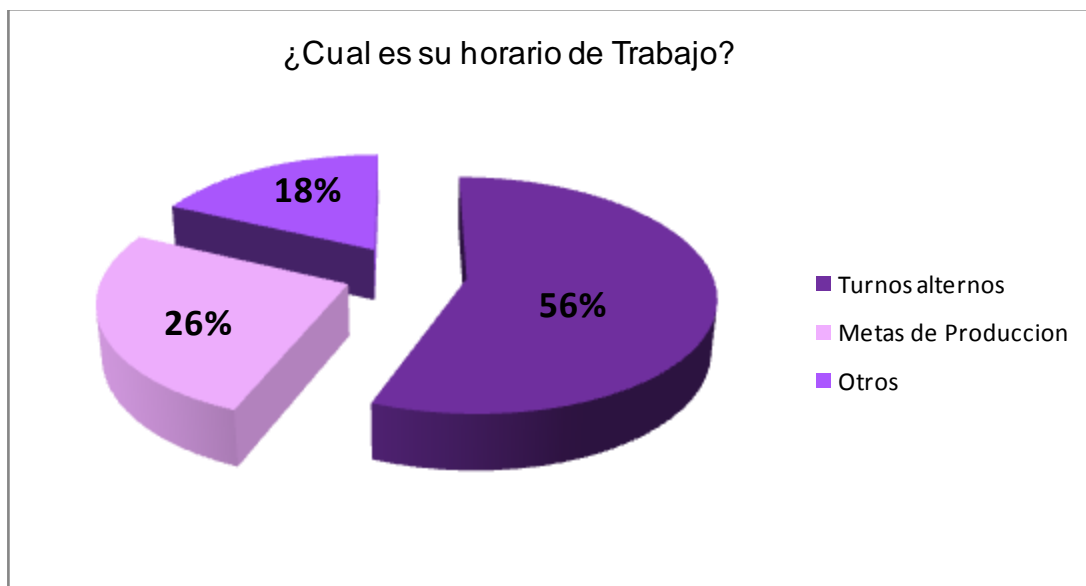
Cuadro 6.1.3		
Respuesta	Frecuencia	Fr %
SI	8	16%
No	42	84%
NS/NR	0	0%
Total	50	100%



Esta pregunta esta en relación con la pregunta número uno, los resultados son evidentes, el ochenta y cuatro por ciento de los encuestados responde no pertenecer a un sindicato, mientras solo un dieciséis por ciento dice si pertenecer a un sindicato.

Pregunta CUATRO: ¿Cuál es su horario de trabajo?

Cuadro 6.1.4		
Respuesta	Frecuencia	Fr %
Turnos alternos	28	56%
Metas de Producción	13	26%
Otros	9	18%
Total	50	100%



Esta pregunta estaba enfocada a conocer si se aplicaba la Flexibilidad Laboral en estos centros de trabajo a través de la forma de horarios flexibles, (turnos alternos) o en cuanto a la forma de contratación (metas de producción). La encuesta refleja que si existe Flexibilidad Laboral ya que un cincuenta y seis por ciento dijo, que su horario laboral es por turnos alternos, un veintiséis por ciento respondió que es por metas de producción y solo un dieciocho por ciento dijo que era otro tipo. Se les pido que se especificara que tipo y la respuesta fue tiempo completo entiéndase jornadas de ocho horas diarias, de ocho de la mañana a cinco de la tarde.

Pregunta CINCO: ¿Tiene Estabilidad laboral?

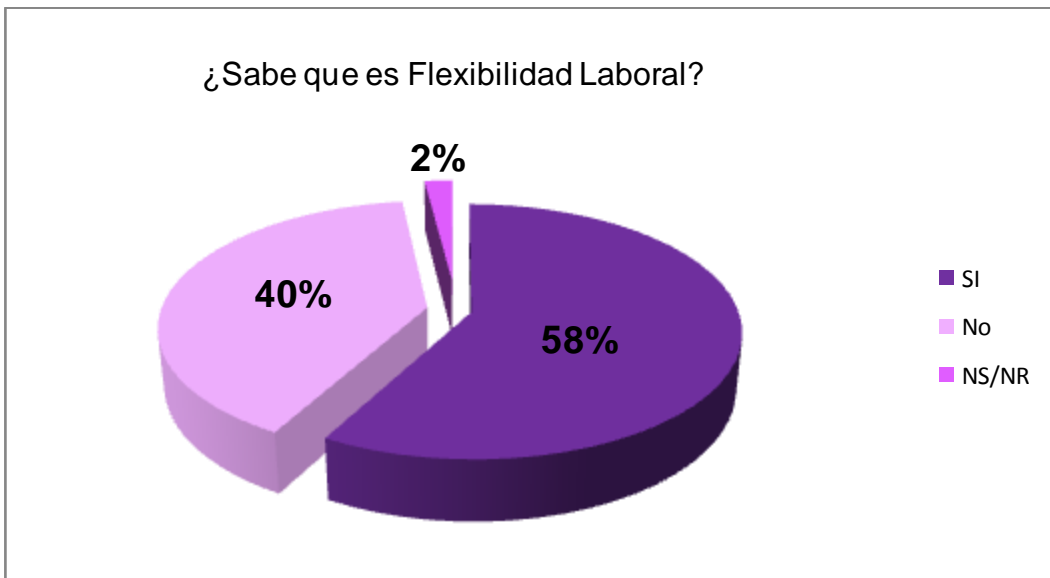
Cuadro 6.1.5		
Respuesta	Frecuencia	Fr %
SI	20	40%
No	30	60%
NS/NR	0	0%
Total	50	100%



Sesenta por ciento de la población encuestada dijo no tener estabilidad laboral, mientras que un cuarenta por ciento respondió si tener estabilidad laboral. A pesar que el margen entre cada respuesta no es mucho, si refleja que la población de los Call- Center no cuentan con estabilidad laboral lo que genera inseguridad en los trabajadores.

