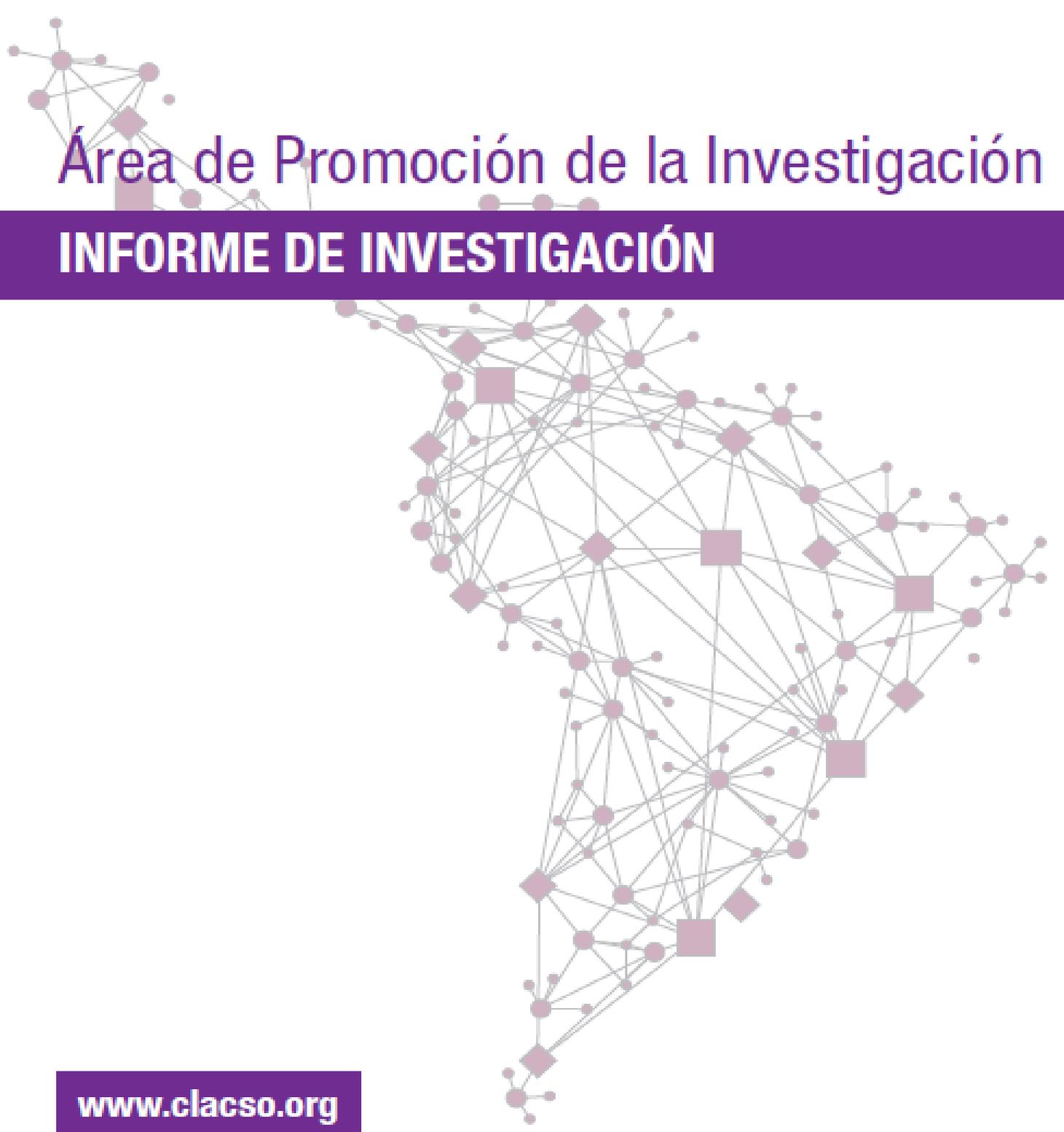




Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales

Conselho Latino-americano
de Ciências Sociais



Área de Promoción de la Investigación

INFORME DE INVESTIGACIÓN

www.clacso.org

LOS SINDICATOS SALVADOREÑOS DESDE UNA APROXIMACIÓN SOCIOECONÓMICA E INSTITUCIONAL: HACIA UN NUEVO MODELO SINDICAL LATINOAMERICANO

Por: Julián Salinas Ventura¹

PALABRAS CLAVES:

Modelo Sindical, cambio institucional, sindicalismo, contratos de trabajo.

CAMPO DE CONOCIMIENTO:

Economía Institucional y Economía Laboral

RESUMEN EJECUTIVO: En este trabajo se realiza una discusión paradigmática encaminada a robustecer los agregados teóricos en correspondencia con la realidad salvadoreña y desde el contexto latinoamericano, a fin de establecer los elementos categóricos que permitan la comprensión eficaz del sindicalismo y su relación con el mercado de trabajo, que contemple la heterogeneidad del mismo y una comprensión del sindicato imbricada en una evolución institucional e histórica.

Esta propuesta establece algunos componentes generales y estratégicos para la articulación de una propuesta de modelo sindical salvadoreño con trascendencia latinoamericana que integra, las complejidades estructurales y supera la deslegitimación neoclásica de la dinámica sindical y la prolongación mal resuelta del conflicto capital trabajo.

¹ Magister Scientiae en política económica con mención en economía internacional, docente de la Universidad de El Salvador, asesor económico de la Comisión de Hacienda del FMLN en la Asamblea Legislativa, investigador en áreas relacionadas al desarrollo, dependencia, economía internacional, economía política y economía institucional, miembro de la Red Centroamericana de exbecarios del DAAD para la investigación (CADAN: R). Comunicaciones a julianventura7@gmail.com

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS	2
ÍNDICE DE CUADROS	3
ÍNDICE DE GRÁFICOS	3
ÍNDICE DE ANEXOS	3
1. SÍNTESIS TEÓRICA - METODOLÓGICA: HACIA UNA PROPUESTA DE MODELO SINDICAL EN EL SALVADOR EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO	4
1.1 La lucha sindical en El Salvador, principales aspectos a problematizar.	4
1.2 Estado de la cuestión	5
1.3 Principales críticas y discusiones teóricas alrededor del mercado de trabajo, el sindicalismo y la dinámica institucional.	7
1.3.1 El mercado de trabajo: la oferta de trabajo, la demanda de trabajo y los salarios	7
1.3.2 Hacia una reconstrucción categórica del sindicato	15
1.3.3 Líneas conclusivas	23
1.4 Propósitos generales y específicos de la investigación.	25
1.4.1 Propósito general:	25
1.4.2 Propósitos específicos:	25
1.5 Aspectos metodológicos para la construcción de una propuesta de modelo sindical salvadoreño con perspectiva latinoamericana.	25
1.6 Relevancia del diseño de una propuesta de modelo sindical en el nivel nacional y regional	26
2. CARACTERIZACIÓN DE LA DINÁMICA LABORAL Y SINDICAL SALVADOREÑA	28
2.1 Situación y composición laboral salvadoreña	28
2.2 Diagnóstico sindical salvadoreño: Una mirada a las organizaciones más representativas.	41
2.3 Diagnóstico de las debilidades jurídicas en materia laboral: Una mirada al marco jurídico laboral en El Salvador.	49
3. HACIA UN MODELO SINDICAL SALVADOREÑO EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO.	53
3.1 Las características generales del nuevo modelo sindical	53
3.2 La demanda de trabajo y las estrategias configuradas en este marco referencial.	59
3.3 La oferta de trabajo y las estrategias configuradas en este marco referencial.	61
4. REFERENCIAS	63
ANEXOS	66

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1: Resumen de las contribuciones a la teoría de la segmentación del mercado de trabajo	12
CUADRO 2: Factores que caracterizan el modelo sindical	18
CUADRO 3: Tipificación de modelos sindicales.....	19
CUADRO 4: Modelos sindicales prosistémicos y antisistémicos.....	20
CUADRO 5: Síntesis metodológica de instrumentos aplicados en la investigación	26
CUADRO 6: Comparación de la composición del Producto Interno Bruto con la composición del empleo asalariado por rama de actividad económica en El Salvador, durante los años 1992, 2000, 2008 y 2013 (en porcentajes).....	29
CUADRO 7: Variación porcentual anual del empleo asalariado, del Producto Interno Bruto y del salario promedio real en El Salvador en el periodo 1995 - 2013	35
CUADRO 8: Población salvadoreña del sector urbano con problemas de empleo para los años 2006 - 2013 38	
CUADRO 9: Segmentación del mercado de trabajo salvadoreño en el periodo de 2006 - 2013	39
CUADRO 10: Afiliación sindical y número de sindicatos por rama económica en El Salvador para el año 2007	45
CUADRO 11: Confederaciones, centrales y agrupaciones de segundo nivel en El Salvador en el año 2007 . 48	
CUADRO 12: Ventajas de la institucionalización del conflicto capital trabajo: casos centroamericanos.....	57

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Comparación del índice de producción del comercio, restaurantes y hoteles con índice de empleo asalariado de esta misma rama en El Salvador, durante el período 1994 - 2013.....	31
GRÁFICO 2: Comparación del índice de producción de la intermediación financiera e inmobiliaria con el índice de empleo asalariado de esta misma rama.	31
GRÁFICO 3: Participación de los trabajadores asalariados en la población ocupada de El Salvador.....	37

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: Comparación del crecimiento medio por rama de actividad económica del Producto Interno Bruto sectorial y del empleo asalariado en El Salvador	66
ANEXO 2: Acuerdos y discusiones del foro de concertación económica social.....	67
ANEXO 3: Académico entrevistado con experiencia de investigación en la problemática sindical: César Villalona	68
ANEXO 4: Académico entrevistado con experiencia de investigación en la problemática sindical: Víctor Aguilar	69
ANEXO 5: Líder de trayectoria sindical entrevistado: Roger Blandino Nerio	70
ANEXO 6: Profesional entrevistado vinculado al ejercicio del derecho laboral: Amílcar Cardona.....	70
ANEXO 7: Profesional entrevistada vinculada al ejercicio del derecho laboral: Claudia Escobar	71

1. SÍNTESIS TEÓRICA - METODOLÓGICA: HACIA UNA PROPUESTA DE MODELO SINDICAL EN EL SALVADOR EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO

1.1 La lucha sindical en El Salvador, principales aspectos a problematizar.

El Salvador posee una trayectoria histórica de lucha sindical destacable en la región, desde el desempeño en las reivindicaciones propiamente económicas hasta el ejercicio del poder en el ámbito nacional. Los sindicatos han tenido un sentido clasista de las luchas reivindicativas, al menos, hasta hace poco más de dos décadas (Guido, 1995).

No obstante, la dinámica sindical posterior a los acuerdos de paz posee características muy particulares explicadas por el cambio del periodo histórico que afecta los ámbitos económicos sociales e institucionales derivados del proceso de democratización del país que niegan – hasta cierto punto – los vestigios de un estado represivo, dictatorial y militarizado que abre los espacios para la participación electoral del FMLN y permite en cierta medida el ejercicio social y político de manera más pluralista de las fuerzas en pugna² (Peñate, 2003).

Los cambios económicos posteriores a los acuerdos de paz conllevan a una transformación del modelo económico vigente que impacta la estructura productiva salvadoreña, el empleo y las instituciones en el mercado de trabajo (Guzmán & Salinas, 2008) .

Estos cambios podrían haber afectado el desempeño de la organización sindical, su desarrollo, su empoderamiento y su legitimidad, no obstante habría que considerar los aspectos relacionados a la dinámica interna de los sindicatos, sus líderes y el enfoque que prima en su estrategia organizativa.

Por ende habrá que profundizar sus razones y entender los aspectos que explicarían la caracterización del modelo sindical vigente y los aspectos que hay que transformar para aspirar a uno nuevo.

² Los cambios no fueron suficientes para aspirar a una cultura democrática que superara los fundamentos sociales y económicos que desencadenaron el conflicto armado durante la década de los 80, no obstante en el ámbito político existen avances fundamentales que permiten el pluralismo al menos en el plano legal. Sin embargo según Peñate (2003) prevalecen algunas debilidades en la práctica de dicho ejercicio propias del contexto neoliberal, que se implementa posterior a los acuerdos de paz.

Para ello es preciso dar una mirada a la dinámica estructural del aparato productivo y los cambios institucionales aparejados a dicha dinámica, en tanto que las características del empleo formal e informal no pueden desvincularse de dichos cambios.

Los sindicatos han mostrado un desarrollo en el marco de estas transformaciones, vislumbrados en la representatividad, la moral reivindicativa, el deterioro de los derechos laborales tanto en el sector público como en el privado (Guido, 1995).

Hacer una prospección de dicha institucionalidad permitiría 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, uno de los pilares de la aplicación del paradigma neoliberal en las economías latinoamericanas, funcionales a la internacionalización del capital (Cardoso & Gindin, 2009).

Todo ello parte de un contexto, de instituciones que propician la evolución (o involución) de los procesos organizativos sindicales y su reconocimiento social en los distintos sectores de la población salvadoreña.

Por ello es preciso analizar tres aspectos que se consideran fundamentales:

1. El contexto económico e institucional que impacta en el mercado de trabajo y por ende en el mercado laboral.
2. Definir las características de la organización sindical vigente.
3. Identificar las variables fundamentales que imprimen dichas características, con miras a generar propuestas para la superación de las debilidades y potenciar los aspectos que representan una fortaleza para la organización sindical.

1.2 Estado de la cuestión

Guido (1995) tiene un aporte fundamental en cuanto a dilucidar los cambios en el movimiento sindical post conflicto armado, donde se da un incremento del descontento social de los trabajadores

fundamentalmente en los sectores maquileros, sindicatos públicos y en menor medida de empresas privadas tradicionales.

Estas expresiones según refleja Guido (1995), provienen de las políticas públicas implementadas, así como de las privatizaciones que afectaron sensiblemente la estabilidad laboral. Además en este período el gobierno ratifica algunos convenios de la OIT que tienen especial impacto en materia laboral que debería traducirse en un aumento de la actividad sindical.

No obstante habrá que escudriñarse las razones por las cuales esto no se traduce en un aumento representativo de la organización sindical de los trabajadores, o bien en que sectores ha impactado favorablemente. “*Prima facie*” podrían considerarse aspectos relacionados con la falta de garantías organizacionales para los sindicatos y la subsecuente vulneración sistemática de los derechos laborales por parte de los empresarios.

Es de destacar además, que este estudio le da contexto a los cambios iniciados en el ámbito institucional que afecta su actividad y el modelo sindical que empieza a configurarse en los distintos espacios de representación laboral.

Así mismo, Alvarenga, Carranza, & Melhado (2008) dan una mirada histórica desde el auge del movimiento sindical, el conflicto armado y la época post conflicto, que se traduce en un resumen que aporta elementos interesantes no tanto en lo que concierne a las características de la organización sindical pero si de su entorno político social.

Ambos estudios no logran caracterizar el movimiento sindical, es decir, determinar el modelo al cual se circunscribe en las diferentes etapas y abordan muy superficialmente los aspectos institucionales. Además no existe en ellos la relación o impacto de la configuración del movimiento sindical vigente y se quedan limitados en cuanto a mostrar el impacto en el mercado laboral, como efecto de la actividad sindical de los distintos períodos históricos.

Alfie & Battistini (2010) hacen una caracterización del movimiento sindical argentino, los cambios en la perspectiva, la dirección, la legitimidad y su relación con el enfoque de las políticas implementadas, lo cual da una aproximación institucional relativamente robusta que se retomaron, al menos metodológicamente, en el análisis de los modelos sindicales salvadoreños y las instituciones correspondientes a esta dinámica.

Melgoza & Tulio (2006) hacen una prospección de la actividad sindical mexicana relacionada con la estructura de la fuerza de trabajo en su vinculación con los cambios en la actividad económica, los cuales constituyen un parámetro que es retomado en la presente investigación, en tanto que la actividad sindical está íntimamente relacionada con la estructura productiva y en la composición de la fuerza de trabajo alrededor de esta.

Por otra parte en lo que concierne a los modelos sindicales De la Garza (2003) caracteriza los modelos sindicales para la sociedad mexicana e ilustra adecuadamente los aspectos que son retomados en la presente investigación.

Existen dos estudios que cuyo aporte se materializa, en comparar tres sociedad que tienen de común el tipo de políticas implementadas en el contexto latinoamericano y sus impactos en el mercado de trabajo, en la vida de los trabajadores, sus formas de organización y además desarrolla una prospección muy amplia de los aspectos legales. Según la evidencia recopilada estos estudios son muy aleccionadores en la profundización del marco jurídico alrededor del mercado de trabajo, que contribuyen teórica y metodológicamente a la presente investigación.

Tratar de sintetizar los aportes dilucidados en los trabajos mencionados implicó un esfuerzo de dimensionar los cambios históricos en la lucha y la organización sindical, el modelo según sus características, las instituciones formales e informales alrededor de dichos cambios y su relación con el mercado de trabajo tanto en su estructura, como en sus reglas.

Ha sido necesario en este sentido, la profundización de aquellos aspectos correspondientes al escenario legal, político, organizacional, económico e incluso ideológico que influyeron para que el movimiento sindical salvadoreño se caracterice en las actuales circunstancias y generó contribuciones para promover la actividad sindical previa discusión del modelo sindical que debe prevalecer.

1.3 Principales críticas y discusiones teóricas alrededor del mercado de trabajo, el sindicalismo y la dinámica institucional.

1.3.1 El mercado de trabajo: la oferta de trabajo, la demanda de trabajo y los salarios

Para los clásicos la oferta de trabajo era una variable vinculada al crecimiento de la población. En realidad no llegaron nunca a desarrollar un planteamiento sistemático en torno a las decisiones de oferta de trabajo, pero si construyeron algunas ideas que daban la pauta para su sistematización (Rodríguez, 2003).

