

DIAGNÓSTICO DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN EL SALVADOR

DOCUMENTO DE TRABAJO
NO. 2 2021

UNIDAD DE INTELIGENCIA DE MERCADO LABORAL (UIMEL)



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL





DIAGNÓSTICO DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN EL SALVADOR

INTRODUCCIÓN

Un sindicato se define como una organización de trabajadores cuyo objetivo es proteger los derechos y velar por los intereses de sus miembros. A lo largo de la historia, la legitimación del derecho de asociación de los trabajadores ha sido producto de luchas y negociaciones con las empresas y Estados a nivel mundial, y los avances logrados han sido resultado de largos años de reivindicaciones.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha promovido a través de tres Convenios principales la libertad de sindicación y el derecho a la negociación colectiva (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)).

El Salvador ha ratificado el Convenio No. 87, por lo que debe velar por el fortalecimiento del derecho de libertad sindical y la protección de este derecho. A partir de la última información disponible sobre los sindicatos registrados en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), es posible hacer una valoración respecto al estado de este derecho en el país y resaltar aspectos de mejora en esta línea.

El documento se estructura en cuatro apartados. En el primero se exponen algunos antecedentes históricos del sindicalismo, para mostrar su importancia y evolución a través del tiempo. En el segundo se expone el marco normativo internacional y nacional que respalda la protección del derecho de libertad sindical y negociación colectiva. En el tercer apartado se explora información de registros administrativos del MTPS sobre la estructura de los sindicatos registrados en el país, el número de sindicatos, federaciones y confederaciones y sus afiliados. Por último, se exponen las conclusiones del documento.



I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

El movimiento sindical inició en Inglaterra (1830-1832) en el contexto de la Primera Revolución Industrial, pues a medida que las industrias tenían a su cargo cada vez más personal y las contradicciones entre el capital y el trabajo se agudizaron. El acelerado crecimiento de las industrias no fue equiparado por regulaciones laborales, por lo que, de acuerdo con Jiménez (2009), existió una brutal explotación de niños y niñas, mujeres y hombres en las fábricas. Al ver esta explotación por parte de los empleadores, los trabajadores comenzaron a unirse para protegerse entre sí contra el trato abusivo. En este sentido, un sindicato es un instrumento que compensa las asimetrías existentes en la negociación entre trabajadores y patronos, que por naturaleza poseen intereses contradictorios entre sí (Salinas, 2015). Por lo tanto, debido a que nivela la capacidad de negociación entre ambos factores productivos (capital y trabajo), los sindicatos no deben verse como obstáculos en el mercado de trabajo, sino más bien indispensables para su funcionamiento (Rodríguez, 2003).

Los sindicatos no solo tienen una función instrumental, sino que deben estudiarse en un concepto más amplio, como instituciones de las cuales emanan reglas y que están también influenciadas por otras instituciones, como el marco normativo, la ideología, la estructura organizacional, entre otras (Salinas, 2015). Asimismo, los sindicatos no deben verse como ajenos a la vida política nacional o al proceso histórico de los países, en especial en el contexto latinoamericano. Noriega y Zárate (2003: 233), resume este concepto amplio de sindicato de la forma siguiente:

"Los sindicatos son actores institucionales fundamentales, dotados de atributos propios como memoria, identidad y conciencia organizacional cimentada en un sistema de percepciones, tradiciones, costumbres, valores y propósitos colectivos (proyectos y objetivos); capacidad de aprendizaje, selección y cambio de sus genes organizacionales para adecuarse a un ambiente de riesgos y oportunidades; son organismos sociales conscientes que se estructuran (en jerarquías internas) y se comportan de acuerdo a estas cualidades y al ambiente donde se insertan; finalmente, son arreglos institucionales endógenos al sistema económico, que responden al dilema o conflicto social básico (capital-trabajo) del capitalismo [énfasis propio]."

De acuerdo con De la Garza (2003), idealmente se aspira a un sindicato legítimo, democrático y representativo, sin caudillismos, sin clientelismos, sin burocracias y sin perpetuidad en la conducción. Estos interactúan con empresas, Estado y sociedad, manteniendo la aspiración a un sindicalismo amplio y representativo, ya sea con perspectivas de reivindicar en lo local o con perspectivas de influir en lo nacional.