Pregunta SEIS: ¿Sabe que es Flexibilidad Laboral?

Cuadro 6.1.6		
Respuesta	Frecuencia	Fr %
SI	29	58%
No	20	40%
NS/NR	1	2%
Total	50	100%



Esta pregunta se realizó con la finalidad de establecer el grado de conocimiento que tiene la población de esta nueva forma de trabajo; es decir, de la Flexibilidad Laboral. Un cincuenta y ocho por ciento responde conocer el termino; pero al leer sus respuestas nos damos cuenta que la ideas que se tienen sobre Flexibilidad son muy vagas o equivocadas.

El cuarenta por ciento dice no saber que es Flexibilidad lo que refleja un número alto de trabajadores que no conocen acerca de la problemática y solo el dos por ciento no contesto esta pregunta. En conclusión los trabajadores no tienen una clara idea de lo que es Flexibilidad.

CAPITULO SIETE

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

7.1 Conclusiones.

En base a la información recopilada sobre el Papel de los Sindicatos frente a la Flexibilidad Laboral se presenta a continuación las siguientes conclusiones:

1. Aplicación de Flexibilidad Laboral en El Salvador.

En la investigación realizada se ha establecido que en el país se aplica una flexibilidad de hecho; es decir, que no existe una regulación jurídica para su aplicación, sin embargo en muchas empresas del país ya se utilizan medidas que flexibilizan la relación laboral.

Las medidas más utilizadas están enfocadas en cuanto a los horarios flexibles, aplicados en el sector de servicios, el comercio, entre otros y en cuanto a los contratos de producción aplicadas en el sector de la maquila y la construcción. A pesar que se aplican este tipo de medidas el índice de desempleo en el país no se ha reducido si no por el contrario ha aumentado por tanto no es cierto que una flexibilidad laboral es generadora de empleo como lo establece el sector empresarial. La flexibilidad lo que genera es precariedad del empleo, ya que reduce las condiciones laborales y las deja sujetas a las fluctuaciones del mercado económico.

2. Prestaciones laborales negados o no reconocidos al trabajador con la flexibilidad laboral.

Como resultado de la investigación se estableció que en el país se aplica una flexibilidad de hecho. Esta flexibilidad atenta contra los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución y el Código de Trabajo. Los principales derechos que se violenta son el salario mínimo, derecho a la estabilidad laboral, las horas extras, y en cuanto a derecho colectivo obstaculiza el derecho a la sindicación.

Todo esto genera en los trabajadores inseguridad (muchas veces esta inseguridad desemboca en enfermedades de tipo mental y físico), lo que no le permite el desarrollo pleno de una vida digna para él y su núcleo familiar.

3. Limitantes del Sindicalismo frente a la Flexibilidad Laboral.

Con la investigación realizada se llega a la conclusión que los sindicatos no son ignorantes a la problemática de la Flexibilidad Laboral.

El Sindicato está realizando esfuerzos por contrarrestar esta situación, claro ejemplo de ello son las reuniones que realizan con la Mesa Permanente contra la Flexibilidad Laboral, la cual es una campaña regional que involucra a sindicatos de toda la región centroamericana. Pero también el sindicato tiene muchas limitantes que pudimos comprobar con la investigación de campo realizada, en primer lugar la falta de recursos económicos lo que incide en la falta de infraestructura para desarrollar sus actividades, en segundo lugar la falta de miembros, gran parte de la población no está organizada en sindicatos por un lado por temor al sector patronal y por otra a la falta de confianza tanto en el sindicato como en las instituciones gubernamentales que deben garantizar su existencia. En último lugar los sindicatos en los últimos años han sido obstaculizados y se ha pretendido

desarticularlos por considerarlos una amenaza al sector patronal.

4. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En esta investigación evidenciamos que el Ministerio de Trabajo está a favor de una Flexibilidad Laboral regulada jurídicamente pues consideran que con la flexibilidad se generan empleos. Al regularla se evitaran abusos o violaciones a derechos por parte del sector patronal.

En cuanto al derecho de sindicación y la Flexibilidad Laboral es el ministerio el que debe proteger a los sindicatos y por ende a los trabajadores para que los patronos no tomen represalias con los trabajadores organizados, así como lo han hecho durante estos últimos años ante una actitud pasiva del Ministerio de Trabajo pues se han cometido abusos y violaciones a derechos sin que el Ministerio se pronuncie al respecto. Además en algunos casos no es imparcial y se inclina hacia la parte patronal en detrimento de los derechos laborales de los trabajadores. Es por esto que los trabajadores no tienen confianza hacia esta institución.

5. En general.

La realización de esta investigación ha permitido conocer la situación actual que atraviesan los sindicatos y como se desenvuelven en cuanto a la Flexibilidad Laboral. Se ha mostrado el contexto que envuelve tal problemática y lo que se puede concluir finalmente es que con la finalidad de maximizar recursos y en esta coyuntura de la crisis económica mundial cobran más auge las ideas de flexibilizar las relaciones laborales sin importar que el sector más débil, el de los trabajadores pague las consecuencias con la vulneración a sus derechos.