Adam Smith en su obra *la riqueza de las naciones*³ sostiene que (Smith, 1776, pág. 135): *“Los salarios del trabajo son los estímulos de la producción, que como cualquier otra cualidad humana se perfecciona en tanto en cuanto se estimula. Un estímulo abundante aumenta las fuerzas corporales del trabajador y la agradable esperanza de mejorar de condición y de acabar sus días con plenitud y conveniencia, lo cual le anima a poner en movimiento todos sus esfuerzos”*

Como es notorio el reconocimiento del salario como estímulo al esfuerzo, es la premisa de las decisiones en la oferta de trabajo sostenida por los neoclásicos e inclusive el ocio también fue considerado por Adam Smith y McCulloch. Por ejemplo Smith aducía que si los trabajadores son capaces de ganar en cuatro días lo necesario para mantenerse durante una semana, pasarán ociosos los restantes tres días (Rodríguez, 2003)

La concepción neoclásica de la oferta de trabajo retoma algunas de las ideas mencionadas al considerar que se determina mediante las decisiones individuales de los trabajadores según el ocio que están dispuestos a sacrificar y el trabajo que están dispuestos a ofrecer según los estímulos materializados en los salarios (De la Garza, 2001).

La formalización matemática y su esquema interpretativo gana prestigio, en la teorización del mercado laboral, pero su aceptación general puede distanciar la correspondencia entre la realidad y la teoría, pues los contextos y las realidades características de la fuerza de trabajo están lejos de ser homogénea (Hodgson, 2001; De la Garza, 2001). Como bien menciona De la Garza (2001, pág. 26) *“Aparentemente los neoclásicos siguen el modelo de las ciencias naturales experimentales, pero a diferencia de ellas no tienen posibilidades de control de variables en el laboratorio.”*

Por lo que es preciso tener en cuenta los factores específicos que distancian dicha teoría de la realidad inminente de las sociedades latinoamericanas y que propenden a un modelo general único y distante de las pretensiones de establecer una interpretación históricamente determinada (De la Garza, 2001;

³ Parfraseando según la inteligibilidad de algunos términos.

Hodgson, 2001). Lewis (1954) por ejemplo apela a ciertas ideas coincidentes con la inquietud expresada, pues estipula la existencia de una oferta ilimitada de trabajo para sectores no calificados con salarios de subsistencias, en países con un sector capitalista poco desarrollado, sectores de la economía en donde la productividad marginal del trabajo es muy baja o despreciable y un desempleo encubierto reflejado en amplios sectores informales o economías de subsistencia y un trabajo de cuidados feminizado y no remunerado.

Estas condiciones hacen que el desarrollo de los sectores capitalistas pueda aumentar el empleo sin que se traduzca en un aumento de los salarios reales, principalmente en los sectores no calificados, no obstante Lewis (1954) sí reconoce la vigencia de los supuestos neoclásicos para los sectores capitalistas en expansión y hacia un sector laboral calificado. Esto es interesante en tanto que relaciona la oferta y demanda de trabajo según las características de los sectores capitalistas en expansión.

Lo anterior enfoca los determinantes del empleo formal –y dentro de estos la diferenciación del trabajo calificado y no calificado- que depende en gran medida de las características de la fuerza de trabajo en correspondencia con la demanda laboral de los sectores en expansión. En El Salvador es notorio que aun cuando existen mejoras en la educación formal de la fuerza de trabajo, no siempre se traduce en empleo productivo, ni en una relación salarial que de correspondencia al grado de educación⁴.

Por otra parte dimensionar la concepción clásica de la demanda de trabajo es muy relevante, pues plantea algunas ideas significativas en la línea argumentativa sostenida en las discusiones teóricas. Una de las premisas presentes en la concepción de la demanda de trabajo por parte de los clásicos es el de tomar en cuenta la existencia de un fondo de salarios anterior al proceso de producción mediante el cual se garantiza la subsistencia del trabajador durante la producción -cuya identificación proviene en verdad de los fisiócratas- (Rodríguez, 2003).

Lo relevante de reconocer dicho fondo son dos aspectos el primero que existe el pago de salarios que se relaciona con las ventas, pues de la ganancia obtenida al vender lo producido una parte se destina

⁴ Corragio (1996) sostiene en esta misma dirección que la principal vía de acción en lo que respecta a la oferta de trabajo se orienta hacia la capacitación laboral que en muchas ocasiones puede considerarse ineficaz al no necesariamente traducirse en una mejora de la competitividad de los trabajadores -en un sentido colectivo- frente al capital.

al consumo de los capitalistas y otra parte se destina para nueva inversión, es decir, para capital fijo y para capital circulante que incluye los salarios y las materias primas⁵.

El segundo aspecto es que esto negaría la conducta optimizadora, pues las decisiones del empresario se enfocarían en la distribución del excedente entre consumo e inversión. Este replanteamiento tiene grandes implicaciones en la concepción del mercado de trabajo en tanto que da vigencia a la teoría de la inexistencia del mercado de trabajo.

La **teoría de la inexistencia del mercado de trabajo** difiere de la concepción neoclásica del mercado de trabajo en varios aspectos, uno de ellos es que se considera el trabajo vinculado directamente a la producción como el trabajo efectivo y que los determinantes de su demanda se estipulan al interior del proceso productivo, es decir, fuera del mercado de trabajo, independientemente del salario real de mercado (Velásquez & Vargas, 2012).

La demanda de trabajo está más bien determinada por la demanda del producto global y por ende de la tasa de beneficios al interior de la empresa. Al no existir la demanda y oferta, mediada por un precio o salario de equilibrio, la concepción del mercado de trabajo como tal pierde sentido y por ende se considera inexistente⁶ (Velásquez & Vargas, 2012).

Es preciso por tanto resolver el problema de la relación entre salario empleo y productividad. Estas variables se vinculan con el hecho de que al existir un crecimiento de la productividad, se refleja en un mayor excedente y por tanto en una mayor ganancia que o bien se destina para aumentar el consumo capitalista, para contratar más fuerza de trabajo, elevar los salarios o para mejorar la técnica productiva por la vía de un mayor grado de mecanización, no tiene por qué existir una asignación proporcional hacia salarios y empleo pues existen varios destinos posibles del excedente (Marx, 1867).

⁵ Esto mismo está presente en el planteamiento de Marx en lo concerniente al proceso de valorización del capital (Marx, 1867).

⁶ Estas premisas son coincidentes con lo estipulado por el planteamiento marxista, cuando se refiere al problema de la sobreproducción, el cual alude a que la plusvalía generada no ha podido realizarse, es decir, que sin las ventas hay excedentes productivos que influyen en la disminución de la tasa media de ganancia y afectan la continuidad de la reproducción capitalista en escala ampliada, induciendo que la contratación de fuerza de trabajo para el siguiente ciclo del capital puede verse afectada en lo que respecta al empleo y a los salarios (Guzmán & Salinas, 2008).

Sin embargo es notorio que las ventas constituyen una condición “*sine qua non*” para acrecentar el fondo de salarios al cual apelan los clásicos, o el capital circulante según considera Marx (Marx, 1867; Rodríguez, 2003)

La economía institucional posee una serie de contribuciones que retoman algunas de las ideas planteadas hasta este momento, tanto en la conceptualización del mercado de trabajo como en la determinación de los salarios y en esa línea genera algunos aportes muy relevantes en esta línea. Salvo los planteamientos sostenidos por Lewis (1954), se asume implícitamente homogeneidad no solo en las discusiones alrededor de la oferta de trabajo, sino también en lo que respecta a la demanda de trabajo.

Los institucionalistas se preocuparon por explicar las diferencias salariales y de las características heterogéneas de los puestos de trabajo en los cuales la teoría neoclásica considera como imperfecciones o como excepciones a la regla en cuanto a las explicaciones del equilibrio general y amplían los factores de análisis, rompiendo con el individualismo metodológico (en algunas contribuciones) y dotan de explicaciones que se acercan a los contextos propios de las sociedades latinoamericanas.

Estos aportes se concretaron en la Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo que posee interesantes variantes que incorporan aspectos no contemplados por el pensamiento ortodoxo contenido en la economía neoclásica y de algunos clásicos inclusive. Los antecedentes de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo se remontan a los cuestionamientos de J. S. Mill y J. Cairnes hacia las ideas sostenidas por algunos clásicos como Smith, en considerar que las diferencias salariales emanaban de la compensación de las características negativas existentes en los puestos de trabajo, considerando que en reiteradas circunstancias más bien los peores empleos coincidían con ser también poco remunerados (Velásquez & Vargas, 2012).

Mill y Cairnes consideraban que había elementos económicos y sociales que atrapaban a los individuos en empleos no deseables. De este modo los trabajadores compiten con un segmento de ocupaciones que más tarde se profundizarían por algunos planteamientos marxistas e institucionalistas renegando de la capacidad explicativa por la vía del equilibrio general y la productividad del trabajo presente en la discusión neoclásica (Velásquez & Vargas, 2012).

El cuadro 1 plantea a grandes rasgos cada uno de los aportes en esta línea y que tienen de suyo el mérito de explicar muchos aspectos hasta ahora poco abordados en los que concierne a la heterogeneidad.

CUADRO 1: Resumen de las contribuciones a la teoría de la segmentación del mercado de trabajo

PERSPECTIVA	CARACTERÍSTICAS
Enfoque institucionalista de la teoría del mercado dual de trabajo	La teoría neoclásica e inclusive las aportaciones derivadas del capital humano son insuficientes para explicar las diferencias en el mercado de trabajo ⁷ , por ello se apela a dimensionarlo en dos grandes segmentos el mercado primario, que se caracteriza por ser un segmento de altos salarios, con una relativa estabilidad y oportunidades de avance y el mercado secundario con bajos salarios, empleos inestables y pocas oportunidades de avance. Un tercer segmento surge de la división del mercado primario en segmento superior y segmento inferior que se diferencian en la características de los puestos de trabajo, lo del segmento inferior se caracteriza por ser trabajos manuales y el segmento superior son trabajos técnicos, administrativos o directivos ⁸
Enfoque de la economía de la economía marxista,	Aceptan las contribuciones de la economía institucional en lo que respecta a la segmentación del mercado de trabajo pero cuestionan que están imbricados en una base teórica inadecuada. Ellos lo dimensionan en el marco de las relaciones sociales de producción y describen tres sistemas de control el simple, el técnico y el burocrático, para ellos estos sistemas de control se fundamentan desde una evolución históricamente determinada del capitalismo y que coexisten en la empresa viéndose reflejado en los mercados internos y la segmentación ⁹ . Estos sistemas de control surgen de la evolución de los sistemas de trabajo en proletarización inicial, homogenización y segmentación

⁷ La insuficiencia es que se enfocan en la oferta de trabajo y en particular para el caso de la teoría del capital humano explica las diferencias en la capacitación de la fuerza de trabajo, lo cual es insuficiente para explicar las diferencias entre los factores de la demanda de trabajo. En lo que concierne a las discrepancias con el pensamiento neoclásico ya han surgido algunas valoraciones mencionadas anteriormente.

⁸ Otro aspecto interesante en lo que concierne al enfoque institucionalista es que los segmentos están ligados al concepto de mercado interno de trabajo en la empresa misma, en el segmento primario existen mercados internos desarrollados y en los mercados secundarios, no está desarrollado el mercado interno o se considera inexistente.

⁹ Estos sistemas de control obedecen a un análisis histórico, el control simple por ejemplo se desarrolla a finales del siglo XIX con una supervisión directa, incentivos y sanciones arbitrarias, el control técnico es más el resultado de la producción en masa y los sistemas tayloristas en donde el control es realizado mediante la tecnología y el ritmo de la producción y el burocrático que surge estratificar los trabajadores vinculando los intereses de la empresa con el de los trabajadores operando un mercado interno de trabajo segmentado, donde los incentivos se vinculan a la subordinación de los trabajadores con los intereses de la empresa.

Enfoque del nuevo estructuralismo en la sociología	Las diferencias suscitadas en el mercado de trabajo son explicadas por factores estructurales que se vinculan al funcionamiento de la economía, por tanto las diferencias económicas entre centro y periferia se reflejan también en los puestos de trabajo, en tanto que los sectores económicos más dinámicos tendrán la capacidad de contratar más trabajadores y ofrecer mayores estímulos por lo que es preciso explicar las diferencias estructurales y el uso de los recursos que hacen los trabajadores y empresarios ¹⁰ .
Enfoque segmencionista de la Escuela de Cambridge	Consideran una explicación multicausal en el problema de la segmentación donde interviene factores no solo económicos sino sociales e institucionales en constante evolución, dejan al margen las explicaciones históricas y priman hacia un enfoque metodológico de análisis de casos buscando la relación entre el proceso al interior del mercado interno (ver nota al pie 19) con el mercado externo de trabajo. Rechazan la idea de considerar homogéneo el mercado secundario y consideraban que una oferta de trabajo poco cualificada puede conllevar a considerar como predominante el mercado secundario y que las diferencias sociales reduciría dichas diferencias entre el mercado primario y secundario.
El enfoque ortodoxo	Atacaban las posturas enfocadas en la teorías segmencionistas y cuestionaban su falta de elaboración teórica, algunas de ellas aceptaban las posturas segmencionistas pero no la consideraban como una teoría coherente y las incorporan al análisis ortodoxo con nuevos procedimientos matemáticos y econométricos y lo tratan como una imperfección en los mercados, incorporan el problema de la información asimétrica y los contratos, los modelos de salarios de eficiencia, entre otros y mantienen la perspectiva del equilibrio parcial y general ¹¹ .
Evolución de la teoría del segmentación del mercado de trabajo durante los últimos años	El enfoque ortodoxo ha predominado en el análisis segmencionista catalogado como una colonización neoclásica de la teoría de la segmentación y solamente el análisis marxista ha mostrado una revitalización y desarrollo en los años recientes mucho de los cual se debe a la incorporación de formalizaciones matemáticas, el resto ha mostrado un relativo estancamiento salvo enumeradas excepciones.

Fuente: Elaboración propia del investigador con base en Velásquez & Vargas (2012)

¹⁰ Otro aspecto relevante de este planteamiento es que someter a cuestionamiento la unidad de análisis idónea para comprender el mercado de trabajo, sea este el sector económico, la empresa o los puestos de trabajo. En la construcción de un modelo sindical se debe tener en cuenta este contexto al cual se apela.

¹¹ Para ellos la diferencia entre el mercado secundario y primario provenía de la presencia sindical.

Estos aportes amplían la mirada del mercado de trabajo hacia el interior de la empresa lo que coincide con los enfoques mencionados alrededor del énfasis en la demanda de trabajo pues plantean la existencia de un mercado interno con características heterogéneas, negando el individualismo metodológico, al menos los enfoques distantes del planteamiento ortodoxo que solo se enfocan en la conducta maximizadora.

Esto viene a reforzar las ideas de los clásicos en torno al fondo de salario, así como de la teoría de la inexistencia del mercado de trabajo, aunque plantean que no es que el mercado sea inexistente, sino que se desarrolla al interior y no solamente regido por las reglas de la oferta y la demanda que, dimensionan una perspectiva pluricausal e incorporan la dinámica institucional como un fuerte componente explicativo.

Además propenden a dotar de una dimensión histórica en la determinación del empleo y los salarios y proporcionan una mirada mucho más congruente con la heterogeneidad existente en lo que respecta a la oferta de trabajo y la diversidad cualitativa en conexión con los procesos de demanda, desde una metodología compatible con los aspectos estructurales, heterogéneos, sociales, económicos e institucionales.

Aunque los enfoques no poseen una coincidencia completa aportan aspectos que tienen trascendencias en relación con la discusión de los modelos sindicales latinoamericanos. Por ejemplo un sindicato podría incidir en ampliar el peso del mercado primario respecto al secundario dándole estabilidad a los puestos de trabajo y una mayor posibilidad de desarrollo en el interior de las empresas.

La determinación de los salarios, los problemas económicos de índole estructural que se reflejan en la estructura productiva, inciden notoriamente en la organización de los trabajadores y la posibilidad de mejorar las condiciones de incentivos y además entender que los sistemas de control desde una perspectiva histórica amplían las diferencias entre el mercado primario y secundario en la posibilidad real del desarrollo de la organización sindical.

Sin caer en un sincretismo este resumen permitirá abordar aspectos diversos, que serían estratégicos para construir un modelo sindical, del cual es aun prematuro sugerir.

1.3.2 Hacia una reconstrucción categórica del sindicato

En la concepción clásica permeaban ideas interesantes y en ciertos aspectos distantes de la perspectiva neoclásica en lo concerniente al sindicato y su papel en la economía. Adam Smith y John Stuart Mill reconocían los intereses contradictorios entre trabajadores y patronos en el proceso de determinación de los salarios, donde según ellos los trabajadores tenían una desventaja en comparación con los empresarios y las negociaciones se materializan fuera del mercado y por tanto distante de un equilibrio propio del mercado y alejado de un contexto competitivo (Rodríguez, 2003).

El sindicato en este sentido compensa las asimetrías existentes en la negociación entre ambos intereses contradictorios, lo que lleva a John Stuart Mill a reconocer que los sindicatos no son un obstáculo para el libre mercado y además son indispensables para que este exista (Rodríguez, 2003).

En la concepción neoclásica del mercado de trabajo, se parte de un equilibrio general competitivo en el que existe una asignación eficiente que se refleja en el pleno empleo y en un salario real de equilibrio. Las conductas optimizadoras e individuales de los empresarios y los trabajadores hacen que la pugna entre oferta y demanda conlleven a un salario de equilibrio y a una asignación óptima (Velásquez & Vargas, 2012).

Las asignaciones ineficientes son fruto de distorsiones en los mercados, los sindicatos se consideran como una distorsión de precios en tanto que las negociaciones colectivas ubican los salarios por encima del salario competitivo, desde lo cual se genera desempleo involuntario e inflación (Velásquez & Vargas, 2012).