No obstante, la legitimización de los sindicatos ha sido una lucha constante, pues han pasado de ser prohibidos en sus inicios¹, a ser tolerados y finalmente reconocidos por la jurisprudencia de los países a finales del siglo XIX. Como un avance importante para la legitimación de los sindicatos y la protección de los derechos de los trabajadores, se crea en 1919 la Organización Internacional del Trabajo (1919), que desde sus inicios ha contribuido a la regulación de las jornadas de trabajo, desempleo, protección por maternidad, edad mínima de trabajo, jornadas nocturnas, entre otros, alrededor del mundo (OIT, s.a.).

Desde entonces, los sindicatos y su identidad han evolucionado de acuerdo al contexto histórico en el que se encuentran. Desde su origen y por su naturaleza, comenzaron a vincularse con partidos comunistas a nivel internacional y con movimientos progresistas (Noriega y Zárate, 2003). En ese sentido, se pueden identificar sindicatos antisistémicos y prosistémicos, donde los primeros tenían una naturaleza contestataria y confrontativa, mientras los segundos eran más proclives a la negociación y tenían mayor legitimidad social (Ibíd.).

En el caso latinoamericano, existieron algunas limitantes para la concreción del movimiento sindical, a pesar de ser de un carácter más prosistémico que confrontativo, debido al fortalecido poder empresarial, lo cual dificultaba la progresividad en el cumplimiento de los derechos laborales y una participación mayor de la clase trabajadora en el excedente productivo (Salinas, 2015). Con la implementación del modelo neoliberal, el movimiento sindical se debilitó más, pues una de las premisas principales para el funcionamiento del modelo consiste en la desregulación del mercado de trabajo. Bajo el supuesto de que el mercado funciona mejor si no está regulado, los sindicatos fungen como obstáculos que interfieren en la oferta y demanda de trabajo. Este discurso ha permeado las políticas institucionales de los países del mundo, lo que ha tenido como consecuencia un debilitamiento de los sindicatos y un desincentivo a la afiliación sindical.

Esto, en conjunto con los altos niveles de informalidad en la región, limitaron que los trabajadores constituyeran sindicatos y negociaran colectivamente sus derechos. En consecuencia, la tasa de sindicalización es bastante baja en América Latina, siendo El Salvador el cuarto país con la tasa de sindicación más baja en conjunto con Colombia, pues únicamente el 7.0 % de los trabajadores pertenecían a un sindicato en el país, aunque en ninguno de los casos la tasa ascendía a más del 32.0 % (que corresponde al caso de Argentina) (OIT, 2016).

¹ Como ejemplo de esto se encuentra la Ley Le Chapelier, promulgada en Francia en 1791 (en pleno auge de la Revolución Francesa y la Primera Revolución Industrial en Inglaterra), que garantizaba la libertad de empresa y condenaba con dureza las asociaciones gremiales, además de prohibir en general la libertad de asociación (Castillo et al., 2008).



En consecuencia, la construcción del movimiento sindical en el mundo ha enfrentado diversos obstáculos y limitantes, y sigue en constante transformación a medida que el mercado laboral, las ideologías, las condiciones de la estructura económica y las características de la fuerza de trabajo se modifican con el paso del tiempo. Los sindicatos, al ser organizaciones sociales, pueden debilitarse o fortalecerse de acuerdo a su capacidad de construir una identidad definida y concretar objetivos comunes, adaptándose y transformándose de acuerdo a las necesidades de la clase trabajadora.

Con la pandemia por COVID-19 se ha cuestionado la forma en que se venía operando la economía y las políticas públicas; la poca regulación del mercado de trabajo ha resultado en muy poca información relativa a esta y pocos campos de acción para salvaguardar empleos. En este sentido, es posible que la crisis por COVID-19 sea una oportunidad para la reorganización de la identidad y objetivos sindicales.

II. MARCO NORMATIVO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estipula en su constitución la necesidad de afirmar la libertad de asociación sindical, lo que la motivó a firmar el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), donde se regula el derecho a constituir las organizaciones que los trabajadores y empleadores consideren pertinentes, y a afiliarse a ellas. Así, también está expresa la libertad de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, limitando a las autoridades públicas de cualquier intervención para restringir ese derecho. Un año después, firma el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) donde se protege al trabajador ante despidos por afiliarse a un sindicato, discriminación por pertenecer a un sindicato, así como prácticas donde los empleadores puedan sostener económicamente y así controlar una organización sindical.