7.2 Recomendaciones.

Hechas las conclusiones de la investigación, se han identificado medidas que presentamos como posibles alternativas para solucionar la problemática investigada.

Al Gobierno:

El Gobierno debe ser el ente que garantice que dentro de las empresas se respete el derecho de sindicación. Se deben fortalecer las instituciones de gobierno, el respeto a los derechos humanos, la democracia participativa y en particular la democracia en las relaciones laborales, ámbitos donde se desarrolla el sindicalismo.

Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe mejorar el cumplimiento y la aplicación de las leyes laboral, mediante un incremento del personal de inspección y un programa de capacitación a sus empleados. Debe asignar de manera permanente inspectores de trabajo, y que estos desempeñen con mayor eficacia sus funciones, vigilar que tales inspectores no sean negligentes en sus funciones. Así también debe aplicar las medidas y sanciones a los empresarios que violen los derechos laborales en especial atención al derecho de sindicación, no mostrar tolerancia al sector cuando las observaciones no son cumplidas.

Permitir mayor apertura y apoyo a los sindicatos en cuanto a la problemática investigada.

Mantener un programa de educación permanente a los trabajadores de todos los sectores sobre sus derechos laborales y la forma de cómo protegerlos a

través de la denuncia ante las instituciones competentes para ir erradicando en los trabajadores esa “ cultura del miedo” hacia la denuncia.

A los Sindicatos

Los sindicatos deben ser entes propositivos y verdaderos negociadores para generar confianza en los patronos, deben identificar y luchar por los mecanismos que lleven al fortalecimiento de la organización laboral y la mejora de los intereses de los y las trabajadoras. Los Sindicatos deben ser capacitados en materia sindical y transmitir esa educación a los empleados no sindicalizados. Finalmente, se recomienda procurar una negociación realista con los patronos en pro de mejorar las condiciones y prestaciones laborales de la empresa donde laboran.

Al sector Patronal:

Permitir la supervisión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la vigilancia del cumplimiento de las leyes laborales. Conocer y respetar las leyes laborales y reconocer el derecho de sindicación dentro las empresas. Los Patronos deben negociar con los sindicatos y dar educación a sus empleados de cómo debe ser un correcto sindicalismo.

A la Sociedad en General:

Todos los miembros de la Sociedad, deben implementar campañas de concientización de género y equidad social para los trabajadores y sobre aspectos de derecho laboral en especial el derecho de sindicación y su forma de ejercicio. Porque todos somos responsables que las instituciones competentes trabajen por garantizar el fiel cumplimiento de los derechos laborales.

BIBLIOGRAFIA

Libros

AGUILAR JOSÉ VÍCTOR, Flexibilización Laboral: me matan si no trabajo y si trabajo me matan, 1ª ED. Asociación Equipo Maíz S.S. 2004

BENNETT HARRISON, la empresa que viene. La evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad, primera edición, edición Paidós Ibérica, España, 1997.

BOTTOM, ARTHUR, Uso y Abuso de los Sindicatos, Editorial Trillar, México, 1963

BUNEL JEAN, El sindicalismo sometido a la prueba de la flexibilidad, sindicatos y cambios sociales, Madrid 1995

CABANELLAS DE TORRES, Compendio de Derecho Laboral Tomo II, Editorial Heliasta, Tercera Edición, 1994

CABANELLAS DE TORRES, Diccionario Jurídico Elemental, Duodécima Edición, Editorial Heliasta S.R.L., 1994, Argentina

DALTON, ROQUE, EL SALVADOR (monografía), Tomo I, Editorial e imprenta Universitaria, El Salvador, 1997

DE LA CUEVA, MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajador, Tomo II, Editorial Porrúa, México, Décimo Cuarta Edición, 2006

FONSECA, J. SAPPÍA, y otros, empleo y flexibilidad laboral: leyes 24,465, 467, y sus reglamentos. Periodo de prueba. Trabajo a tiempo parcial. Fomento de empleo. Contrato de aprendizaje. Régimen de la pequeña empresa. Sin edición, editorial Astrea, Argentina, 1996..

OJEDA AVILES, ANTONIO, Compendio de Derecho Sindical, Madrid, 1999, nota 8.

RETANA FRANCISCO, Material de Derecho Laboral, Tomo II, 1969

RECIO ANDREU, ALBERT, capitalismo y formas de contratación laboral, sin edición, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1988.

Revistas

ALBERTO MONGE, JOSÉ LUIS; Derecho Colectivo del Trabajo, Guía de Estudio Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, 2005.

ARTILES ANTONIO MARTIN, Flexibilidad de las relaciones Laborales: estrategias Empresariales y Acción Sindical Consejo Económico y Social, Depto. De Publicaciones, Madrid, 1999.

AZUELA SANTOS HÉCTOR Sistema y Genealogía del Derecho Sindical Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Enero- Abril Numero 106 México DF, 2003.

BLANCO, A. MARIO, VADO, “La Transformación de la Cesantía en el Marco del Ajuste Estructural”, Fundación Friederich Ebert, Foro Sindical N° 2, Costa Rica, 1994.

CANDRAY, ANTONIO y otros, “Nueva Cultura Laboral y Empresarial”, Capítulo VIII, en Bases para el Plan de Nación, Temas Claves para el Plan de Nación, Consulta Especializada, San Salvado, 1995.