Para Noriega & Zarate (2003) dicha conceptualización adolece de debilidades metodológicas cuya consideración posee implicaciones conclusivas macroeconómicas erróneas. Esto porque se considera que los sindicatos sustituyen a los trabajadores no agremiados y sus decisiones afectan la asignación eficiente del mercado, es decir, se presenta como una distorsión que impide la asignación óptima, de manera que los empresarios inhiben su contratación de nueva fuerza de trabajo al existir un salario real por encima del equilibrio walrasiano.

Según esta perspectiva, el desempleo sería el resultado de salarios mínimos rígidos a la baja y aumentos salariales derivados de la presión sindical, lo que formalmente implicaría que la política

económica debe no solo liberar los salarios sino erradicar cualquier tipo de organización sindical (Noriega & Zárate, 2003).

En cambio, para Noriega & Zárate (2003) los sindicatos independientemente de su dinámica contestataria han beneficiado de manera sostenida la dinámica de acumulación al garantizar contratos que aseguran un crecimiento de los salarios en el largo plazo. Si bien existe una contradicción entre salarios y ganancia de las empresas en específico, la producción se convierte en ganancia en la medida en que existe una capacidad adquisitiva de los trabajadores para permitir las ventas, dicha demanda efectiva es posibilitado por los salarios.

Esto fortalece la idea de dimensionar los sindicatos como instituciones¹² de las que emanan reglas que posibilitan el funcionamiento de la dinámica productiva. Existen en la realidad aspectos que se alejan de la comprensión del mercado de trabajo desde las limitantes metodológicas neoclásicas tales como: organizaciones sindicales, salarios mínimos, contratos y otros aspectos que influye en la negociación laboral (Ayala, 1999).

La economía institucional es en este sentido más realista porque incorpora dichos aspectos de la realidad existente en el mercado de trabajo, sin las cuales no es posible concebir el intercambio dentro del mercado laboral.

Villareal (2009) considera que en el enfoque institucionalista, posibilita la inclusión de aspectos fundamentales para entender el funcionamiento de los mercados, como: el marco jurídico, las estructuras de poder, el acceso a la información, la formación de los individuos (cultura y valores) y hasta las características del sistema político, alrededor de lo que se conoce como instituciones o reglas del juego y las organizaciones o actores.

En este sentido los sindicatos forman parte de un componente institucional (al ser una organización gremial que ejerce una función formal e informal que forma parte de la institucionalidad de una empresa); pero estos mismos a su vez son influenciados por instituciones tales como el marco normativo, la ideología, la estructura organizacional la composición social del mercado de trabajo, etc. Por ello las instituciones están ligadas estrechamente al modelo de organización sindical.

¹² Esta conceptualización permite ubicar el sindicato como una categoría histórica que tiene cabida en el actual modo de producción, puede ser que en otro sistema este asuma un rol diferente y nuevas maneras de concebirse.

El accionar de un sindicato se circunscribe tanto en la vida política nacional como en los escenarios reivindicativos y cuya influencia es determinante para las sociedades, constatado en la evolución de múltiples procesos históricos que se han traducido en la vigencia de derechos laborales internacionalmente reconocidos (Alvarenga & otros, 2008; Alfie & Battistini, 2010).

En este sentido es preciso manejar una concepción de sindicato compatible con el período histórico latinoamericano y que sin duda refleje los múltiples factores que caracterizan el sindicato como categoría social, política y económica, que supone una conceptualización holística. Por ejemplo un sindicato según la legislación mexicana se define como *“la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión oficios especialidades similares o conexos constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”* (Alvarenga, & otros, 2008, pág. 26).

Esta conceptualización aunque enfatiza una perspectiva acotada define para propósitos jurídicos lo que los ciudadanos mexicanos deben entender. Sin embargo para propósitos académicos el criterio de integralidad se asemeja mejor a lo enunciado por Noriega & Zárata (2003, pág. 233) según se describe a continuación:

“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.”

Este concepto permite una mejor aproximación a la discusión de modelo sindical pues integra aspectos organizacionales e institucionales en la construcción de una referencia que contemple la dimensión histórica. De la Garza (2003) sostiene que el concepto de modelo sindical debe relacionar la estructura, su funcionamiento interno y su relación con la empresa el estado y la sociedad

CUADRO 2: Factores que caracterizan el modelo sindical

Factores	Características
Estructura y funcionamiento interno	Idealmente se aspira a un sindicato legítimo, democrático y representativo, sin caudillismos, sin clientelismos, sin burocracias y sin perpetuidad en la conducción.
Relaciones del sindicato con el trabajo y con la empresa	Se debe definir la relación no hay un esquema ideal, el sindicato puede ser autónomo a la empresa o verla como una de las partes negociadoras, puede enfocarse en los aspectos salariales y de prestaciones o puede intervenir en el proceso productivo mediante la conciliación de intereses, disputas en el poder frente al capital y el peor escenario de subyugación completa a la empresa.
Relaciones del sindicato con el Estado	Se debe definir la relación no hay un esquema ideal, corresponsal de funcionamiento y diseño de las políticas de Estado y con relaciones en los partidos políticos, de oposición política al Estado o ausente de las decisiones del Estado.
Relaciones del sindicato con la sociedad	Se debe definir la relación no hay un esquema ideal. Pueden ser gremialistas enfocados en sus intereses inmediatos, participantes en federaciones y confederaciones, participan en frentes amplios y movimientos sociales y partícipes activos en las decisiones nacionales

Fuente: Elaboración propia del investigador con base en De la Garza (2003)

Cada uno de los factores que caracterizan el modelo sindical está vinculados al entorno en el que se desenvuelven, a la legislación y a las posibilidades objetivas, actuales y en perspectiva, del fortalecimiento del sindicalismo. El modelo debe ser congruente con la aspiración de un sindicalismo amplio y representativo pues la discusión si aspirar a un sindicato con perspectivas reivindicativas en lo local o con capacidad de influencia en lo nacional presupone su fortalecimiento.

En lo subsiguiente habrá que profundizar si adicionar aspectos como la memoria, la identidad, la capacidad evolutiva y como la contradicción capital trabajo le configura hacia determinadas características, según lo expresado en la definición anterior.

De la Garza (2003) hace también un esfuerzo de caracterizar los modelos sindicales tomando en cuenta los factores que lo caracterizan, según se presenta a continuación:

CUADRO 3: Tipificación de modelos sindicales

Tipos de Modelo Sindical	Descripción
Clasistas y de oposición	Aspiraba a la toma del poder político del Estado, de oposición al gobierno, de postura anticapitalista y vinculaban su negociación colectiva en un planteamiento revolucionario.
Social demócrata, laborista y social cristiano	Buscaba reformas legales, aliados a partidos políticos aunque reconocen la contradicción trabajo y capital las canalizan según sus reivindicaciones.
Business Unionism	También reconoce la contradicción trabajo y capital, pero circunscribe su accionar al ámbito de la empresa, también son aliados de partidos políticos y promueven leyes en beneficio de los trabajadores.
Sindicato corporativo*	Subordinado al estado aunque con intereses particulares, no es un agente de innovación a la empresa y es vertical en la toma de decisiones y en la elección de sus representantes.
Sindicato independiente*	De izquierda, de oposición al gobierno, manipulan procesos de elección y discursivamente independiente de las gerencias desinteresado de la productividad
Sindicato blanco*	Subordinado a la gerencia, vigilado en sus procesos de elección sin participación en el sistema político y sujeto al paternalismo empresarial

*Es una caracterización derivada del contexto mexicano

Fuente: Elaboración propia del investigador con base en De la Garza (2003)

Ahora bien, los factores que caracterizan el modelo sindical en lo concerniente a la relación de los sindicatos con la empresa, el estado y la sociedad depende de la dinámica en la cual se circunscribe; ubicándose o bien en una organización sindical sistémica o antisistémica que constituye una variante que no niega los aspectos sugerido por De la Garza (2003) pero que se extiende a un contexto que toma en cuenta la manera en la que se resuelve el conflicto capital trabajo y como eso se traduce en un marco institucional.

En este sentido Noriega & Zárate (2003) hacen un análisis histórico alrededor de la participación sindical y su papel en la configuración de las instituciones al recanalizar el conflicto capital trabajo y como estos evolucionaron o involucionaron en la construcción de reglas que beneficiaron sustancialmente las reivindicaciones sindicales e influyendo positivamente en la perspectiva sistémica.

La historia del surgimiento y desarrollo de los sindicatos está vinculado con los inicios de la industrialización y la agudización de la contradicción capital trabajo en las manufacturas. Su surgimiento y desarrollo posee un carácter antisistémico y según Noriega & Zárate (2003) adquiere un reconocimiento institucional en los años 1830 y 1832, mediante una oleada de conflictos laborales en Inglaterra y que se extiende hasta Francia y al resto de las economías europeas.

Existió una evolución subsecuente de la dinámica sindical y su carácter contestatario adquiriendo nuevas dimensiones cualitativas en su vinculación con los partidos comunistas en el nivel internacional y movimientos progresistas, muchos de los cuales desencadenan en regímenes de tendencia socialista o socialdemócrata (Noriega & Zárate, 2003).

Este contexto hace que el reconocimiento del sindicato como un actor de la sociedad no pueda obviarse y en ocasiones la influencia en la esfera de las políticas económicas es determinante y se ve reflejada en que las medidas impulsadas en tiempos de crisis, no pudieron soslayar las reivindicaciones de los trabajadores y que presiona hacia la aplicación de políticas con enfoque keynesiano, que desencadena inclusive, en un papel contra cíclico según se muestra en el cuadro siguiente:

CUADRO 4: Modelos sindicales prosistémicos y antisistémicos

CARACTERIZACIÓN	DESCRIPCIÓN
Sindicatos Antisistémicos	Aspectos Macroinstitucionales
	<ul style="list-style-type: none"> • Profundizaron las crisis económicas y tenían dificultades para establecer acuerdos con los gobiernos. • Hicieron fracasar políticas ortodoxas de contracción económica que afectan los salarios y el empleo. • Su presión orientaba las políticas hacia un enfoque Keynesiano pues un descontento del movimiento obrero impactaba en el escenario político y en la estabilidad del sistema. • En la posguerra esta política fue exitosa pero impactaba en el largo plazo el crecimiento mediante costos sociales elevados. • Tenían dificultades para establecer acuerdos políticos y estratégicos con los Gobiernos. • Muchos sindicatos en sociedades como Suecia, Alemania y Japón transformaron su dinámica contestataria. • Los cambios se observaban en una participación en las decisiones del Gobierno y de la empresa desde una dimensión estratégica y mantuvieron su autonomía
	Aspectos Microinstitucionales
	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicalismo pluralista y fragmentado por la diversidad política partidaria.

**Sindicatos
Prosistémicos**

- Los arreglos contractuales se circunscribían en el ámbito de la empresa y una descoordinación entre los demás sindicatos. Esto dificultaba trascender la negociación hacia las instancias gubernamentales.
- No prevalecía el interés general ante las desconfianzas de las centrales sindicales.
- Desconexión de los partidos (sean comunistas o laboristas) con los sindicatos.
- Aun cuando existía una dinámica contestataria los sindicatos institucionalizaban el conflicto social mediante los contratos colectivos tenían lugar en la empresa, el núcleo del sistema.
- Cuando los partidos representantes de los sindicatos negociaban acuerdos (fruto de la radicalización del conflicto) se vulneraba la autonomía y descentralización que desencadenaba en acuerdos desvinculantes de su dinámica específica.
- Lo anterior generó burocracia, oportunismo y paralizó la vida institucional del sindicato.
- En lo que respecta al cuestionamiento de los derechos de propiedad privada no había necesidad de colapsar la empresa como espacio de trabajo desde una concepción evolutiva¹³.

Aspectos Macroinstitucionales

- Mayor proclividad a la negociación y a la participación de las decisiones en el gobierno y la empresa, menos ligada a una dinámica contestataria.
- Desarrollo de nuevos y complejos arreglos institucionales en el Gobierno y empresa.
- Se concibe el cambio de sistema desde una perspectiva de largo plazo sin un ataque frontal al núcleo sistémico “la empresa”
- Cogestión y coparticipación en los asuntos de la empresa.
- Exigencias macro vinculadas a subsidios, gastos contra el desempleo y otras conquistas sociales hacia un estado de bienestar.
- Se resuelve el conflicto social mediante arreglos institucionales.
- Los acuerdos vinculan a la diversidad de actores, centrales sindicales, empresas partidos políticos y gobierno.
- Mayor legitimidad social.
- Flexibilidad táctica y estratégica.

Aspectos Microinstitucionales

- Jerarquías y liderazgos con mayor legitimidad y madurez institucional.
- Mayor aprendizaje organizacional y valores sociales y cooperativos.
- Control y gestión de una empresa capitalista en transición hacia una lógica más equitativa.

¹³ Esto mismo era reconocido por Ernesto Guevara en el marco del proceso cubano en las discusiones desarrolladas entre europeos y cubanos “Podemos decir pues, que como técnica, el antecesor del sistema presupuestario de financiamiento es el monopolio imperialista radicado en Cuba y que habría sufrido ya las variaciones inherentes al largo proceso de desarrollo de la técnica de conducción y control que va desde los albores del sistema monopolista hasta nuestros días en que alcanza sus niveles superiores. Cuando los monopolistas se retiraron se llevaron sus cuadros superiores y algunos intermedios; al mismo tiempo, nuestro concepto inmaduro de la revolución nos llevó a arrasar una serie de procedimientos establecidos, por el mero hecho de ser capitalistas. Esto hace que nuestro sistema no llegue todavía al grado de efectividad que tenían las sucursales criollas de los monopolios en cuanto a dirección y control de la producción; por ese camino vamos limpiándolo de cualquier hojarasca anterior” (Centro de Estudios Che Guevara, 2007, pág. 13)

- Administración institucional del conflicto entre los sindicatos y las jerarquías de la empresa.
- Demandas que trascendían de lo reivindicativo e involucraban aspectos que atañen al ambiente laboral y productivo.
- No afectó los derechos de propiedad, pero existen mecanismos de propiedad patrimonio de los trabajadores.
- El aporte en el progreso técnico es mayor en tanto que los trabajadores participan desde el “*know how*”.
- No se abandonan los objetivos sindicales en el corto plazo, más bien se negocian “*ex - ante*”

Fuente: Elaboración propia del investigador con base en Noriega & Zárate (2003)

La caracterización que realiza Noriega & Zárate (2003) emana de la trayectoria histórica de la lucha sindical y su papel en determinados contextos. La referencia antisistémica alude al papel contestatario y de rompimiento con la dinámica institucional del sindicato y su relación empresa, el prosistémico alude a una perspectiva de continuidad institucional.

Esta prospección histórica sintetizada en el

cuadro 4 constituye una referencia muy relevante en lo concerniente a dilucidar la evolución institucional que ha tenido lugar en el movimiento sindical y los resultados derivados de dicha evolución, no solo en cuanto al desarrollo de los sindicatos en su capacidad para hacer efectivas las reivindicaciones históricas, si no en la institucionalización del conflicto capital trabajo.

Esta evolución es congruente con la conceptualización de sindicato sugerida por Noriega & Zárate (2003) en tanto que los sindicatos se adaptan a las nuevas realidades con nuevas dimensiones cualitativas, que adquiere la contradicción capital trabajo. No obstante sugerir que se debe retomar íntegramente los resultados y traslapar dicha evolución prescindiendo de los factores históricos y el contexto propio de la realidad latinoamericana, sería metodológicamente incorrecto y se redundaría en el hecho de distanciar las propuestas teóricas, de la realidad estructural (que es precisamente lo que se busca superar).

Por ello se debe tener en cuenta que dicha caracterización es el resultado de cambios y transformaciones que tuvieron lugar en un contexto europeo y que estas mismas son reflejo de la realidad histórica acaecida en dichos países.

La potencia explicativa deriva del hecho que Latinoamérica atraviesa por un periodo de cambios institucionales 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 la evolución institucional puede encaminarse hacia una evolución cualitativa más cercana al sindicalismo prosistémico y menos contestatario.

Sin embargo existen limitantes enraizadas en las características societales e institucionales que cuestionan su concreción. Una de ellas es que el empresariado realiza la actividad productiva en condiciones de dependencia y con un excedente económico no comparable en cuanto a dimensiones cualitativas y cuantitativas, que constituyen en sí mismas limitantes en cuanto a garantizar la progresividad en el cumplimiento de los derechos laborales y su participación en dicho excedente.

Además la tradición antisindical y la voracidad del capital en las sociedades dependientes como la salvadoreña es un hecho no tan fácil de superar. El reto es precisamente sugerir mecanismos que tomen en cuenta las características específicas de la región, y que en esta investigación se concretará en propuestas desde el ámbito institucional, para la sociedad salvadoreña en el contexto de Latinoamérica.

1.3.3 Líneas conclusivas

Tener una fundamentación teórica que de correspondencia a las características complejas del mercado de trabajo es fundamental, pues este aporte debe cuestionar la referencia del paradigma neoclásico, a partir del cual se ha interiorizado un imaginario social de condena al desempeño democrático y evolutivo de las organizaciones sindicales.

Así mismo su generalización en las discusiones académicas ha imposibilitado la explicación de aspectos complejos y heterogéneos que se distancian de un modelo único y general, con supuestos restrictivos, con un individualismo metodológico distante de los fenómenos sociales y un distanciamiento de la comprensión histórica.

Los aportes incluidos en esta discusión, generan una referencia que cuestiona la manera en la que se desincentiva la resolución del conflicto capital trabajo, por la vía de acuerdos institucionalizados que otrora podrían representar una contribución al desempeño productivo sin ser contrario a la evolución

salarial, la cualificación de la fuerza de trabajo y las posibilidades estructurales de aspirar a un desempeño de la capacidad productiva y tecnológica de las empresas.

Considerar las características heterogéneas del mercado de trabajo permite explicar las asimetrías salariales y el desarrollo de los sectores no incorporados al sector formal, así como el desarrollo de la productividad no desde una perspectiva de costos, si no desde la necesidad de robustecer el cambio técnico e involucrar a los trabajadores en este proceso.