Por último, el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) busca que los estados miembro fomenten la negociación colectiva, entendida a partir del Art. 2 como *"todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:*

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o*
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o*
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez."*



En El Salvador, a pesar de que el Artículo 47 de la Constitución de la República estipula la libertad de asociación, existieron reservas para extender este derecho a los empleados del sector público, y no fue hasta 2006, cuando El Salvador ratifica el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) *sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, que se sientan las bases para generalizarlo. Tres años después, en 2009, la Asamblea Legislativa realizó una reforma constitucional al Art. 47 y 48 de la Constitución, que se hizo expreso este derecho para los empleados públicos (Secretaría para Asuntos Estratégicos de El Salvador, 2010).

De acuerdo a la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, es competencia directa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) en el Art. 8 inciso b facilitar la constitución de las organizaciones sindicales así como administrar el sistema de negociación colectiva *"facilitando la conciliación, mediación y el arbitraje"* (Art. 8 inciso c). De esta manera, existe una normativa internacional y nacional que respalda la constitución de sindicatos en El Salvador y la protección de sus derechos de asociación y negociación colectiva.

III. MOVIMIENTO SINDICAL EN EL SALVADOR

a. Estructura

En El Salvador, los movimientos sindicales deben inscribirse en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) para tener personería jurídica y estar legalmente constituidos. Estos pueden clasificarse, en primer lugar, en sindicatos, federaciones y confederaciones y se definen en términos de los miembros que los constituyen.

- Sindicato: se constituye con al menos 35 personas fundadoras.
- Federación: para constituirse debe ser conformada por al menos 5 sindicatos.
- Confederación: está conformada por al menos tres federaciones.

Por su parte, los sindicatos pueden ser clasificados según los trabajadores que los conforman, de la siguiente manera:



Tabla 1. Tipos de sindicatos

Tipo de sindicato	Descripción
Sindicato de gremio	Trabajadores de varias empresas, pero comparten la misma ocupación u oficio
Sindicato de empresa	Trabajadores de una sola empresa
Sindicato de empresas varias	Trabajadores de dos o más empresas que se dedican a una actividad en específico
Sindicato de industria	Pueden ser de varias empresas pero de una sola industria
Sindicato de independientes	Trabajadores por cuenta propia
Sindicato de patronos	Patronos de varias empresas
Sindicato de instituciones anónimas	Trabajadores de instituciones autónomas del Gobierno
Sindicato público	Trabajadores de instituciones del Gobierno Central

Fuente: elaboración propia.

El MTPS también lleva registro de los miembros de las juntas directivas, los cuales son electos por voto secreto cada año, y debe verificar que el procedimiento para ser electos haya sido conforme a los requisitos establecidos en el Capítulo XI de la Ley de Servicio Civil. Asimismo, el MTPS tiene registros de las asambleas ordinarias y extraordinarias para elegir a las juntas directivas y las actas, ya sea generales o seccionales.

Otro aspecto importante es que un sindicato no puede ser eliminado o desactivado de forma administrativa, solamente judicialmente, y cualquier atraso en la tramitología para inscribir a un sindicato se toma a favor de la conformación de este, con el objetivo de no coaccionar ni impedir la libertad de sindicación. Si un sindicato ya no elige o reelige a su junta directiva lo convierte en un sindicato "acéfalo", que se encuentra sin operar, mas no se cancela ni se elimina.



b. Número de sindicatos, federaciones y confederaciones

Hasta agosto de 2021, el MTPS contaba con un total de 950 sindicatos inscritos, de los cuales 757 son privados y 193 son públicos. Tal como se explicó en apartados anteriores, los sindicatos no podían ser públicos hasta 2009, por lo que el repunte de este tipo de sindicatos fue significativo (Secretaría para Asuntos Estratégicos de El Salvador, 2010).

No obstante, de este total (950), solo 253 se encuentran activos (26.6 %). De estos, 196 (77.5 %) son privados y 57 (22.5 %) públicos. En cuanto a los sindicatos privados activos, 34 son de gremio, 8 de empresa, 45 de industria, 83 de trabajadores independientes y 26 de instituciones autónomas.

