

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURIDICAS AÑO 2006
PLAN DE ESTUDIO 1993



**LA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN EL CONTEXTO
DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO. (CAFTA)**

TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENER EL GRADYO TITULO DE:

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS

PRESENTADO POR:

ALEJANDRA GUADALUPE GIRON PINEDA
MARIA DE LOS ANGELES GUEVARA TURCIOS

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO

DR. WILFRIDO ARNOLDO SANCHEZ CAMPOS

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, MAYO DE 2007.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTORA
DRA. ISABEL RODRIGUEZ

VICERRECTOR ACADEMICO
ING. JOAQUIN ORLANDO MACHUCA GOMEZ

VICERRECTORA ADMINISTRATIVO
DRA. CARMEN ELIZABETH RODRIGIEZ DE RIVAS

SECRETARIA GENERAL
LICDA. ALICIA MARGARITA RIVAS DE RECINOS

FISCAL GENERAL
LIC. PEDRO ROSALIO ESCOBAR CASTANEDA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.

DECANA
LIC. MORENA ELIZABETH NOCHEZ DE ALDANA

VICEDECANO
LIC. OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS

SECRETARIO
LIC. FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNANDEZ

COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACION
LIC. BERTHA ALICIA HERNANDEZ AGUILA

DIRECTOR DE SEMINARIO

DR. WILFRIDO ARNOLDO SANCHEZ CAMPOS.

INDICE

INTRODUCCION	i
CAPITULO 1	
1.1 ELECCION Y DELIMITACION DEL TEMA	8
1.1.1 Enunciado del tema.....	8
1.1.2 Descripción del tema.....	8
1.1.3 Delimitación de la Investigación	8
1.1.3.1 Delimitación teórica	8
1.1.3.2 Delimitación practica	8
1.1.3.3 Delimitación Espacial	9
1.1.3.4 Delimitación temporal.....	9
1.1.4 Enunciado del problema.....	9
1.1.4.1 Identificación del problema.....	9
1.1.4.2 Descomposición lógica del problema	10
1.1.4.2.1 Criterios Políticos.....	10
1.1.4.2.2 Criterios legales.....	10
1.1.4.2.3 Criterios Económicos.....	10
1.1.4.2.4 Criterios Conductuales	10
1.1.4.2.5 Criterios sociales	10
1.2 JUSTIFICACION	11
1.3 OBJETIVOS	12
1.3.1 General.....	12
1.3.2 Específicos	12
1.4 FORMULACION DE HIPOTESIS Y OPERALIZACION	12
1.4.1 General.....	12
1.4.2 Especificas	13
1.4.3 Operacionalización de Hipótesis	13

1.5	METODOLOGIAS Y TECNICAS	15
1.5.1	Población.....	15
1.5.2	Métodos y Técnicas	15

CAPITULO 2

2.1	MARCO HISTORICO	17
2.1.1	Evolucion Histórica Sindical En El Salvador.....	17
2.1.2	Antecedentes en el Contexto salvadoreño referente al TLC	23
2.2	ANTECEDENTES EN EL CONTEXTO SALVADOREÑO A PARTIR DEL CONFLICTO ARMADO.....	23
2.2.1	Precedentes	25
2.2.2	La Guerra Civil	28

CAPITULO 3

3.1	MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	36
-----	--------------------------------------------	----

CAPITULO 4

4.1	MARCO NORMATIVO LEGAL.....	41
4.1.1	Legislación Salvadoreña	41
4.1.2	Legislación Internacional.....	44
4.1.3	Instrumentos Básicos sobre Libertad Sindical.....	46
4.1.4	Otros Convenios Relativos a la Libertad Sindical	50
4.2	BASES JURIDICAS PARA LA FORMACION DE LOS SINDICATOS Y LA INCIDENCIA EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES.....	51
4.2.1	Requisitos Generales para la formación de Sindicatos	51
4.2.2	Prohibiciones Contenidas en el Código de Trabajo.....	54

4.2.3 Clases de Sindicatos	58
4.2.4 Formalidades exigibles en la Redacción de los estatutos .	59
CAPITULO 5	
5.1 INFLUENCIA DEL TLC SOBRE LOS DERECHOS LABORALES EN LA FORMACION DE SINDICATOS	64
CAPITULO 6	
6.1 ANALISIS DE RESULTADOS	73
6.1.1 Referencia problemática y cumplimiento.....	73
6.1.2 Demostración y verificación de hipótesis	79
6.1.3 Tabulacion de encuestas dirigidas a líderes sindicales	83
6.1.4 Tabulacion de encuestas dirigidas a Trabajadores	93
CAPITULO 7	
7.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	113
7.1.1 Conclusiones.....	113
7.1.2 Recomendaciones.....	114
7.1.2.1 Con respecto a los Sindicatos	114
7.1.2.2 Con respecto al Gobierno.....	115
7.1.2.3 Con respecto a la aplicación del Derecho Laboral	116
7.1.2.4 A las Empresas Nacionales y Multinacionales.....	116
7.1.2.4.1 Con respecto a los Sindicatos	116
7.1.2.4.2 Con respecto al lugar de trabajo.....	117
7.1.2.4.3 Con respecto a la sociedad Civil	117
BIBLIOGRAFÍA	118
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene como contenido la investigación sobre el tema “La organización Sindical en el contexto del Tratado de Libre Comercio CAFTA”.

El tratado de libre comercio es una realidad en nuestro país y quisimos indagar en cuanto a los posibles problemas que el sector laboral enfrentaría ante un cambio de tipo comercial como este, ya que son los trabajadores quienes directamente sufrirían el cambio en una aplicación de un tratado de esta índole.

Es por ello que nuestra investigación se basa principalmente, en conocer los inconvenientes que enfrentaría el trabajador en cuanto a formación de sindicatos se refiere, con la aprobación del Tratado de Libre Comercio con nuestro país y Estados Unidos.

Esta consta de siete capítulos en los cuales se desarrolla toda la investigación, comenzando con la delimitación del tema, la situación problemática, justificación, objetivos y descripción de las diferentes hipótesis; además comprende de un marco teórico conceptual, su marco legal y las respectiva base jurídica que ampara a dicha investigación; como también información de tipo bibliográfica referente al TLC y la problemática que nos ocupa.

También se desarrolla la técnica de la entrevista no estructurada a trabajadores, líderes sindicales, empresarios y estudiosos del derecho laboral, para con ello realizar un análisis de resultados que proporcionan respuestas a una serie de preguntas originadas por la situación problemática presentada.

Finalmente se presentan las diversas conclusiones y recomendaciones ya que una investigación sin aportes no tiene mayor trascendencia, pues la ciencia parte del conocimiento de la realidad para transformarla; por lo tanto después de haberse examinado la teoría y práctica sobre organización sindical, el proceso de constitución y aplicación del TLC y el examen sobre la realidad de estos, lo más importante es proporcionar a la comunidad jurídica y estudiosos del derecho una fuente de información que pueda en cierta medida servir de base para realizar comentarios críticos en cuanto al tema objeto de estudio; incluso para que sobre la aceptación o crítica del presente trabajo se parta hacia un mejor tratamiento del tema a investigar.

CAPITULO I

1.1 ELECCION Y DELIMITACION DEL TEMA

1.1.1 ENUNCIADO DEL TEMA.

"LA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN EL CONTEXTO DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO (CAFTA)"

1.1.2 DESCRIPCION DEL TEMA

Se trata de estudiar el Tratado de Libre Comercio entre El Salvador y los Estados Unidos (CAFTA), en relación a sus normas jurídicas y los obstáculos en no permitir la formación de sindicatos, problemática que es motivo de varias luchas sociales, que expresan la interferencia y contradicción con la seguridad jurídica que nuestras leyes y tratados internacionales de la rama laboral pretenden infundir.

1.1.3 DELIMITACION DE LA INVESTIGACION.

1.1.3.1 DELIMITACION TEORICA.

Referente a la delimitacion teórico conceptual del proyecto de investigación, comprende un conjunto de términos relacionados directamente con el Derecho Laboral. Entre ellos la libertad sindical, Organización Sindical, Derechos laborales, entre otros. Con el propósito de de obtener un referente conceptual que proporcione un enfoque más certero de cómo se va a encaminar el presente estudio y a adoptar limites o alcances que definan mejor el contenido de la problemática enunciada.

1.1.3.2 DELIMITACION PRÁCTICA

El Tratado de Libre Comercio en su implementación limita la formación de sindicatos en nuestro país, problemática que esta siendo motivo de varias interpretaciones jurídicas sociales que de fondo se contradice con la seguridad jurídica que nuestras leyes y tratados internacionales de la rama laboral pretenden infundir.

1.1.3.3 DELIMITACION ESPACIAL.

La investigación tendrá como delimitación espacial San Salvador, las razones de tal limitación son las siguientes:

a) La mayor parte de las empresas de las negociaciones comerciales se encuentran en la capital, lo que implica la integración de empresas nacionales y multinacionales y la problemática de los derechos de la libertad sindical a organizarse es de primer orden.

b) Las instituciones del Estado que deciden sobre el Tratado de Libre Comercio (Asamblea Legislativa) tiene presencia en la capital y la organización de los trabajadores con las reivindicaciones es muy notable en la capital.

1.1.3.4 DELIMITACION TEMPORAL

La investigación tendrá como delimitación temporal el periodo de 2003-2006 lo anterior obedece a la realidad que va presentando la rueda de negociaciones del Tratado de Libre Comercio (la reunión celebrada en Costa Rica el 27 de enero del año 2003) y en consecuencia se pone a prueba la libertad sindical a la organización de los trabajadores ante las medidas implementadas por el tratado y las políticas neoliberales que asume la realidad salvadoreña.

1.1.4 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.

1.1.4.1 IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

El problema identificado para su estudio se resume en la siguiente interrogante:

¿DE QUE MANERA EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ATENTA CONTRA LA LIBERTAD SINDICAL COMO UN DERECHO DE LA CIUDADANIA?

A partir de la entrada en vigencia (marzo 2006) del Tratado de Libre Comercio que en adelante se abreviara TLC. Ha venido a interponer obstáculos jurídicos y políticos en la formación de sindicatos, situación que ha provocado diferentes manifestaciones tanto pacíficas como violentas que desencadenan en luchas sociales que pretenden hacer valer derechos fundamentales que garantizan seguridad jurídica, la misma que nuestras leyes y tratados internacionales de la rama laboral pretenden infundir.

1.1.4.2 DESCOMPOSICION LOGICA DEL PROBLEMA

1.1.4.2.1 CRITERIOS POLITICOS

¿Cual es la influencia de las decisiones políticas para la entrada en vigencia del TLC?

¿De que manera la representación política a través de la asamblea legislativa presentan obstáculos a la libertad sindical?

1.1.4.2.2 CRITERIOS LEGALES

¿De que forma se ha violentado la aplicación constitucional en su Art. 144 Cn?

¿A que se debe la falta de criterio jurídico para la aprobación de normas jurídicas internacionales?

1.1.4.2.3 CRITERIOS ECONOMICOS

¿Cual es el trasfondo del gobierno para interesarse en la entrada en vigencia del TLC?

¿En que medida se ve afectada la economía familiar de los trabajadores con el TLC?

¿Que papel juega la sociedad civil como expresión de los trabajadores frente al TLC?

1.1.4.2.4 CRITEROS CONDUCTUALES

¿En que forma los funcionarios políticos inciden en la inestabilidad social?

¿Cuales han sido los factores que han llevado a los trabajadores a reclamar sus derechos al grado de llegar a la violencia?

1.1.4.2.5 CRITERIOS SOCIALES

¿Cual es la reacción socioeconómica de la población trabajadora ante la entrada en vigencia del TLC?

¿De que manera el gobierno de El Salvador se ha detenido a observar las incidencias que conlleva la entrada en vigencia del TLC?

1.2 JUSTIFICACION

La presente investigación tiene por objeto detectar los problemas más frecuentes en que los trabajadores tropiezan al querer organizarse en las diferentes formas de sindicación, tanto de los trabajadores del sector privado como los del sector público a la entrada en vigencia del Tratado de Libre Comercio (TLC.)

La investigación también pretende convertirse en un instrumento teórico analítico mediante el cual los trabajadores puedan resolver en la práctica sus problemas de organización, en lo atinente a principios básicos y procedimientos legales para formar las diferentes tipos de sindicalización.

El propósito de realizar esta investigación también radica en la limitada bibliografía existente sobre el mismo, si bien es cierto hay algunos trabajos en esta área, todos se limitan a señalar aspectos superficiales del tema, sin profundizar en la solución de las dificultades concretas de los trabajadores en vías de organizar un sindicato, todo esto porque hasta la fecha no se ha realizado un estudio serio de esta libertad sindical dentro del tratado de libre comercio, que viene siendo en nuestros tiempos un elemento moderno de cambios socio económicos surgidos en todo Centroamérica a partir de las políticas neoliberales .

Pretende además, recoger de manera ordenada y sistematizada, todos aquellos requisitos de fondo y de forma, que el TLC. y la Ley exigen a los trabajadores para organizarse en los distintos tipos de sindicatos, a fin de contribuir al enriquecimiento legal de los trabajadores e impulsar el desarrollo del movimiento sindical en El Salvador.

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar en que medida la legislación laboral salvadoreña, limita la obtención de la personalidad jurídica de los sindicatos a partir de la práctica estatal en relación de la entrada en vigencia del Tratado de Libre Comercio

1.3.4 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1.3.4.1 Detectar cuales son los problemas más frecuentes que han enfrentado los trabajadores en el momento de entrada de vigencia del TLC en El Salvador.

1.3.4.2 Realizar un análisis crítico de la legislación salvadoreña en cuanto a los procedimientos para la formación de sindicatos.

1.3.4.3 Identificar en que medida es accesible la formación sindical dentro del Tratado de Libre Comercio, en referencia a la libertad sindical del país.

1.4 FORMULACION DE HIPOTESIS Y OPERACIONALIZACION

El trabajo esta orientado a armonizar el siguiente Sistema de Hipótesis:

1.4.1 HIPOTESIS GENERAL.

La entrada en vigencia del Tratado de Libre Comercio ha desencadenado con mayor fuerza la difícil situación que viven los trabajadores privados y de las instituciones oficiales autónomas para integrarse en sindicatos que les permita defender sus intereses colectivos y es generada a partir del estrecho marco legal que rige dicha situación la cual a su vez determina las variables relativas al presente estudio y en virtud de ellas es que se formuló la siguiente hipótesis.

“El tratado de libre comercio y la legislación laboral salvadoreña limita la libertad sindical y sus consecuencia jurídicas”.

1.4.2 HIPOTESIS ESPECÍFICAS.

- 1) El tratado de Libre Comercio y la legislación laboral salvadoreña restringe al derecho de libre sindicalización, vulnerando los elementales derechos de los trabajadores.

- 2) Los obstáculos legales limitan a los empleados de las instituciones oficiales autónomas a una sola forma de sindicalización lo que provoca vulneración en sus derechos

- 3) La legislación inadecuada no permite a los empleados públicos a organizarse en sindicatos, debido a que la norma esencia intereses socioeconómicos y políticos.

1.4.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

HIPOTESIS ESPECIFICA 1

VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
El tratado de Libre Comercio y la legislación laboral salvadoreña restringe al derecho de libre sindicalización	vulnerando los elementales derechos de los trabajadores
INDICADORES	INDICADORES
Intereses económicos	gobierno y propiedad privada
Intereses políticos	obstáculos patronales

HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
Los obstáculos legales limitan a los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas	Vulneración de derechos
INDICADORES	INDICADORES
Incumplimiento de la Constitución de la Republica	Art. 144 Cn.
Intereses partidarios	Intereses de los trabajadores

HIPOTESIS ESPECIFICA 3

VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
La legislación inadecuada no permite a los empleados públicos a organizarse	La norma esencia intereses socioeconómicos y políticos
INDICADORES	INDICADORES
Contexto social	Art. 3 Cn
Falta de criterio jurídico	Decisiones dentro del gobierno

1.5 METODOLOGÍA Y TÉCNICAS A UTILIZAR

1.5.1 POBLACION

La problemática a estudiar, acerca de ORGANIZACION SINDICAL EN EL CONTEXTO DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO (CAFTA) tiene como a los trabajadores en una relación subordinada de trabajo y que por esa relación se ve en problemas por la violación a sus derechos ante una reclamación ante las instituciones o funcionarios del Estado. En el mismo orden, formaran parte del universo los líderes sindicales, especialistas en derecho laboral y empresarios.