Así mismo considerar que el desarrollo del mercado debe evidenciarse al interior de las empresas con normas y procesos particulares en los cuales el sindicato puede desempeñar un papel fundamental en la estabilidad salarial y los derechos laborales así como en la seguridad los empresarios, al considerar “*ex ante*” la existencia de dichos acuerdos como parte del proceso productivo.

El Estado en estas circunstancias asumiría un papel normativo y mediador que garantice el cumplimiento efectivo no solo para un sector empresarial sino para la sociedad en su conjunto.

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 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.

1.4 Propósitos generales y específicos de la investigación.

1.4.1 Propósito general:

Analizar la actividad sindical salvadoreña para interpretar su entorno, el modelo sindical característico y determinar propuestas que permitan fortalecer las instituciones para la garantía de los derechos laborales y el reconocimiento social del conflicto capital trabajo.

1.4.2 Propósitos específicos:

1. Caracterizar las variables preponderantes que caracterizan la dinámica sindical y laboral hacia la consecución de una propuesta que permita evolucionar el modelo sindical vigente en El Salvador.
2. Estudiar las instituciones alrededor de la actividad sindical y cuáles de ellas pueden desempeñar un papel determinante en su estímulo.

1.5 Aspectos metodológicos para la construcción de una propuesta de modelo sindical salvadoreño con perspectiva latinoamericana.

Analizar el mercado laboral identificando los sectores económicos con mayor peso en la economía y contrastar con los sindicatos existentes y la población trabajadora vinculada a estos. Esto sirvió para incorporar las discusiones en los instrumentos aplicados a los distintos actores en la etapa correspondiente de la investigación.

La metodología consistió en entrevistas a distintos actores y con diversidad de propósitos tal cual se describen en el cuadro 5. Se complementó el análisis con información secundaria a fin de establecer los modelos sindicales, la institucionalidad alrededor de ellos y las explicaciones fundamentales provenientes del devenir histórico de los sindicatos en correspondencia con los cambios de la sociedad salvadoreña.

CUADRO 5: Síntesis metodológica de instrumentos aplicados en la investigación

Actores/grupos	Criterio	Conclusiones que se esperaban alcanzar	Propósito del instrumento en el marco de la investigación
Líderes o lideresas de trayectoria sindical	Se eligió una persona con trayectoria en el ámbito sindical y que hoy mismo presentaba una mirada actualizada de la situación sindical en El Salvador, con fines comparativos.	Aspectos que explican las diferencias entre la organización sindical del período de antes de los acuerdos de paz y posterior a estos. Lo anterior permitió identificar los elementos fundamentales que caracterizan el modelo sindical al cual aspirar.	Identificar las diferencias fundamentales entre la organización sindical posterior a los acuerdos de paz y antes de ellos, con énfasis en el periodo 2000 – 2014.
Académicos con experiencia de investigación en la problemática sindical	Se eligió dos académicos que conocen la discusión alrededor de la dinámica sindical salvadoreña, sus características y su trayectoria desde una perspectiva histórica.	Una caracterización global y estructural de la problemática sindical, un diagnóstico actualizado, sus fortalezas y sus debilidades. Esto con miras a complementarlo con lo recopilado en la información recabada de los otros actores.	Identificar los aspectos estratégicos en la construcción de un modelo sindical de nuevo tipo, basado en las actuales circunstancias y vinculado a una institucionalidad formal e informal.
Profesionales vinculados al ejercicio del derecho laboral	Se eligieron dos profesionales que conozcan sobre los derechos laborales y la legislación laboral salvadoreña en lo concerniente a la actividad sindical salvadoreña, así como las principales debilidades legales y de vulneración de derechos que enfrenta el sector laboral.	Se esperaba profundizar en los aspectos que limitan la organización sindical y el cumplimiento de los derechos laborales en El Salvador, con miras a proponer medidas enmarcadas en la institucionalidad formal.	Identificar las limitantes principales en el ejercicio de la legislación laboral en materia sindical y sugerir medidas que permitirían superarlas y fortalecerlas.

Fuente: Elaboración propia del investigador para propósitos de esta investigación

1.6 Relevancia del diseño de una propuesta de modelo sindical en el nivel nacional y regional

La relevancia consiste en cuatro aspectos fundamentales. El primero es que al identificar a partir de determinados parámetros el modelo sindical preponderante y las razones de su configuración desde el punto de vista de las normas, las leyes, las políticas públicas y el escenario político social puede estimularse una institucionalidad que propenda al estímulo de organizaciones sindicales del siglo XXI

adaptadas al contexto de las luchas reivindicativas con miras a ser representativas de los trabajadores independiente del ámbito de acción sindical.

Lo segundo es reflejar el efecto en el mercado de trabajo al dilucidar los efectos de una organización sindical deteriorada y como esto se traslada a salarios, empleo y en las posibilidades de aspirar a una vida digna.

Lo tercero es realizar una propuesta académica que cuestione el paradigma dominante al rededor del mercado de trabajo y del sindicato como una institución imprescindible para el funcionamiento del mercado y de la empresa misma. Esta propuesta además es más cercana a la realidad latinoamericana en cuanto comprender la complejidad estructural del mercado de trabajo en sociedades dependientes pero con perspectivas de democratización.

Finalmente, entender como la organización sindical puede canalizarse para el desarrollo de economías salariales que estimulen la formación continua, el cambio técnico y los estímulos generados para la antigüedad laboral, el respeto a los derechos laborales y el fortalecimiento de un modelo sindical legítimo, representativo y garante de los derechos laborales en la sociedad salvadoreña.

2. CARACTERIZACIÓN DE LA DINÁMICA LABORAL Y SINDICAL SALVADOREÑA

2.1 Situación y composición laboral salvadoreña

La discusión de un modelo sindical está imbricada en la dinámica estructural de la sociedad salvadoreña en lo concerniente al modelo económico vigente y la situación social y política. Esto forma parte del entorno en el cual se desenvuelve la organización sindical, la cual está estrechamente ligada al funcionamiento de los sectores productivos, a la legitimidad social y al funcionamiento de las instituciones proclives o adversas al desempeño organizacional así como de la pertinencia de las reivindicaciones laborales.

Se inicia por tanto con breve diagnóstico de la situación social y económica para posteriormente analizar las características de la organización sindical de la sociedad salvadoreña, los sectores en donde es viable plantear un desarrollo de los sindicatos así como el horizonte estratégico hacia el cual aspirar desde el punto de vista del cumplimiento de los derechos laborales. Esto se realiza con el propósito de profundizar en el comportamiento de la producción y los condicionantes que afectan el sector laboral conjuntamente y que explican en cierto sentido la configuración de las actividades sindicales hacia determinados sectores económicos, en desmedro de otros.

El Salvador posterior a la década de 1990 se ha consolidado un modelo financiero e importador que derivó en el fortalecimiento de los sectores comerciales, financieros y de transporte y comunicaciones, un estancamiento de la actividad industrial y un deterioro considerable de las actividades agropecuarias que hasta 2009 fueron sustancialmente afectadas por la transformación de la dinámica productiva¹⁴ (Guzmán & Salinas, 2008).

En la industria, la producción maquilera pasó a desempeñar un papel muy representativo, en 1990 la producción de servicios industriales de maquila representaba el 2% del PIB industrial y en el 2000 ya poseía una participación del 13% del PIB industrial (Banco Central de Reserva de El Salvador, varios años).

¹⁴ Esto implica que los sectores empresariales que controlan la mayor parte de la producción transitaron desde el inicio de la década de 1990 hacia el desarrollo de negocios ubicados en el comercio importador, del sector financiero, el transporte y las telecomunicaciones, manteniendo además la vinculación con otras actividades de índole agropecuaria e industrial, donde la industria aunque no ha sido de las más dinámicas mantuvo un grado significativo de representatividad (Guzmán & Salinas, 2008)

No obstante las actividades terciarias fueron en la primera década del 90 las más dinámicas y representativas en términos de importancia económica en lo que concierne a la actividad empresarial. Esto se ve reflejado en el empleo, uno de los argumentos de los clásicos alrededor del fondo de salario como determinante del empleo asalariado, puesto que las actividades más rentables con una posibilidad material de ampliar la capacidad productiva, tendrán un fondo destinado a la contratación de fuerza de trabajo más amplio y se manifestará en una mayor demanda de trabajo, algo muy coincidente con la teoría de la inexistencia del mercado de trabajo, puesto que, el desempeño de las empresas en cuanto a ventas, rentabilidad y la ampliación de la capacidad productiva constituye uno de los determinantes principales del empleo asalariado.

CUADRO 6: Comparación de la composición del Producto Interno Bruto con la composición del empleo asalariado por rama de actividad económica en El Salvador, durante los años 1992, 2000, 2008 y 2013 (en porcentajes)

Ramas de actividad económica	Composición del Producto Interno Bruto por rama de actividad económica				Composición del empleo asalariado según sector económico			
	1992	2000	2008	2013	1992	2000	2008	2013
Agricultura ganadería silvicultura y pesca	16.54	12.29	12.59	12.19	26.7	16.3	14.68	15.46
Explotación de minas y canteras	0.39	0.39	0.33	0.28	0.13	0.08	0.17	0.12
Industria manufacturera	22.68	23.03	22.61	22.84	20.5	22.57	20.79	18.09
Suministros de electricidad gas y agua	0.54	0.6	0.68	0.66	1.24	0.68	0.93	0.73
Construcción	3.66	3.58	3.02	2.93	7.56	7.8	8.82	7.91
Comercio hoteles y restaurantes	19.44	19.92	20.44	20.23	11.3	16.24	20.89	21.23
Transporte almacenamiento y comunicaciones	7.55	8.5	9.8	9.61	5.53	16.45	5.47	5.26
Intermediación financiera e inmobiliaria	16.22	15.42	14.76	14.84	2.61	13.18	7.51	9.03
Servicios	12.29	10.55	9.49	10.25	24.42	14.68	20.73	22.09

Fuente: Elaboración propia del investigador con base en Banco Central Reserva de El Salvador y Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples de varios años.

Es oportuno sin embargo, resaltar que algunas ramas económicas muestran una demanda de empleo asalariado más intensiva que otras, el comercio restaurantes y hoteles y el sector financiero e inmobiliario por ejemplo, han reflejado un incremento sustancial del empleo en el período de 1990 –

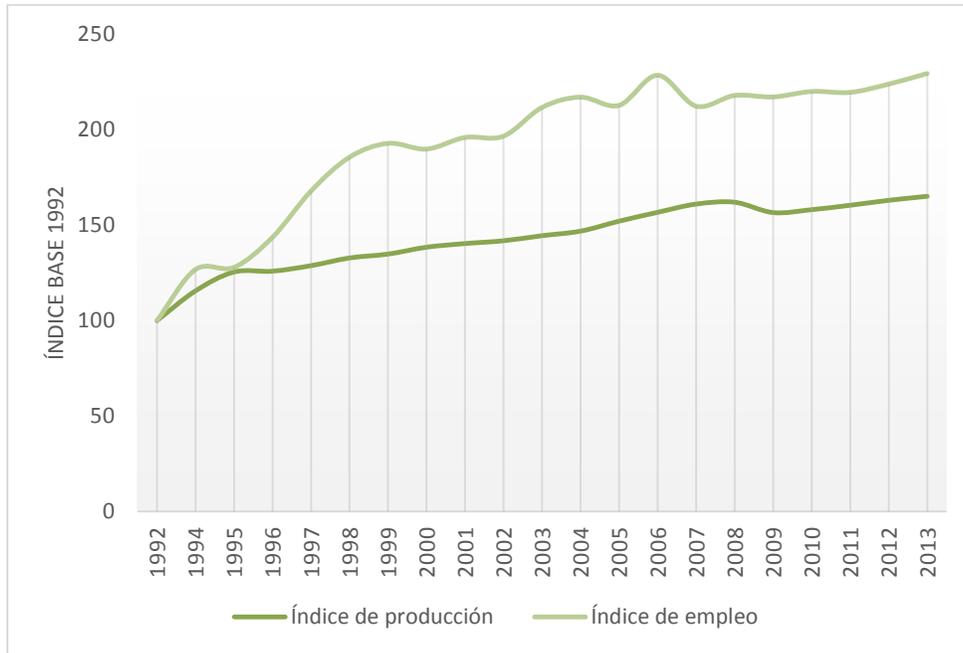
2013 comparado con el resto de las actividades productivas. El crecimiento medio¹⁵ del empleo asalariado del sector financiero e inmobiliario entre 1990 y 2013 fue de 9.79% y el del sector comercio, restaurantes y hoteles fue de 6.32%, muy por encima del crecimiento medio del empleo asalariado de toda la economía (2.85%) –véase anexo 1-.

Esta evolución es particularmente creciente en la etapa de consolidación del modelo económico en donde la configuración de las actividades comerciales, financieras, de algunas ramas industriales como la maquila y el transporte y las comunicaciones presentaron un elevado dinamismo. Este fundamento material de la demanda de empleo permite afirmar que dichas actividades son proclives - desde la perspectiva económica- para el fortalecimiento de la actividad sindical, puesto que las demandas económicas o incluso las vinculadas al ámbito de producción, son sostenibles y pertinentes.

El gráfico 1 y el gráfico 2 reflejan el impacto positivo en la dinámica del empleo asalariado, del sector financiero e inmobiliario y el comercio restaurantes y hoteles, donde incluso el dinamismo observado ha sido con creces superior a la evolución de la producción. Es decir, que son ramas que presentan un efecto global positivo más que proporcional en la demanda de trabajo, comparado con la el crecimiento económico del sector productivo en cuestión.

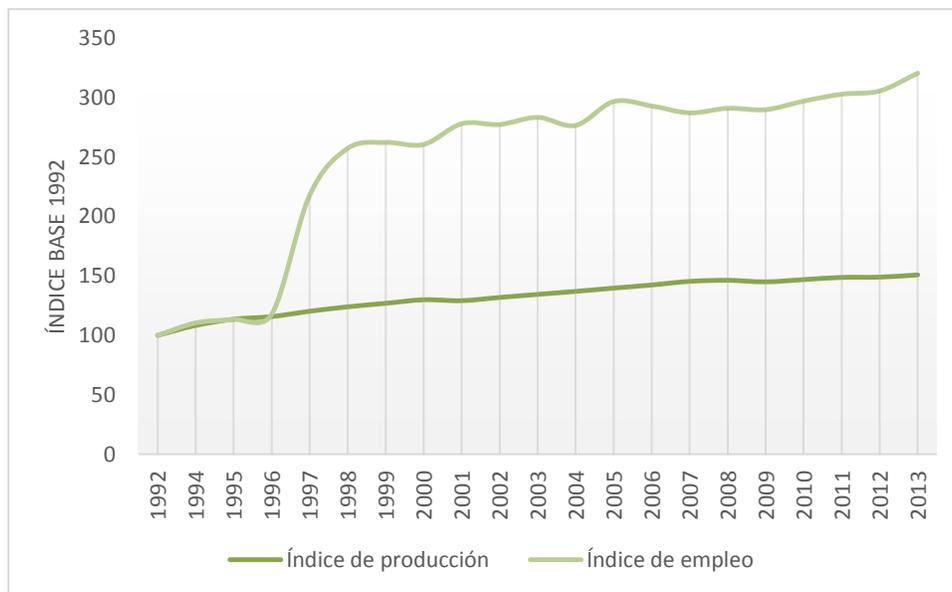
¹⁵ El crecimiento medio se obtiene de a siguiente fórmula $\left(\sqrt[n]{\frac{vf}{vi}} \right) - 1 * 100$; donde “vf” es el valor final de un periodo específico y “vi” es el valor inicial, “n” representa el número de años.

GRÁFICO 1: Comparación del índice de producción del comercio, restaurantes y hoteles con índice de empleo asalariado de esta misma rama en El Salvador, durante el período 1994 - 2013



Fuente: Elaboración propia del investigador con base en datos del Banco Central de Reserva de El Salvador y Encuestas de Hogares y Propósitos Múltiples de varios años.

GRÁFICO 2: Comparación del índice de producción de la intermediación financiera e inmobiliaria con el índice de empleo asalariado de esta misma rama.



Fuente: Elaboración propia del investigador con base en datos del Banco Central de Reserva de El Salvador y Encuestas de Hogares y Propósitos Múltiples de varios años.

Se esperaría que estas ramas fueran más proclives al desarrollo sindical, sin embargo, el fundamento económico, no es lo único que determina la organización sindical, también se adicionan aspectos históricos, institucionales y subjetivos.

Por ejemplo Villalona (Entrevista personal, 2014), sostuvo que las personas que laboran en los servicios financieros suelen ser de otra extracción social poco inclinada a organizarse en demandas contra la patronal, comparado con un obrero industrial que posee una extracción social diferente.

En el caso del comercio Villalona (Entrevista personal, 2014) también sostuvo que son personas que no se consideran proletarios o que poseen una contratación temporal. Para este, el problema fundamental de las actividades terciarias es que no existe un nivel de especialización como en la industria.

La relación técnica de producción, es decir en control que ejercen los trabajadores sobre los medios de trabajo suelen ser menos tangibles y evidentes, al mismo tiempo conllevan a un trabajo menos especializado que el de la industria y es propicio para un control burocrático y menos allegada a un sistema de control técnico (ver cuadro 1).

Estas actividades además tienden, por estas mismas características, a mostrar un mercado más segmentado en lo que respecta a las actividades comerciales y financieras. En esta línea Villalona (Entrevista personal, 2014) sostuvo que en el comercio hay una parte significativa de los trabajadores que son temporales o que responden a una demanda estacional.

No obstante, aun cuando la aversión al sindicalismo en estos ámbitos, posea des estímulos intrínsecos, las instituciones podrían cambiar dicha situación, sobre todo cuando el consenso social en favor de la legitimidad sindical sea estimulado, así como la implementación de medidas que aspiren a generar las condiciones para un modelo sindical adecuado a este contexto.