CONTRERAS, OSCAR, los estudios acerca de la flexibilidad laboral en México: algunas observaciones críticas, estudios sociológicos, centro de estudios sociológicos, numero 54 México, DF, septiembre-diciembre, 2000

CIRCUITO MAESTRO MARIO DE LA CUEVA, sin edición, México DF, 1999

LARÍN, ARÍSTIDES AUGUSTO, Revista La Universidad N°4, Julio-Agosto 1971

MEMORIA DEL DIRECTOR GENERAL DE LA OIT. Enfrentando la crisis mundial del empleo. La recuperación mediante políticas de trabajo decente, conferencia internacional del trabajo 98ª, informe I (A), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, reunión 2009

Tesis

BERRIOS PATRICIA YANETH, La Flexibilidad Laboral Frente Al Principio de Estabilidad de los Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Universidad de El Salvador, 2006.

DIAZ CABEZAS, JORGE NICOLAS, el rol de los sindicatos actuales en la empresa salvadoreña, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, El Salvador, 2005.

Legislación

Constitución de la República de El Salvador, Decreto Número 38 publicada en Diario Oficial N° 234, Tomo N° 281, 1983.

Constitución Política de la República de Costa Rica, 1949

Código de Trabajo, Decreto Legislativo N° 15, publicado en el Diario Oficial N° 142, Tomo 236, 1972.

Páginas Electrónicas

ASOCIACION DE SERVICIOS DE PROMOCION LABORAL (ASEPROLA).

www.laboralred.net

CHÁVEZ RAMÍREZ PAULINA IRMA, la flexibilidad en el mercado laboral.

<http://www.aportes.buap.mx/17ap3.pdf>.

DICCIONARIO JURÍDICO.

<http://es.thefreedictionary.com/sindicato>

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION DE LA REPUBLICA DE ESPAÑA.

www.mtas.es

MONTESINOS MARIO, Flexibilización del Mercado Laboral en El Salvador
www.laboralred.net.

SAMUDIO SALOMON, la flexibilidad laboral y su efecto en la identidad de las
trabajadoras y los trabajadores. www.laboralred.net

www.lainsignia.org

WWW.gestiopolis.com/recursosdos/documentos/fulldoc/rrhh/sindicatos.

www.oitandina.org

www.sykes.com/ourcompany

www.neoforum.iespana.es/neoforum/diccionariojuridico

www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes

ANEXOS

Anexo número uno

Guía de entrevistas.

DIRIGENTE SINDICAL.

¿Conoce que es la flexibilidad laboral? ¿Cuáles son sus medidas o como se aplica en la práctica?

¿En su lugar de trabajo se aplica la flexibilidad? ¿Conoce alguna o algunas empresa que la aplique?

¿Considera que estas medidas atentan contra el sindicato como organización y los derechos consagrados en el Código y la Constitución?

¿Está de acuerdo con una Flexibilidad Negociada?

¿Considera que es la flexibilidad la única alternativa al desempleo?

¿Cual considera que es el papel del sindicato frente a la flexibilidad?

¿Cómo sindicato que se hace para combatir la flexibilidad?

Anexo número dos

Guía de entrevistas.

EMPRESARIO.

¿Conoce que es la flexibilidad laboral?

¿Aplica las medidas de flexibilidad en su empresa? ¿

Si las aplica en ¿qué forma?

Si no las aplica ¿porque no lo hace?

¿Aplicando la flexibilidad se obtienen más y mejores ganancias?

¿Considera que es la flexibilidad una alternativa al desempleo?

Anexo numero tres

Guía de entrevistas.

INSPECTOR DEL MINISTERIO DE TRABAJO

¿Conoce que es la flexibilidad laboral?

¿Conoce si en el país se aplican medidas de flexibilidad?

En el país no existe una ley que regule la flexibilidad sin embargo en algunas empresas ya se aplica siendo esta atentatoria a los derechos de la constitución y el Código. Ante esta realidad como Ministerio de trabajo ¿que hace para proteger a los trabajadores?

¿Cuántos sindicatos existen actualmente en el país?

¿Cómo garantiza el ministerio la existencia de los sindicatos?

Muchas políticas de flexibilización no permiten o es muy difícil que los trabajadores formen sindicatos ¿que hace el ministerio de trabajo ante esta violación al derecho de sindicalización?

Anexo número cuatro

Universidad de El Salvador
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales
Área de Seminario de Graduación

Cuestionario sobre el papel de los sindicatos frente a la flexibilidad laboral.

1. ¿sabe si funciona un sindicato en la empresa donde usted trabaja?

SI NO NS/NR

2. ¿conoce cuales son los derechos que le reconoce la Constitución de la República y el código de trabajo como trabajador?

SI NO NS/NR

3. ¿Pertenece usted a un sindicato?

SI NO NS/NR

4. ¿Cuál es su horario de trabajo?

Por turnos alternos por metas de producción

Otro especifique como -----

5. ¿Tiene estabilidad laboral?