Muestra Estratificada.

20 trabajadores organizados en sindicatos

4 lideres sindicales

3 especialista en Derecho Laboral y/o constitucional

2 empresarios

2 lideres políticos

Formula

$$\frac{NC}{NT} \times 100$$

Fa= Frecuencia Absoluta

Fr%= Frecuencia Relativa

La anterior formula servirá para trazar elementos descriptivos y explicativos y la elaboración de tablas estadísticas y gráficas respectivas.

1.5.2 METODOS Y TECNICAS A UTILIZAR

Según el autor Eric Napoleón López Águila el Método “es el conjunto de operaciones intelectuales por las que una disciplina trata de alcanzar las verdades que persigue, las demuestra y las verifica”

Sobre esos términos los métodos a utilizar en esta investigación son los siguientes: EL METODO HIPOTETICO-DEDUCTIVO que es el camino que lleva a la verificación de las hipótesis y es la expresión lógica más sistemática de esta concepción del quehacer científico.

Además para la recolección de información bibliográfica se utilizara la técnica de investigación documental que se clasifica en Fuentes Primarias y Secundarias

Fuentes Primarias: Constitución de la Republica, Código de Trabajo, Tratados Internacionales, Doctrina entre otros.

Fuentes Secundarias: Documentos, ensayos, revistas tesis y periódicos entre otros.

Y una vez recopilada dicha información se realizara la tarea de sistematizarla y procesarla a efecto de explicar con mayor satisfacción el sentido lógico del fenómeno que se estudia.

Asimismo la tarea de investigación de campo se utilizara los siguientes instrumentos de investigación: entrevista no Estructurada, Entrevista Estructurada y la encuesta.

CAPITULO II

2.1 MARCO HISTORICO

2.1.1 EVOLUCION HISTORICA SINDICAL EN EL SALVADOR

Como se ha señalado con frecuencia la ley es el reflejo en la estructura política y estatal de hechos históricos y estructurales consumados y avanzados. De modo tal que cuando una ley se crea, la realidad ya se ha vuelto compleja y los actores políticos, económicos y sociales deben resolver en la normativa una serie de complicadas relaciones.

El estado de avance en el desarrollo de las fuerzas productivas, condiciona fuertemente las estructuras jurídicas; este planteamiento de hecho es de corte materialista pero que denota de forma profunda el grado de contradicciones entre el capital y trabajo, algo muy histórico a nivel del desarrollo de las sociedades. Y ante este enfoque la norma jurídica es la forma que adoptan las sociedades para establecer derechos, libertades, resolver algunos conflictos, crear procedimientos.

Por ello, en El Salvador, la normativa sobre el Trabajo ha ido a la zaga de los acontecimientos

y no es hasta bien avanzada la segunda mitad del siglo XX que se crea un cuerpo legal que da cuenta e integra diferentes piezas e instrumentos legales dispersos que habrían ido surgiendo al impulso de las necesidades de gobernar el sistema de relaciones laborales y en no pocas ocasiones por la lucha de quienes desean ver sus aspiraciones, necesidades y demandas, plasmadas en un cuerpo legal.

Es también evidente que leyes efectivas y modernas son igualmente resultado de la situación de la economía y el desarrollo social. En general, puede afirmarse que sociedades que protegen cabalmente los derechos integrales de los ciudadanos son normalmente desarrolladas.

Por otra parte, la cultura del respeto a la ley, que hace funcionales los procesos económicos, políticos y sociales, es un tema mucho más fundamental que la propia creación y existencia de la norma jurídica. Pueden importarse desde el exterior principios jurídicos, pero si no existen las condiciones objetivas y los procedimientos y estructuras que apliquen efectiva y prontamente la ley, esta situación puede generar conflictos y luchas sociales.¹

Cuando además la ley está sometida a la política y los desbalances de poder son muy grandes, esto determina al final a favor de quien está la supuesta justicia, concebida a partir de intereses de grupos o sectores.

Esta reflexión sale al paso de posibles valoraciones que juzguen solamente el marco jurídico vigente sin tener en cuenta aquellas situaciones en determinados países donde existen cuerpos legales considerados modernos, sin analizar la aplicabilidad de la ley y de administrar entonces, pronta y cumplida justicia.

Durante 1890-94, en el llamado gobierno de los Ezeta, se encuentran en El Salvador, las primeras referencias a la protección de los trabajadores y particularmente de algunos de sus derechos. Se fijaron salarios de un colón (antigua moneda única nacional), por tarea de 10 brazadas, 10 cuartas para el cultivo de café.

1

Arriola Palomares, Joaquín. Economía y Sindicalismo. Revista ECA número 49 551 de Septiembre 1994 San Salvador El Salvador.

Las relaciones patronos-trabajadores se regulaban a través del contrato de arrendamiento de servicios y contratos de construcción de obras materiales consignados en el Código Civil de 1860.

En 1911 se promulga la primera ley laboral Ley sobre Accidentes de Trabajo, la cual no tuvo aplicabilidad.

En los años de 1919 a 1921 empiezan a funcionar empresas que ocupan gran cantidad de trabajadores, dentro de las cuales estaban la Compañía de Alumbrado Eléctrico de San Salvador (CAESS), la Internacional Railway of Central América (IRCA), líneas de tranvías y talleres semi-artesanales. En esta misma década estos gremios artesanales realizaron las primeras huelgas lo cual dio origen a que en esa época surgieran los primeros sindicatos de hecho, los cuales se extendieron, y luchaban por obtener el reconocimiento legal, que se les concediera el derecho de sindicación.

Se dieron una serie de luchas dentro de las que se destaca el levantamiento de 1932, en el gobierno de Martínez, dicho movimiento fue reprimido con la muerte de más de 32,000 trabajadores.

La presión del Estado siguió, se prohibió el derecho de reunión y asociación de trabajadores, el derecho de libre expresión del pensamiento, la formación y la existencia de sindicatos, se reforma la ley penal y se regula la huelga como delito.

A pesar de ello en 1945 se realiza una huelga ferroviaria, lo que hace que genere la ley de conflictos de trabajo, que reconoce la coalición para llevar a cabo huelgas para contratar colectivamente o revisar los existentes, este constituye el inicio del nacimiento legal de los sindicatos.

Es hasta en 1950 que se emite la ley de sindicatos y al de contratación colectiva, legalizando los sindicatos de gremio y de empresa, no así los de industria, ni federación y confederaciones obreras, ello se debe al temor a que organizado el sector obrero podría haber sido una amenaza a sus intereses. Las dos leyes tenían base constitucional, debido a la intervención del Comité de Reorganización

Obrero Sindical (CROS), se logró que la constitución de 1950 regulara el derecho de sindicarse y contratar colectivamente.

Ya en el año de 1951 con fundamento constitucional se promulga una nueva ley de sindicatos que regula también los sindicatos de industria y en 1952 se aprueba una ley de contratación colectiva.

Con la promulgación de la Constitución Política (hoy de la República), de 1962, se regula el derecho de sindicalización y contratación colectiva para los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

Según mandato constitucional del 22 de enero de 1963 se promulga el primer Código de Trabajo, en el cual se desarrolla el derecho de sindicación, y en año de 1972 se decreta el segundo Código de Trabajo, que es el que está vigente.

El 15 de diciembre de 1983 se promulga la Constitución que se encuentra vigente, la cual regula los mismos derechos plasmados en la constitución de 1962 sobre la materia.

En virtud de lo anterior se estima que el movimiento sindical salvadoreño ha pasado por las etapas de prohibición, tolerancia, legalidad, persecución selectiva y represión indiscriminada.

A pesar de toda la lucha realizada, el trabajador público no se ha podido organizar en sindicatos. Lo más que ha podido conquistar es la constitución de Asociaciones Profesionales, señalándose como ejemplos, ANTRAM, AGEMHA, ANDES 21 DE JUNIO, AGEPYM, las cuales realizan la misma lucha laboral pero no tienen derecho a la contratación colectiva, ni realizar

huelgas, aunque de hecho las realizan. A las asociaciones citadas les concede la personería jurídica el Ministerio del Interior, hoy de Gobernación. En cambio a los sindicatos les otorga su registro y personalidad jurídica, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, previo estudio de sus estatutos.

El Derecho de Libertad Sindical en la Legislación Salvadoreña

Toda persona humana, por el hecho de serlo, tiene derecho a la Libertad, entendida como "... la potestad que esta tiene de escoger los fines que más le convengan para el desarrollo de su propia personalidad y de elegir los medios respectivos más apropiados para su obtención...".

La Constitución de la República de El Salvador, tiene una parte dogmática y una orgánica.

En la primera se desarrolla el ideal de Estado y en la orgánica la forma en que éste debe estructurarse para lograr el ideal definido.

Para una correcta ubicación de los derechos sindicales en la legislación del país, conviene una breve referencia a la parte dogmática, donde básicamente se establecen los derechos individuales, los sociales y los derechos políticos.

Además, la legislación salvadoreña en general, en parte ha sido producto de los desarrollos jurídicos de otros países más desarrollados en este sentido y las normativas internacionales que datan históricamente de muchos años antes de que en el país fueran adoptadas y ratificadas.

Los derechos individuales ya consagran algunas libertades fundamentales que favorecen la asociación, por ejemplo. El párrafo 1 del Art. 7 Cn. Señala claramente: "Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito..."

En la parte correspondiente a los Derechos Sociales, es interesante que la normativa se inicie con la sección relativa al Trabajo y la Seguridad Social. El Art. 37, primero de esta sección, reza: "El trabajo es una función social y goza de la protección del Estado y no se considerará artículo de comercio. El

Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador manual o intelectual y para asegurar a él a y su familia las condiciones económicas de una existencia digna....”

Antes de que el texto constitucional se refiera al derecho de sindicación y asociación profesional ya lo había hecho en el numeral tercero del Art. 38, señalando que pueden retenerse las cuotas sindicales.

La norma jurídica fundamental que garantiza el derecho a la sindicación se encuentra en el Art. 47, 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 de 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”. Se establece en el mismo artículo el derecho de sindicatos o asociaciones profesionales a la personalidad jurídica y a su protección en el ejercicio de sus funciones. Es interesante destacar que el párrafo tercero de este artículo se refiere a “organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad”. Se establecen los requisitos constitucionales para ser miembro de las directivas sindicales y en el mismo párrafo, se define el fuero sindical que sin mencionarse como tal queda establecido como “...y durante el período de su elección y mandato, y hasta un año después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino hasta por justa causa calificada previamente por la autoridad competente...” El Art. 52 es muy interesante: “Los derechos consagrados a favor de los trabajadores, son irrenunciables...”

2.1.2 ANTECEDENTES EN EL CONTEXTO SALVADOREÑO REFERENTE AL TLC.

La política comercial del Gobierno de El Salvador esta orientada hacia la apertura y diversificación del mercado para los exportadores. (Modelo Neoliberal).

Conforme a este objetivo de apertura, el Gobierno participa activamente en distintas negociaciones comerciales. Desde su ingreso a la OMC en mayo de 1995, El Salvador ha seguido la estrategia de fortalecer sus lazos con sus principales socios comerciales a través de iniciativas bilaterales y regionales. Estas incluyen:

- a) Mayor integración con sus vecinos centroamericanos.
- b) Membresía y participación activa en la OMC y en la Ronda de Negociación de Doha.
- c) Implementación de tratados de libre comercio suscritos con socios latinoamericanos (México, Chile, Panamá, entre otros).
- d) Negociaciones de Tratados de Libre Comercio con nuevos socios, que incluyen a Canadá, Estados Unidos y con el resto de los países del Hemisferio.

La política comercial del gobierno de El Salvador busca superar las limitaciones territoriales y de mercado, abriendo de este modo, nuevas oportunidades de empleo y aumento en el interés de los inversionistas en el país, creando así, nuevas fuentes de trabajo y de tecnología.

2.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN EL SALVADOR A PARTIR DEL CONFLICTO CIVIL ARMADO.

En El Salvador el movimiento sindical está íntimamente ligado al movimiento popular. El movimiento popular está formado por trabajadores asalariados vinculados al sector capitalista de la economía, por trabajadores no

asalariados, cooperativistas del sector agropecuario, minifundistas, trabajadores del sector público, estudiantes, micro y pequeños empresarios del sector de manufacturas, comercio y servicios, miembros de organizaciones humanitarias y religiosas, habitantes de zonas marginales del rea urbana.

En 1985, la población económicamente activa ocupada se estimó en 660.992 trabajadores. De ese total, trabajaban bajo relaciones salariales de manera permanente o temporalmente únicamente el 48%. Esta situación se refleja en la baja proporción de la población activa ocupada, que se encontraba oficialmente organizada en sindicatos a nivel nacional. El Ministerio de Trabajo registró en 1989 103 sindicatos que afiliaban a un total de 72.769 trabajadores.

De acuerdo a los registros del Ministerio de Trabajo y Previsión Social existían tres centrales sindicales: La Confederación General de Sindicatos (**CGS**) que agrupa a 18 sindicatos pertenecientes a tres federaciones con un total de 32.515 afiliados; la Confederación Unitaria de Trabajadores Salvadoreños (**CUTS**) a la que pertenecen tres federaciones con 21.416 afiliados, y la Confederación General del Trabajo (**CGT**) que posee sólo dos sindicatos con un total de 1750 afiliados. Estas tres centrales sindicales agrupan al 75% de los trabajadores afiliados.

Otras agrupaciones eran la Asociación de Sindicatos Independientes de El Salvador que posee la representación de tres sindicatos y de 3.137 afiliados; la Federación de Sindicatos de la Industria de la Construcción,

Transportes y Otras Actividades (**FESINCONSTRANS**) con 13 sindicatos y 2.880 afiliados; la Federación Sindical Revolucionaria (**FSR**) con cuatro sindicatos y 1.719 afiliados y la Federación de Sindicatos de Trabajadores Salvadoreños (**FESTRAS**) con tres sindicatos y 1.315 afiliados.

Finalmente, existían 21 sindicatos independientes que, en su conjunto, aglutinan a 8.037 afiliados.

2.2.1 PRECEDENTES

Sin embargo, en un país de gobiernos represivos y de marginación social, el movimiento obrero y popular salvadoreño se ha mantenido flexible y vital, con una gran voluntad y una capacidad organizativa excepcional.

El proceso de integración regional del Mercado Común Centroamericano facilitó el desarrollo numérico de la clase obrera en Guatemala y El Salvador. Se intentó aprovechar este proceso para crear formas organizativas unitarias. En octubre de 1965, se crea la Federación Unitaria Sindical Salvadoreña (**FUSS**), que adopta la iniciativa de crear una Central única para los trabajadores y se acelera el movimiento reivindicativo de los trabajadores. En octubre de 1966, se consigue la jornada de 8 horas. La huelga general de 1967 marca el momento de máxima influencia social del movimiento sindical de oposición. Entre 1957-58 y 1967, son los trabajadores

urbanos quienes encabezan la protesta y la oposición social al sistema. A partir de ese momento, y sobre todo con la ruptura del MCCA en 1969, el movimiento sindical decae, al menos hasta 1975. En el periodo intermedio, la acción reivindicativa más importante fue la protagonizada por los maestros. Los maestros comienzan un periodo reivindicativo en junio de 1967, que da lugar al nacimiento de la Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños (**ANDES 21 de junio**) y convierte a este sector en el principal bastión de la oposición al régimen imperante. En los primeros meses de 1968 los maestros inician una huelga que dura 56 días. En El Salvador el tener unos estudios representa un gran privilegio, por ello los maestros son uno de los sectores más estructurados e influyentes de la sociedad salvadoreña, y están sometidos a un férreo control del gobierno. Los maestros, con estas huelgas consiguieron un gran éxito, casi obtuvieron todos sus objetivos, y a partir de ese momento se convirtieron en el mejor grupo de oposición al régimen y fueron los canalizadores del gran descontento social.