Por ejemplo tanto Aguilar (Entrevista personal, 2014) como Blandino (Entrevista personal, 2014) reconocen que en ello también intervienen factores históricos como la tradición sindical en ámbitos industriales y actividades como la construcción, así como toda una estrategia económica para soslayar el desarrollo organizativo en los sectores comerciales y financieros. Por tanto el efecto aducido en lo que respecta a las características de la actividad económica, es un factor que puede transformarse.

Uno de los mecanismos principales para eludir las formas de organización de los trabajadores es mediante la flexibilidad laboral entendida como la supresión de los derechos laborales con el propósito de abaratar los costos de producción (Aguilar & Burgos, 2004). Esto además profundiza las asimetrías de poder entre el trabajo y el capital, en favor de este último, en donde la eliminación de las garantías laborales también disuade cualquier desarrollo de la organización sindical.

En el sector urbano para el año 2013 el 89% de los trabajadores del sector formal¹⁶ eran asalariados temporales y el restante 11% corresponde a los asalariados permanentes, lo cual implica que el sector formal de la economía (en el sector urbano) está compuesto en su mayoría por empleados que no poseen estabilidad laboral. Lo curioso es que en el sector formal, se encuentran las empresas con mayor capacidad para demandar fuerza de trabajo y pagar mejores salarios (Dirección General de Estadística y Censos, varios años).

Y esa tendencia ha sido creciente, puesto que en 2006 el 86% de los trabajadores del sector formal urbano eran temporales y el restante 14% eran permanentes, de modo que en los años posteriores en los cuales se vio una dinámica económica ralentizada, se incrementa la inestabilidad laboral de los asalariados (Dirección General de Estadística y Censos, varios años).

Este debe ser otro de los componentes hacia el cual aspirar, fortalecer las garantías de estabilidad en las empresas del sector formal, para lo cual se deben desarrollar las instituciones para la dinamización de la organización laboral en este sector.

Paradójicamente en el sector informal¹⁷ el 48% de los asalariados son permanentes, y el restante 52% son temporales (Dirección General de Estadística y Censos, varios años). O sea que las empresas con mayor capacidad instalada generan menores garantías de estabilidad a los trabajadores y es además un reflejo de la predominancia del poder del capital frente al trabajo y que devela la necesidad del fortalecimiento de los marcos jurídicos y organizacionales del Estado para que la mediación en el

¹⁶ Según la encuesta de hogares y propósitos múltiples, el sector formal es el segmento del mercado de trabajo compuesto por: Asalariados y trabajadores en establecimientos de cinco o más trabajadores; y, trabajadores por cuenta propia y patronos de empresas de cinco o menos trabajadores que desempeñan ocupaciones de tipo profesional, técnico, administrativo y gerencial.

¹⁷ Según la encuesta de hogares y propósitos múltiples, el sector informal es el segmento del mercado de trabajo compuesto por: Asalariados y trabajadores familiares ocupados en establecimientos de menos de cinco trabajadores; y, trabajadores por cuenta propia y patronos de empresas con menos de cinco trabajadores en ocupaciones no profesionales, técnicos, gerenciales o administrativos.

conflicto capital trabajo genere un equilibrio que incline la balanza en beneficio de la estabilidad que es hoy ausente en el entorno laboral.

Esta es una de las razones por las cuales las actividades que han presentado un mayor crecimiento en la demanda de trabajo expuesta en el cuadro 6, presentan vulnerabilidades que limitan la posibilidad de organizaciones sindicales, puesto que por un lado las empresas con mayor capacidad concentran trabajadores en su mayoría temporales y por el otro que los trabajadores con una relativa estabilidad, se encuentran en el sector informal de la economía, en donde las dificultades para cumplir con reivindicaciones de índole laboral, son mayores.

La tasa media del crecimiento del empleo asalariado (2.85%) ha estado por debajo del crecimiento medio de la producción (3%) y la flexibilidad hace que en épocas de bajo crecimiento económico se traslade hacia los empleados asalariados más vulnerables, principalmente aquellas actividades más representativas en la generación de empleo.

En el año 2000 por ejemplo hubo una contracción en el crecimiento del sector construcción (-3.4%), el sector de electricidad gas y agua (-2.4%) y la agricultura, silvicultura y pesca (-3.14%), eso se tradujo en reducciones significativas en el empleo asalariado, a nivel global disminuyó -3%, y el empleo en los sectores económicos mencionados cayó -16.4%, -2.3%, y -7% respectivamente. El salario real tuvo un estancamiento, en tanto que mostró un crecimiento de 0.44% estos efectos amplían los efectos perjudiciales hacia otras ramas de la economía, un fenómeno aún más profundo ocurre en el año 2009 –véase cuadro 7-.

En sociedades con un bajo desarrollo sindical este efecto será más pronunciado, puesto que las garantías de estabilidad laboral serán menores y en épocas de crecimientos ralentizados se trasladará hacia los asalariados como mecanismo anticíclico. Esto cuando es significativo genera un efecto transmisor hacia todos los sectores de la economía puesto que a la vez que se impacta en la producción por la vía de la reducción de la fuerza de trabajo en el proceso productivo, también se impacta en la disminución de los salarios.

Menores salarios implica menor consumo y por tanto la caída generalizada de las ventas empieza a constituir en un hecho ineludible y que profundiza aún más el efecto del ciclo económico. Este es uno de los argumentos sostenidos por Noriega & Zarate (2003) en tanto que el desarrollo de la

organización sindical puede desempeñar un papel de contención de los efectos recesivos en épocas de menor crecimiento.

CUADRO 7: Variación porcentual anual del empleo asalariado, del Producto Interno Bruto y del salario promedio real en El Salvador en el periodo 1995 - 2013

Años	Crecimiento de empleo asalariado	Crecimiento del PIB	Crecimiento del salario real promedio
1995	8.3	6.39	5.39
1996	3.6	1.71	9.57
1997	1.82	4.25	6.11
1998	10.55	3.75	5.79
1999	3.92	3.45	3.41
2000	-3.1	2.15	0.44
2001	4.81	1.71	1.63
2002	-3.01	2.34	2.54
2003	9.54	2.3	-10.4
2004	2.84	1.85	-3.79
2005	-2.68	3.56	10.6
2006	8.91	3.91	-3.62
2007	-18.12	3.84	0.37
2008	6.15	1.27	7.04
2009	-2.87	-3.13	-5.08
2010	4.33	1.36	-4.4
2011	2.97	2.22	-2.83
2012	3.06	1.88	2.88
2013	2.36	1.68	7.22

Fuente: Elaboración propia del investigador con base en datos de Banco Central de Reserva de El Salvador y Encuesta de Hogares y Propósitos múltiples. En el caso del salario real ha sido deflactado con información del índice de precios al consumidor con datos de la CEPAL.

Nótese en el cuadro 7, que la dinámica de la producción coincide en los casos de menor crecimiento con las variaciones en el empleo asalariado y con las variaciones de los salarios promedios de los trabajadores asalariados¹⁸.

¹⁸ En los casos en lo que no coincide está asociado a que los efectos positivos de unos sectores, anulan los efectos negativos de otros mostrando globalmente un efecto no coincidente pero que en el nivel sectorial suele ser perceptible.

Esta es una de las razones para justificar que por un lado las condiciones salvadoreñas son proclives a un modelo sindical prosistémico por varias razones. Una de ellas según lo observado, es que se necesita articular una legitimidad social para generar normas que garanticen mejores condiciones de estabilidad, la segunda es que existe un mercado interno¹⁹ poco desarrollado y en estas condiciones es factible promover reivindicaciones de capacitación laboral, involucramiento en la producción de las empresas con menor capacidad instalada y por un aumento progresivo del salario real como uno de los condicionantes del desarrollo del mercado interno.

El modelo prosistémico es además favorable ante un entorno adverso y volátil, máxime cuando el grueso de la actividad productiva no está centrada estratégicamente en una inserción internacional exportadora en donde la flexibilización los costos de producción constituye la estrategia económica más invocada en épocas de crisis. Es más las condiciones salvadoreñas (y latinoamericanas en ciertos casos) son propicias para que se fortalezca la demanda interna por la vía de la producción nacional, tal y como ha ocurrido en el año 2014²⁰, puesto que se tiene la ventaja de tener una generación de divisas robusta por la vía de remesas familiares y que permitiría potenciar una actividad productiva interna.

Otro de los aspectos a destacar es que los asalariados representan una porción limitada aunque mayoritaria de la población ocupada, los ocupados no asalariados son aquellos que no han podido incorporarse al sector laboral en las empresas y organizaciones públicas (a excepción de los patronos). Esto es también un factor que genera una oferta ilimitada de trabajo permanente con una población poco calificada o de baja productividad en los términos planteados por Lewis (1954) y que

¹⁹ Se identifican en el texto dos distinciones del mercado interno. Una se refiere a *“la esfera de la circulación de mercancías que abarca un determinado país. El mercado interior surgió y se desarrolló sobre la base de la división social del trabajo y de la separación de los productores en calidad de propietarios de los medios de producción. El desenvolvimiento acelerado del mercado interior se inicia al consolidarse las relaciones capitalistas. **El desarrollo del mercado interno** en un estado es determinado por el desarrollo de la producción de mercancías en el país. Bajo el capitalismo, el aumento de la producción se lleva a cabo en presencia de contradicciones antagónicas entre ésta y el consumo de los trabajadores; ello hace que el incremento del mercado interior vaya a la zaga del incremento de la producción (EUMED, 2015)”*. La otra distinción se refiere al paradigma institucionalista que alude a la dinámica interna del centro de trabajo que funciona mediante un esquema segmentado en lo que respecta a la demanda laboral de las empresas determinadas por las ventas, a la movilidad laboral en lo concerniente a los puestos de trabajo y finalmente los aumentos progresivos de los salarios (Noriega & Zárate, 2003).

²⁰ El 2014 ha cerrado con una contracción de las exportaciones y de las importaciones, sin embargo ha sido contenido por un crecimiento de la producción nacional, un aumento de los salarios reales.

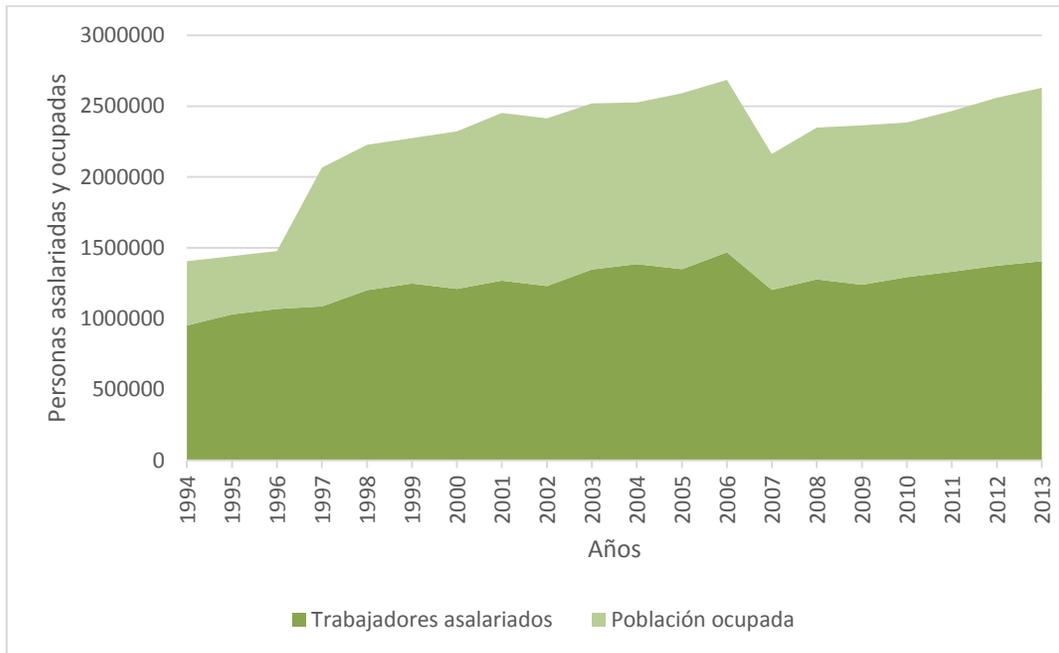
presiona a la disminución de los salarios o bien un factor de disuasión para las organizaciones sindicales, sobre todo en los sectores laborales poco cualificados.

Además es reflejo de la incapacidad del sector productor para absorber la fuerza de trabajo excedente y constituye también un síntoma del bajo desarrollo del mercado interno (ver nota al pie 19), algo que será sin duda frecuente en el contexto latinoamericano.

La incapacidad del sector productivo de la economía para incorporar la fuerza de trabajo hacia el sector asalariado ha implicado el desarrollo de actividades de subsistencia e informales, que laboran con pocos recursos e ingresos insuficientes para aspirar a condiciones de vida plena, los cuales otrora podrían desempeñar una actividad que desarrolle las capacidades productivas de toda la sociedad.

El gráfico 3 ilustra la participación de los asalariados en la población ocupada. En 1994 los asalariados representaban el 68% de la población ocupada, en 2013 dicha participación se había reducido al 53%. Los restantes se ubican en trabajadores por cuenta propia, familiares no remunerados, aprendices, entre otros.

GRÁFICO 3: Participación de los trabajadores asalariados en la población ocupada de El Salvador



Fuente: Elaboración propia del investigador con base en encuestas de hogares y propósitos múltiples de varios años.

Las dificultades de los trabajadores para formar parte del sector productivo tienen implicaciones en la vida de la población trabajadora que buscan alternativas en actividades poco favorables para una vida digna. El cuadro 8 presenta la población con problemas de empleo en el sector urbano, que son aquellas personas que ya sea se encuentran desempleadas o que desempeñan una actividad laboral en condiciones de subempleo²¹ y que por lo tanto no puede considerarse como una ocupación plena. Estas personas representan para 2006 el 43% de la población económicamente activa al 2013 se ha reducido al 36% pero que su evolución está ligada al dinamismo del sector productivo, aunque este mismo es incapaz de resolverlo plenamente en las actuales condiciones.

CUADRO 8: Población salvadoreña del sector urbano con problemas de empleo para los años 2006 - 2013

Años	Subempleo Visible	Subempleo Invisible	Total Subempleo	Desempleo	Población con problemas de empleo	Tasa como proporción de la PEA
2006	82.260	584.152	666.412	103.299	769.711	43%
2007	78.250	366.829	445.079	91.143	536.222	34%
2008	102.631	449.522	552.153	94.849	647.002	38%
2009	122.083	463.172	585.255	122.574	707.829	41%
2010	111.977	434.222	546.199	117.150	663.349	38%
2011	53.490	559.984	613.474	115.081	728.555	42%
2012	98.468	509.679	608.147	112.648	720.795	40%
2013	101.558	464.078	565.636	103.082	668.718	36%

Fuente: Elaboración propia del investigador con base en encuestas de hogares y propósitos múltiples de varios años

Este es también un aspecto fundamental dentro de la discusión sindical, puesto que la organización laboral de los asalariados presupone determinadas condiciones. La población ocupada no asalariada abundante genera mecanismos de sobre oferta laboral que “perse” ejercen limitantes institucionales para el desarrollo sindical, como el temor al despido o reemplazo.

En estos sectores se debe de enfocar en una estrategia de cualificación productiva y la institucionalización de reglas para la contratación, porque por sí mismos poseen características que

²¹ El subempleo invisible es una condición que describe a aquellas personas que aunque desempeñan una actividad económica sus ingresos no logran cubrir lo necesario para la subsistencia, el subempleo visible es aquella condición que describe a las personas que desempeñan una actividad inferior a la jornada laboral (40 horas a la semana).

acarrear condiciones de inseguridad laboral y pocas perspectivas de desarrollo al interior de las empresas.

Estos sectores debieran enfocar las demandas al Estado hacia condiciones de cualificación y provisión de recursos que los encamine a una participación productiva con posibilidad de alcanzar una vida digna. Habrá que profundizar en futuras investigaciones, en las estrategias impulsadas en el contexto latinoamericano para este sector ocupacional, en donde su desarrollo es crucial no solo para dotar de mayor capacidad negociadora al sector laboral, sino para estimular el desarrollo del mercado interno (ver nota al pie 19), uno de los elementos que permitiría el crecimiento de los trabajadores asalariados en la economía y por tanto una precondition material para el ejercicio de un modelo sindical en El Salvador.

CUADRO 9: Segmentación del mercado de trabajo salvadoreño en el periodo de 2006 - 2013²²

	Mercado Primario superior	Mercado Primario inferior	Mercado secundario
2006	19%	34%	47%
2007	20%	28%	52%
2008	20%	39%	41%
2009	20%	33%	46%
2010	19%	37%	44%
2011	17%	41%	42%
2012	19%	40%	41%
2013	19%	41%	40%

Fuente: Elaboración propia del investigador con base en encuestas de hogares y propósitos múltiples de varios años

Otro aspecto relevante, es que los trabajadores asalariados no son homogéneos en cuanto a la función que desempeñan al interior de las empresas, en cuanto a su estabilidad laboral y en cuanto a las posibilidades de crecer profesionalmente. Se habla en este sentido de un mercado laboral segmentado

²² Nota técnica, el cálculo está basado en la discusión conceptual estipulada en el CUADRO 1. De manera que los trabajadores ubicados en el segmento primario superior son aquellos clasificados como directores en función, profesionales científicos e intelectuales, y técnicos profesionales de nivel medio. Los trabajadores ubicados en el segmento primario inferior son los clasificados como comerciantes, vendedores y técnicos de servicio, los oficiales de las fuerzas armadas, los empleados de oficina y los operadores de instalaciones y máquinas. Finalmente los trabajadores ubicados en el sector secundario son los trabajadores no calificados, los oficiales artesanos y operarios y los agricultores trabajadores del agro y pesqueros. Es una clasificación aproximada de la segmentación del mercado que se profundiza aún más en el texto.

en el interior de las empresas y de las organizaciones del Estado. El cuadro 9 es una aproximación a la cuantificación de este tipo de trabajadores asalariados. En el mercado primario superior e inferior se encuentran los trabajadores con una relativa estabilidad, sectores con un nivel salarial superior al promedio. En el segmento superior están los más altos puestos de trabajo, en el inferior se encuentran los trabajadores que poseen una relativa estabilidad laboral y poseen una participación más manual, los del segmento superior son más directivos o intelectuales.

