



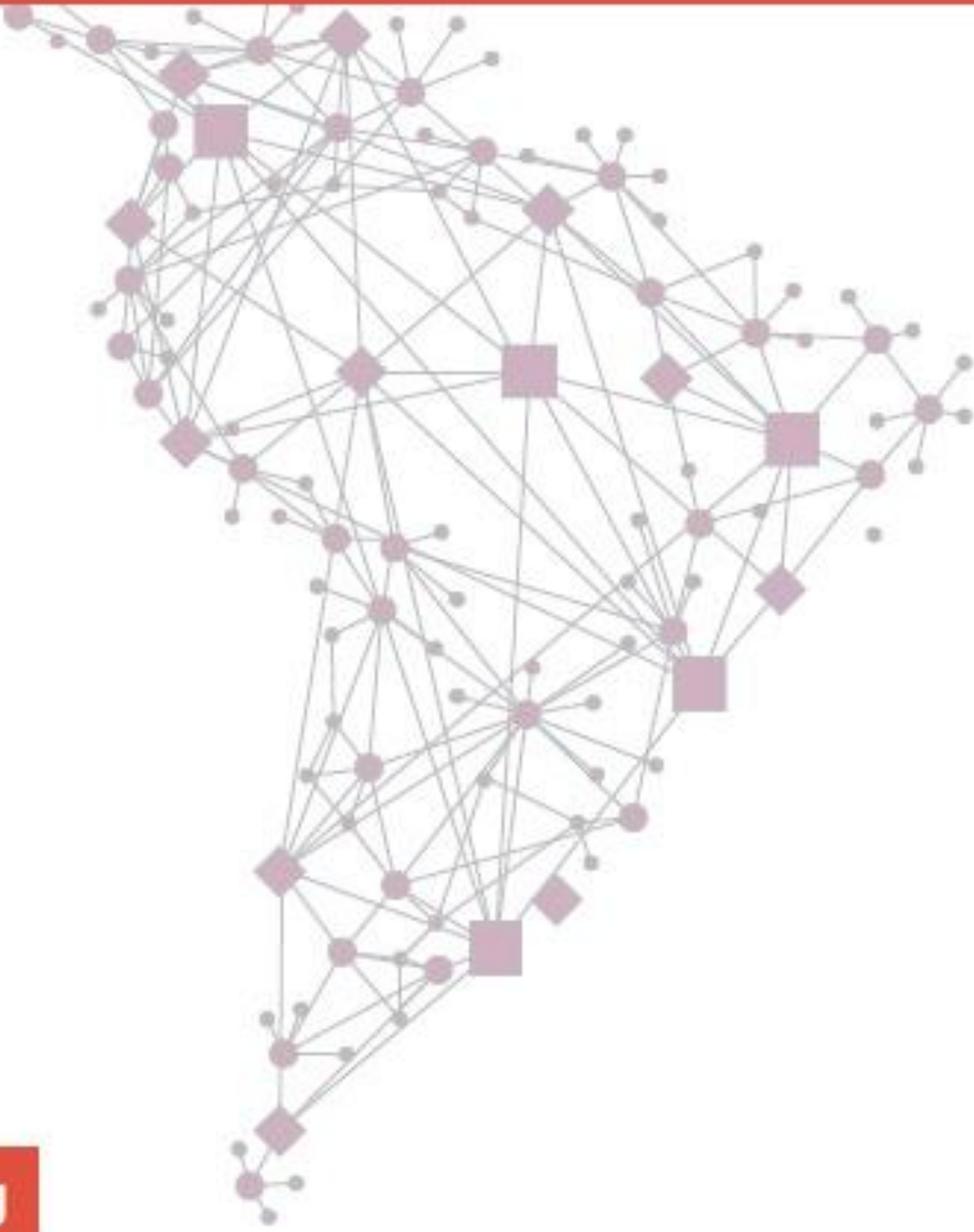
Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales

Conselho Latino-americano
de Ciências Sociais

A network diagram consisting of various nodes (circles, squares, diamonds) connected by thin lines, forming a complex web. The nodes are colored in shades of purple and pink.