La Iglesia Católica, a raíz del fuerte impacto del Concilio del Vaticano II, llevó a cabo una importante actividad de organización, sobre todo en los trabajadores del campo, creando la Federación Cristiana de Campesinos Salvadoreños (**FECCAS**). En 1969, esta organización contaba con unas 20 ligas, de unos 500 miembros cada una, y entró cada vez más en una dinámica que la aproximaba a las luchas de otros sectores (obreros, maestros,...) de oposición al régimen.

Por estos años, la administración de EE.UU., a través del Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre (IADSL), comienza a organizar, en clara oposición a la actividad de la FECCAS, a grupos de campesinos, fundando en 1969 la Unión Comunal Salvadoreña (**UCS**). Pero gracias a la pujanza del movimiento reivindicativo esta organización escapará de las influencias de los EE.UU., incorporándose a las manifestaciones populares de masas.

La década de los 70 comienza con las primeras acciones armadas de las organizaciones revolucionarias, con un proceso de organización que lleva, a partir de 1974 y 1975, a dar el protagonismo a las organizaciones populares Frente de acción Popular Unificada (**FAPU**) y Bloque Popular Revolucionario (**BPR**), dos de las organizaciones populares de masas más importantes de toda la historia de El Salvador. Su desarrollo e influencia se extiende cada vez más, dando por primera vez un protagonismo a los sectores populares que asusta hasta el límite a la clase dominante. Desde mediados de los setenta, hasta la insurrección del 81, las luchas populares adquieren cada vez más un carácter político y confrontativo, reclamando la participación de los marginados. El perfil reivindicativo sindical pasa a un segundo plano. Las propias organizaciones sindicales y campesinas pasan a incorporarse a los frentes FAPU y BRP, en una reivindicación global.

En 1973, a partir de una escisión de los sindicatos controlados por el gobierno, se organizó la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (**FENASTRAS**), surgida por la contradicción entre los intereses de los trabajadores y el sindicalismo bajo control patronal, pronto pasa a constituirse en un referente fundamental del sindicalismo de izquierdas, siendo desde 1975 una de las principales organizaciones fuera del control de la patronal y agrupando, durante los años de gobierno de Duarte, a alguno de los principales sindicatos de la oposición.

2.2.2 LA GUERRA CIVIL

En 1984, tras los años de la represión y el inicio de la guerra civil, se reactiva el movimiento reivindicativo de los trabajadores con diversas huelgas en los servicios públicos, banca y otras ramas. Diversos sectores, vinculados a la Democracia Cristiana, participan en un proceso reivindicativo y organizativo que va a recomponer el mapa sindical del país en poco tiempo. Los sectores más progresistas entran también en un proceso de desarrollo organizativo que constituye todo un entramado orgánico entre los trabajadores del campo y los urbanos. El IADSL sigue intentando dividir y cambiar la orientación del movimiento obrero salvadoreño, diversas organizaciones, campesinas, obreras, cooperativas, etc. son creadas y financiadas por el Instituto como refuerzo de masas al proyecto contrainsurgente que estaba intentando aplicar la Democracia Cristiana de José Napoleón Duarte. La Unidad Popular

Democrática (**UDP**), que en 1982, disueltos por la represión el FAPU y el BPR, era la organización sindical urbana y rural mayor del país y columna vertebral del apoyo social del PDC, a partir de 1984 comienza a distanciarse del gobierno ante las dificultades puestas por la oligarquía y su ejército a los elementos reformistas del plan contrainsurgente terminando, en 1986, por incorporarse a la fundación de la Unión Nacional de Trabajadores Salvadoreños (**UNTS**). La UNTS se organizó a partir de la Confederación de Organizaciones Cooperativas de El Salvador (**COACES**), constituida en marzo del 84, del Sindicato del Ministerio de Hacienda (AGEMHA), del Coomit y Primero de Mayo, que agrupan las principales centrales sindicales de izquierda y de la Central de Trabajadores Salvadoreños, de orientación socialcristiana y afiliada a la CLAT/CMT.

El 21 de febrero de 1986 la UNTS organizó la mayor manifestación callejera desde enero de 1980, con casi 80.000 manifestantes. Fuera del marco unitario de la UNTS solo quedaba la Unión Nacional Obrera y Campesina (UNOC), apoyo sindical de las reformas de Duarte, constituida por la UCS, las cooperativas de la reforma agraria y la otra central afiliada a la CLAT, la Confederación General de Trabajadores (CGT). Las presiones sobre el grupo sindical de orientación social-cristiana fueron muy fuertes para que rompiera el marco unitario de la UNTS. La CTS y la UPD abandonan la UNTS, entrando en un proceso de decadencia de su influencia social.

La recuperación del control del gobierno por parte de la oligarquía en 1989, impuso una orientación neoliberal y antiobrera a la política oficial y de regresión sobre las reformas parciales implementadas por la Democracia Cristiana. Esta situación facilitó el acercamiento entre las dos grandes agrupaciones de organizaciones sindicales y cooperativas, la UNTS y la UNOC, que comenzaron en estos años a plantear de forma unitaria la necesidad de enfrentarse a las contrarreformas de ARENA, instaurando un marco de negociación global. De esta forma ambas organizaciones recogían las demandas de democracia y de justicia social de la mayor parte de la población y establecían las condiciones unitarias que llevaron a la constitución en 1991 de la Intergremial de Trabajadores Salvadoreños.

La constitución de la Intergremial representó un importantísimo avance hacia la consolidación del movimiento sindical y popular salvadoreño como interlocutor cualificado, tanto del gobierno como de la empresa privada. En los años 90 la **Intergremial** estaba constituida por cinco grandes organizaciones: La Unión Nacional Obrero Campesina (UNOC), la Unidad de Trabajadores Salvadoreños (UNTS), la Central de Trabajadores Salvadoreños (CTS), además, la Alianza Democrática Campesina (ADC) está vinculada a la Intergremial a través de sus organizaciones campesinas afiliadas a la vez a la UNTS o a la UNOC.

Un breve perfil dentro de estas organizaciones nos muestra un panorama diverso dentro del movimiento popular. La UNOC es una organización de sindicatos de orientación social-cristiana formada en 1986 para apoyar el proceso de reformas contenidas dentro de la estrategia contrainsurgente de USA en El Salvador, la cual fue implementada a través del gobierno de José Napoleón Duarte. La UNOC está integrada por las siguientes organizaciones que se dividen ideológicamente por estar orientadas hacia la ORIT o hacia el IADSL:

-Unión Comunal Salvadoreña (UCS), creada en 1969 bajo los auspicios norteamericanos como alternativa a las organizaciones campesinas de izquierda.

-La Central de Trabajadores Democráticos (CTD) afiliada a la CIOSL/ORIT.

-El Sindicato Unido de Trabajadores de la Construcción (SUTC), mayoritario en el sector.

-La organización de Sindicatos Independientes y Libres Salvadoreños (OSILS), estrechamente vinculado al Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre (IADSL/AFL-CIO).

-La Asociación de Cooperativas de Producción Agropecuaria (ACOPAI) vinculada al IADSL.

En su conjunto las organizaciones de la UNOC aglutinan a unos 70.000 afiliados del área urbana y rural, las cuales en su mayoría continúan siendo la base popular del Partido Demócrata Cristiano. La UNTS fue constituida en 1986 en el momento de mayor impacto social de la política económica de estabilización del gobierno de la Democracia Cristiana. La aplicación de un programa de Emergencia económica en enero de 1986 desató una fuerte movilización popular que desembocó en la decisión de unificar bajo un mismo organismo (la UNTS) a un conjunto heterogéneo de agrupaciones populares.

Un proceso posterior de decantación dejó bajo la UNTS únicamente a las organizaciones más progresistas, muchas de ellas con fuertes vínculos con la estructura de la izquierda salvadoreña. La UNTS llegó a estar compuesta por unas 276 organizaciones que, en su conjunto, movilizan a casi 300.000 personas. Entre las principales organizaciones que conforman la UNTS se encuentran las siguientes:

-La Asociación Nacional Campesina (ANC).

-La Asociación Nacional de Trabajadores Agropecuarios (ANTA).

-La Confederación de Asociaciones Cooperativas de El Salvador (COADES).

Sin duda la organización con mayor base social de la UNTS a la cual se afilió también la Federación de Cooperativas de la Reforma Agraria (FESACORA) anteriormente vinculada a la UNOC.

-El Comité Coordinador de Trabajadores Estatales y Municipales (CCTEM), que incluye entre otras a la Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños (ANDES 21 de junio) y al Sindicato de Trabajadores del Instituto salvadoreño del Seguro Social (STISSS).

- La Federación Unitaria Sindical Salvadoreña (FUSS).

-La Federación de Sindicatos de Trabajadores Salvadoreños (FESTRAS).

-Algunos de los sindicatos de la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES).

-La Federación de Sindicatos de la Industria de la Construcción, similares, transportes y otras actividades (FESTIAVTCES).

-La Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS), la más importante organización de trabajadores industriales del sector privado afiliada recientemente a la CIOSL/ORIT.

-El Comité de Despedidos y Desempleados de El Salvador (CODIDES).

-La Asociación Nacional de Indígenas Salvadoreños (ANIS).

-El Comité Cristiano Pro-desplazados (CRIPDES).

-La Unidad Nacional de Desplazados de El Salvador /UNADES).

-El Comité de Madres y familiares presos, asesinados y desaparecidos políticos (FECMAFAN).

-La Unidad Universitaria, que agrupa a las organizaciones de docentes, trabajadores y estudiantes de la Universidad Nacional de El Salvador.

La CTS es una central sindical formada principalmente por asociaciones sindicales de trabajadores del sector público e instituciones autónomas. Estaba afiliada a la CLAT y fue una de las organizaciones laborales que fundaron la UNTS en 1986, lo cual le valió la expulsión de la regional de la CMT. Posteriormente, debido a presiones de EE.UU. y de la Democracia Cristiana salvadoreña, abandona la UNTS y se adscribe formalmente a la UNOC, aunque mantiene posiciones independientes. Su Secretario General es diputado del PDC.

La AGEPYM aglutina a la mayor parte de empleados que trabajan dentro de los ministerios del sector público y de las alcaldías municipales del país. Tiene una orientación gremialista y reivindicativa.

La CGT, afiliada a la CLAT, mantuvo durante toda la guerra posiciones favorables al gobierno y a las Fuerzas Armadas. Es la organización tradicionalmente asignada por el gobierno para "representar" a los trabajadores en eventos internacionales como la Asamblea General de la OIT

y otros. Formó parte de la Ínter gremial, lo cual refuerza el carácter unitario de ésta.

La ADC es una convergencia de las principales organizaciones campesinas cuyo factor aglutinante es la defensa del proyecto original de Reforma Agraria. Surge en octubre de 1989 en respuesta a los intentos del gobierno de ARENA de revertir el proceso de reforma agraria mediante el desmantelamiento de cooperativas y la parcelación de las grandes haciendas expropiadas. Desde el punto de vista de las distintas corrientes de pensamiento que confluyen en la ADC, se aprecia que esta alianza cubre un amplio espectro de las tendencias socio-políticas:

-Unión Comunal Salvadoreña (UCS) y la Asociación de Cooperativas de Producción Agropecuaria Integradas (ACOPAI), miembros de la UNOC.

-La Unión Nacional Campesina (UNC) y la Confederación de Asociaciones Cooperativas de El Salvador (COACES), miembro de la UNTS.

Un variado sector de organizaciones que en el pasado pudieron estar cercanas a la Democracia Cristiana o fueron impulsadas por la AID o el IADSL, y que en la actualidad mantienen posiciones intermedias o independientes entre las dos corrientes anteriores. En total, la ADC agrupa a 23 organizaciones campesinas, de distinta importancia pero, sin lugar a dudas, las más representativas del país

CAPITULO III

3.1 MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACION

El marco conceptual que sostiene la investigación, comprende los términos relacionados al Derecho Laboral, específicamente al derecho de sindicalización y tratado de libre comercio, con sus respectivas definiciones, siendo los siguientes:

DEFINICION DE DERECHO SINDICAL.

No se encuentra en la legislación nacional un concepto expreso de lo que significa derecho sindical, razón por la cual se tiene la necesidad de acudir a autores que han tratado del tema y al respecto enunciamos algunos conceptos de ellos, como el que describe Guillermo Cabanelas de Torres, en su obra Compendio de Derecho Laboral, en el cual define al derecho sindical de diversos parámetros; considerando como pilar el sujeto enuncia que es aquel que considera la primordial facultad de todo individuo integrante de la producción, sea como trabajador o como patrono, para unir esfuerzos, intereses y responsabilidades con otros pertenecientes a su mismo grupo profesional.

En ese orden de ideas, primeramente el Código de Trabajo establece como sujetos de la relación laboral, el patrono, diciendo de éste, que es quien recibe el servicio y a cambio de ello lo remunera y quien presta el servicio o ejecuta la

obra se llama trabajador (ver artículo 17 inc. 2º Código De Trabajo) estableciendo que éste comprende los términos empleados y obreros.

Además analizando el Art. 204 Código de Trabajo se puede definir como el conjunto de normas jurídicas que reconocen la facultad de todo patrono o trabajador para asociarse en defensa de sus intereses profesionales.

También encontramos que según la editorial Bomarzo el derecho sindical responde a intereses y es la rama del Derecho del Trabajo o [Derecho Laboral](#) que regula la constitución y actividad de los [sindicatos](#) y de las organizaciones empresariales, así como el ejercicio del [derecho de huelga](#). Sin embargo, el Derecho Sindical no es una rama autónoma, porque sus normas relativas a la organización sindical, caen dentro del [Derecho del Trabajo](#) y dentro de este del [Derecho Colectivo de Trabajo](#).²

LOS DERECHOS SINDICALES: En las legislaciones nacionales e incluso en las propias normas internacionales de trabajo, rara vez se intenta definir esta categoría de derechos que son indivisibles de los demás derechos humanos porque expresan la síntesis de todos los derechos y libertades imprescindibles para la existencia y el eficaz funcionamiento de los sindicatos,³ en condiciones tales de que puedan defender y promover los intereses de los trabajadores.

Estos derechos sindicales de los trabajadores / as, no fueron concedidos como un acto unilateral por parte de los Estados, tuvieron que ser conquistados

² Pagina de Internet www.editorialbomarzo.com primera edición.

³ Briones, Carlos Ramos. 1995 "La gobernabilidad en Centroamérica economía y gobernabilidad y democracia en El Salvador" Talleres gráficos UCA editores, San Salvador, El Salvador.

mediante una larga, dura, constante lucha y sufrimientos de los primeros y sus organizaciones, en contra de la resistencia de los empresarios y gobiernos.

De hecho, históricamente, muchos de los que actualmente tienen categoría de derecho, en el pasado fueron considerados incluso delitos para luego reconocerlos como libertades y finalmente derechos. Este ha sido el caso de la libertad sindical y con ella el de la negociación colectiva y el de huelga.

Por ello, los derechos sindicales, deben considerarse como derechos inalienables de la clase trabajadora.

LA LIBERTAD SINDICAL: La libertad sindical, parte integrante de los derechos humanos fundamentales y piedra angular de las disposiciones que tienen por objeto asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores, reviste gran importancia para la OIT toda vez que desde el Preámbulo de su Constitución se incluye el "reconocimiento del principio de libertad sindical" como requisito indispensable para "la paz y armonía universales". De igual forma la Declaración de Filadelfia, proclamada en 1944, señala que "la libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante".

Toda vez, que el Derecho a la Libertad Sindical es un principio que está establecido en la propia Constitución de OIT, se constituye para todos sus Estados Miembros, por el sólo hecho de serlo, en una obligación para el mismo. Por tal motivo, no obstante que un Estado Miembro no haya ratificado los Convenios sobre Libertad Sindical, tiene igualmente la obligación de cumplir y aplicar las directrices que le son consustanciales.