6. ¿Sabe que es flexibilización laboral

Anexo número cinco

ANEXO numero cinco.
SINDICATOS Y AFILIADOS POR AÑO, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA.
2003 - 2008

ACTIVIDAD ECONOMICA	2004		2005		2006		2007		2008	
	SINDICATOS	AFILIADOS	SINDICATOS	AFILIADOS	SINDICATOS	AFILIADOS	SINDICATOS	AFILIADOS	SINDICATOS	AFILIADOS
TOTAL	147	135.060	175	159.874	191	163.510	203	168.847	213	180.384
AGRICULTURA,CAZA Y PESCA	5	1.050	3	142	7	330	8	525	10	659
PESCA	-	-	4	589	4	863	4	863	5	837
EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS	1	191	1	187	1	199	2	262	3	343
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	52	12.802	60	21.408	62	24.432	66	25.330	65	29.591
ELECTRICIDAD,GAS Y AGUA	4	4.135	4	2.789	4	2.703	4	2.703	4	2.868
CONSTRUCCION	11	106.924	12	113.444	12	120.178	14	120.257	14	125.540
COMERCIO	37	3.542	37	3.197	42	4.043	43	4.087	46	4.546
HOTELES Y RESTAURANTES	-	-	3	782	3	885	3	941	3	854
TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	11	991	12	1.886	16	2.380	16	2.428	19	3.090
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA	2	172	1	93	1	95	1	95	1	97
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	-	-	3	284	3	288	4	382	4	381
GOBIERNO	3	1.670	4	1.569	4	1.213	4	1.219	4	1.238
ENSEÑANZA	-	-	5	1.090	5	1.309	5	1.309	5	1.457
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	-	-	3	8.572	2	489	4	4.494	5	5.141
OTROS ACTIVIDADES DE SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	21	3.583	23	3.842	25	4.103	25	3.952	25	3.742

FUENTE: DIRECCION GENERAL DE TRABAJO, DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES
 * CIU Rev3. Activos a diciembre 2008

Anexo número Siete

Guatemala - abril de 2009


[Encuentro Regional de la Campaña en Guatemala](#)

Los días 20, 21 y 22 de abril de 2009, representantes de 6 países centroamericanos más las personas facilitadoras de ASEPROLA se reunieron en Guatemala para definir una Estrategia de Incidencia Laboral Regional de la Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral. Durante estos tres días, la Campaña se dedicó a la definición del problema principal que se quiere solucionar mediante la estrategia de incidencia y en formular una propuesta de solución a este problema. El problema que se definió y sobre el cual se elaborará una posible solución es el tema de la tercerización y la flexibilización en las formas de contratación. Se acordó un plan de seguimiento con varias tareas y actividades para los próximos meses a cargo de las organizaciones que conforman la Campaña. 🇸🇻

Commemorac

Anexo numero Ocho

- [Inicio](#)
- [Guatemala](#)
- [El Salvador](#)
- [Honduras](#)
- [Nicaragua](#)
- [Costa Rica](#)
- [Panamá](#)

 [Recomendar sitio a un amigo/a](#)
[INICIO](#) / [Actividades](#)

Miércoles 8 de Julio de 2009

 [IMPRIMIR](#)
 [RECOMENDAR](#)

Guatemala - abril de 2009

Encuentro Regional de la Campaña en Guatemala
Los días 20, 21 y 22 de abril de 2009, representantes de 6 países centroamericanos más las personas facilitadoras de ASEPROLA se reunieron en Guatemala para definir una Estrategia de Incidencia Laboral Regional de la Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral. Durante estos tres días, la Campaña se dedicó a la definición del problema principal que se quiere solucionar mediante la estrategia de incidencia y en formular una propuesta de solución a este problema. El problema que se definió y sobre el cual se elaborará una posible solución es el tema de la tercerización y la flexibilización en las formas de contratación. Se acordó un plan de seguimiento con varias tareas y actividades para los próximos meses a cargo de las organizaciones que conforman la Campaña.

Buscar

Suscribirse al boletín

LABORAL RED es el sitio de la Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral.

Se permite la reproducción de los contenidos de este sitio citando la fuente.

Los contenidos de este sitio web están bajo una [Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 2.5](#).

Sitio administrado con [Cyclope](#) de [Código Sur](#).

Anexo numero nueve

Discutirán aprobar flexibilidad laboral

Fecha de actualización: 9/5/2008

El sector privado ha puesto sobre la mesa del Consejo Superior del Trabajo la discusión sobre la flexibilidad laboral. Según los empresarios, esto no solo permitirá que más salvadoreños tengan acceso a un trabajo formal y remunerado, sino que coincide con el planteamiento de equilibrio entre trabajo y familia, en el caso de los padres de familia, y con el de trabajo y estudio, en el caso de los estudiantes.

La legislación salvadoreña no contempla que los trabajadores puedan ser empleados por horas, por medio tiempo, por fines de semana y otras modalidades que permitirían aumentar los niveles de productividad del sector laboral y de las mismas empresas, indicó Federico Colorado, presidente de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP).

“Este es un tema que encuentra resistencia entre algunos partidos, y sobre todo entre algunos sindicatos, porque lo consideran un retroceso en sus reivindicaciones”, explicó.

Comentó que lo que falta es ponerlo en “blanco y negro”, pero que como sector privado ya tienen un proyecto.

El mismo ha sido parte de las propuestas que el sector de los empleados ha presentado dentro del Consejo Superior del Trabajo, y que se espera que el tema se retome en próximas reuniones, y que se ha avanzado en las pláticas dentro del mismo.

“Esto no riñe con las reivindicaciones laborales, al contrario, suma... esperamos que se le de la importancia que le corresponde en la Asamblea Legislativa, para que pueda aprobarse”, dijo.

La flexibilidad laboral es también uno de los puntos de las recomendaciones que ha hecho la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador (CCIES), para aumentar la productividad de las empresas, sobre todo en momentos de reducción de la actividad económica, como el actual.