En el sector secundario son aquellos trabajadores más reemplazables con una inestabilidad laboral, rangos salariales inferiores y pocas posibilidades de crecimiento al interior de la empresa. En este segmento hay más incentivos para la participación sindical y es donde debería priorizarse en lo concerniente a las garantías laborales, aunque es sobre los cuales recae la mayor parte del control burocrático y quienes tienen muchas más dificultades para organizarse por la competencia al interior de la oferta laboral y donde ocurren los reemplazos más frecuentes.

Los trabajadores del sector secundario suelen ser afectados constantemente en los despidos y la falta de garantías laborales, por esa misma razón requieren de una institucionalidad robusta, que promueva la capacitación y fortalezca la representación sindical, lo cual debe tomarse muy en cuenta al momento de establecer estrategias de índole sindical. Su participación como puede verse en el cuadro 9, no es despreciable, y en él se ubican casi la mitad de los trabajadores asalariados.

Los trabajadores en del segmento primario inferior, suelen afectarse sobre todo en escenarios de contracción económica y tienen también incentivos para defender las relativas condiciones de estabilidad laboral. En épocas de recesión económica estos trabajadores pueden ubicarse en el sector secundario al desatarse la pérdida de garantías laborales por las reducciones en el fondo de salario.

En 2009 debido a la contracción económica generalizada los trabajadores del sector primario inferior fueron los más afectados, presentaron una disminución de -16% y esto se debe a que los salarios que perciben son más altos y se vuelven vulnerables al caer la tasa de rentabilidad de las empresas. Son por otra parte, estratégicos desde el punto de vista procíclico, pues es un sector que posee una relativa capacidad adquisitiva y que poseen un impacto generalizado en el consumo y por ende en las ventas de las empresas.

Este breve diagnóstico ilustra el entorno que subyace en el sector de los asalariados salvadoreños, las condiciones materiales para la viabilidad de la organización sindical, además contribuye a sentar

algunas líneas estratégicas para la construcción de un modelo sindical salvadoreño con perspectiva latinoamericana.

2.2 Diagnóstico sindical salvadoreño: Una mirada a las organizaciones más representativas.

Al analizar la organización sindical predominante en El Salvador es adecuado tener una mirada a los antecedentes que ocurrieron antes y después de los acuerdos de paz (1992), puesto que en el pasado los sindicatos fueron influenciados por diferentes corrientes internacionales, que coadyuvado al conflicto social interno, tuvieron un desarrollo considerable²³.

Tener una mirada de la transición política negociada permite además comprender las características de la organización sindical. Así mismo, es necesario construir un diagnóstico de la organización sindical vigente que permitan articular posibles estrategias, para posteriormente establecer una simbiosis entre la situación social y económica planteada anteriormente.

Antes de los acuerdos de paz, funcionaba una dinámica contestaria y antisistémica del sindicalismo sobre todo de aquellos que se acercaban a una perspectiva progresista de la transformación de la sociedad salvadoreña en la lucha contra la dictadura. El conflicto político militar tuvo lugar entre los años de 1980 – 1992 (años en los que se hace evidente), en donde las luchas reivindicativas no podían concebirse de manera desvinculada de la confrontación que se desataba en el país (Asociación Equipo Maíz, 2008).

Había además una efervescencia social en todas las expresiones sociales salvadoreñas y los sindicatos formaban parte representativa y vinculada al conflicto (Asociación Equipo Maíz, 2008).

En el sindicalismo se identificaban dos vertientes preponderantes vinculadas a tres tendencias internacionales desde el punto de vista ideológico y que en lo concreto tuvieron trascendencia en el

²³ Aunque la mirada histórica es solo con el propósito de contextualizar y comprender los cambios que tienen lugar en el período histórico de postguerra (posterior a 1992). Por tanto la caracterización y descripción de los sindicatos en la década de los 70 y 80 rebasa los objetivos de la investigación, se tienen en cuenta algunas consideraciones que permiten entender y aspirar a un modelo sindical del vigente período histórico.

ámbito político. Blandino (Entrevista personal, 2014) considera que una de estas vertientes fueron los sindicatos amarillos²⁴ que surge de esfuerzos gubernamentales para mantener el “status quo” que era funcionales al oficialismo que surgen en la década de los 50 y que para la década de los 80 seguían manteniéndose como canal de transmisión del Gobierno y los Estados Unidos, a esta corriente.

Por otro lado existía una vertiente progresista vinculado a dos grandes corrientes, la social demócrata (la SIONS) y la corriente de la Federación Sindical Mundial de orientación comunista, ambas encaminadas a la defensa de los derechos laborales. Estas corrientes se fortalecen entre la década de los 70 y pese a que sufrieron ataques por parte de la dictadura militar de la época, en los 80 se recuperan, en tanto que eran una expresión abierta de la lucha político militar que se desataba en el país y liderada por el FMLN²⁵.

En la guerra, la sujeción era una estrategia política necesaria; donde el desarrollo de los sindicatos presuponía la sujeción, para no perder el control y la vinculación con las organizaciones laborales, en donde el mismo contexto exigía una relación estrecha (Blandino, Entrevista personal, 2014). Eran los espacios abiertos de donde se nutría la lucha político militar, tanto en términos económicos como de participación popular y de legitimación social.

Había además muchas huelgas en el sector privado y es uno de los aspectos que constituye una diferencia con el movimiento sindical actual. Antes había más organización en el sector privado comparado con la actualidad, en donde los sindicatos en el sector público, poseen una mayor representación y para lo cual influyó, la aprobación de los convenios sobre libertad sindical de la OIT, el 87 y el 98 relacionados con el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, lo cual dio la pauta para la formación de sindicatos en los Ministerios.

Antes del 2000 incluyendo el periodo previo a los acuerdos de paz era inconcebible formar sindicatos en los Ministerios.

Otra diferencia también radica que previo a los de los acuerdos de paz la mayoría de los sindicatos se encontraban en el sector formal de la economía. Actualmente existen muchos sindicatos que son del

²⁴ Aguilar (Entrevista personal, 2014) se refiere a esta vertiente como la línea de la CMT (Confederación Mundial de Trabajadores) que era la línea social cristiana o demócrata cristiana.

²⁵ Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional.

sector informal, que por supuesto obedece a la dinámica de la economía (Aguilar, Entrevista personal, 2014).

Posterior a los acuerdos de paz los sindicatos oficialistas y funcionales al partido de Gobierno, se fortalecieron con el derrumbe de la unión soviética, muchos sindicatos que tenían una orientación progresista pierden el rumbo, asumen posturas contrarias a los intereses objetivos de los trabajadores y con una tendencia pro patronal, donde resaltan federaciones completas como FENASTRAS²⁶ (Blandino, Entrevista personal, 2014).

A esto se añade que el FMLN en el proceso de transición al período de paz pierde su vinculación con los sindicatos progresistas por diversas razones. Una de ellas fue el debilitamiento del paradigma ideológico que aspiraba a una transformación socialista de la historia en el nivel internacional que devino en unas crisis de perspectiva de muchos líderes sindicales (Blandino, Entrevista personal, 2014); Aguilar (Entrevista personal, 2014) también añade que muchos dirigentes pasaron a cargos políticos en el plano electoral que tuvo implicaciones en la dispersión del movimiento sindical; aun en la actualidad se realizan grandes esfuerzo en resolver la contradicción unidad y dispersión.

En el conflicto había como una situación más confrontativa, posterior a los acuerdos de paz se asume una estrategia más negociadora. Uno de los aspectos incluidos en los acuerdos de paz fue la creación de un espacio de discusión entre empresarios, trabajadores y el Gobierno denominado Foro de Concertación Económico y Social que fue una instancia de consulta y generación de propuestas en diversos temas incluyendo el sindical (Aguilar, Entrevista personal, 2014).

El Foro tuvo varios puntos de discusión, pero se estancó en el tema de la libertad sindical porque una de las principales propuestas del movimiento sindical era la ratificación de los convenios 87 y 98 relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva. Sin embargo los empresarios y el Gobierno que en ese momento estaban unidos, se negaron a promover estos convenios bajo el argumento de ser inconstitucionales –véase anexo 2-.

Dicho espacio no proliferó y se discontinúa en 1994. La idea era construir un espacio de negociación tripartita para buscar solución a los problemas económicos sociales y laborales del país.

²⁶ Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños.

En el FMLN se desata un debate que se prolonga por cinco años alrededor de ¿cómo establecer la vinculación con los sindicatos en el periodo de paz?

La transición implica que el FMLN replantee la estrategia, puesto que la relación con los sindicatos presupone la autonomía y el reconocimiento de una naturaleza distinta entre el sindicato y el partido, aunque se comparte el objetivo estratégico la sujeción ya no es posible si se pretende salvar las coincidencias y se estable una relación más horizontal basada en agendas comunes reivindicativas en un escenario aún más complejo (Blandino, Entrevista personal, 2014).

Se desatan una serie de acontecimientos que permiten un leve resurgimiento del movimiento sindical salvadoreño. Después de 1997, se evidencia una tendencia a la recuperación que tiene dos momentos representativos:

1. La intervención del sindicalismo vinculado a la ORIT²⁷ que aporta recursos para el esfuerzo de la reconstrucción del sindicalismo en El Salvador, lo cual genera las condiciones para la conformación de la CSTS²⁸.
2. La lucha contra la privatización de la salud, cuando los sindicatos del sector salud el STISSS²⁹ y SIMETRISSS³⁰ lideraran una lucha que es acogida por el pueblo y que se concreta como el acto de lucha de resistencia más prominente después de los acuerdos de paz.

Para Blandino (Entrevista personal, 2014) luego de esos acontecimientos, el proceso de reconstrucción del sindicalismo en El Salvador ha sido lento, porque existe un marco jurídico diseñado para frenar la existencia de sindicatos.

En El Salvador se requieren 35 personas para formar un sindicato, se registran un total de 199 sindicatos al 2007 con 167,629 trabajadores afiliados la mayor parte se concentra en la industria y la construcción. Esos datos sin embargo no están actualizados, razón por la cual actividades como la

²⁷ Organización Regional Interamericana de Trabajadores: Sección sindical para América de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).

²⁸ Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños formada en abril de 1998.

²⁹ Sindicato de trabajadores del instituto Salvadoreño del Seguro Social.

³⁰ Sindicato de Médicos Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

construcción presentan una tasa de sindicalización del 107%, es decir, que los trabajadores registrados como afiliados son superiores a los trabajadores de dicho sector –ver cuadro 10-.

Al 2007 la tasa de sindicalización como proporción de los asalariados era del 16.4%³¹, a nivel de sector económico, las más altas se encuentran en la construcción, la industria manufacturera y los servicios. Si se excluye el sector construcción la tasa global de sindicalización para 2007 como proporción de los asalariados esta fue de 5.2% –ver cuadro 10-

CUADRO 10: Afiliación sindical y número de sindicatos por rama económica en El Salvador para el año 2007

Sector	Total de asalariados	Número de Sindicatos	Total de Afiliados	Tasa de afiliación
Industria Manufacturera	232.000	66	25.330	10,9%
Servicios	167.028	61	16.210	9,7%
Comercial	255.414	43	4.087	1,6%
Agropecuario	157.949	12	1.388	0,9%
Financiero	92.340	1	95	0,1%
Construcción	112.122	14	120.257	107,3%
Minas y Canteras	2.764	2	262	9,5%
Total	1.019.617	199	167.629	16,4%
Total sin construcción	907.495	185	47.372	5,2%

Fuente: Villalona & Ramírez, 2010; págs. 128 y 130

Gran parte de los sindicatos más representativos posee una trayectoria previa a los acuerdos de paz, eso explica en gran medida las tasas de afiliación reflejadas en la industria y los servicios por encima del promedio (sin incluir construcción). La creación de nuevos sindicatos con un impacto significativo en la afiliación laboral ha sido muy poca.

Así mismo hay toda una reflexión sobre la representatividad en los registros mostrados en el cuadro anterior, por ejemplo todavía se toma en cuenta al sindicato de cambiadores de divisas luego de 14

³¹ En ocasiones esta tasa se calcula como proporción de la población económicamente activa, al compararse con esta la tasa de sindicalización es de 7.2%.

años de que se dolarizó la economía y que abona al problema de la fiabilidad de los registros³² (Villalona, Entrevista personal, 2014).

El sindicalismo en El Salvador actualmente posee algunos elementos característicos:

1. Las demandas están orientadas más hacia el Gobierno que en el ámbito de la empresa, mucho de lo cual es reflejo de la falta de legitimidad y representatividad dentro de la misma (Villalona, Entrevista personal, 2014).
2. Débil incidencia global, los espacios tripartitos como el Consejo Nacional del Salario Mínimo, posee delegados del sector laboral con una representatividad cuestionada³³, puesto que responden a intereses de los empresarios³⁴. Muchos de estos dirigentes ni siquiera laboran en la empresa que dicen representar³⁵ (Villalona, Entrevista personal, 2014; Aguilar, Entrevista personal, 2014).
3. Federaciones con sindicatos inexistentes, posicionando líderes cooptados por los empresarios y que lógicamente no son transmisores de las demandas objetivas de los trabajadores (Villalona, Entrevista personal, 2014).
4. Las federaciones funcionan como instancias de captación de recursos externos desde donde se promueven intereses particulares en detrimento de la colectividad laboral.
5. Dificultades en cuanto a la perspectiva y liderazgo.

³² Esto ha sido premeditado con el propósito de cooptar los espacios de participación en donde se toman decisiones estratégicas como los aumentos del salario mínimo, y también debilitar la capacidad negociadora de los trabajadores al interior de las empresas.

³³ Los registros de los afiliados no están depurados y eso hace que se apropien de una representatividad inexistente, como ocurre con la construcción.

³⁴ Prueba de ello es que la representación en el Consejo Nacional del Salario Mínimo los dirigentes sindicales planteaban en 2012 un aumento incluso inferior a propuesto por los empresarios. El Gobierno propuesto una aumento de 14%, los empresarios proponían 8% y los representantes de los trabajadores propusieron un aumento de 7%.

³⁵ Esta política viene desde los años 80 donde se permitía representantes sindicales que no trabajan en la empresa.

6. Baja tasas de sindicalización aun partiendo de registros cuestionados y que no están ubicadas en las ramas más dinámicas de la economía, fruto de una estrategia económica antisindical generalizada.
7. La mayor parte de la actividad sindical en favor de las reivindicaciones laborales proviene de los sindicatos públicos y es en estos en donde existe una representación más real y mayoritaria.
8. Sin embargo los sindicatos con una perspectiva progresista están realizando grandes esfuerzos de unidad y convergencia.

Lo anterior ilustra las asimetrías de poder de los trabajadores frente al empresariado, debido a que una parte significativa de la representación laboral, no canaliza las demandas objetivas de los trabajadores, lo cual sesga las posibilidades negociadoras de las garantías laborales y resuelve la contradicción capital trabajo en favor del capital.

El cuadro 11 refleja una caracterización de las organizaciones laborales de segundo y tercer nivel según las orientaciones de sus líderes, utilizando las valoraciones sugeridas por Villalona & Ramírez (2010). La caracterización autónoma consiste en aquellas representaciones sindicales que carecen de injerencia de los empresarios o de sus expresiones parlamentarias, en las decisiones de los directivos. La caracterización mixta es aquella que aunque los directivos tienen injerencia de los empresarios, aglutinan sindicatos que poseen criterios autónomos en la canalización de las demandas objetivas de los trabajadores.

Y finalmente la caracterización con injerencia empresarial en la dirigencia, son aquellos en donde existe poca autonomía, en tanto que algunos representantes sindicales poseen una relativa injerencia de los empresarios o de los partidos políticos vinculados a estos.

No significa sin embargo, que todos los sindicatos y trabajadores que forman parte de dichas expresiones organizativas asuman una postura empresarial, es una generalidad partiendo de las posiciones de los directivos.

El propósito de dicha caracterización es dilucidar las dificultades en la representatividad tanto desde el punto de vista de los intereses objetivos de los trabajadores como de su legitimidad.

CUADRO 11: Confederaciones, centrales y agrupaciones de segundo nivel en El Salvador en el año 2007

CONFEDERACIONES, CENTRALES Y AGRUPACIONES DE SEGUNDO NIVEL	NÚMERO DE SINDICATOS Y FEDERACIONES ASOCIADOS	CARACTERIZACIÓN
Confederación Unitaria de Trabajadores Salvadoreños (CUTS).	4 federaciones y 28 sindicatos no federados.	Mixta
Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras Salvadoreños (CSTS)	3 Federaciones y 17 sindicatos no federados.	Autónomo
Confederación General de Sindicatos (CGS)	3 federaciones y 11 sindicatos no federados.	Con injerencia empresarial en la dirigencia
Confederación Nacional de Trabajadores Salvadoreños (CNTS)	3 federaciones y 10 sindicatos no federados.	Con injerencia empresarial en la dirigencia
Federación de Sindicatos de la Industria de la Construcción, Similares, Transporte y otros (FESINCOTRANS)	36 sindicatos y es independiente del resto de confederaciones.	Con injerencia empresarial en la dirigencia
Federación Laboral de Sindicatos Independientes del Transporte, Comercio y Maquila (FLATICOM)	No disponible	Con injerencia empresarial en la dirigencia
Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FESTRAES)	No disponible	Con injerencia empresarial en la dirigencia
Federación Sindical Revolucionaria (FSR)	No disponible	Con injerencia empresarial en la dirigencia
Confederación de Unidad de Trabajadores y Trabajadores de el salvador (CONFUERSA)	3 Federaciones y 30 sindicatos	Autónomo
Central General de Trabajadores Municipales (CTM)	No disponible	Con injerencia empresarial en la dirigencia
Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS)	No disponible	Con injerencia empresarial en la dirigencia
Central de Trabajadores Democráticos	No disponible	Autónoma
Central de Trabajadores Salvadoreños(CTS)	No disponible	Mixta
Central General de Trabajadores (CGT)	No disponible	Con injerencia empresarial en la dirigencia

Fuente: Elaboración propia del investigador con base en Villalona & Ramírez, 2010, págs. 134-137

La estrategia para superar estas condiciones implicaría mejorar la representatividad en las distintas expresiones, procurando que los sindicatos y sus afiliados reflejen una real representación, partiendo de una depuración de los registros y una supervisión de la existencia efectiva de los sindicatos que conforman expresiones de segundo y tercer nivel.