La proclamación de la libertad sindical, desde los comienzos de la OIT, como uno de sus principios fundamentales, puso rápidamente de manifiesto la necesidad de adoptar disposiciones que delimitaran con mayor precisión el contenido de ese concepto general y de enunciar su contenido esencial en un instrumento formal, con el objeto de promover y de supervisar eficazmente su aplicación general.

LIBERTAD SINDICAL Y DERECHOS FUNDAMENTALES: La OIT, con ocasión de la "**Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles**" de 1970 hizo especial hincapié en las "libertades que se definen en la Declaración Universal de Derechos Humanos y que son esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales"; así tenemos que la Libertad Sindical está vinculada con:

1. El derecho a la libertad y a la seguridad de la persona y a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias
2. La libertad de opinión y expresión y, en particular, de sostener opiniones sin ser molestado y de investigar y recibir información y opiniones, y difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión
3. El derecho de reunión
4. El derecho a un proceso regular por tribunales independientes e imparciales.
5. El derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales.⁴

¿Qué es Tratado de Libre Comercio? Un TLC no es, en estricto sentido, un acuerdo de intercambio comercial. Va más allá. Es un acuerdo, que, además de ser un modelo aplicado en los distintos casos, es un tratado entre desiguales, aborda materias que profundizan la desigualdad.

Por ejemplo, la libertad de entrar y salir capitales sin restricción alguna y recibiendo un tratamiento como si fuesen capitales nacionales. Por tanto, con una doble ventaja: ser considerados nacionales pero ser juzgados internacionalmente. Es un acuerdo entre desiguales, no sólo por el tamaño de

⁴ ECA 1994 "La privatización y los sindicatos" Revista de extensión cultural de la Universidad Centroamericana José Matías Delgado. Numero 552, octubre San Salvador, El Salvador.

las economías que negocian y las condiciones de tratamiento a la inversión norteamericana, sino por las intenciones de una de las partes, los Estados Unidos, de mantener las desigualdades creadas por los subsidios norteamericanos a su agricultura, lo que impide competir en condiciones similares.

Y como corolario de la desigualdad, junto a la apertura de mercados, está aplicándose un agresivo cierre de las fronteras para la libre circulación de las personas. En el TLC circulan los bienes y los capitales, pero se encierra en las fronteras nacionales a las personas.

Definición de TLC.: El Tratado de Libre Comercio es un acuerdo entre dos o más países para definir la forma en como se llevarán las relaciones comerciales entre ellos. En pocas palabras, es dejar claro cuáles son las reglas en las que se van a vender o comprar productos o servicios.⁵

5

OCEANO, diccionario de sinónimos y antónimos. Editorial S. A. Impreso en España.

CAPITULO IV

4.1 MARCO NORMATIVO LEGAL

4.1.1 LEGISLACION SALVADOREÑA

En el plano nacional, la libertad sindical encuentra sus regulaciones fundamentales en dos niveles del ordenamiento. Usualmente, en las Constituciones Políticas se hace normalmente una referencia a esta libertad fundamental mediante una norma de carácter general, que define el contenido esencial del derecho y la cual se deberá de desarrollar en las disposiciones de los correspondientes Códigos de Trabajo.

Constitución Política. En todos los países centroamericanos, existen normas constitucionales con distintas e importantes referencias a la libertad sindical. En esta materia, al igual que en otras regiones y países, es posible establecer una etapa del desarrollo del derecho laboral que puede denominarse como su fase de constitucionalización.

Como una influencia directa de la Constitución Mejicana de 1917, en la región se elevan al rango de principios constitucionales todo un conjunto de derechos laborales. En lo que se refiere al derecho colectivo del trabajo, esta constitucionalización no es una excepción. Todas las Constituciones del área contienen el enunciado de derechos laborales y entre ellos pueden ubicarse los derechos colectivos y específicamente la libertad sindical.

Esta constitucionalización del derecho laboral, que incluye a la libertad sindical, revela en alguna medida la consolidación de la etapa de reconocimiento jurídico de la libertad sindical en la región. Cualquiera que sea el momento histórico en que ello se produce en los países centroamericanos, salvo específicos retardos en algunos de los componentes, como es el caso de

la despenalización de la huelga, bien puede concluirse que ese elevar al máximo rango jurídico los derechos colectivos es también una manifestación del inicio en cada país de la etapa del reconocimiento de los derechos comprendidos en el concepto de libertad sindical.⁶

En lo que se refiere a los enunciados constitucionales en materia de libertad sindical, es importante además señalar dos aspectos adicionales. En primer lugar, las constituciones centroamericanas mantienen una separación de enunciados entre la negociación colectiva y la huelga, del enunciado o garantía de la libertad sindical. En la mayoría de los casos, existen normas específicas sobre el derecho de huelga y sobre la negociación colectiva y separadamente una norma específica sobre libertad sindical.

En segundo lugar, cabe distinguir que existen en nuestros países dos tipos de enunciados constitucionales sobre este tema. En algunos países, la norma constitucional tiene un contenido apenas básico, como es el caso de la Constitución Política de Costa Rica, según la cual "Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos sociales o profesionales. (Art.60 CPP.); y por otra parte, un grupo de países generalmente con constituciones más recientes, en donde el texto es de un contenido mucho más amplio y con un carácter de contenido mayor.

En esta última orientación puede ubicarse la Constitución Política de Guatemala, en la cual junto con la garantía constitucional de libertad sindical, se establece adicionalmente que esta se ejercerá "**...sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley...los trabajadores**

⁶ Candray Alvarado José Antonio y Quinteros Carolina. San Salvador, agosto de 1996, Págs.74

no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo" (Art. 102, fracción q) CPP.).

En un sentido también amplio, la nueva Constitución Política de Nicaragua señala que en el país **"...existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y éstos podrán constituirse conforme lo establece la ley. Ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical"** (Art. 87 CPP.); por otra parte la Constitución de la República de Panamá no sólo contiene el enunciado de garantía tradicional, sino que refiere el término para admitir o rechazar la inscripción de los sindicatos, la garantía de que la disolución sólo procederá judicialmente y, al igual que otros países, establece que sólo los nacionales podrán ser parte de las Juntas Directivas de los sindicatos **(Art. 64 CPP.)**; finalmente, la norma constitucional de El Salvador no sólo garantiza el derecho de "asociarse" sin ningún tipo de discriminación, sino que también hace una amplia referencia al contenido en materia de protección, suspensión y disolución, prohíbe las cláusulas de exclusión y establece la condición de ciudadanos salvadoreños que deben ostentar los miembros de las direcciones sindicales (Art. 47 CPP.).

En síntesis, puede afirmarse que en nuestros países, además de garantizarse constitucionalmente el derecho de constituir organizaciones sindicales de trabajadores, esa garantía se acompaña, en algunos casos, de enunciados de índole reglamentaria. Entre éstos, aparte de los ya mencionados, se encuentran con frecuencia los referidos a la no participación de los extranjeros en las direcciones sindicales y a la imposibilidad de establecer limitaciones a la contratación y el empleo en virtud de la afiliación sindical.

Legislación laboral ordinaria. El proceso de constitucionalización del derecho laboral centroamericano se encuentra ligado a un segundo fenómeno.

Con posterioridad, se produce una codificación generalizada en el área. Este proceso se enmarca en la construcción de un modelo económico, y satisface la necesidad de fortalecer la presencia estatal en las relaciones laborales

4.1.2 Legislación Internacional.

En lo relativo al plano internacional, el reconocimiento puede incluso diferenciarse atendiendo al carácter general o específico de los instrumentos en que se establece.

4.1.2.1. Los instrumentos generales. La Declaración Universal de Derechos del Hombre de la ONU. (París, 10 de diciembre de 1948), establece el derecho de "toda persona...de fundar con otros sindicatos y de afiliarse a éstos para la defensa de sus intereses" (art. 23, apartado 4).

En el mismo orden, aunque en referencia al derecho general de asociarse, se encuentra la **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre**" (Bogotá, mayo de 1948), la que en su artículo XXII señala que "toda persona tiene el derecho de asociarse con otros para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos, de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden"

El **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** (New York, diciembre de 1966), en su artículo 2 establece el derecho de todas las personas " a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses..." admitiendo como las únicas restricciones posibles aquellas que deriven de la necesidad de proteger la seguridad nacional, el orden público, o las libertades y derechos de los demás.

La **Convención Americana sobre Derechos Humanos** (Pacto de San José, Noviembre de 1969) establece en su artículo 16, por su parte, que "todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos,

religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier índole".

4.1.2.2 Los instrumentos específicos. Adicionalmente, y también con el rango de regulaciones internacionales, se encuentran los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Los dos principales instrumentos de la O.I.T. que tratan el tema de la libertad sindical son el **Número 87, Relativo a la Libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (1948)**, y el **Convenio Núm. 98, Relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)**.

Estos dos Convenios se consideran como las regulaciones básicas emitidas por la Conferencia Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical. Ambos instrumentos revisten particular importancia en el marco de un análisis de la libertad sindical en la región, por cuanto han sido ratificados por todos los países de Centro América, con excepción de la República de El Salvador. Su complemento y referencia obligada lo constituyen los criterios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, criterios éstos a los cuales la doctrina les confiere el carácter de jurisprudencia en la materia; así mismo, deben tenerse en consideración los informes y resoluciones de otros órganos de control de la libertad sindical, que permiten una correcta determinación del contenido de la libertad sindical.

Adicionalmente, existen un conjunto de Convenios y Recomendaciones de la OIT referidos también a la libertad sindical ya sea respecto de algunos de sus contenidos o para actividades y sectores específicos, que terminan de conformar un marco normativo internacional muy importante. Entre estos, cabe citar los Convenios Núm. 135 y la Recomendación Núm. 143, sobre los Representantes de los trabajadores, (1971), el Convenio Núm. 154

(Negociación colectiva, 1981), así como todos aquellos otros instrumentos que, referidos a actividades específicas, contienen normas relativas a la libertad sindical, como es el caso del Convenio Núm. 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública y la Recomendación (Núm. 159), 1978 (Relaciones de trabajo en la administración Pública), y el Convenio Núm. 141 y la Recomendación Núm.149 sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975. (Libertad Sindical y Negociación Colectiva, pág. 3)

4.1.3 INSTRUMENTOS BÁSICOS SOBRE LIBERTAD SINDICAL

Los Convenios 87 y 98 pertenecen a la categoría de instrumentos de la OIT que tienen por objeto promover y garantizar derechos humanos fundamentales dentro de la esfera más amplia de los derechos sociales. Los principios contenidos en estos convenios no presuponen ningún patrón uniforme de organización sindical, pero constituyen la pauta según la cual debería juzgarse la libertad de un movimiento sindical; cualquiera que fuese su forma de organización.⁷

CONVENIO Nº 87

Convenio sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

En relación con el Estado, se han considerado como esenciales los principios que comprenden las distintas facetas de la vida sindical, y son los siguientes:

⁷ Libertad Sindical, tratados internacionales y constitución. Huertas Tebelia. En Revista de Estudios Centroamericanos (ECA), Año XLVIII, julio-agosto de 1993, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, Pág. 658 - 675

- **Reconocimiento del derecho de sindicación:** El derecho de sindicación corresponde a "los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción." (Art. 2 del C.87). Eventualmente pueden ser excluidos por la legislación nacional las fuerzas armadas y la policía (Art.9).
- **Creación de organizaciones:** Las organizaciones deben poder constituirse libremente sin autorización previa, por parte de la autoridad pública (Art. 2).
- **Libre elección del tipo de organizaciones:** Se garantiza a los trabajadores y empleadores el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse a las mismas, "con la sola condición de observar los estatutos de las mismas" (Art.2).
- **Funcionamiento de las organizaciones:** Las organizaciones estarán libres de la injerencia de las autoridades públicas al ejercer su derecho a "redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y al formular su programa de acción" (Art.3).
- **Disolución o suspensión:** "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa" (Art.4).
- **Creación de Federaciones y Confederaciones:** "Las organizaciones... tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas" (art.5); las garantías previstas en "los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones" (Art.6).
- **Afiliación internacional:** "Toda organización, federación o confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores" (Art.5).
- **Personalidad jurídica:** "La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y

confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2,3 y 4 de este Convenio". (Art.7).

- **Las organizaciones y la legalidad:** "Al ejercer los derechos que se les reconocen..., los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados,...a respetar la legalidad". "La legislación no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio". (Art.8).

- **Derecho de Huelga:** Aun cuando este derecho no se reconoce de forma expresa en este convenio, ni en ningún otro Convenio relacionado con los derechos sindicales, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT siempre lo ha considerado como constitutivo de los derechos básicos de los trabajadores y sus organizaciones en la defensa de sus intereses laborales. La Comisión de Expertos ha vinculado el derecho que se reconoce a las organizaciones de trabajadores y empleadores a organizar sus actividades y a formular su programa de acción en aras de fomentar y defender los intereses de sus miembros (Arts. 3, 8 y 10 del Convenio 87) con la necesidad de disponer de los medios de acción que les permitan ejercer presiones para el logro de sus reivindicaciones. En consecuencia, la Comisión ha adoptado el criterio de que el significado corriente de la expresión "programa de acción" incluye el derecho de huelga.

- **Derecho a la Negociación Colectiva:** En base a la libertad que las organizaciones tienen para definir y desarrollar sus actividades y programas de acción. (Art. 3).

CONVENIO Nº 98

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

Frente a los empleadores, los contenidos básicos contenidos en el Convenio son los siguientes:

- **Discriminación antisindical:** "Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo". La protección debe existir tanto en el momento de la contratación como durante el desarrollo de la relación de empleo,⁸ y por lo tanto dicha protección debe ejercerse 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." (art.1 del C.98)

- **Actos de injerencia:** "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros.". "Se consideran actos de injerencia,...., principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominados por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores." (art.2)

⁸ Diagnóstico. Los procedimientos y actuaciones de la Inspección del Trabajo en materia de libertad sindical. Blanco Vado Mario A. Coordinadora de Organizaciones Bananeras de Costa Rica, abril de 1997.

- **Garantía institucional:** Dada la importancia del aspecto procesal en la aplicación efectiva de estas normas, el Convenio prevé la obligación de crear, "organismos adecuados a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación" (art.3)

El Convenio 98, así como aborda la protección sindical también constituye un instrumento de la OIT que contiene principios básicos en materia de negociación colectiva. Como son:

- **Fomento de la negociación colectiva:** "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 parte, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo". (Art. 4).

Como se aprecia, dicho articulado contempla:

- A .La obligación de desarrollar la negociación colectiva.
- b. Su carácter voluntario.
- c. El fomento de este derecho entre las organizaciones y utilización del contrato colectivo.

4.1.4 OTROS CONVENIOS RELATIVOS A LA LIBERTAD SINDICAL

Además de los Convenios 87 y 98, que son emblemáticos, existen otros relativos a la libertad sindical. Entre los principales destacan los Convenios 11, 110, 135, 141, 151 y 154. (Ver Cuadro Nº 3).

En el ámbito de América Latina se han ratificado un buen número de estos Convenios; de hecho, los Convenios 87 y 98 prácticamente los han ratificado

todos excepto tres países y para el resto de ellos todavía se requiere mayores esfuerzos en aras de su ratificación, pues, como puede observarse en el Cuadro N° 4, de un total de 152 ratificaciones posibles sólo se han dado 80; los convenios que menos se han ratificado son el 151 y el 154 que tienen una gran importancia, pues se refieren a los trabajadores/as de la administración pública y a la negociación colectiva, respectivamente.

CONVENIO N° 154 Sobre la negociación colectiva, 1981

Dispone las medidas que procede tomar para promover una negociación colectiva libre y voluntaria, para determinar las condiciones de trabajo y para reglamentar las relaciones entre los trabajadores y sus organizaciones.

4.2 BASES JURIDICAS PARA LA FORMACION DE LOS SINDICATOS Y LA INCIDENCIA DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES.