El FMLN y varios sindicatos se han opuesto a la flexibilidad laboral, porque consideran que no genera empleo y, por el contrario, limita a los trabajadores.

Anexo número Diez

Flexibilidad laboral extrema en nuevos países de la UE

La flexibilidad laboral en los nuevos países miembros de la Unión Europea es extrema en ciertos casos, aumentando el costo social de su adhesión, según un estudio difundido hoy por la OIT.

A casi un año de su ingreso a la UE, la evaluación de las condiciones de trabajo en los diez nuevos socios comunitarios muestra que éstas han sufrido un retroceso bajo la presión por ganar competitividad.

La investigación se centró particularmente en Estonia, Chipre, Malta, Letonia, Lituania y Polonia, aunque las mismas tendencias generales se observan en la República Checa, Hungría, Eslovaquia y Eslovenia.

Entre las formas de flexibilidad laboral más frecuentes en esos países están los contratos temporales, el aumento del tiempo de trabajo y el recurso a contratos múltiples con el mismo empleado, uno para regular su trabajo habitual, otro que se aplica a sus horas suplementarias, entre otros casos.

¿Convergencia o diversidad?

"Esa práctica no existe en ninguno de los quince antiguos miembros de la UE", dijo Daniel Vaughan-Whitehead, responsable de la publicación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) titulada "Condiciones de trabajo en los nuevos Estados miembros de la UE: Convergencia o Diversidad?".

Vaughan-Whitehead precisó que el deterioro de la situación laboral en esos países se debe, entre otros factores, a las reformas radicales que tuvieron que aplicar en los últimos diez años para su incorporación a la UE y que significaron pasar de un modelo económico de base comunista a uno de libre mercado.

A ello se suma que en esas naciones la mayoría de compañías son pequeñas y medianas, "cuya duración promedio de vida es de dos años y que buscan la mayor

flexibilidad posible para sobrevivir más tiempo', indicó el experto de la OIT.

En ese sentido, señaló que las empresas de los nuevos países miembros 'tienen problemas para poner en práctica los compromisos realizados por sus Gobiernos en términos de legislación laboral', lo que coloca a los trabajadores en desventaja frente a sus empleadores.

Consecuencias también demográficas

Según el estudio, las empresas buscan la flexibilización como una manera "de evitar o reducir el pago de impuestos" y para ello se aprovechan de los bajos salarios y de una tasa de desempleo todavía relativamente alta.

Para la OIT, las consecuencias de esta situación pronto se medirán no sólo desde el punto de vista social, sino también en términos demográficos.

"Los cambios en las condiciones de trabajo en los diez nuevos países de la UE están causando problemas para conciliar la vida profesional y familiar, y están provocando una caída en la tasa de fertilidad", comentó Vaughan-Whitehead.

Respecto a Polonia, el estudio muestra que "en algunos casos las mujeres deciden posponer su primer embarazo hasta en diez años por el temor a perder sus empleos".

Otro reflejo de esta situación es el aumento de la tasa de mortalidad entre los hombres de entre 40 y 60 años en Hungría, lo que se atribuye a fenómenos como el grave aumento del estrés.

Antiguos miembros: los más beneficiados

El analista de la OIT afirmó que los resultados que se registran a un año de la ampliación de la UE -celebrada el pasado 1 de mayo- indican que los antiguos miembros "han sido los que más se han beneficiado" con la entrada de los diez nuevos socios.

Explicó que eso se refleja en datos como el excedente que los antiguos miembros han logrado en su flujo comercial con los nuevos integrantes de la UE.

"Han ganado las empresas multinacionales, la mayoría de ellas francesas y alemanas, que se han instalado en varios países de Europa del Este" y que pueden mover sus capitales con mayor facilidad, agregó.

Sin embargo, Vaughan-Whitehead afirmó que si los nuevos miembros de la UE quieren competir "deben hacerlo desarrollando también las condiciones de trabajo y no lo contrario".

Anexo número once

DiarioCoLatino.com

MÁS DE UN SIGLO DE CREDIBILIDAD

Martes, 31 de Julio de 2007.

Call Centers: ¿Lugar de estancamiento profesional?

En los Call Center contratan, en su mayoría, a jóvenes estudiantes universitarios. Cortesía de DELL

Sonia Escobar

Daniel Trujillo

Redacción Diario Co Latino

Miles son los jóvenes universitarios que buscan un trabajo para aliviar la dura situación económica del país, y los «Call Centers» son una opción para ellos.

Buen salario, pago doble por trabajar días feriados, es el atractivo de estas empresas en el que personas sentadas frente a una computadora utilizan el teléfono para recibir quejas y contactar a los clientes de la empresa para la cual trabajan. Pero, existe un común denominador entre los que laboran en ese lugar: estancamiento profesional.

«Marvin», (quien pidió tener este seudónimo) laboró un par de años en el call center «SYKES» y asegura que, a parte de todo el estrés provocado por el exceso de trabajo, quedarse contestando llamadas no era lo que quería como profesional en el área de las comunicaciones.

«Imagínate estar sentado toda mi vida laboral contestando llamadas, ¿a dónde quedó tanto estudio? Por eso es que ya no seguí trabajando allí, y también por el mal trato que te dan los supervisores», aseguró el joven.

Al principio, la oferta le pareció sumamente atractiva, pero la presión y el hostigamiento laboral por parte de los jefes fueron los detonantes para dejar con más razón el call center.