Las federaciones y confederaciones existen en menor número. Hasta agosto de 2021 el MTPS tenía registro de 62 federaciones, 53 privadas y 9 públicas, y de estas 19 estaban activas (18 privadas y 1 pública). Además, se tenía registro de 8 confederaciones, 7 privadas y una pública, de las cuales solo existen activas 4, y todas son privadas.

c. Número de afiliados

Actualmente, existe un total de 155,843 personas afiliadas activas a un sindicato. Estas se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 2. Afiliación sindical activa por sexo (en valor absoluto y porcentajes), Agosto 2021.

	Sindicatos privados	Sindicatos públicos	Sindicatos de autónomas	Total
Hombres	93,663 (80.8%)	12,805 (55.0%)	8,316 (50.1%)	114,784 (73.7%)
Mujeres	22,318 (19.2%)	10,466 (45.0%)	8,275 (49.9%)	41,059 (26.3%)
Total	115,981 (100.0%)	23,271 (100.0%)	16,591 (100.0%)	155,843 (100.0%)

Fuente: elaboración propia.

Se puede observar que aproximadamente tres de cada cuatro de los afiliados activos totales son hombres (73.7 %), y que en los sindicatos privados, que son los sindicatos con más afiliados (74.4 %), tienen una mayor proporción de hombres afiliados (80.8 %). No obstante, se puede observar que la brecha de participación entre hombres y mujeres en los sindicatos públicos es menor a comparación de los sindicatos privados. Sin embargo, es clara la subrepresentación femenina en la afiliación sindical, lo que puede deberse a los roles tradicionales de género, aunada a la ya baja participación de las mujeres en el mercado de trabajo (46.6 % de las mujeres en contraste con el 79.0 % de los hombres en 2020, de acuerdo a la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM)).



En cuanto a los miembros de las juntas directivas de los sindicatos ocurre lo mismo, ya que dos de cada tres (64.1 %) de los miembros son hombres, y en todos los tipos de sindicatos, las juntas directivas están conformadas mayoritariamente por hombres (ver tabla 3).

Tabla 3. Miembros de juntas directivas por sexo (en valor absoluto y porcentaje), agosto 2021

	Sindicatos privados	Sindicatos públicos	Sindicatos de autónomas	Total
Hombres	1,078 (62.8%)	416 (68.0%)	175 (63.6%)	1,669 (64.1%)
Mujeres	638 (37.2%)	196 (32.0%)	100 (36.4%)	934 (35.9%)
Total	1,716 (100.0%)	612 (100.0%)	275 (100.0%)	2,603 (100.0%)

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a afiliados según clase de sindicato, el 69.2 % de los afiliados se encuentran en sindicatos de industria, el 12.5 % en sindicatos de autónomas, 8.7 % en sindicatos de trabajadores independientes, 7.7 % en sindicatos de gremio y 1.9 % en sindicatos de empresa. Se puede ver además que la mayoría del total de afiliados en sindicatos privados y de autónomas son hombres (76.9 %), y esto se cumple para todas las clases de sindicato.

Tabla 4. Afiliación sindical activa por clase de sindicatos y sexo, agosto 2021

Clase de sindicato	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Autónomas	8,316	8.2%	8,275	27.0%	16,591	12.5%
Empresa	1,995	2.0%	497	1.6%	2,492	1.9%
Gremio	7,469	7.3%	2,738	8.9%	10,207	7.7%
Independientes	6,163	6.0%	5,432	17.8%	11,595	8.7%
Industria	78,036	76.5%	13,651	44.6%	91,687	69.2%
Total	101,979	100.0%	30,593	100.0%	132,572	100.0%