4.2.1 REQUISITOS LEGALES PARA LA FORMACION DE LOS SINDICATOS.

Encontramos en el Art. 47 inc. 1º de la Constitución de la Republica, la institución del derecho de asociarse a los patronos y trabajadores privados, como también los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, sin hacer distinción alguna entre ellos. Atendiendo a su finalidad, en la defensa de sus respectivos intereses, pudiendo lograrse por medio de asociaciones profesionales o sindicatos. En este sentido y a nuestro particular opinión pueden tomarse como sinónimos, pues lo que se da entre una y otra

institución es una relación de genero a especie, donde la asociación profesional es el genero y el sindicato es la especie. Para algunos profesionales en la materia esta relación es errónea pues deja esta concepción lugar a la confusión, debido a que según su opinión una y otra persiguen finalidades muy particulares, dándose una mejor claridad en la práctica. Un sindicato perseguirá siempre mejores prestaciones, tratos mas adecuados y humanos a los trabajadores, mejores propuestas salariales y mejorar condiciones sociales y profesionales; que persiguen otros fines lícitos.

Esta concepción surge de la realidad laboral en la que el patrono es el sujeto de la relación laboral que posee el poder económico y político, y en que ley regulo el mismo derecho para ambas categorías, por responder a un ordenamiento jurídico.

Sin embargo, la ley secundaria distingue en el art. 204 del Código de Trabajo, el mismo derecho sin resaltar ningún tipo de distinción o contradicción para patronos y trabajadores. Este cuerpo de leyes, ha establecido un cúmulo de requisitos que debe cumplir todo trabajador que desee constituir o formar parte de un sindicato, regulando el Art. 210 C.T. como la edad mínima de catorce años, en cambio para el sindicato de patronos en el art. 212 inc. 2º del mismo cuerpo legal, de veintiún años o de los menores habilitados de edad, lo que actualmente no tiene validez por existir una derogación tácita como consecuencia de la entrada en vigencia del Código de Familia en la que ya no

aparece la habilitación de edad, esto comprendido en el art. 345 del código de Familia que da referencia a los menores de edad, estableciendo que es toda persona natural que no hubiere cumplido los dieciocho años de edad y en ningún momento se menciona sobre la habilitación de edad. En el caso que el patrono sea una persona jurídica, este requisito se extiende a sus representantes o apoderados debidamente autorizados.

Atendiendo al número de trabajadores que deben concurrir para la Constitución de un sindicato, nos referimos al art. 211 inc. 1º C.T. se exige un mínimo de treinta y cinco miembros y en el caso de patronos, un mínimo de siete.

El Art. 213 C.T. se exige una serie de requisitos que se debe de cumplir desde la reunión inicial de la constitución de un sindicato, se levanta un acta de fundación con los datos que esta debe contener; así deja a los interesados de solicitar la presencia de un notario, de uno o mas delegados del Ministerio de Trabajo, cuya función será certificar el acta de fundación en el mismo momento, situación en la que se ve la intervención del Estado en el nacimiento de estas organizaciones.

El acta de fundación debe ser firmada por los fundadores y en caso que estos no supiesen firmar, lo podrán hacer otras a ruego. De la mencionada acta se deberá comunicar inmediatamente al empleador interesado, con copia remitida al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el caso que este Ministerio no

tuviese una dependencia o representante en el lugar de constitución se podrá remitir el acta a la autoridad municipal.

Una vez presentada el acta de fundación a la autoridad competente y sesenta días después de la inscripción del sindicato, los miembros fundadores, en un máximo de treinta y cinco, gozaran de las garantías que el Código de Trabajo regula, siendo este el efecto que lo produce.

4.2.2 PROHIBICIONES CONTENIDAS EN EL CODIGO DE TRABAJO.

La expresión Libertad Sindical, debe ser entendida en el sentido amplio de su contenido, tanto que el trabajador no puede ser obligado a pertenecer a un determinado sindicato, como tampoco a que se organice bajo presión. El Art. 205 CT contempla una serie de prohibiciones como son:

- a) Coaccionar a otra persona para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo en caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos.
- b) Impedir al interesado que concurra a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo haga.
- c) Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo.

ch) Ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encamine a disolverlo o someterlo a control patronal.

d) Atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional.

Al analizar las prohibiciones contempladas en el mencionado artículo, encontramos que no van dirigidas a un solo sector sino que a todos (trabajadores, patronos y terceros). No solo se está refiriendo al sindicato constituido, sino al que está por constituirse. Así el literal a) se refiere a un sindicato ya formado; por el contrario b) trata de uno por constituirse, el c) es una prohibición dirigida al patrono, dado que, es quien puede hacer tales discriminaciones a un trabajador por encontrarse sindicalizado y como producto de ellos tomar algún tipo de represalias; el literal ch) por su parte está planteando tres casos diferentes:

- Impedir que se constituya un sindicato.
- Tratar de disolverlo.
- Tratar de someterlo al control patronal.

Las tres situaciones antes manifestadas, constituyen realidades en la práctica, dado que, un patrono muchas veces obstaculiza el proceso de constitución de un sindicato, el hecho de despedir un número suficiente de trabajadores dispuestos a organizarse, obstruiría lo pretendido por dicho sector debido a

que el artículo 211 CT. En su inciso 1º establece un número de miembros para poder formarlo, el mismo patrono puede intentar disolver un sindicato ya constituido haciendo actos que lleven a los miembros a caer en las causas que regula el artículo 232 CT y por último tratar al patrono de verse inmerso en el control sindical.

Es imperativo mencionar que algunos directivos sindicales olvidan el fin que los movió a organizarse, vale decir que llegan a arreglos con los patronos olvidándose que no pretendían alcanzar intereses particulares sino que colectivos; la otra forma sería la existencia de sindicatos financiados por patronos que también operan en la práctica, llamándoseles “sindicatos blancos”, o de paja, es decir que existen de apariencia. A pesar de constituir lo antes citado, prohibiciones legalmente reguladas, es inevitable que se den, la razón es la misma los privilegios que de hecho el sector patronal sigue teniendo.

El legislador también estableció otro tipo de prohibición en el artículo 206 CT. Consistente en la existencia de sindicatos mixtos, son aquellos formados por patronos y trabajadores; la razón es obvia, puesto que resulta inimaginable que un sindicato de este tipo tuviese un feliz funcionamiento, dado que, los intereses perseguidos por unos y otros son totalmente distintos; lo que resultaría difícil que sobreviviera.

El art. 207 CT. Contempla la igualdad que debe existir entre todos los miembros de un sindicato como un principio democrático, valga señalar el derecho a voto, sin ningún tipo de preferencia. Así también en el inc. 2º, establece que la calidad de miembro de un sindicato y el ejercicio de los derechos que de esta dependen, son estrictamente personales; permitiendo la representación de un miembro por otro, en el caso que se llenen los requisitos siguientes:

1º) Que la representación se otorgue por escrito y se acompañe del comprobante de identificación extendido por el sindicato al miembro representado, lo que resulta razonable por ser una forma mas idónea de comprobar la representación, debido a que si se hubiese permitido en forma oral no tuviera credibilidad y mas aun la presentación del comprobante de identificación que respalda la representación otorgada.

2º) Que cuando tenga lugar en un sindicato organizado en secciones o subsecciones tanto el representante como el representado, pertenezcan a la misma sección o sub-sección. Por lo que este articulo deja en claro que la calidad de miembro sindical en ningún momento puede ser transmitida por causa de muerte ni transferida entre vivos, es decir, que los casos únicos contemplados por el Código de Trabajo son los señalados anteriormente. Estableciendo en el inc. Ultimo que no se podrá dar el caso

de representación cuando se trate de acordar la disolución del sindicato, de las secciones o sub-secciones.

4.2.3 CLASES DE SINDICATOS.

Mario de la Cueva, nos da la siguiente definición de sindicato “toda agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión, arte o trabajo, semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes.”⁹

De acuerdo al Código de Trabajo art. 209 CT. es el formado por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución oficial autónoma; por lo que en este tipo de organización no importa la profesión y oficio del afiliado, ni mucho menos su ideología si no, perseguir como único fin el bienestar común para todos los trabajadores de una empresa.

Sindicato de industria, establecido en el inc. 3º lo regula como aquel formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparable, en éste el requisito es considerar que las empresas pertenezcan a una misma rama.

⁹ De la Cueva, Mario. Derecho mexicano del trabajo, editorial Porrúa S. A. pagina 281-1961

El inc. 4º establece que el sindicato de empresas varias, es el que se forma de dos o más empresas vecinas, en aquellos casos que tengan un número de trabajadores inferior a veinticinco; razón por la cual no pudiesen formar 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; las dos últimas clases de sindicatos constituyen una innovación en las leyes laborales como producto de las reformas emitidas en 1994.

4.2.4 FORMALIDADES EXIGIBLES EN LA REDACCION DE LOS ESTATUTOS.

Respecto a los estatutos el art. 217 CT. Expresa que los interesados tienen el derecho de redactarlo libremente, estableciendo para ello la forma en que deben hacerlo.

- a) Clase, se está refiriendo a qué clase de las reguladas en el art. 208 CT. Pertenece; Denominación, el nombre que como persona jurídica se le ha asignado al sindicato; Objeto, este lo constituye la finalidad y en términos generales el estudio, el mejoramiento de los intereses económicos, sociales y comunes; Domicilio, partiendo que se trata de una persona jurídica, será sujeto de derechos y obligaciones, y por lo consiguiente imprescindible dejar de mencionarlo

b) Condiciones que deben reunir sus miembros, este literal debe estar en armonía con lo establecido por el art. 47 Cn. Y 204 CT. Los que expresamente están diciendo que trabajadores poseen el derecho a asociarse y en la parte primera del inciso ultimo del articulo citado primeramente, regula que los directivos sindicales deben ser salvadoreños pro nacimiento, siendo esta ultima otra de las condiciones que deben reunir sus miembros.

c) Obligaciones, podríamos mencionar de estas, el pago de las cuotas sindicales, guardar respecto a los estatutos. Derechos de sus miembros, entre estos están dar el voto, aceptar un cargo si se le ofreciera y cumpliendo siempre con lo contenido en el articulo 207 CT.

Ch) Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos para la aplicación de las mismas; debiéndose respetar en todo caso el derecho a la defensa del inculpado. Los miembros de un sindicato poseen reglas que deben cumplir, estas quedan establecidas en actas que los mismos redactan, en caso de no cumplir con ello, pueden verse sujetos a la aplicación de una de las sanciones siguientes:

- Suspensión de los derechos sindicales.
- Destitución del cargo que ostenta.
- Expulsión del sindicato.
- Pago de multas.

En cuanto a los motivos que pueden llevar a la aplicación de una de las sanciones antes mencionadas están:

- Inasistencias a las asambleas generales.
- Desempeño negligente en las funciones encomendadas.
- Asistir en estado de ebriedad a las asambleas de trabajadores.
- Mora en el pago de cuota sindical.
- Actos difamatorios en contra del sindicato.

Respecto a las cuotas que se les establecen a los miembros sindicales, las regula el art. 252 CT. Asignándole al patrono la obligación de retenerles a los trabajadores afiliados las cuotas ya establecidas, para entregárselas al sindicato, siempre y cuando este le hubiera remitido la nomina de estos.

El inciso último del mismo artículo establece una multa de veinticinco a mil colones, como sanción al patrono en caso de incumplir con lo que establece este mismo artículo.

- d) La cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago, los estatutos deben contener el porcentaje a ser descontado al trabajador en calidad de cuota sindical, como también el tiempo y la forma para hacerlas efectivas.
- e) El procedimiento para aprobar y cobrar cuotas extraordinarias. Como el mismo literal lo expresa, este tipo de cuotas no son previamente establecidas en cuantía ni en tiempo ya que esta resultan de necesidades imprevistas que surgen en los sindicatos.

- f) Este literal en la parte final, expresa que las asambleas pueden ser ordinarias y extraordinarias, las primeras, deben celebrarse con una periodicidad no menor a un año habiéndose hecho la convocatoria con un tiempo de anticipación no menor de quince días, las segundas, se celebraran siguiendo lo ya establecido por los estatutos.
- g) Modos de elección y de renovación de los órganos directivos, duración de su mandato, atribuciones, facultades, obligaciones y responsabilidades, causales y procedimientos para su remoción. Respecto a este inciso el art. 221 del mismo código, en el numeral primero, establece que la elección de los miembros que integran la Junta Directiva General, se hará anualmente; con el mismo lapso lo harán las Asambleas seccionales, que tal artículo lo regula en el literal b, numeral primero.
- h) Las reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales para la expedición y ejecución de los presupuestos, presentación de balance y expedición de finiquitos. La presentación y aprobación de las cuentas deberá efectuarse por lo menos una vez por un año en ocasión de una asamblea ordinaria. Como ya el inciso lo dice, lo que pretende, es la buena administración de los bienes y fondos de una organización así el Art. 226 CT N° 5 literalmente establece, que los fondos y valores del sindicato se depositen en una o mas instituciones bancarias de la Republica, sin perjuicio del mantenimiento de un fondo circulante en su propia tesorería, para atender los gastos de pequeña cuantía.
- i) La época y forma de presentación y justificación de las cuentas sindicales. Una de las obligaciones que poseen las juntas directivas es

rendir cuentas a la asamblea general, una vez por año; lo que encontramos regulado en el Art. 226 N° 6, estableciendo el art. 222 inc. 3° CT. Que tal situación constituye uno de los casos en que el voto será secreto.

- j) Normas para la disolución y liquidación de sindicatos y procedimientos para la revisión y modificación de los estatutos.
- k) La asamblea podrá aceptar otras prescripciones que se emiten convenientes para el mejor funcionamiento del sindicato. Art. 218 CT. Expresa que el ministerio de trabajo y previsión social, con el objeto de facilitar la constitución de sindicatos, previa consulta con las federaciones y confederaciones sindicales, podrá aprobar modelos de estatutos que pondrá a la disposición de los sindicatos en formación que lo soliciten, sin que exista obligación de aceptarlo por parte de estos. Lo que el legislador quiso hacer, al configurar dicho artículo fue facilitarle a los sindicatos la relación de sus propios estatutos, dejándoles a opción de aceptar o no los modelos de estos, en caso de no aceptarlo, perfectamente pueden redactar siempre y cuando se cumpla lo expresado en el capítulo III, Título I del libro II del Código de Trabajo, referentes a los estatutos.

CAPITULO V

5.1 INFLUENCIA DEL TLC SOBRE LOS DERECHOS LABORALES EN LA FORMACION DE SINDICATOS.

El **Tratado de Libre Comercio**, más comúnmente conocido como **CAFTA-RD** es un tratado de libre mercado entre los países que lo suscriben entre los cuales se encuentran los [Estados Unidos](#) y los países de [centroamericanos](#).

Otras naciones centroamericanas y antillanas no incluidas en el tratado son [Belice](#), [Panamá](#), [Haití](#) y [Cuba](#). Panamá está actualmente en negociaciones con los Estados Unidos para un tratado de Libre Comercio bilateral y Belice pertenece a la **Comunidad del Caribe** ([CARICOM](#)). Haití recibió preferencias comerciales con los Estados Unidos por el **Acta de Recuperación Económica de Haití**.

El [Senado de los Estados Unidos](#) aprobó el CAFTA-RD el [30 de junio de 2005](#) por votación de 54-45, menos de los 2/3 requeridos para la aprobación formal de un tratado. El [28 de julio de 2005](#), la [Cámara de Representantes](#) aprobó el tratado con votación de 217-215. Hasta el momento, además de Estados Unidos, han aprobado el tratado El Salvador, Honduras, Guatemala, Nicaragua y la República Dominicana.

El objetivo del acuerdo es la creación de una [zona de libre comercio](#), similar al [Tratado de Libre Comercio de América del Norte](#) ([NAFTA](#)), el cual actualmente

incluye a [Canadá](#), [Estados Unidos](#) y [México](#). El CAFTA-RD también es visto como un paso intermedio para la creación del [Área de Libre Comercio de las Américas](#) (ALCA), otro acuerdo más ambicioso aún que incluiría a naciones de [Sudamérica](#) y el [Caribe](#) (con la excepción de Cuba). Canadá está negociando otro tratado similar denominado [Acuerdo de Libre Comercio de Canadá - América Central](#).