Lo segundo sería normar los mecanismos para la representación laboral, para garantizar que los representantes sean legítimos delegados del sector laboral, actualmente no hay una estandarización de dichos mecanismos y más bien las representaciones han sido asumidas por complicidades empresariales, para delegar personas que son funcionales a sus intereses.

El papel del Estado, sin tornarse injerencista y respetando la autonomía sindical, debe ser establecer las normas, verificar los registros y confirmar su efectiva representatividad.

Con respecto al desarrollo sindical y la estrategia económica impulsada para evitar su crecimiento es preciso escudriñar aún más en los aspectos legales, que permitan construir una estrategia vinculada a este ámbito, en tanto que las dificultades son expresiones de instituciones débiles en detrimento del sector laboral y en beneficio de la capacidad negociadora empresarial.

2.3 Diagnóstico de las debilidades jurídicas en materia laboral: Una mirada al marco jurídico laboral en El Salvador.

Para Cardona (Entrevista personal, 2014) la legislación laboral está obsoleta, pues data desde 1972, año en el cual se emite el Código de Trabajo (en tiempos de la dictadura) sin haber tenido reforma alguna hasta la actualidad. Gran parte de las dificultades para el crecimiento de la organización se debe precisamente a que la normativa está desfasada respecto a las realidades de la organización sindical salvadoreña.

Un ejemplo de ello según Cardona (Entrevista personal, 2014), es que la clasificación de los tipos de sindicatos no toma en cuenta los nuevos criterios que ha ido generando la Organización Internacional de Trabajo.

Los sindicatos en el sector privado y empresas públicas autónomas están regidos por el Código de Trabajo, los cuales se clasifican en: sindicatos de gremio, de empresa, de industria, de empresas varias e independientes (Art. 208 del Código de Trabajo).

El sindicato de gremio es donde se aglutinan trabajadores de una misma profesión, el de empresa son los trabajadores que forman parte de un mismo espacio de trabajo, el de industria la conforman trabajadores que su labor corresponde a una misma rama de actividad económica (Art. 209 del Código de Trabajo).

El sindicato de empresas varias, es aquél que se conforma de trabajadores de diferentes empresas y el independiente que tienen la característica de no tener ningún patrono (Art. 209 del Código de Trabajo).

Los requisitos para la conformación de sindicatos de trabajadores y trabajadoras son (Art. 211 del Código de Trabajo):

1. Un mínimo de 35 miembros fundadores.
2. Mayores de 14 años.
3. Ser salvadoreños.

Los patronos pueden formar sindicatos con un mínimo de siete patronos (Art. 212 del Código de Trabajo).

El procedimiento de constitución es que se hace una reunión inicial para la constitución del sindicato, donde se levanta una acta de fundación, la cual debe ser firmada por los miembros fundadores para posteriormente presentarlo al registro del Ministerio de Trabajo junto con los estatutos del sindicato, que fueron discutidos en el la reunión fundacional u otra que estos consideren (Art. 213, 214 y 215 del Código de Trabajo).

La constitución de sindicatos públicos posee los mismos requisitos.

Tanto Escobar (Entrevista personal, 2015), como Cardona (Entrevista personal, 2014) consideran que una de las debilidades principales, presente en dicha legislación, es que exige una notificación a la parte patronal sobre la constitución del sindicato -Art. 214 del Código de Trabajo-. Esto da la pauta para que los empresarios implementen medidas disuasivas en contra de la constitución del sindicato.

Aunado a esto para Escobar (Entrevista personal, 2015) el régimen sancionatorio no es tan fuerte como para evitar que los empresarios implementen medidas coactivas durante el proceso de formación del sindicato. Los miembros fundadores gozan de algunas garantías de protección, pero su incumplimiento conlleva a sanciones que pueden superarse sin ninguna dificultad.

Los miembros fundadores no pueden ser despedidos, desmejorados, trasladados o sancionados según el Art. 248 del Código de Trabajo. El periodo de protección corresponde a un año y se adiciona uno más después de cesar de sus funciones, esta protección aplica para todos los miembros fundadores.

No obstante por cada infracción en violaciones al código de trabajo, como el despido de un dirigente sindical o un miembro fundador del sindicato, se paga una multa de \$57.14 (Art. 59 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social).

Para Escobar (Entrevista personal, 2015) la negociación colectiva en el sector privado es casi un procedimiento inalcanzable en las actuales circunstancias, puesto que se requiere de la mayoría de los trabajadores -51%- (Art. 270 del Código de Trabajo) y no existe un régimen sancionatorio sólido que disuada las pretensiones patronales de evitar la negociación colectiva, por esa razón la mayor parte de los contratos de negociación colectiva se encuentran en el sector público donde las acciones en contra de los trabajadores tienen más limitaciones legales.

Solo se tienen registros de dos contratos de negociación colectiva, en el sector construcción del Sindicato Unión de Trabajadores de la Construcción (SUTC) y en el ingenio azucarero El Ángel. Hubo no obstante, intentos fallidos de contrato colectivo en la empresa Manufacturas del Río S.A. de C.V. quien producía para marcas reconocidas como HANNES BRAND INC., LACOSTE, LEVIS, FRUIT OF THE LOOM y ADIDAS, esta empresa ante el inicio de negociación colectiva por parte del sindicato de dicha empresa, prefirió cerrar operaciones antes que horrar dicho proceso al cual estaba obligada por Ley (Centro de Estudios y Apoyo Laboral, 2014) .

El procedimiento para la negociación colectiva se define a continuación:

Voluntaria: la empresa empieza voluntariamente a negociar con el sindicato, aun cuando este no alcanza el mínimo legal del 51% de los afiliados (Art. 272 del Código de Trabajo).

Obligada: Que se requiere un mínimo del el 51% de los trabajadores afiliados en la empresa, ante lo cual el patrono está obligado a negociar (Art. 272 del Código de Trabajo).

Al cumplirse los requisitos de alguna de la modalidad antes mencionada se pasa a la etapa de trato directo, en donde las partes empiezan a negociar las cláusulas del contrato colectivo que se ha presentado, este puede terminarse en esta etapa, siempre y cuando haya acuerdo (481 -489 del Código de Trabajo), la cual posee un plazo límite de 20 días hábiles.

De no llegarse a un acuerdo en la etapa anterior, se pasa a la etapa de conciliación, en la cual tiene que haber una delegación del Ministerio de Trabajo que funge como mediadora (491-499 del Código de Trabajo), el plazo límite son 15 días hábiles.

En caso que la negociación no finalice, se pasa al arbitraje y se nombra tres representantes de cada una de las partes y se genera un laudo arbitral que es irrevocable y que no admite recurso alguno (Art. 511 del Código de Trabajo).

Con los sindicatos públicos, se realiza el mismo procedimiento, solo varía en que se debe tener un visto bueno del Ministerio de Hacienda en las primeras dos etapas en caso de concluir en alguna de ellas; y la vigencia del contrato colectivo se estipula en el ejercicio fiscal del año siguiente. La instancia mediadora para los sindicatos públicos, es el tribunal de servicio civil.

En el caso de las huelgas, la legislación contempla algunos procedimientos que deben cumplirse para su legalización (Art. 527 – Art. 538 del Código de Trabajo), pero su cumplimiento es difícil de alcanzar, en la historia reciente solo se conocen dos huelgas que han sido legalizadas.

Los espacios para la legalización de las huelgas son por tanto, limitados, por lo que las huelgas son en su mayoría ilegales y sin embargo no son frecuentes en las condiciones actuales, pese a la falta de garantías laborales en diferentes ámbitos (Villalona & Ramírez, 2010)

Uno de los espacios que podrían desempeñar un papel estratégico son las instancias tripartitas. Existen cerca de 30 instancias tripartitas en donde participan los trabajadores, una de las más importantes el Consejo Nacional del Salario Mínimo y la Ley estipula que deben participar aquellos trabajadores de sindicatos o federaciones que presenten la mayoría de la afiliación.

No obstante, no se regulan los procedimientos de manera estandarizada en cuanto a la participación de las tripartitas. Esto ha posibilitado que las representaciones laborales sean influenciadas por los empresarios y carecen de una legítima representatividad.

Estas vulnerabilidades ilustradas han impedido que se fortalezca la organización sindical, que se agudiza con la deslegitimación social en esta materia, el empresariado carece de una visión proactiva que permita la institucionalización del conflicto laboral y pese a que estos se benefician, de la flexibilización laboral como fuente de competitividad, en el largo plazo obtienen una inseguridad jurídica que podría afectar el funcionamiento de las empresas.

Según la OIT de las diez economías más competitivas del mundo, la mitad tiene alrededor del 80% de los sectores productivos cubiertos con contratos colectivos (Levaggi & Aslan, 2011). Eso les proporciona una institucionalización del conflicto en el centro de trabajo y permite establecer acuerdos de diversa índole, como la movilidad laboral, la capacitación, los salarios, entre otros acuerdos que terminan desarrollando la productividad. Esta lógica cuando se aplica en el nivel internacional evita que las empresas compitan deslealmente por la vía del deterioro de las condiciones laborales.

Por tanto el reto en esta materia es establecer reglas claras en la resolución del conflicto capital trabajo y por una representación laboral en los sindicatos que promueva un clima saludable en el mercado interno de la empresa y eliminando progresivamente las vulnerabilidades en el incumplimiento de los derechos laborales.

3. HACIA UN MODELO SINDICAL SALVADOREÑO EN EL CONTEXTO LATINAOMERICANO.

El entorno social y político que subyace en las condiciones salvadoreñas y la evolución del sindicalismo en El Salvador ha permitido el funcionamiento de un modelo sindical, cuyas características impiden una representación legítima, creciente y de aceptación social generalizada. Por tanto al estar en condiciones de caracterizar el modelo sindical vigente, se busca a su vez la construcción de estrategias que permitan una evolución del sindicalismo congruente con las condiciones históricas y con miras a su desarrollo y cualificación.

3.1 Las características generales del nuevo modelo sindical

La estrategia económica antisindical de las empresas en complicidad con las debilidades de la normativa laboral vigente ha presionado a una lógica contestataria, aunque desde el punto de vista de los empresarios. Esto ha dado como resultado una baja tasa de sindicalización, un sector sindical deslegitimado, con una débil representatividad laboral y en la mayoría de los casos una representación influenciada por los empresarios, que aunque ha permitido una relativa estabilidad en el conflicto capital trabajo, ha sido a costa del incumplimiento de los derechos laborales y la cooptación de sus principales referentes, lo cual es insostenible en el largo plazo.

Por ello, los cambios en la normativa sindical deben ir acompañados de una propuesta enfocada al cambio institucional para que esto no se traduzca en un descontrol del conflicto, en detrimento de los sectores laborales y empresariales conjuntamente.

La debilidad en el reconocimiento institucional del conflicto capital trabajo, se traduce en falta de garantías laborales, en empresas que no han sabido administrar la contradicción y terminan o bien en confrontaciones legales o inclusive en algunos casos aislados, en el cierre de las empresas.

Aunque la historia del movimiento sindical se circunscribe en una lógica contestataria, en el periodo de postguerra adquiere nuevas y necesarias dimensiones, que no se han sabido canalizarse hacia nuevas prácticas de negociación con la empresa, el Estado y la sociedad en general.

La falta de reconocimiento institucional ha evitado que las organizaciones laborales adquieran una dinámica anticíclica en escenarios recesivos, es decir, evitar que la contracción generalizada de la economía se traslade a toda la sociedad en general, puesto que los despidos y las reducciones salariales se vuelven frecuentes y profundizan la recesión económica.

En un contexto progresista latinoamericano, es posible ampliar las perspectivas de participación social de los sindicatos en diferentes ámbitos. En el caso de El Salvador, no es la excepción, puesto que el Gobierno vigente tiene una postura favorable a derechos de los trabajadores, lo cual es factible para la consolidación de un modelo sindical con características prosistémicas eso implica:

- 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. El

cuadro 12: ventajas de la institucionalización del conflicto capital trabajo: casos centroamericanos refleja aquellos casos en los cuales los acuerdos han permitido el beneficio de las partes en pugna.

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. Las capacitaciones, campañas y discusiones 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.

- Cogestión y coparticipación en los asuntos de la empresa. La simbiosis al interior de la empresa es otro aspecto a institucionalizar en el mercado interno del centro de trabajo (ver nota al pie 19), las reglas en la movilidad laboral, la evolución salarial bajo criterios de capacitación, productividad, antigüedad y desempeño laboral, permitirán garantías de cualificación de los procesos y mejoras en el desempeño global de la empresa en los mercados.

Por esto mismo 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.

- 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.
- Lo anterior permitirá una mayor legitimidad social, pues las demandas rebasan las reivindicaciones inmediatas en favor de toda la sociedad.
- Incorporar la temática laboral en los acuerdos comerciales y de asociatividad diplomática como la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC), Tratados bilaterales y multilaterales de comercio e Inversión, 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.

CUADRO 12: Ventajas de la institucionalización del conflicto capital trabajo: casos centroamericanos

Nombre de la empresa	Impactos positivos
Ingenio El Ángel en El Salvador, la Cooperativa Azucarera Hondureña, Ingenio Taboga en Costa Rica e Ingenio San Antonio de Nicaragua.	Estas empresas productoras de azúcar, han negociado contratos colectivos de trabajo quienes experimentaron resultados favorables con la institucionalización del conflicto tanto en temas de productividad ligada a los incrementos salariales, así como en las garantías de los derechos laborales en cuanto a estabilidad, salud y educación no solo de los trabajadores sino también de sus familias.
La transnacional Chiquita Brands International opera en Costa Rica y Honduras a través de la Compañía Bananera Atlántica (Cobal) y Tela Railroad Company, respectivamente.	Estas empresas poseen contratos colectivos de trabajo y han experimentado mejoras en la productividad y garantía en aspectos educativos, además se negocian los mecanismos de reestructuración laboral ante los escenarios adversos en el mercado internacional.
Incesa Standard	Esta empresa costarricense firmó su primer contrato colectivo en 1967 y desde entonces no se ha producido ninguna huelga y ha experimentado un desarrollo considerable, explicado en parte por los acuerdos con los trabajadores pues los beneficios salariales están ligados a la dinámica productiva.
Istmo Textil de Nicaragua	Esta empresa posee un contrato de negociación colectiva de 2006 y se actualiza cada dos años. En tiempos de crisis aumentó sus ventas y su capacidad productiva aprovechando la cuota de exportación que dejaron disponibles empresas hondureñas que cerraron las fábricas por la crisis, los trabajadores negocian constantemente, en los mecanismos definidos en la institucionalidad de la empresa.

Fuente: Elaboración propia del investigador con base en Levaggi & Aslan (2011)

Estos acuerdos se circunscriben en el ámbito macro y microinstitucional que dará como resultado un nivel cualitativo superior en el entorno organizacional de las empresas y los sindicatos y una cultura de resolución institucional de los conflictos en el centro de trabajo y en la sociedad en general.

Además dará seguridad jurídica tanto a la empresa como a los trabajadores, pues la resolución de los conflictos y la disminución de los mecanismos de control burocrático, genera ahorros monetarios para las empresas y mejores condiciones de estabilidad para los trabajadores.

De esto se espera mayor representatividad y participación de los trabajadores, más confianza entre el Gobierno, la empresa y la sociedad, así como mejores garantías laborales para los trabajadores y una cultura organizacional al interior de las empresas.

Aunque lo planteado es un escenario ideal, se debe considerar en un horizonte estratégico y en el cual intervienen limitantes materiales, que es importante tener en consideración.

La voracidad empresarial que es un aspecto característico de las sociedades dependientes, donde los mercados internos son poco desarrollados y eso implica asimetrías técnicas, de productividad y de procesos frente a otras economías más desarrolladas y presiona a la obtención de competitividad en precios por la vía del abaratamiento de los costos laborales.

La institucionalización del conflicto capital trabajo devela en estas circunstancias la necesidad de trascender de los parámetros comunes de negociación e incorporar a la fuerza de trabajo en aspectos vinculados a la mejora de la empresa.

Sin la institucionalización, es muy probable que las características dependientes conlleven a una lógica contestaría entre empresarios y trabajadores. No obstante, las demandas deben ser congruentes con las condiciones de dependencia presentes en la mayoría de las sociedades latinoamericanas, algunas más evidentes que en otras.

Habría que analizar por tanto que las políticas y consensos consideren las condiciones heterogéneas del universo empresarial, presente en las realidades latinoamericanas.

Uno de estos parámetros puede ser los condicionamientos de las exenciones fiscales y los apoyos gubernamentales a la institucionalización del conflicto en los términos sugeridos anteriormente.

3.2 La demanda de trabajo y las estrategias configuradas en este marco referencial.

Las características de la demanda de trabajo son: existe un mercado segmentado con una relativa inestabilidad laboral principalmente para los trabajadores ubicados en el segmento secundario y en menor medida para el segmento primario inferior, sobre todo en las épocas en que existe una contracción de la actividad económica.

No existe un conflicto laboral institucionalizado y la normativa vigente posibilita un mercado laboral flexible en detrimento de las garantías laborales, que disuade cualquier mecanismo de organización sindical y exigencias en el cumplimiento de los derechos laborales, sobre todo el de libre sindicalización.

Ello ha implicado, que los sectores económicos más dinámicos en cuanto a las posibilidades materiales de acrecentar el fondo de salario y por ende de mayor contratación de fuerza de trabajo, establezcan mecanismos de control burocrático y de flexibilización laboral que ha generado un entorno institucional contrario al desarrollo del sindicalismo.