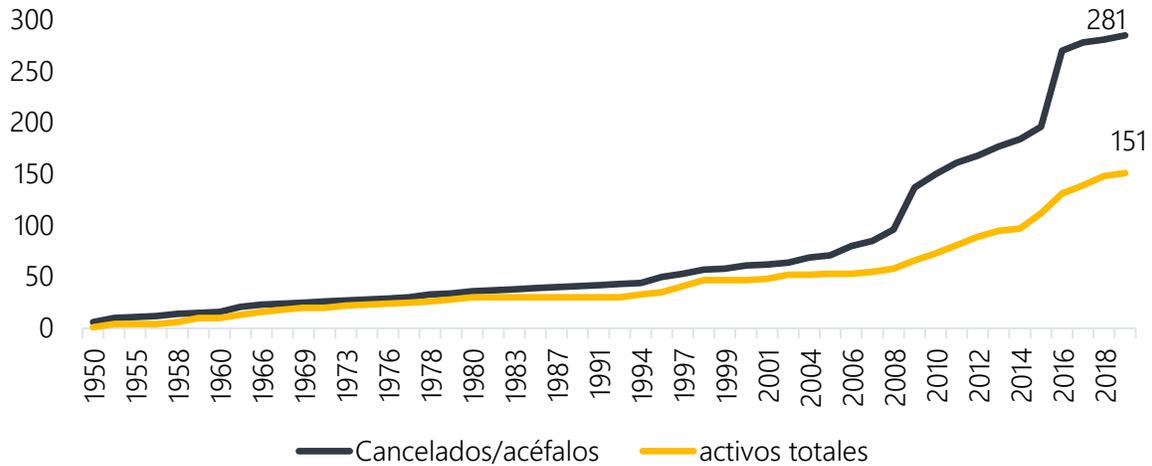
Fuente: elaboración propia.

En relación a la fecha de constitución de los sindicatos, se observa que, según registros administrativos del MTPS, los sindicatos privados comenzaron a registrarse a partir de 1950, mientras que, tal como se explicó en apartados anteriores, los sindicatos públicos empezaron a constituirse a partir de 2007. A partir de entonces el número de sindicatos privados y públicos ha aumentado considerablemente.

Dentro de los registros administrativos del MTPS se cuenta con el año de constitución de los sindicatos, lo que puede ayudar a identificar el número de sindicatos nuevos creados por año. Si se toman en cuenta únicamente los sindicatos activos actualmente, se puede ver que los sindicatos privados se incrementaron en mayor medida a partir de 2015 (solo en ese año se crearon 15 sindicatos) y 2016 (19 sindicatos nuevos), mientras que los públicos se incrementaron drásticamente en 2009 (se constituyeron 22 nuevos en 2009), y a partir de entonces se han constituido un promedio de 5 sindicatos públicos anualmente que siguen activos actualmente.

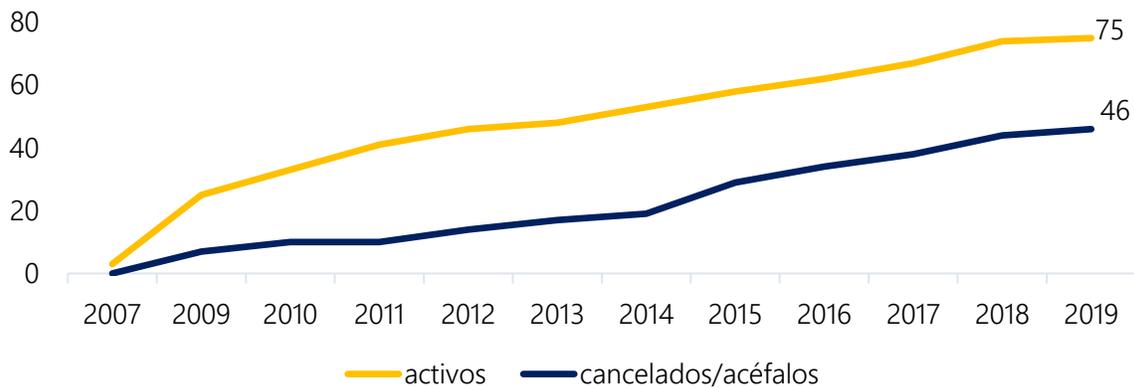


Gráfico 3. Total de sindicatos privados activos y cancelados o acéfalos (1950-2019)



Fuente: elaboración propia.

Gráfico 4. Total de sindicatos públicos activos y cancelados o acéfalos (2007-2019)



Fuente: elaboración propia.

A partir de eso, se puede ver que, de manera acumulada, los sindicatos privados y públicos que permanecen activos ha incrementado con el paso del tiempo, con la diferencia que, en el caso de los privados, se han cancelado o han quedado acéfalos (sin junta directiva) en mayor número que los activos, lo que sucede de manera inversa al analizar a los sindicatos públicos (ver gráficos 3 y 4).