Si es aprobado por los congresos de todos los países participantes, serán eliminados los impuestos aduanales en aproximadamente 80% de los productos de exportación estadounidenses y el resto se irá reduciendo gradualmente durante la siguiente década. Debido a la *Iniciativa del Gobierno Estadounidense para la Cuenca del Caribe*, la mayoría de los bienes producidos en Centroamérica y el Caribe entran a los Estados Unidos libres de impuestos. Como resultado, la implementación del CAFTA-RD no implicará reducciones substanciales en los impuestos aduaneros de las importaciones estadounidenses, cuando son comparadas con las de los demás países del acuerdo.

Con la adición de la República Dominicana, el área comprendida por el CAFTA-RD es el segundo mercado de exportación latinoamericano, detrás solamente de México, adquiriendo 15 millardos de dólares al año. Las negociaciones en ambos sentidos alcanzan unos 32 millardos de dólares.

A pesar de no ser necesariamente parte del [Plan Puebla Panamá](#), el

CAFTA es un precursor necesario para la ejecución del dicho plan por el [Banco Interamericano de Desarrollo](#). El plan incluye la construcción de carreteras que enlazan a Ciudad de Panamá con Ciudad de México y llegan hasta [Texas](#) y el resto de los Estados Unidos.

La eliminación de los impuestos aduaneros, no implican necesariamente que los impuestos pagados por los trabajadores y consumidores vaya a reducirse.

El CAFTA también enfrenta fuerte oposición ya que se considera que TLC C.A.-E.U. es mucho más que un simple Tratado Comercial, pues incorpora en sus contenidos una gama de mecanismos que conjugan prohibiciones a los gobiernos con derechos para las empresas extranjeras en materia de inversiones, tratamiento no discriminatorio, derechos de propiedad intelectual, acceso a mercados, flexibilización de servicios y acceso a licitaciones públicas.

Una de las más fuertes oposiciones en nuestro país es el del sector laboral ya que los derechos de los trabajadores en El Salvador son vulnerados de manera sistemática por los empleadores mientras el gobierno ignora o incluso facilita tales abusos. El Salvador participó en la ronda final de negociaciones para el Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos y Centroamérica para lograr un potencial tratado de comercio que presenta profundas implicaciones en materia de derechos laborales.

Existe una evidente indiferencia intencionada de parte del gobierno de El Salvador en la protección de los derechos de los trabajadores, ya que se externan violaciones serias a los derechos humanos de los trabajadores debido al rol indefinido del gobierno por el hecho de no estar preparados para el cambio que implica un tratado de la magnitud del tratado en estudio. Asimismo, tanto en los sectores privado y público, en las industrias dedicadas a la producción de manufacturas y a servicios, los trabajadores enfrentan una situación de extrema dificultad para ejercer sus derechos, independientemente del sector en el que se encuentren empleados.

Los empleadores retrasan el pago de salarios, no abonan las horas extras adeudadas, niegan el pago obligatorio de aguinaldos y vacaciones, y embolsan las contribuciones de seguridad social de los trabajadores, impidiendo que éstos accedan a servicios de salud pública gratuitos. De manera más extendida aún, los empleadores se valen de numerosas tácticas con la finalidad de violar el derecho de los trabajadores a la libre asociación.

De forma rutinaria, los empleadores despiden afiliados y dirigentes sindicales, marcan a sindicalistas para someterlos a suspensiones, presionan a los trabajadores para que renuncien a su afiliación sindical, y les niegan la posibilidad de trabajo a los sindicalistas "alborotadores." En este ambiente hostil, solamente cerca del cinco por ciento de los trabajadores del país han sido capaces de organizarse de manera exitosa.

Generalmente los trabajadores tienen poco éxito si tratan de conseguir algún tipo de resarcimiento legal ante tales violaciones. Los sindicalistas que han sido despedidos de manera ilegal no tienen derecho a ser reintegrados a sus respectivos puestos de trabajo. Por el contrario, la multa que resulta de estos despidos es tan baja que, en el caso de que se aplique, es considerada como un pequeño costo a ser pagado para poder hacer negocios. No existe una prohibición explícita que indique que los empleadores no pueden discriminar en contra de los afiliados sindicales en el proceso de contratación, y asimismo, los empleadores tienen la capacidad de manipular legalmente las suspensiones de manera tal de afectar desproporcionadamente a los afiliados sindicales. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los requisitos extremadamente complejos del país en lo que respecta a la inscripción de las organizaciones sindicales constituyen "requisitos excesivos" que "violan gravemente los principios de la libertad sindical." El Ministerio de Trabajo de El Salvador exagera aún más dicho problema al interpretar de manera estrecha estos requisitos con la finalidad de impedir la inscripción sindical.

Más aún, las pocas protecciones existentes a duras penas son aplicadas. Los inspectores de trabajo no siguen los procedimientos de inspección legalmente establecidos: llevan a cabo inspecciones sin comunicarse con los trabajadores, les niegan los resultados de las inspecciones a los trabajadores, no imponen multas a los empleadores

abusivos, y se niegan a dictaminar sobre asuntos que se encuentran bajo su mandato. El Ministerio de Trabajo ignora de manera regular la conducta antisindical y de carácter ilegal de los empleadores que pretende frustrar los intentos de sindicalización. Y en ciertos casos extremos, el ministerio colabora con los empleadores en las violaciones a la legislación laboral y en los abusos a los derechos humanos de los trabajadores, por ejemplo al aceptar pedidos de carácter ilegal presentados por los empleadores donde solicitan que los trabajadores firmen documentos renunciando a toda intención de presentar demandas legales contra las empresas antes de recibir las indemnizaciones que les corresponden.

En el caso de que los trabajadores recurran a los juzgados laborales de El Salvador para obtener algún tipo de resarcimiento, se encontrarán con largas esperas y muy frecuentemente con obstáculos procedimentales de carácter insalvable. La legislación no incluye protección alguna para "informantes" que permita resguardar a aquellos compañeros de trabajo que tienen suficiente valor para testificar a favor de colegas que fueron despedidos, y no existe garantía alguna de que los fallos favorables serán aplicados. En los numerosos casos donde los empleadores cierran sus fábricas y se dan a la fuga, los procesos pueden detenerse de manera completa ya que la legislación salvadoreña no dispone de mecanismos que permitan que los casos sigan su curso si los demandados no pueden ser hallados para hacerles entrega de la documentación legal pertinente.

El informe indica que la falta de recursos constituye otro obstáculo para la aplicación efectiva de la legislación nacional, con presuntamente sólo 37 inspectores de trabajo cubriendo una mano de obra de aproximadamente 2,6 millones de trabajadores. En años recientes, el gobierno de los Estados Unidos ha remitido millones de dólares en concepto de ayuda para el desarrollo con la finalidad de lidiar con esta ausencia de capacidad de aplicación y con otros problemas. Pero estos fondos han hecho poco por mejorar el respeto a los derechos humanos de los trabajadores.

Las limitaciones de recursos constituyen un problema, pero lo que observamos en El Salvador es que existe una importante falta de voluntad política para proteger los derechos de los trabajadores, los fondos adicionales sólo ayudan si existe el deseo de aplicar la ley. Lo que se necesita aquí es un cambio fundamental en la actitud del gobierno hacia los derechos laborales.

El cambio de actitud debe ser alentado por medio de sólidas provisiones en materia de derechos laborales a ser incluidas en el CAFTA. Sin embargo, aunque esta propuesta no sea suficiente. En el caso de que esta propuesta sea adoptada, el tratado de comercio sólo requerirá a los países firmantes que apliquen su legislación laboral existente, aun en el caso de que tales leyes, como ocurre en nuestro país, no cumplan con los estándares internacionales en la materia. Por el contrario, el CAFTA debería requerir que las leyes laborales locales se ajusten a las normas internacionales y, al mismo tiempo, establecer un mecanismo de transición que permita asegurar que las

prácticas laborales de los países firmantes satisfagan ciertos estándares básicos antes de que se les reconozcan los beneficios comerciales.

Se debe de fortalecer la legislación laboral salvadoreña, requiriendo la reincorporación de los trabajadores que han sido despedidos de manera ilegal como consecuencia de sus actividades sindicales legítimas, prohibiendo la discriminación antisindical en el proceso de contratación, y ajustando los requisitos de inscripción sindical según las recomendaciones emanadas de la OIT. El Ministerio de Trabajo a respetar y proteger los derechos humanos de los trabajadores siguiendo los procedimientos de inspección dispuestos por la ley, facilitando, en lugar de obstruyendo, la inscripción de las organizaciones sindicales, y absteniéndose de participar junto a los empleadores en conductas ilegales de carácter antisindical.

El CAFTA puede ser una parte importante de la solución, pero sólo en la medida en que las provisiones en materia de derechos laborales incluidas en el mismo se amplíen y fortalezcan de manera significativa, más allá de lo que los Estados Unidos y las demás partes interesadas tienen en mente en la actualidad. Aunque será difícil lograr la incorporación de este tipo de provisiones, el CAFTA presenta una oportunidad inédita de ejercer un nivel de presión significativo para promover los derechos humanos de los trabajadores de la región. Existen ciertos motivos para estar esperanzados. Los Estados Unidos ha reconocido que existe una conexión inherente entre los

derechos laborales y el comercio. Y la Autoridad Norteamericana Bipartidaria para la Promoción del Comercio del año 2002, que fija objetivos que deben ser cumplidos por el gobierno de los Estados Unidos en las negociaciones comerciales, incluye provisiones vinculadas a los derechos laborales y un objetivo general de promover el respeto de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, si las provisiones propuestas por los Estados Unidos para el CAFTA en mayo de 2003, que en gran medida son incompletas y de carácter meramente exhortatorio, son adoptadas, el CAFTA no realizará su potencial como instrumento para promover los derechos humanos de los trabajadores. En cambio, tal como se describe a continuación, el CAFTA debería requerir que, dentro de un plazo razonable, las leyes laborales locales se ajusten a las normativas internacionales en la materia, y debería establecer un mecanismo de transición que permita asegurar que las prácticas laborales de un país cumplan con ciertos estándares básicos antes de que los beneficios comerciales sean concedidos.

En 1999, el Ministerio de Trabajo estableció la Unidad de Monitoreo y Análisis de las Relaciones Laborales, financiada principalmente por USAID, presuntamente para velar por los derechos de los trabajadores de la maquila . y dar recomendaciones para mejorar el sistema de aplicación de la ley. En julio de 2000, la Unidad de Monitoreo presentó un informe que contenía sus hallazgos sobre los abusos generalizados a los derechos humanos de los trabajadores y las condiciones de explotación vigentes en el sector de la

maquila, incluyendo violaciones a las leyes sobre seguridad e higiene en el lugar de trabajo, el maltrato a los trabajadores, horas extras forzadas y no pagas, metas de producción inalcanzables, la violación del derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, y la negación de permisos para visitas médicas. El informe criticó severamente al Ministerio de Trabajo, indicando que la Dirección General de Inspección de Trabajo “no ha cumplido a cabalidad con dicho mandato ya que sus actuaciones se han caracterizado por ser parciales, arbitrarias, y poco transparentes. Asimismo, concluyó que el resultado de las visitas y las conclusiones a las que se abordó revelan la urgente necesidad de dar un salto de calidad en el trabajo del Ministerio y de sus principales actividades.

En la funcionarios de alto rango del Ministerio de Trabajo presuntamente retiraron de circulación todas con el personal de la Unidad de Monitoreo. Según un ex funcionario de la unidad, “En esa primera reunión de la tarde, decomisaron todo los informes.

CAPITULO VI

6.1 ANALISIS DE RESULTADOS

En el capítulo que a continuación se presenta, se detallan de forma interpretativa las entrevistas que han sido realizadas a treinta y un sujetos, estratificados en veinte trabajadores divididos en diez del sector público y diez en el sector privado, cuatro líderes sindicales, tres especialistas en el Derecho Laboral, dos empresarios y dos líderes políticos.

Mediante esta técnica de investigación se pretende comprobar si la teoría que se ha tomado como base, posee validez en la práctica; por lo tanto será mediante el análisis de las respuestas obtenidas, que plantearemos los resultados dentro de las problemáticas, hipótesis y objetivos señalados con anterioridad.

6.1.1 REFERENCIA PROBLEMÁTICA Y CUMPLIMIENTO.

A partir de la entrada en vigencia del TLC han acontecido una serie de obstáculos tanto jurídicos como políticos en lo que se refiere a la libertad sindical y demás derechos laborales protegidos por la ley primaria y secundaria; dentro de esta problemática surgieron preguntas como la siguientes: ¿de que manera el tratado de libre comercio atenta contra la libertad sindical como un derecho de la ciudadanía Haciéndose a su vez una descomposición lógica establecidos en criterios políticos, legales, económicos,

conductuales y sociales; tales como: ¿Cual es la influencia de las decisiones políticas para la entrada en vigencia del TLC? Para darle respuesta se les pregunto a los entrevistados si existio influencia de las decisiones politicas para la entrada en vigencia del TLC, a lo cual un 75% contesto que si y un 25% contesto que no. De igual manera dentro de la problematica se planteo la pregunta siguiente ¿De que manera la representación política a través de la asamblea legislativa presentan obstáculos a la libertad sindical? La cual se contesto analizando lo manifestado por los entrevistados cuando un 50% dijo que la representacion politica presenta obstaculos a la libertad sindical y un 50% dijo que no.

Otra pregunta que resulto del planteamiento del problema fue ¿De qué forma se ha violentado la aplicación constitucional en su Art. 144 Cn? En base a lo expresado por los entrevistados cuando se les pregunto si consideraban la aprobación y posterior ratificación del T. L .C. Se realizó en armonía al Art. 144 Cn. En su inciso segundo, los expertos en Derecho laboral manifestaron que el Art. 144 inc. 2º era claro al expresar que la ley no puede modificar o derogar lo acordado en un tratado que este en vigencia; es necesario en ese sentido hacer un breve análisis sobre el art. 101 de La Constitución donde se establece que es deber del Estado el promover el desarrollo económico y social y defender intereses de los consumidores; en referencia a ello, el TLC debió estudiarse con detención y analizar las ventajas y desventajas que traía consigo, y verificar si a largo o mediano plazo, el libre

mercado atendería no solo a intereses de tipo económico a las empresas y microempresas nacionales; sino a los derechos laborales que como consecuencia se verían amenazados. En cuanto a los líderes políticos y empresarios, coincidieron en decir, que todo tratado antes de su entrada en vigencia, se basa en las normas jurídicas que están establecidas en nuestra legislación y que por lo tanto, la aprobación del mismo se encuentra conforme a ley.

Otra manifestación de la problemática se destaca cuando se plantea la pregunta ¿Cual es el trasfondo del gobierno para interesarse en la entrada en vigencia del TLC? tratando de darle respuesta a esta interrogante se le pregunto a los entrevistados qué opinión le merece la entrada en vigencia del Tratado de Libre Comercio; a lo cual respondieron que es una medida adoptada por el Estado que ha traído como consecuencia la inestabilidad laboral, sosteniendo que el TLC es una especie de neoliberalismo que tuvo como antesala la privatización de los servicios; en donde se pretende exterminar a los sindicatos y por ende violentar los derechos de los trabajadores, en donde los beneficios que se obtienen mediante este tipo de Tratados, solo responden a intereses contrapuestos paralelamente en la relación obrero – patronal en la que el patrono se lucra a costa de la fuerza de trabajo. A partir de la entrada en vigencia del TLC los patronos se han visto en la necesidad de cortar las planillas de personal debido a la enorme

competencia en el mercado internacional, ocasionando así el desempleo. (ver entrevista uno cuadro 1).