Área de Promoción de la Investigación

POLICY BRIEF

A large, detailed network diagram that fills the right side of the page. It features a dense web of nodes and connections, with nodes represented by circles, squares, and diamonds in various shades of purple and pink. The connections are thin, light-colored lines.

www.clacso.org

Políticas y líneas de acción [PLA]

Nombre del/la autor/a: Julián Ernesto Salinas Ventura	Correo electrónico: julianventura7@gmail.com
Institución: FLACSO EL SALVADOR	Fecha de entrega: 9 de febrero de 2015
Indicar un título breve y directo para el del documento.	
LOS SINDICATOS SALVADOREÑOS DESDE UNA APROXIMACIÓN SOCIOECONÓMICA E INSTITUCIONAL: HACIA UN NUEVO MODELO SINDICAL LATINOAMERICANO	
Resumen de los datos biográficos más relevantes del/la autor/a.	
Magister Scientiae en política económica con mención en economía internacional, asesor económico del FMLN en la Asamblea Legislativa, docente de la Universidad de El Salvador, investigador en áreas relacionadas al desarrollo, dependencia, economía internacional, economía política y economía institucional, miembro de la Red Centroamericana de Exbecacios del DAAD para la Investigación (CADAN:R).	
CINCO PALABRAS CLAVE	3. MERCADO LABORAL
1. MODELO SINDICAL	4. SINDICALISMO
2. CAMBIO INSTITUCIONAL	5. CONTRATOS DE TRABAJO
1. PRESENTACIÓN	
<p>Los sindicatos en El Salvador han mostrado cambios significativos, vislumbrados en la representatividad, la moral reivindicativa, el deterioro de los derechos laborales tanto en el sector público como en el privado.</p> <p>Hacer una prospección de dicha institucionalidad ha permitido entender las razones por las cuales los sindicatos tienden a configurarse alrededor de un determinado modelo sindical y como sus actividades se ven mermadas por la flexibilización del mercado laboral.</p> <p>El reconocimiento del conflicto capital trabajo como un hecho ineludible es fundamental para definir los arreglos institucionales que permitan su resolución hacia una lógica cualitativa que propenda al desarrollo de los sindicatos como actores sociales y productivos tanto en la sociedad como al interior de la empresa. Este enfoque es fundamental no solo para una reconstrucción paradigmática, distante de la predominancia neoclásica que sigue muy presente en las academias latinoamericanas, si no para el diseño de estrategias que permitan el desarrollo de un modelo sindical en el vigente período histórico latinoamericano.</p>	
2. ANÁLISIS POLÍTICO	
<p>Latinoamérica atraviesa por un periodo de transformaciones sin precedentes en el marco de gobiernos progresistas, que se encaminan a una dinámica más democrática y participativa de los trabajadores, en la cual es válido sugerir que los cambios institucionales puede encaminarse hacia una evolución cualitativa más cercana al sindicalismo prosistémico y menos contestatario.</p> <p>El Estado en este escenario puede asumir un papel mediador en favor de los sectores laborales para potenciar el desarrollo sindical como garantía para el cumplimiento de los derechos y para aspirar a un modelo sindical que sea legítimo, representativo y proactivo en las decisiones de la sociedad y de la empresa misma.</p> <p>Los aspectos a considerar en la definición del modelo sindical por tanto debe dar respuesta a la normativa vigente y necesaria, los cambios compatibles con la dinámica institucional hacia la cual aspirar, las características de dichas instituciones al interior de la empresa, la manera de involucrar a todos los actores</p>	

en este proceso y el horizonte estratégico de las organizaciones sindicales tomando en cuenta las condiciones de la estructura económica, las características de la fuerza de trabajo y la legitimación social de dichas transformaciones.

3. PROPUESTAS

- Fortalecer los mecanismos de representación laboral para aspirar a una estrategia de negociación de las decisiones en el gobierno y la empresa, menos ligada a una dinámica contestataria. Esto sugiere que el Estado debe ser visto en un contexto progresista como un mediador del conflicto en favor de los actores más vulnerables, es decir, los trabajadores.

Corresponde al Estado promover una legislación que propenda a mayores y mejores garantías de representación en los sindicatos, y fortalecer las instancias tripartitas donde convergen, los trabajadores, las empresas y el Gobierno.

Además, robustecer el marco jurídico, compatible con el propósito de generar mecanismos de representación legítimos, así como los procedimientos que permitan la institucionalización del conflicto por la vía de contratos individuales y colectivos de trabajo.

Esta propuesta debe ser concretada en conjunción con los sindicatos, el Gobierno y la Asamblea Legislativa, la cual pueden surtir frutos en el mediano plazo de cumplirse los propósitos aducidos. Al Gobierno salvadoreño le correspondería reglamentar los procedimientos para la elección de los representantes laborales en las instancias tripartitas y proponer a la Asamblea Legislativa las reformas jurídicas más apropiadas en esta dirección, priorizando en los aspectos legales que hoy mismo limitan las posibilidades de una participación laboral representativa y el desarrollo de la actividad sindical del sector laboral.