Aunque a «Marvin» le parecía el sueldo que ganaba en ese lugar, el mismo no compensaba el futuro trabajo intelectual que podría desarrollar como

comunicador social.

La decepción de dar su fuerza de trabajo para algo que no utilizaría en su futura profesión era otro de los aspectos por el cual dejó de laborar. «No te sentís bien profesional-mente allí.

Hubo una vez que un supervisor le dijo a una compañera que mejor dejara de estudiar, para que se dedicara de lleno al trabajo, porque iba a ganar más en el call center que con la profesión... tal vez eso es cierto, pero eso no es nada bueno porque si vos estudiás es porque te querés superar y no quedarte como mediocre contestando llamadas de personas que sin conocerte te ofenden», comentó mientras su mirada se fija en sus manos mientras juega con un lapicero. En un día normal, un operador puede atender un promedio de 10 llamadas y una de esas puede estar la 'premiada': la ofensiva. Las ofensas son el 'pan de cada día' de las 8 horas laborales. En una oportunidad «Marvin» estuvo discutiendo durante tres horas con un anglosajón.

Motivo de la discusión: porque quien le contestó era latino. Aún soportando el maltrato verbal de los 'clientes', aunado a la decepción de no poder terminar de estudiar, los jóvenes no dejan de trabajar allí por la necesidad de ganar un dinero; esto a costa de su desarrollo académico.

«Es lo más triste, darse cuenta, cuando plati-cás con los que trabajan (en el call center), que nadie se siente orgulloso de su trabajo. Te apuesto a que nadie te va a decir 'me siento orgulloso de trabajar en un call center', ¡no hombre!... para nada».

Igual opinión tiene «Mónica», quien menos de un mes atrás renunció por «el vacío moral» que le dejó estar casi 2 años en SYKES. «Es como el infierno en vida», son las palabras que utiliza para describir su estancia laboral en ese lugar.

«Pensaban que eran superiores (los supervisores), te veían de menos, no te dejan irte a tu casa aunque estés comprobablemente enfermo», relata la joven de 21 años que estudia derecho. Lo decepcionante para ella fue que su jefe era una persona con un grado académico no mayor que un simple curso de inglés.

La afirmación de la estudiante sustenta que la mayoría de personas que están en puestos altos no tienen un grado académico. «No tenés oportunidad. Si vos no convivís con las personas que ya están en puestos de arriba no avanzas de acuerdo a tu capacidad, si no que al 'cuello' que vos

tengás... ellos mismos (algunos supervisores) sólo son deportados y lo único que saben es hablar en inglés, pero no existe ningún tipo de profesionalismo», afirma. Tanto «Marvin» como «Mónica» aseguran que sus casos son «la viva imagen» de muchos jóvenes que laboran allí.

Y a pesar de existir este tipo de anomalías en ese call center, los trabajadores no organizan un sindicato por miedo a que les quiten el empleo.

Diario Co Latino intentó obtener la postura de algún representante de «SYKES», con respecto aquí relatado, pero su oficina de comunicaciones no dio respuesta alguna a la petición de este vespertino.

Caso GCM, contrario a lo que los jóvenes entrevistados opinan acerca de los problemas que enfrentaron en el Call Center, el gerente de GCM (Global Communications Marketing), Ernesto Montalvo, sostiene que trabajar en un centro de llamadas puede ser bueno para los jóvenes, ya que muchos pueden tener la oportunidad de viajar a capacitarse en el extranjero. Montalvo asegura que la superación económica está a la orden del día: un empleado puede ganar hasta \$900 mensualmente.

El gerente de GCM afirmó que los trabajadores no tienen tantas restricciones como en otros en el que los empleados, por ejemplo, pueden ir al baño sólo en el tiempo de receso, que a lo mucho es de quince minutos.

Sin embargo, la idea planteada por Montalvo contrasta con la de «Kevin», un joven de 26 años quien laboró en GCM durante algunos meses. «Trabajé en GCM un par de meses y la verdad, nos restringían hasta el hecho de poder ir al baño.

Entrábamos a las siete de la mañana y el receso lo daban como a las diez. Nos daban un receso de 15 minutos contados y si nos tardábamos dos minutos más, nos llamaban la atención», afirma. «Cuando llegué a la entrevista no me dijeron de qué se trataba exactamente el trabajo, pero durante el entrenamiento nos dijeron que era para vender sitios web a gente de Estados Unidos.

Desde el principio me pareció absurdo pero me llamaba la atención el trabajo y acepté». «Yo no recomendaría a los jóvenes a que se dejen llevar por las ofertas de un call center. Si bien es cierto, pagan bien, el estrés que provoca, a veces puede llegar a enfermarte», finalizó «Kevin».

DELL, una opción, Rodolfo Salazar, jefe de prensa de DELL, aseguró que todas las personas que trabajan en ese lugar gozan de buen salario; incluso,

una parte de los jóvenes que trabajan allí se les paga la universidad. «Claro, tienen que traernos el consolidado de buenas notas para poder así seguirles pagando sus estudios», acotó. Otro aspecto que Salazar destaca es el trato hacia los trabajadores. «Aquí pueden venir a trabajar en calzoneta o si quieren en pijama. También tenemos lugares para juegos para que los empleados se desestrecen», agregó.

Prueba de lo que dice Salazar es que el año pasado tuvieron el 80% de retención laboral, y creen que para 2007 será igual o mayor.