Así también se plantea la pregunta siguiente: ¿En que medida se ve afectada la economía familiar de los trabajadores con el TLC? Para darle respuesta a esta cuestión, analizamos lo que contestaron los trabajadores de los sectores público y privado, diciendo el primer sector en un 75% que el TLC ha provocado despidos en los trabajadores y el segundo en un 25% dijo que no ha provocado despido laboral. (ver entrevista uno cuadro 14)

Además otra problemática entablada consiste en preguntarse ¿Que papel juega la sociedad civil como expresión de los trabajadores frente al TLC? Contestando los veinte trabajadores en un 95% que la educación es fundamental para que el trabajador haga valer sus derechos, en tanto que un 5% dijo que no jugaba un papel importante. (ver entrevista uno cuadro 9)

También en la pregunta ¿En que forma los funcionarios políticos inciden en la inestabilidad social? Se les pregunto en primer plano a los trabajadores si consideraban que el TLC respondía a intereses políticos; a lo cual en un 100% contestaron que si respondía a intereses políticos, y en segundo plano a los líderes sindicales se les cuestiono si las posturas políticas benefician el desarrollo de los sindicatos del gobierno, a lo cual contestaron en un 25% que si y un 75% que no. (Ver entrevista uno cuadro 11)

A su vez, surge la problemática con la pregunta ¿Cuáles han sido los factores que han llevado a los trabajadores a reclamar sus derechos al grado de llegar a la violencia? A la que se le responde conforme lo manifestado a los trabajadores cuando se les pregunta ¿Conoce usted los derechos que el Código de Trabajo les concede a los trabajadores? En lo que el sector público contestó con un 40% que sí y un 10% que no y el sector privado en un 60% que sí y un 20% que no, notándose de esta manera que en un 70% el trabajador es conocedor de sus derechos como tal. (Ver entrevista tres cuadro 1)

Como siguiente pregunta se plantea la siguiente; ¿Cuál es la reacción socioeconómica de la población trabajadora ante la entrada en vigencia del TLC? Para lo que le preguntamos a los trabajadores si ¿Cree que afectara el TLC a los derechos de los trabajadores? Quienes en los sucesivos contestaron en un 70% que sí ha afectado dicho tratado al sector laboral y un 30% dice que no. (Ver entrevista tres cuadro 4)

Y para terminar con las preguntas empleadas para plantear la problemática a estudiar surge la interrogante ¿De que manera el gobierno de El Salvador se ha detenido a observar las incidencias que conlleva la entrada en vigencia del TLC? Analizamos la pregunta que se les hiciera a líderes políticos, conocedores del derecho laboral y empresarios, correspondiente a ¿A su entender cree que nuestra legislación secundaria estaba preparada para la entrada en vigencia del TLC.? A lo que los primeros manifestaron que nuestro

país responde a un estado de derecho en el que las normas jurídicas se apoyan en la ley primaria que es la Constitución, y ésta valida todo Tratado internacional amparando que si entrare en controversia con la ley secundaria, al estar el tratado ya aprobado y vigente, prevalecería el tratado internacional; siempre y cuando no menoscabe los derechos económicos y fundamentales del ser humano. Los empresarios expresaron que el TLC es una propuesta que enriquecería el sector empresarial y elevaría los índices de ganancias de producción nacional, puesto que al tener libertad de mercado nuestro país resolvería muchos problemas de tipo económico que conllevan a su vez una estabilidad social. En cuanto a los concedores del Derecho Laboral, creen considerable una revisión acorde a la realidad misma de nuestra economía, puesto que nuestro Código de Trabajo vigente data de 1972, bajo ese punto, el TLC que es una realidad desde hace apenas un año desde que entro en vigencia, debe responder a intereses contrapuestos con la realidad económica y social que enfrenta nuestro país, todavía en vías de desarrollo, en ese sentido, los expertos concluyen diciendo que es necesario reformular nuestra ley secundaria sin dejar de lado la ley primaria para que un tratado de libre comercio atienda a dar aplicabilidad a la seguridad jurídica a la que el Estado esta obligado a proporcionar a toda la población. (Ver entrevista tres cuadro 3).

6.1.2 DEMOSTRACION Y VERIFICACION DE HIPOTESIS.

La demostración de hipótesis es de suma importancia, debido a que, a través de esta, se logra medir hasta que punto la investigación fue fructífera, lo cual no podría dar resultado si no mediante el método y técnica empleado.

Se formulo la hipótesis general siguiente: **“El tratado de libre comercio y la legislación laboral salvadoreña limita la libertad sindical y sus consecuencia jurídicas”**. Para lo que se procedió a preguntarles a los entrevistados de que manera el TLC limita la organización sindical; respondiendo los lideres políticos que ningún tratado debe limitar ninguna disposición de derecho, y que los derechos sindicales y por ende los demás derechos laborales no son la excepción; si bien es cierto todo proyecto nuevo y que prometa mejoras para un país en vías de desarrollo, requiere riesgo, el TLC conocido también como "zona de [libre comercio](#)", porque las reglas que se disponen definen cómo y cuándo se eliminarán las barreras arancelarias para conseguir el libre paso de los [productos](#) y [servicios](#) entre las naciones participantes; esto es, cómo y cuándo se eliminarán los permisos, las cuotas y las licencias, y particularmente las tarifas y los [aranceles](#), siendo éste uno de los principales [objetivos](#) del Tratado. En esa forma, las empresas multinacionales generan fuentes de trabajo al tener la necesidad de establecer fábricas en territorio nacional que produzcan aquel producto del cual se ha sometido al tratado de libre comercio. Así mismo los empresarios coincidieron en concluir que el [TLC](#) propugna la existencia de "condiciones de justa

competencia" entre las naciones participantes y que el sector patronal ofrece no sólo proteger sino también velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, generando nuevas formas de manejo de la fuerza de trabajo, que si bien es cierto, la competencia implica muchas veces acortar personal debido a que la maquinaria reemplaza el trabajo de la mano obrera facilitando de ese modo la producción. En cuanto a los expertos en derecho laboral, unos consideran que el TLC si limita en alguna medida la organización sindical en cuanto el patrono se ve obligado a recurrir al despido injusto de trabajadores y explotar como consecuencia la demás fuerza de trabajo sin incremento salarial. También en el caso de los servicios Serían más caros porque al haber competencia, a la empresa nacional se le reduce el mercado más importante y se le quitan recursos que utiliza para dar servicios universales, estos servicios son los que llegan a las comunidades, en consecuencia; generan desempleo para minimizar egresos y así mismo mas pobreza; esto a su vez conlleva que las organizaciones sindicales decaigan en tanto no cumplen con todos los requisitos que la ley exige para su constitución, tal seria el caso del numero establecido para la creación de un sindicato. Por otra parte, para reducir costos y enfrentar la competencia de los productos de Estados Unidos, los grandes empresarios están demandando que se flexibilice el mercado laboral, o sea, que cambie la legislación para afectar el trabajo y favorecer la ganancia empresarial.

El TLC dañará a las pequeñas y pequeños productores del campo, a muchas medianas y pequeñas industrias, a la gente despedida del gobierno y a quienes pierdan su empleo en las empresas quebradas. La población trabajadora en general sufrirá los impactos de la flexibilización laboral.

También se formularon hipótesis específicas siguientes: 1) **El tratado de Libre Comercio y la legislación laboral salvadoreña restringe al derecho de libre sindicalización, vulnerando los elementales derechos de los trabajadores.** Para ello se analizó la respuesta dada de los entrevistados cuando se les pregunta si estimaban que el TLC vulneraba derechos laborales, a lo que contestaron que la clase trabajadora ha tenido que reunir esfuerzos y vencer muchos obstáculos para lograr defender sus derechos, con la entrada en vigencia del TLC se ha provocado más la inestabilidad laboral, vulnerando de esta manera los demás derechos laborales que la norma establece.

2) **Los obstáculos legales limitan a los empleados de las instituciones oficiales autónomas a una sola forma de sindicalización lo que provoca vulneración en sus derechos.** Dispusimos preguntarle a los líderes sindicales si afecta el TLC a los sindicatos de las Instituciones Autónomas; para lo que un 25% dijo que sí y un 75% dijo que no, debido a que los vacíos legales que dejó el legislador en las disposiciones de sindicatos se refiere, conllevan a que las instituciones autónomas tengan solo una manera de poder conformar un sindicato, y que esto no se debe al TLC sino a la limitada norma

jurídica que responde a intereses de los sectores mayoritarios y deja en desventaja a los mas necesitados.

3) La legislación inadecuada no permite a los empleados públicos a organizarse en sindicatos, debido a que la norma esencia intereses socioeconómicos y políticos. Para tratar de responder lo que trasciende esta ultima hipótesis especifica, les preguntamos a los entrevistados si consideraban que se deberían poner en vigencia otro tipo de leyes que protegieran los derechos laborales en cuanto a organización sindical, y los mismos contestaron que la necesidad no radica en quitar o agregar leyes, si no mas bien, aplicar con validez las ya existentes, considerando el presupuesto de un cuerpo legal ya constituido que regula los derechos laborales, en ellos incluido el derecho a libertad sindical; que responda a la conciencia social en la que verdaderamente se aplique un Estado de derecho y seguridad jurídica, en donde el Estado debiere ser un ente protector y controlador en la distribución de las ganancias de los patronos en miras a fortalecer la producción de la economía del país y a su vez logrando un salario mas digno para la clase trabajadora. Además destacan la importancia que las leyes sean respetadas a cabalidad evitando de esa manera la inestabilidad laboral a la que se expone el trabajador cuando una empresa afronta libre competencia en el mercado y por ende implica reducción en los costos de producción. Asimismo se plantea no una legislación inadecuada sino una legislación limitada, en la que el legislador ha permitido que se establezcan

prohibiciones debido a la falta de explicación que debiere exponer a cada apartado que se determine en la norma jurídica. Tal pareciera que las disposiciones responden a intereses de una minoría afectando a las masas mas necesitadas, ya que la limitación que poseen los empleados públicos no es más que una clara evidencia del escudo protector del estado por su libertad absoluta vulnerando de este modo los derechos sindicales de este sector laboral.

6.1.3 TABULACION DE ENCUESTA NUMERO UNO DIRIGIDA A LIDERES SINDICALES.

1) ¿Existió influencia de las decisiones políticas para la entrada en vigencia del TLC?

Si_____ no_____,

**Si la respuesta es sí en que medida poca_____ media _____
mucho_____**

2) ¿La representación política a través de la Asamblea Legislativa presenta obstáculos a la libertad sindical?

Si_____ no_____.

3) ¿El TLC contradice las libertades sindicales establecidas en la constitución?

Si _____ no _____ en parte _____

4) ¿El TLC restringe las libertades sindicales establecidas en la legislación secundaria?

Si _____ no _____.

5) ¿Las normas Internacionales en materia sindical influyeron en la ratificación del TLC?

Si _____ no _____.

6) ¿Su organización tiene relación con la OIT?

Si _____ no _____

7) ¿Ha solicitado asesoría a la OIT respecto a su postura frente al TLC?

Si _____ no _____

8) ¿Tiene comunicación con organizaciones a sindicales Internacionales?

Si _____ no _____

9) ¿Se fortalece el movimiento sindical con los sindicatos gubernamentales?

Si _____ no _____

10) ¿considera que se desarrollaran los sindicatos de gobierno?

Si _____ no _____

11) ¿Las posturas políticas benefician el desarrollo de los sindicatos de gobierno?

Si _____ no _____

12) ¿Afecta el TLC los sindicatos de las Autónomas?

Si _____ no _____

Si la respuesta es si. Mucho _____ poco _____ medio _____

13) ¿El TLC afecta la estabilidad social de los trabajadores?

Si _____ no _____

14) ¿El TLC afecta la solvencia económica de los sindicatos?

Si _____ no _____.

15) ¿la organización Sindical necesita mejores bases legales?

Si _____ no _____.

PREGUNTA N° 1

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
LIDERES SINDICALES	3	0.75	1	0.25	4
TOTAL	3	75%	1	25%	4

PREGUNTA N° 2

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	4
LIDERES SINDICALES	2	0.5	2	0.5	
TOTAL	2	50%	2	50%	4

PREGUNTA N° 3

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
LIDERES SINDICALES	3	0.75	1	0.25	4
TOTAL	3	75%	1	25%	4

PREGUNTA N° 4

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
LIDERES SINDICALES	3	0.75	1	0.25	4
TOTAL	3	75%	1	25%	4

PREGUNTA N° 5

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
LIDERES SINDICALES	0	0	4	1.0	4
TOTAL	0	0	4	100%	4

PREGUNTA N° 6

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
LIDERES SINDICALES	3	0.75	1	0.25	4
TOTAL	3	75%	1	25%	4

PREGUNTA N° 7

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
LIDERES SINDICALES	2	0.5	2	0.5	4
TOTAL	2	50%	2	50%	4

PREGUNTA N° 8

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
LIDERES SINDICALES	1	0.25	3	0.75	4
TOTAL	1	25%	3	75%	4

PREGUNTA N° 9

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS		
	SI	NO	TOTAL

	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
LIDERES SINDICALES	1	0.25	3	0.75	4

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
LIDERES	1	0.25	3	0.75	4
TOTAL	1	25%	3	75%	4

PREGUNTA N° 10

PREGUNTA N° 11

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
LIDERES SINDICALES	1	0.25	3	0.75	4
TOTAL	1	25%	3	75%	4

PREGUNTA N°12

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
LIDERES SINDICALES	3	0.75	1	0.25	4
TOTAL	3	75%	1	25%	4

6.1.4 TABULACION DE ENCUESTA NUMERO TRES DIRIGIDA A TRABAJADORES.

PREGUNTAS REALIZADAS:

1) Conoce usted los derechos que el Código de Trabajo les concede a los trabajadores?

SI _____

NO _____

2) ¿Sabe usted en que consiste la Organización Sindical?

SI _____

NO _____

3) ¿Cree usted que los patronos respetan el derecho de organización sindical?

SI _____

NO _____

4) ¿Cree que afectara el TLC a los derechos de los trabajadores?

SI _____

NO _____

5) ¿Promueve el Estado la protección a los derechos sindicales?

SI _____

NO _____

6) ¿Considera que la organización sindical en el país fortalece los derechos de los trabajadores?

SI_____

NO_____

7) ¿Cree que el TLC obedece a la protección de la clase trabajadora?

SI_____

NO_____

8) ¿Considera que la formación de un sindicato provoca despido en algunos casos?

SI_____

NO_____

9) ¿Jugara un papel fundamental la educación para que el trabajador haga valer sus derechos?

SI_____

NO_____

10) Existe un sindicato en su lugar de trabajo?

SI_____

NO_____

**11) ¿Considera que se aplica la igualdad en las organizaciones
sindicales?**

SI_____

NO_____

**12) ¿Considera necesario que el Estado tenga relaciones
comerciales a nivel internacional?**

SI_____

NO_____

13) ¿Cree que el TLC promueve mejoras en los salarios?

SI_____

NO_____

14) ¿Cree que el TLC provoca despidos entre los trabajadores?

SI_____

NO_____

15) ¿Sabe usted que beneficios aporta el TLC?

SI_____

NO_____

**16) ¿Cree usted que los trabajadores se tomaron en cuenta para
la aprobación del TLC?**

SI_____

NO_____

17) Considera que el TLC responde a intereses económicos o políticos?

SI _____

NO _____

18) ¿Cuanto sabe del TLC?