A esto se adiciona que la fuerza de trabajo existente en los sectores más dinámicos en términos económicos, como el comercio, restaurantes y hoteles, la producción textil de maquila y en menor medida el sector inmobiliario y financiero; demanden fuerza de trabajo no calificada y por ende sustituible fácilmente partiendo de una oferta laboral abundante en estos segmentos.

Pensar en estas condiciones, en un involucramiento laboral en las decisiones de la empresa para aspectos relacionados a la productividad, innovación, dirección y de economías salariales en favor de una movilidad laboral institucionalizada, se convierte en una aspiración inviable.

La estrategia para transformar esta realidad contiene variados aspectos que coligados permiten fortalecer un entorno institucional entre trabajadores y empresarios:

1. Reformar la legislación laboral en favor del ejercicio libre del sindicalismo y actualizarla según la realidad de los trabajadores en este periodo histórico. Esto implica el establecimiento de desincentivos al incumplimiento de la legislación laboral mediante un régimen sancionatorio,

compatible con dicho propósito, esta es una medida que puede impulsarse en el corto plazo por la Asamblea Legislativa y el Ministerio de Trabajo como proponente principal.

2. El impulso de una política laboral desde el Ministerio de Trabajo que favorezca espacios de negociación en aspectos relacionados a estabilidad, salarios, productividad, movilidad laboral y capacitación laboral, donde ya el Estado posee instancias encaminadas a este propósito por mencionar algunas se tiene el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), la cual ya posee una representación tripartita (estado, empresa y trabajadores); pero que actualmente adolece de la ausencia de una legítima representación laboral en dichos espacios. Esta es una medida que tiene un horizonte de corto plazo.

Además, la política laboral debe concebir la formación en derechos laborales, pues la divulgación es una precondition para el ejercicio eficaz de los derechos reconocidos en el marco normativo nacional e internacional. Esta capacitación debe incluir los empresarios y directivos de las empresas, para sensibilizar sobre la importancia del desarrollo de las instituciones no solo para los trabajadores, sino también para las empresas.

3. Estipular en la legislación, las normas que regirán los mecanismos para la conformación de los espacios tripartitos en busca de una representatividad real, que supone además depurar los registros sindicales y favorecer los espacios de elección laboral hacia la consecución de una democracia laboral participativa en el seno de los sindicatos.
4. Crear una instancia común y amplia de negociación entre los sectores laborales, empresariales y públicos en temas relacionados no solo con problemática laboral sino de toda la sociedad en su conjunto. Un poco retomando la experiencia del Foro de Concertación Económico y Social.
5. Ampliación de las inspecciones preventivas por parte del Ministerio de Trabajo, lo cual presupone el fortalecimiento del régimen sancionatorio y los cambios actualizados de la legislación laboral, para su cumplimiento.

6. Incorporar a los trabajadores en diversos ámbitos que propendan a una vinculación y legitimación con el resto de la sociedad salvadoreña.
7. Los trabajadores juegan un papel fundamental en la institucionalización. Estos deben ser consecuentes con la perspectiva del modelo, fortaleciendo la representatividad, participación y el aprovechamiento de los espacios formales en sus federaciones, confederaciones y la ampliación de los sindicatos de industria, pues la solidaridad y capacidad negociadora se amplía ya no solo desde el centro de trabajo sino de las otras instancias que desempeñarían un rol promisorio, en la búsqueda de la legítima representatividad.

3.3 La oferta de trabajo y las estrategias configuradas en este marco referencial.

Existe una oferta ilimitada de trabajo, lo que se observa en una población con problemas de empleo de 36% para el año 2013 en el sector urbano³⁶, de manera que solo un 64% del sector urbano se considera ocupado pleno para ese mismo año.

En lo que respecta al empleo asalariado, el sector productor no tiene capacidad de contratar la oferta de trabajo excedente, solamente el 53% de la población económicamente activa (para el año 2013) ha podido formar parte del empleo asalariado, el resto desempeña actividades diversas que se ubican en lo que Lewis (1954) caracteriza como de baja productividad, con una fuerza de trabajo poco cualificada, puesto que el 93% de los ocupados que no forman parte del empleo asalariado poseen años de estudio menores a los 13 años.

Estos sectores además cuando adquieren una oportunidad de empleo pasan a formar parte del segmento secundario del mercado interno de trabajo en la empresa, para 2013 el 80% de los trabajadores asalariados tenían años de estudio inferiores a los 13 años. De manera que gran parte de este empleo es sustituible y genera más poder de negociación del capital frente al trabajo y se

³⁶ Aunque no se ha podido estimar esta cifra para el sector rural, está será sin duda muy superior en este sector.

vuelven más vulnerables ante las garantías de los derechos laborales que incluyen el libre ejercicio de sindicalización, la estabilidad laboral y los incrementos salariales.

Ante estas circunstancias las estrategias enfocadas en el ámbito de la oferta de trabajo se encuentran las siguientes:

1. Promover acciones para la capacitación laboral tomando en cuenta las competencias requeridas en el mercado laboral. Esto dará mayor capacidad negociadora a los trabajadores, máxime si se complementa con la institucionalización de la contratación laboral, donde el ámbito de la formación laboral se extiende en el interior de la empresa, lo cual deberá contemplarse en los contratos individuales y colectivos de trabajo.
2. Fortalecer la institucionalidad laboral para evitar que los trabajadores del segmento secundario se enfrenten a condiciones de inestabilidad y el deterioro de las condiciones salariales. Las inspecciones preventivas en este segmento constituyen un aspecto fundamental para las garantías de los derechos laborales y evitar que sean afectados por los efectos recesivos del ciclo económico.
3. Fomentar la asociatividad en el mercado externo de trabajo, para dotar de una mayor capacidad negociadora a la fuerza de trabajo frente a una demanda limitada.
4. Dotar de capital productivo a la fuerza de trabajo no asalariada para que sus capacidades no se limiten a actividades con deficientes condiciones de productividad.
5. Fortalecer los requisitos de desempeño de las empresas a quienes se les otorga exenciones fiscales para exigir un crecimiento de la demanda de trabajo, mejores garantías laborales y sindicales así como estrategias de cualificación productiva y movilidad laboral de los trabajadores.
6. Generar mecanismos de participación para los trabajadores no asalariados quienes tienen propuestas encaminadas a sus reivindicaciones específicas.

4. REFERENCIAS

- Aguilar, V. (agosto de 2014). Entrevista personal. San Salvador.
- Aguilar, V., & Burgos, A. (2004). *Flexibilización Laboral: me matan si no trabajo y si trabajo me matan*. San Salvador: Asociación Equipo Maíz.
- Alfie, A., & Battistini, O. (marzo de 2010). *El Modelo Sindical en Crisis*. (N. Díaz, Ed.) Recuperado el 20 de abril de 2014, de http://www.cefs.org.ar/IMG/pdf/01-WEB-El_modelo_sindical_en_crisis_1_.pdf
- Alvarenga, C., Carranza, M., & Melhado, D. (2008). *Propuesta de un plan estratégico de marketing político para mejorar la imagen de los sindicatos del sector gubernamental del gran San Salvador*. San Salvador: Universidad Francisco Gavidia, Tesis no publicada.
- Asociación Equipo Maíz. (2008). *Historia de El Salvador*. San Salvador: Equipo Maíz.
- Ayala, J. (1999). *Instituciones y Economía una introducción al neoinstitucionalismo económico*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Banco Central de Reserva de El Salvador. (varios años). *Series temporales*. San Salvador.
- Blandino, R. (Agosto de 2014). Entrevista personal. San Salvador.
- Cardona, A. (agosto de 2014). Entrevista personal. San Salvador.
- Cardoso, A. (2004). *Industrial Relations, Social Dialogue and Employment in Argentina, Brazil and Mexico*. Recuperado el 1 de marzo de 2014, de ILO, Employment Analysis and Research Unit: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/documents/publication/wcms_114326.pdf
- Cardoso, A., & Gindin, J. (2009). *Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and Mexico compared*. Obtenido de ILO, Industrial and Employment Relations Department: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_158020.pdf
- Centro de Estudios Che Guevara. (2007). *Sobre el sistema presupuestario de financiamiento*. Bogotá: ocean sur - ocean press.
- Centro de Estudios y Apoyo Laboral. (10 de enero de 2014). *Ceal Derechos Laborales en Centro América*. Obtenido de <http://ceal-dlca.org/?p=1813>
- Corragio, J. (1996). *El trabajo desde la perspectiva de la economía popular*. San Carlos de Bariloche: Ponencia presentada en el Seminario sobre los impactos territoriales de la reestructuración laboral en Argentina.

- De la Garza, E. (2001). *La formación socioeconómica neoliberal. Debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina*. México D.F.: Plaza y Valdes Editores.
- De la Garza, E. (2003). *La crisis de los modelos sindicales en México y sus opciones*. Recuperado el 1 de marzo de 2014, de Universidad Autónoma Metropolitana:
<http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/la%20crisis.pdf>
- Dirección General de Estadística y Censos. (varios años). *Series de empleo*. San Salvador: Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples.
- Escobar, C. (enero de 2015). Entrevista personal. San Salvador.
- EUMED. (23 de enero de 2015). *Diccionario de Economía Política*. Obtenido de
<http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/m/mercadoi.htm>
- Guido, R. (1995). La crisis y el movimiento sindical en la transición salvadoreña. *Realidad*, 991-1011.
- Guzmán, K., & Salinas, J. (2008). *El patrón de acumulación de capital en EL Salvador a partir de la implementación de los PAE y PEE en el período 1989 - 2007*. San Salvador: Tesis no publicada de la Universidad de El Salvador.
- Hodgson, G. (2001). El enfoque de la economía institucional. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, XLIV(181), 15-62.
- Levaggi, V., & Aslan, A. (Septiembre de 2011). *Estrategia y Negocios*. Obtenido de
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_187587.pdf
- Lewis, A. (1954). Desarrollo económico con oferta ilimitada de mano de obra. *The manchester school of economics and social studies*, XXII(2), 629-675.
- Marx, K. (1867). *El Capital. El Proceso de Producción de Capital Crítica a la economía política*. Londres: Siglo XXI Tomo I Volumen I.
- Melgoza, J., & Tulio, M. (2006). *La afiliación sindical y premio salarial en México*. Recuperado el 2014 de marzo de 1, de Universidad Autónoma Metropolitana:
<http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/actlst06/4de4.pdf>
- Noriega, F., & Zárata, 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), 229-276.
- Oliver, W., Wachter, M., & Harris, J. (1975). *Understanding the employment relation: the analysis of idiosyncratic exchange*. Recuperado el 4 de agosto de 2014, de National Science

Foundation (NSF-GS-35889 X):

http://stuff.mit.edu/people/jeffrey/Williamson_Wachter_Harris_Bell_J_Econ_1975.pdf

Peñate, O. (2003). *El Salvador Democracia y Autoritarismo*. San Salvador: Nuevo Enfoque.

Ramírez, R., & Villalona, C. (2010). *La composición social en El Salvador*. San Salvador: Asociación Equipo Maíz.

Rodríguez, J. C. (2003). *La economía laboral en el período clásico*. Recuperado el 2014 de marzo de 01, de Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales:
<http://www.eumed.net/tesis-doctorales/jcrc/completa.pdf>

Smith, A. (1776). *La riqueza de la naciones*. Obtenido de Marxist Internet Archive:
https://www.marxists.org/espanol/smith_adam/1776/riqueza/smith-tomo1.pdf

Velásquez, D., & Vargas, J. (diciembre de 2012). Hacia la conceptualización de un nuevo paradigma: teoría de la inexistencia del mercado de trabajo (TIMT). *Boletín científico de las ciencias económico administrativas del ICEA*, 1(1). Obtenido de
<http://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n1/e3.html>

Villalona, C. (agosto de 2014). Entrevista personal. San Salvador.

Villalona, C., & Ramírez, R. (2010). *La composición Social de El Salvador*. San Salvador: Asociación Equipo Maíz.

Villareal, R. (2009). *La Nueva Economía Institucional de mercado y el Estado de Derecho*. Recuperado el 1 de marzo de 2014, de UNAM, México D.F.:
<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/95/9.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Comparación del crecimiento medio por rama de actividad económica del Producto Interno Bruto sectorial y del empleo asalariado en El Salvador

Rama de actividad económica	Producto interno bruto			Trabajadores asalariados temporales y permanentes				
	1992 - 1999	2000 - 2007	2008 - 2013	1992 - 2013	1992 - 1999	2000 - 2007	2008 - 2013	1992 - 2013
Agricultura ganadería silvicultura y pesca	1.1	2.89	0.1	1.41	-0.53	-3.08	2.49	-0.07
Explotación de minas y canteras	5.84	1.38	-2.19	1.23	6.65	15.37	-4.58	2.19
Industria manufacturera	4.63	2.36	0.82	3.01	7.48	-2.38	-0.72	2.17
Suministros de Electricidad gas y agua	6.93	4.46	0.08	3.96	-2.67	2.15	-2.29	0.03
Construcción	5.17	1.62	0.14	1.83	8.49	2.48	-0.2	3.1
Comercio hoteles y restaurantes	4.85	3.21	0.48	3.18	12.82	2.67	1.89	6.32
Transporte almacenamiento y comunicaciones	5.9	5.2	0.32	4.22	7.28	-0.6	0.95	2.58
Intermediación financiera e inmobiliaria	3.82	2.2	0.74	2.52	19.47	3.31	4.79	9.79
Servicios	2.59	1.13	1.95	2.04	4.27	-0.23	2.7	2.31

Fuente: Elaboración propia del investigador con base en Banco Central de Reserva y Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples varios años

ANEXO 2: Acuerdos y discusiones del foro de concertación económica social

No.	Fechas importantes del foro	Asunto Tratado
1	Enero 16, 1992	Firma de los Acuerdos de Paz que contenían el Foro para la Concertación Económica y Social.
2	Septiembre, 1992	Integración del Foro
3	Febrero 17, 1993	“Acuerdo de Principios y Compromisos” para superar la improductividad del Foro
4	Mayo 21, 1993	Inicio de funcionamiento. Empresarios declaran inconstitucionales a los convenios de la OIT referidos a la libertad y derechos de sindicación y al contrato colectivo.
5	Octubre, 1993	Dos delegados de la OIT, Arturo Bronstein y Enrique Marín, a petición de las partes llegaron al país para asesorar en las reformas (propusieron las reformas de 48 artículos) y funcionamiento estatal laboral.
6	Agosto 25, 1993	Firma del “Documento para el desarrollo y operatividad del Acuerdo de Principios y Compromisos sobre el Tema Marco Legal Laboral”
7	Diciembre 9, 1993	Última reunión del FORO. Empresarios y GOES (Gobierno de El Salvador) ante la dinámica electoral del 94, decidieron suspenderlo para evitar su politización. Se había logrado acuerdos sobre 18 reformas, acuerdos en principio 18 y diferencias en 8.
8	Diciembre 13, 1993	GOES, en forma unilateral, presenta a la Asamblea Legislativa una propuesta distinta de modificaciones al Código de Trabajo, conteniendo algunas del FORO.
9	Abril 21, 1994	Aprobación legislativa (Decreto No. 859) de la propuesta del ejecutivo.

Fuente: Guido (1995, pág. 994)

ANEXO 3: Académico entrevistado con experiencia de investigación en la problemática sindical: César Villalona



Profesión:

- Economista, consultor e investigador independiente.

Trayectoria:

- Investigación y análisis en temas económicos, políticos y sociales.
- Docencia universitaria.
- Militancia de izquierda en Partido Comunista Dominicano y el Partido Comunista de El Salvador.
- Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional desde 1985

ENTREVISTA

Duración aproximada: Una hora.

ANEXO 4: Académico entrevistado con experiencia de investigación en la problemática sindical: Víctor Aguilar



Profesión:

Economista

Trayectoria:

Trabajó en la Asociación Equipo Maíz algunos documentos sobre temas económicos, sobre temas de economía relacionados con las problemáticas de la globalización, el neoliberalismo y la flexibilización laboral.

Trabajó en conjunto con otras personas de la Asociación Equipo Maíz, el libro de historia de El Salvador.

En 1992 laboró en la Fundación Nacional para el Desarrollo Económico (FUNDE).

Asesoró a la representación sindical en el Foro de Concertación Económica y Social.

ENTREVISTA

Duración aproximada: 48 minutos

ANEXO 5: Líder de trayectoria sindical entrevistado: Roger Blandino Nerio



Profesión:

- Ingeniero Agro-ecólogo

Trayectoria:

- Director ejecutivo de la Fundación Salvadoreña para la Democracia y el Desarrollo Social (FUNDASPAD)
- Director de secretaría de movimientos sociales FMLN.
- Fue alcalde del Municipio de Mejicanos por el FMLN.
- Actual candidato a Diputado por el FMLN.

ENTREVISTA

Duración aproximada: Cuarenta y ocho minutos

ANEXO 6: Profesional entrevistado vinculado al ejercicio del derecho laboral: Amílcar Cardona

Profesión³⁷: Licenciado en Relaciones Públicas y en Ciencias Jurídicas.

Trayectoria: Posee una amplia experiencia en la asesoría sindical y en la defensa de los derechos laborales en El Salvador.

ENTREVISTA

Duración aproximada: 40 minutos

³⁷ No posee fotografía a petición del entrevistado.

ANEXO 7: Profesional entrevistada vinculada al ejercicio del derecho laboral: Claudia Escobar



Profesión: Licenciada en Ciencias Jurídicas.

Trayectoria: Ha sido inspectora del Ministerio de Trabajo en la garantía de los derechos laborales, es además dirigente sindical de SITRAMITPS, que forma parte de la Confederación de Unidad de Trabajadores y Trabajadores de el salvador (CONFUERSA) y es además Coordinadora General de la Asociación de Mujeres Sindicalistas “Febe Elizabeth Velásquez”.

ENTREVISTA

Duración aproximada: 30 minutos