En conclusión, existe un número relativo bajo de sindicatos activos con respecto a los inscritos, y una mayor representatividad de los hombres con respecto a las mujeres entre los afiliados. En general, la afiliación sindical es baja con respecto a la fuerza de trabajo (5.3 % del total en 2020) y con respecto a la población ocupada (5.7 % del total en 2020). No obstante, los sindicatos, tal como se explicó en apartados anteriores, pueden ser un instrumento útil y eficaz



para transmitir descontentos y necesidades de la clase trabajadora a las empresas, el Estado y la sociedad, y por tanto, deben reconocer su valor y aporte a la sociedad, y posibilitar su fortalecimiento.

IV. CONCLUSIONES

La libertad de sindicación ha sido un derecho difícil de obtener y mantener a lo largo de la historia moderna. Los trabajadores han encontrado de forma colectiva un poder de negociación que por sí mismos no podrían obtener, y para garantizar condiciones laborales justas, los sindicatos como organizaciones que velan por los trabajadores han tenido importantes avances. El reconocimiento de su importancia a nivel mundial comienza con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la firma de subsecuentes convenios para asegurar la libertad de sindicación y la negociación colectiva.

No obstante, la afiliación sindical se ha debilitado, y a la fecha solo un 5.7 % de los ocupados pertenecen a un sindicato en el país. Además, a pesar que los sindicatos privados son más que los sindicatos públicos, existe una mayor proporción de sindicatos acéfalos privados que públicos, que como se expuso previamente indica que no poseen junta directiva o han sido abandonados. Esta es una evidencia clara del debilitamiento de estas organizaciones.

Cabe destacar además que la mayoría de los miembros son hombres, y la mayoría de los miembros de las juntas directivas son hombres también, mostrando una subrepresentación de las mujeres en estas organizaciones y un débil poder de decisión dentro de estas. Siendo los sindicatos espacios de negociación para una mejora de las condiciones laborales, el hecho que exista poca participación femenina también dificulta la consecución de luchas que atañen únicamente a las mujeres (como la brecha salarial por trabajos de igual valor) y la defensa de derechos que son más vulnerados para el caso de estas (como el acoso sexual en el trabajo o despidos por maternidad).

Tomando en cuenta que los sindicatos son vigilantes de los derechos laborales de los trabajadores y vitales para mantener condiciones de vida dignas para estos, es necesario el diseño de políticas cuyo objetivo sea el fortalecimiento sindical a través de programas de formación y otras estrategias para incentivar las organizaciones de trabajadores. Estas deben incluir un enfoque de género que busque corregir las asimetrías generadas al momento de la afiliación y dentro de las organizaciones sindicales.



V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Castillo, E., Castro, B. y Díaz, B. (2008). *Incidencia de los sindicatos en las condiciones y prestaciones laborales de los trabajadores de las maquilas de El Salvador*. Tesis de licenciatura. El Salvador: Universidad de El Salvador.
- De la Garza, E. (2003). "La crisis de los modelos sindicales en México y sus opciones". *Universidad Autónoma Metropolitana* [en línea] Disponible en: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/la%20crisis.pdf>
- Jiménez, R. (2009). *Historia del Trabajo y del Movimiento Sindical*. México: EEDUT.
- Noriega, F., & Zárate, C. (2003). Sindicato, distribución y crecimiento: un análisis institucional desde la teoría de la inexistencia del mercado de trabajo. *Revista de Análisis Económico*, XVIII (38), pp. 229-276.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (s.a.). "Historia de la OIT." *Organización Internacional del Trabajo* [En línea]. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2016). *Análisis y propuesta para promover estrategias, normas y mecanismos para el estímulo y fomento a la negociación colectiva en el sector privado, en el marco de la contratación estatal en Colombia*. Bogotá: Organización Internacional del Trabajo.
- Rodríguez, J. C. (2003). "La economía laboral en el período clásico". *Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales* [en línea] Disponible en: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/jcrc/completa.pdf>
- Salinas, J. (2015). *Los sindicatos salvadoreños desde una aproximación socioeconómica e institucional: hacia un nuevo modelo sindical latinoamericano*. Buenos Aires: CLACSO.
- Secretaría para Asuntos Estratégicos de El Salvador (2010). *Diagnóstico sobre condiciones laborales en el sector público del Órgano Ejecutivo y sobre espacios para el diálogo y la participación de sindicatos del sector público*. El Salvador: Secretaría para Asuntos Estratégicos, Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado.



VI. NORMATIVA Y POLÍTICAS

Constitución de la República (1983).

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (1996).

Ley de Servicio Civil (2009).