MUCHO _____

POCO _____

NADA _____

PREGUNTA N° 1

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
TRABAJADORES SECTOR PUBLICO	8	0.4	2	0.1	10
TRABAJADORES SECTOR PRIVADO	6	0.3	4	0.2	10
TOTAL	14	70%	6	30%	20

PREGUNTA N° 2

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
TRABAJADORES SECTOR PUBLICO	10	0.5	0	0	10
TRABAJADORES SECTOR PRIVADO	9	0.45	1	0.05	10
TOTAL	19	95%	1	0.5%	20

PREGUNTA N° 3

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
TRABAJADORES SECTOR PUBLICO	8	0.4	2	0.1	10
TRABAJADORES SECTOR PRIVADO	8	0.4	2	0.1	10
TOTAL	16	80%	4	20%	20

PREGUNTA N° 4

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
TRABAJADORES SECTOR PUBLICO	6	0.3	4	0.2	10
TRABAJADORES SECTOR PRIVADO	8	0.4	2	0.1	10
TOTAL	14	70%	6	30%	20

PREGUNTA N° 5

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
TRABAJADORES SECTOR PUBLICO	7	0.35	3	0.15	10
TRABAJADORES SECTOR PRIVADO	8	0.4	2	0.1	10
TOTAL	15	75%	5	25%	20

PREGUNTA N° 6

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
TRABAJADORES SECTOR PUBLICO	9	0.45	1	0.05	10
TRABAJADORES SECTOR PRIVADO	8	0.4	2	0.1	10
TOTAL	17	85%	3	15%	20

PREGUNTA N° 7

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
TRABAJADORES SECTOR PUBLICO	9	0.45	1	0.05	10
TRABAJADORES SECTOR PRIVADO	9	0.45	1	0.05	10
TOTAL	18	90%	2	10%	20

PREGUNTA N° 8

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
TRABAJADORES SECTOR PUBLICO	6	0.3	4	0.2	10
TRABAJADORES SECTOR PRIVADO	7	0.35	3	0.15	10
TOTAL	13	65%	7	35%	20

PREGUNTA N° 9

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
TRABAJADORES SECTOR PUBLICO	9	0.45	1	0.05	10
TRABAJADORES SECTOR PRIVADO	10	0.5	0	0	10
TOTAL	19	95%	1	0.05%	20

PREGUNTA N° 10

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
TRABAJADORES SECTOR PUBLICO	7	0.35	3	0.15	10
TRABAJADORES SECTOR PRIVADO	5	0.25	5	0.25	10
TOTAL	12	60%	8	40%	20

PREGUNTA N° 11

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
TRABAJADORES SECTOR PUBLICO	7	0.35	3	0.15	10
TRABAJADORES SECTOR PRIVADO	8	0.4	2	0.1	10
TOTAL	15	75%	5	25%	20

PREGUNTA N° 12

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
TRABAJADORES SECTOR PUBLICO	9	0.45	1	0.05	10
TRABAJADORES SECTOR PRIVADO	9	0.45	1	0.05	10
TOTAL	18	90%	2	10%	20

PREGUNTA N° 13

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
TRABAJADORES SECTOR PUBLICO	9	0.45	1	0.05	10
TRABAJADORES SECTOR PRIVADO	6	0.3	4	0.2	10
TOTAL	15	75%	5	25%	20

PREGUNTA N° 14

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
TRABAJADORES SECTOR PUBLICO	8	0.4	2	0.10	10
TRABAJADORES SECTOR PRIVADO	7	0.35	3	0.15	10
TOTAL	15	75%	5	25%	20

PREGUNTA N° 15

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
TRABAJADORES SECTOR PUBLICO	8	0.4	2	0.1	10
TRABAJADORES SECTOR PRIVADO	6	0.3	4	0.2	10
TOTAL	14	70%	6	30%	20

PREGUNTA N° 16

SECTOR ENTREVISTADO	RESPUESTAS				
	SI		NO		TOTAL
	Fa	Fx %	Fa	Fx %	
TRABAJADORES SECTOR PUBLICO	10	0.5	0	0	10
TRABAJADORES SECTOR PRIVADO	8	0.4	2	0.1	10
TOTAL	18	90%	2	10%	20

CAPITULO VII

7.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1.1 CONCLUSIONES.

- El CAFTA puede ser una parte importante de la solución, pero sólo en la medida en que las provisiones en materia de derechos laborales incluidas en el mismo se amplíen y fortalezcan de manera significativa, más allá de lo que los Estados Unidos y las demás partes interesadas tienen en mente en la actualidad.
- El CAFTA debería requerir que, dentro de un plazo razonable, las leyes laborales locales se ajusten a las normativas internacionales en la materia, y debería establecer un mecanismo de transición que permita asegurar que las prácticas laborales de un país cumplan con ciertos estándares básicos antes de que los beneficios comerciales sean concedidos.
- **El tratado de Libre Comercio y la legislación laboral salvadoreña restringe al derecho de libre sindicalización, vulnerando los elementales derechos de los trabajadores.**
- **La legislación inadecuada no permite a los empleados públicos a organizarse en sindicatos, debido a que la norma esencia intereses socioeconómicos y políticos.**
- Existe una evidente indiferencia intencionada de parte del gobierno de

El Salvador en la protección de los derechos de los trabajadores, ya que se externalizan violaciones serias a los derechos humanos de los trabajadores debido al rol indefinido del gobierno por el hecho de no estar preparados para el cambio que implica un tratado de la magnitud del tratado en estudio. Asimismo, tanto en los sectores privado y público, en las industrias dedicadas a la producción de manufacturas y a servicios, los trabajadores enfrentan una situación de extrema dificultad para ejercer sus derechos, independientemente del sector en el que se encuentren empleados.

7.1.2 RECOMENDACIONES.

7.1.2.1 Con respecto a los sindicatos:

- Es necesaria una profunda reforma al modelo de asociación sindical vigente, que permita eliminar todos los fenómenos de corrupción actuales y crear un sindicalismo autónomo que proteja los derechos de sus asociados.
- Se requiere también examinar las diferentes instancias encargadas de regular el sistema de asociación sindical y lograra su independencia de los diferentes intereses corporativos. Asimismo, es necesario examinar la imparcialidad de las instancias encargadas de impartir justicia en los casos de vulneración de los derechos laborales.

- Los sindicatos deben ser independientes, representativos, transparentes y responsables ante los trabajadores y no deben afiliarse a partidos políticos o a cualquier organización oficial del gobierno.

7.1.2.2 Con respecto al gobierno:

- El gobierno debe proveer protección legal para asegurara sindicatos independientes y debe eliminar leyes que autoricen monopolios de sindicatos en el lugar de trabajo además deben de promover con leyes y aplicación de las mismas la capacidad de los trabajadores para escoger que sindicatos va a representarlos.
- El gobierno debe mejorar los mecanismos actuales de quejas y de aplicación de la ley ya que los trabajadores no tienen mecanismos adecuados para registrar quejas. Al gobierno le faltan mecanismos independientes y la voluntad política para proteger los trabajadores con sindicatos viables
- El Gobierno debe reformar la actual ley laboral para asegurar la protección de los trabajadores y el alcance de un nivel básico de vida.
- El Gobierno debería aumentar el salario mínimo para asegurar un salario básico para vivir.
- El Gobierno tiene que abstenerse de legalizar la práctica que consiste en la contratación de trabajadores por medio de agencias de trabajo, y que permite a los empleadores contratar a empleados sin proporcionar beneficios requeridos por la ley.

- El Gobierno debe asegurarse que la ley laboral no limita aún más el derecho de los trabajadores a la huelga.

7.1.2.3 Con respecto a la aplicación del derecho laboral:

- Es de la mayor importancia que el Estado Salvadoreño, en concordancia con el derecho internacional de los derechos humanos, tome las medidas políticas y legales necesarias para que las Comisiones nacionales y estatales de protección de los derechos humanos puedan conocer y actuar frente a las violaciones de los derechos de los trabajadores.
- El estado Salvadoreño tiene que garantizar órganos judiciales adecuados que apliquen el derecho laboral efectivamente. En ese aspecto, podemos subrayar muchos obstáculos, como el precio del acceso a la justicia, la falta de imparcialidad del componente judicial la junta de conciliación y arbitraje y la falta de un consejo efectivo.

7.1.2.4 A las empresas nacionales y multinacionales.

7.1.2.4.1 Con respecto a sindicatos:

- Los empleadores deben asegurar que sindicatos independientes son accesibles en el lugar de trabajo. Tienen que parar la práctica de los sindicatos blancos.

7.1.2.4.2 Con respecto al lugar de trabajo:

- Los empleadores deben asegurar un lugar de trabajo abierto donde grupos de control tengan acceso y sean capaces de hablar con los trabajadores. La práctica actual impide un control efectivo por organizaciones independientes e impide igualmente una protección adecuada de los derechos de los trabajadores.

7.1.2.4.3 A la sociedad civil:

- A la mayoría de las organizaciones tradicionales de derechos humanos, les falta una comprensión extensiva de los derechos económicos y sociales. El resultado de esa situación es que las organizaciones que trabajan sobre los derechos laborales son apartadas de la corriente dominante en el diálogo sobre los derechos humanos. Solamente se lograrán cambios importantes si una muestra representativa de la sociedad civil coopera para trabajar sobre esas cuestiones

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

Briones, Carlos Ramos. “La gobernabilidad en Centroamérica economía y gobernabilidad y democracia en El Salvador” Talleres gráficos UCA editores, 1995. San Salvador, El Salvador.

Cabanellas Guillermo. “Contrato de trabajo. Buenos Aires. Editorial Bibliográfica Ameba. 3 volúmenes. 1963. Argentina.

Cabanellas Guillermo. “Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales” Editorial Heliasta S. R. L. impreso en Argentina, Buenos Aires, República Argentina. 1965.

TESIS

Deleon Granados Ana Ruth, La Incidencia del Tratado de Libre Comercio en El Salvador, tesis, TUESD3471, 2006, San Salvador El Salvador.

Escalante Medrano Claudia, Proceso de Globalización y su Incidencia en la Violación a los Derechos Laborales en El Salvador, TUESE74P, 2006, San Salvador, El Salvador.

Telma Erminia Ramos Orellana , La Organización Sindical y demás Derechos Laborales en el Contexto de la Privatización en El Salvador, 1999, San Miguel, El Salvador.

REVISTAS

Arriola Palomares, Joaquin. Economía y Sindicalismo. Revista ECA numero 49 551 de Septiembre. 1994. San Salvador El Salvador.

ECA “La privatización y los sindicatos” Revista de extensión cultural de la Universidad Centroamericana José Matías Delgado. Numero 552, octubre 1994. San Salvador, El Salvador.

Impacto de las reformas al Código de Trabajo en el ejercicio de los derechos de los trabajadores 2/96. Documento de Investigación. Centro de Estudios del Trabajo. Candray Alvarado José Antonio y Quinteros Carolina. agosto de 1996. San Salvador.

Libertad Sindical, tratados internacionales y constitución. Huertas Tebelia. En Revista de Estudios Centroamericanos (ECA), Año XLVIII, julio-agosto de 1993, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas.

La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Oficina Internacional del Trabajo, Cuarta Edición, 1996. Ginebra.

Los derechos sindicales en Centroamérica. ORIT- CIOSL, marzo de 1990. México.

Huertas Tebelia. “Libertad sindical, tratados internacionales y Constitución”

Revista ECA. Julio, Agosto tomo XLVIII San Salvador, El Salvador. 1993

ANEXOS

ANEXO 1.1



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE GRADUACION 2007
ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA DIRIGIDA A LIDERES
SINDICALES**

**OBJETO DE ESTUDIO: LA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN EL
CONTEXTO DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO (CAFTA)**

**Objetivo: mediante el presente instrumento de investigación se
pretende recopilar valiosa información para elaborar la
teorización respectiva del objeto de estudio..**

**Indicación: De la manera mas atenta se le solicita la
colaboración en responder al siguiente cuestionario de trabajo.**

**Lugar y fecha _____
cargo _____**

Preguntas:

¿Existió influencia de las decisiones políticas para la entrada en vigencia del TLC?

Si_____ no_____,

**Si la respuesta es sí en que medida poca_____ media _____
mucho_____**

e) ¿La representación política a través de la Asamblea Legislativa presenta obstáculos a la libertad sindical?

Si_____ no_____.

f) ¿El TLC contradice las libertades sindicales establecidas en la constitución?

Si_____ no_____ en parte_____

g) ¿El TLC restringe las libertades sindicales establecidas en la legislación secundaria?

Si_____ no_____.

h) ¿Las normas Internacionales en materia sindical influyeron en la ratificación del TLC?

Si_____ no_____.

i) ¿Su organización tiene relación con la OIT?

Si_____ no_____

j) ¿Ha solicitado asesoría a la OIT respecto a su postura frente al TLC?

Si _____ no _____

k) ¿Tiene comunicación con organizaciones a sindicales Internacionales?

Si _____ no _____

l) ¿Se fortalece el movimiento sindical con los sindicatos gubernamentales?

Si _____ no _____

m) ¿considera que se desarrollaran los sindicatos de gobierno?

Si _____ no _____

n) ¿Las posturas políticas benefician el desarrollo de los sindicatos de gobierno?

Si _____ no _____

o) ¿Afecta el TLC los sindicatos de las Autónomas?

Si _____ no _____

Si la respuesta es si. Mucho _____ poco _____ medio _____

¿El TLC afecta la estabilidad social de los trabajadores?

Si _____ no _____

p) ¿El TLC afecta la solvencia económica de los sindicatos?
Si _____ no _____.

q) ¿la organización Sindical necesita mejores bases legales?
Si _____ no _____.

ANEXO 1.2



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE GRADUACION 2006**

**ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA DIRIGIDA A ESPECIALISTA
EN DERECHO LABORAL, LIDERES POLITICOS Y EMPRESARIOS,
OBJETO DE ESTUDIO: LA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN EL
CONTEXTO DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO (CAFTA)**

**Objetivo: mediante el presente instrumento de investigación se
pretende recopilar valiosa información para elaborar la
teorización respectiva del objeto de estudio..**

**Indicación: De la manera mas atenta se le solicita la
colaboración en responder al siguiente cuestionario de trabajo.**

**Lugar y fecha _____
cargo _____**

Preguntas:

- 6. ¿Qué opinión le merece la entrada en vigencia del Tratado de**

Libre Comercio?

7. **¿Considera la aprobación y posterior ratificación del T. L.C. se realizó en armonía al Art. 144**

Cn. En su inciso segundo?

8. **¿A su entender cree que nuestra legislación secundaria estaba preparada para la entrada en vigencia del T.L.C.?**

9. **¿Estima que el T.L.C. violenta derechos laborales?**

10. **¿De qué manera el T.L.C. limita la organización Sindical?**

11. **¿Que relación tiene a su criterio la legislación salvadoreña y el TLC en cuanto a la organización sindical?**

12. **¿Qué intereses influyen dentro de la aprobación del T.L.C. en**

cuanto que limita la libertad sindical?

ANEXO 1.3



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE GRADUACION 2006
ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA DIRIGIDA A
TRABAJADORES**

**OBJETO DE ESTUDIO: LA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN EL
CONTEXTO DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO (CAFTA)**

**Objetivo: mediante el presente instrumento de investigación se
pretende recopilar valiosa información para elaborar la
teorización respectiva del objeto de estudio..**

**Indicación: De la manera mas atenta se le solicita la
colaboración en responder al siguiente cuestionario de trabajo.**

Lugar y fecha _____

Preguntas:

**Conoce usted los derechos que el Código de Trabajo les concede a
los trabajadores?**

SI _____

NO _____

- ¿Sabe usted en que consiste la Organización Sindical?

SI _____

NO _____

- ¿Cree usted que los patronos respetan el derecho de organización sindical?

SI _____

NO _____

- ¿Cree que afectara el TLC a los derechos de los trabajadores?

SI _____

NO _____

- ¿Promueve el Estado la protección a los derechos sindicales?

SI _____

NO _____

- ¿Considera que la organización sindical en el país fortalece los derechos de los trabajadores?

SI _____

NO _____

¿Cree que el TLC obedece a la protección de la clase trabajadora?

SI _____

NO _____

• ¿Considera que la formación de un sindicato provoca despido en algunos casos?

SI _____

NO _____

• ¿Jugara un papel fundamental la educación para que el trabajador haga valer sus derechos?

SI _____

NO _____

• ¿Existe un sindicato en su lugar de trabajo?

SI _____

NO _____

• ¿Considera que se aplica la igualdad en las organizaciones sindicales?

SI _____

NO _____

- **¿Considera necesario que el Estado tenga relaciones comerciales a nivel internacional?**

SI _____

NO _____

- **¿Cree que el TLC promueve mejoras en los salarios?**

SI _____

NO _____

- **¿Cree que el TLC provoca despidos entre los trabajadores?**

SI _____

NO _____

- **¿Sabe usted que beneficios aporta el TLC?**

SI _____

NO _____

- **¿Cree usted que los trabajadores se tomaron en cuenta para la aprobación del TLC?**

SI _____

NO _____

- **Considera que el TLC responde a intereses económicos o**

políticos?

SI_____

NO_____

• **¿Cuanto sabe del TLC?**

MUCHO_____

NADA_____

POCO_____