El jefe de prensa aseguró que el call center no impide que los trabajadores organicen un sindicato, pero «aquí se trata bien al trabajador, y por eso es que no han organizado uno»

Anexo número Doce

DiarioCoLatino.com

MÁS DE UN SIGLO DE CREDIBILIDAD

Miércoles, 05 de Septiembre de 2007 /

SYKES es una empresa respetuosa de lo legal: Enrique Villa

Daniel Trujillo
Redacción Diario Co Latino

El gerente general del «call center» SYKES El Salvador, Enrique Villa, aseguró que dicha empresa respeta todos los derechos labores de sus trabajadores, y que éstos gozan de «muchas» oportunidades laborales.

Además, dice que mantienen una política de «puertas abiertas» para que todo empleado pueda expresar libremente alguna inquietud durante su jornada de trabajo.

La reacción de Villa surge luego que este periódico publicara, a través del testimonio de dos ex empleados de esa empresa, que SYKES no era un buen lugar de trabajo.

En esa oportunidad, «Marvin» y «Mónica» denunciaban que laborar en dicha empresa no era lo que querían para su superación profesional, ya que se sentían «estancados».

Sin embargo, el gerente general de la mencionada empresa sostiene que la empresa ofrece programas de entrenamiento permanente y que sólo en este año se han invertido \$500 mil para ello.

«Hay programas de inglés básico, de desarrollo gerencial, de desarrollo de habilidades técnicas de negocio. El empleado puede aplicar a ellos y tomarlo vía internet desde el trabajo y la casa. Esto se logra si el empleado ha tenido un buen desempeño en sus labores», manifestó Villa.

Asimismo, agregó que para los estudiantes se ofrecen medios tiempos, y que si alguno de ellos tiene algún problema con el horario de clases pueden hablarlo con su jefe inmediato.

«A veces es cuestión de mover una o dos horas, eso no es problema», aseguró.

En lo que va del año, SYKES ha promovido a más de cien personas hacia diferentes posiciones por su buen desempeño laboral, asegura el informante.

«Nosotros tenemos una premiación trimestral para los empleados que han desempeñado bien su trabajo. Las premiaciones van desde dinero en efectivo hasta entrega de electrodomésticos», agregó Villa.

«Para los estudiantes que tienen buenas calificaciones también tenemos un bono por estudios de cien dólares, éste se da semestralmente. Para ganarlo, el joven debe tener una nota mínima de ocho en su ciclo de estudios», puntualizó.

No hay «persecución laboral»

El gerente general de SYKES dejó claro que si el empleado tiene algún descontento que señalar lo puede hacer sin ningún problema, ya que la empresa no realiza «prosecución laboral».

En la denuncia, «Marvin» afirmó que había «hostigamiento laboral» por parte de los jefes inmediatos. En la nota, el ex-empleado sostuvo que «hubo una vez que un supervisor le dijo a una compañera que mejor dejara de estudiar, para que se dedicara de lleno al trabajo, porque iba a ganar más en el call center que con la profesión».

Ante esto, Villa afirmó que en SYKES no se hace prosecución laboral cuando los trabajadores expresan algún problema.

«En el manual de inducción que se le da a la persona cuando ingresan a trabajar con nosotros lo pone de manifiesto. Si es necesario pueden llegar hasta mi persona para solucionarlo y nunca habrá represalias», aseguró.

Por su parte, el gerente de Recursos Humanos, Daniel Funes, informó que en la empresa existen asesoramientos entre los jefes de grupo para que ellos «brinden un trato profesional».

«Hay reuniones grupales cada quince días. La dirección se reúne con cierto grupo de trabajadores, al azar, para que ellos manifiesten sus problemas y

así mantener un buen clima de trabajo», acotó Funes.

El gerente de recursos humanos manifestó que los empleados de SYKES tienen apoyo desde la parte técnica hasta la parte humana.

«No se puede estar bien con toda la gente»

Lo que si está claro para Villa es que no se puede estar bien con todos los empleados. «No se puede estar bien con toda la gente y eso pasa en todas las empresas del mundo», añadió.

«Siempre habrán empleados que no estarán contentos con el trabajo, pero le aseguro que la mayoría que trabaja aquí lo está», afirmó el gerente general sin titubear.

Prueba de lo dicho por Villa es el ingreso de personas que laboraban en otro call center a SYKES.

Aunque no proporcionó un dato concreto de esa estadística, si manifestó que por el momento cuentan con un mil 100 empleados.

«A las personas que denunciaron estas ‘anomalías’ en su periódico, les invito a que se acerquen y hablen conmigo y así resolver los problemas», sugirió Villa.

Avances de SYKES

SYKES se instaló en el país en diciembre de 2004, en aquel entonces contaban con 400 estaciones de trabajo.

Por el momento iniciarán la construcción de un tercer edificio para agregar 600 estaciones de trabajo.

SYKES cuenta con una clínica del Seguro Social, cafetería y todos los servicios que cualquier empresa transnacional pueda tener en el mundo.

El promedio de edad de los trabajadores de este call center es de 26 años, y el 18% de ellos son universitarios graduados.

En lo que resta del año, SYKES contempla cambios de techos a cinco escuelas, beneficiando a más de 820 niños y niñas. Así como la construcción de muros de contención en dos escuelas que cuenta con más de 200 estudiantes.

Asimismo, donarán pupitres a nueve escuelas, beneficiando a más de un mil niños y niñas; además de brindar alimentación a seis centros escolares a los que asisten 700 alumnos, entre otros proyectos de carácter social, anunció el ejecutivo.