A los sindicatos, federaciones, confederaciones y trabajadores no agremiados les corresponde apropiarse y hacer efectivas dichas reformas, estos son los que finalmente darán sentido los objetivos en torno a la representatividad y fortalecimiento de los sindicatos.

- Desarrollo de nuevos y complejos arreglos institucionales en el Gobierno y empresa. Esto presupone la institucionalización del conflicto, o sea el reconocimiento de la contradicción capital trabajo como un hecho ineludible para el subsecuente diseño de las reglas formales que interiorizan su reconocimiento.

En este aspecto, se estipula una relación negociadora entre los trabajadores, el Gobierno y la empresa. Nótese que no implica el desconocimiento del conflicto sino el establecimiento de las normas para su resolución “*ex ante*”.

Lo anterior estipula garantías no solo para los trabajadores, sino también para la empresa. Ante esto de existir un esfuerzo de interiorización en los actores involucrados, sobre las ventajas de institucionalizar el conflicto capital trabajo.

Para alcanzar este propósito se requiere de campañas que realcen las bondades de la institucionalización del conflicto y la subsecuente motivación al surgimiento de las organizaciones sindicales. Capacitaciones y discusiones con los empresarios y trabajadores motivados por el Ministerio de Trabajo como el ente competente dentro del Gobierno de El Salvador.

Esta institucionalización deberá reflejarse en el desarrollo del movimiento sindical y en la aceptación social y generalizada de los sindicatos y los contratos colectivos de trabajo como un hecho inexorable en la relación laboral entre empresarios y trabajadores y el Ministerio de Trabajo como garante de su materialización.

Las campañas, capacitaciones y discusiones presuponen las reformas legales compatibles con este propósito. Estas son medidas de corto plazo, pero sus efectos podrán dilucidarse en el largo plazo.

- Se concibe el cambio de sistema desde una perspectiva de largo plazo sin un ataque frontal al núcleo sistémico “la empresa”. La perspectiva transformadora de la sociedad no debe ser un hecho contradictorio con la institucionalización del conflicto, esto es discrecional de las organizaciones sindicales según las condiciones subjetivas y objetivas que tienen lugar en un periodo histórico específico; pero independientemente de la perspectiva de las organizaciones sindicales, el que estas desempeñen un papel transformador presupone un sindicalismo fuerte, representativo y con un reconocimiento de toda la sociedad.

Además esta factibilidad transformadora no puede obviar el núcleo del sistema, “la empresa” y las relaciones que subyacen dentro de la misma, si la sociedad evoluciona se esperaría que la empresa y sus relaciones sociales y técnicas al interior de la misma también lo hagan y esto sugiere que los sindicatos se involucren en aspectos más allá de las meras reivindicaciones inmediatas y fortalezcan la relación técnica en temas de innovación, producción y productividad.

- Los contratos colectivos deben contener aspectos más allá de la discusión salarial, deben ser extensivos a los aspectos que contemplen el funcionamiento del mercado interno de trabajo al interior de la empresa, la capacitación, productividad, innovación de procesos y productos donde los trabajadores tengan espacios de propuesta. Esta reflexión está circunscrita a las características específicas de cada empresa aunque dimensionada por el Ministerio de Trabajo que se vislumbra será efectivo en el largo plazo.
- Estipular seguros de desempleo y alternativas ante las vulnerabilidades del ciclo mediante contribuciones voluntarias de los trabajadores y los empresarios, manteniendo coberturas de salud. Es preciso en esta línea también establecer las normas claras en torno a los despidos y el cierre de las empresas; esto debe estar contenido en las reformas jurídicas que proponga el Ministerio de Trabajo a la Asamblea Legislativa de El Salvador.
- Los acuerdos deben vincular a la diversidad de actores, centrales sindicales, empresas, partidos políticos y Gobierno.
- Incorporar la temática laboral en los acuerdos comerciales y de asociatividad diplomática como la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC), Alternativa Bolivariana de las Américas (ALBA), Mercado Común Centroamericano (MCCA), Organización de Estados Americanos (OEA), entre otros para evitar que el comercio genere fuentes de competitividad por la vía de afectar los derechos laborales y estandarizar los mecanismos de protección entre Estados para que estos mismos sean garantes de los derechos laborales y sindicales.