

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS  
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS AÑO 2013  
PLAN DE ESTUDIOS 2007**



TEMA

**“VIOLACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL EN LAS  
MAQUILAS TEXTILES DE EL SALVADOR”**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE:  
**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS**

PRESENTADO POR  
**FUENTES VALLE, HERBERTH WILFREDO**

**LIC. MARVIN DE JESÚS COLORADO TORRES**  
DIRECTOR DE SEMINARIO.

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, FEBRERO DE 2015.

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

INGENIERO MARIO ROBERTO NIETO LOVO

RECTOR

MSC. ANA MARÍA GLOBER DE ALVARADO

VICERRECTOR ACADÉMICO

MSC. OSCAR NOE NAVARRETE

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

DRA. ANA LETICIA DE AMAYA

SECRETARÍA GENERAL

LICENCIADO FRANCISCO CRUZ LETONA

FISCAL GENERAL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

LICENCIADO JOSE REINERIO CARRANZA

DECANO

LICENCIADO DONALDO SOSA PREZA

VICEDECANO

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS

SECRETARIO

DRA. EVELYN BEATRIZ FARFAN MATA

DIRECTORA DE ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS

LICENCIADO MARVIN DE JESUS COLORADO TORRES

DIRECTOR DE SEMINARIO

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios quien es la persona que me ha bendecido en su infinita misericordia permitiéndome tener una familia que me ha apoyado constantemente, que me ha dado una esposa que en el campo académico me ha servido de inspiración y su ayuda ha sido idónea, que me ha permitido conocer verdaderos amigos con quienes puedo contar incondicionalmente. También le agradezco porque tocó corazones, movió personas, abrió puertas, me dio oportunidades y constantemente perdona mis errores.

A Edson Fernando Fuentes Valle quien está en la presencia de Dios y se nos adelanto a disfrutar las maravillas de su presencia.

## INDICE

### CAPITULO I

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2 SITUACION PROBLEMÁTICA	4
1.3 ENUNCIADO DEL PROBLEMA	5
1.4 DELIMITACION DEL TEMA, ESPACIAL Y TEMPORAL	6
1.4.1 DELIMITACIÓN DEL TEMA.	
1.4.2 DELIMITACIÓN ESPACIAL.	
1.4.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL.	
1.5 IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION	7
1.6 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.	8
1.7 OBJETIVOS.	9
1.7.1 GENERAL	
1.7.2 ESPECIFICOS	
1.8 MARCO TEORICO HISTORICO	9
1.8.1 LA INDUSTRIA DE LA CONFECCION EN EL SALVADOR	9
1.8.2 RESEÑA HISTORICA DE LAS ZONAS FRANCAS Y LAS EMPRESAS MAQUILADORAS	11

1.8.3 LAS MAQUILAS EN EL SALVADOR	12
1.9 MARCO DOCTRINARIO.	15
1.9.1 CONCEPTO DE MAQUILA	14
1.9.2 CLASIFICACION DE LA MAQUILA	15
1.9.3 CARACTERISTICAS DE LAS EMPRESAS MAQUILADORAS	16
1.9.4 CONCEPTO DE LIBERTAD SINDICAL	17
1.9.4 NIVELES DE EJECUCION DE LA LIBERTAD SINDICAL	17
1.9.5 DIMENSIONES DE LA LIBERTAD SINDICAL	18
1.9.6 COMPONENTES O EXPRESIONES DE LA LIBERTAD SINDICAL	18
1.10 MARCO TEORICO CONCEPTUAL	19
1.10.1 DERECHO DE ASOCIACION	19
1.10.2 SINDICATO	20
1.10.3 LIBERTAD SINDICAL	20
1.10.4 MAQUILA	21
1.10.5 CONFLICTOS DE TRABAJO	21
1.10.6 DESPIDO	21
1.10.7 DESPIDO CON RESPONSABILIDAD PATRONAL	21

1.10.8 DESPIDO SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL	21
1.10.9 PATRONO O EMPLEADOR	22
1.10.10 EMPLEADO O TRABAJADOR	22
1.10.11 RELACION LABORAL	22
1.11 FUNDAMENTO LEGAL.	22
1.11.1 INSTRUMENTOS INTERNACIONALES QUE RECONOCEN LOS DERECHOS COLECTIVOS COMO PARTE DE LOS DERECHOS HUMANOS	24
1.11.2 CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), RELATIVOS A LA LIBERTAD SINDICAL.	25
1.12 SISTEMAS DE HIPOTESIS	26
1.12.1 ENUNCIADO DE HIPOTESIS	
1.12.2 HIPOTESIS GENERAL	
1.12.3 HIPOTESIS ESPECÍFICAS	
1.13 OPERACIONALIZACION DE HIPOTESIS	26

## **CAPITULO II**

### **ASPECTOS HISTORICOS DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA MAQUILA TEXTIL EN EL SALVADOR.**

2.1 HISTORIA DE LA LIBERTAD SINDICAL Y EFECTOS EN EL SALVADOR.	30
--	----

2.2 INCIDENCIA DE LAS REFORMAS LIBERALES EN DIVERSOS ASPECTOS	32
2.2.1 ASPECTO ECONOMICO	32
2.2.2 ASPECTO POLÍTICO	33
2.2.3 ASPECTO SOCIAL	34
2.2.4 ASPECTO LABORAL	35
2.3 CONTEXTO POLITICO FRENTE A LA LIBERTAD SINDICAL DE 1911-1932	38
2.3.1 FACTORES QUE MARCAN EL RITMO PARA UNA NUEVA ESTRATEGIA SINDICAL	39
2.4 INSURRECCION Y PARTICIPACION CAMPESINA DE 1932	42
2.5 CRISIS Y REESTRUCTURACION DE LA PRACTICA SINDICAL (1932-1950)	43
2.6 LIBERTAD SINDICAL EN EL PERIODO DE 1950-1990	48
2.6.1 ESCENARIO ECONOMICO	48
2.6.2 ESCENARIO POLÍTICO	52
2.6.3 ESCENARIO LABORAL	54
2.6.4 LOS ACUERDOS DE PAZ COMO PROPUESTA PARA UN NUEVO MODELO DE CULTURA SINDICAL	59
2.7 ASPECTOS HISTORICOS DE LA INDUSTRIA TEXTIL	62

2.8 LA MAQUILA EN CENTROAMERICA	65
2.9 HISTORIA DE LAS MAQUILAS TEXTILES EN EL SALVADOR	67
2.10 INICIATIVA DE LA ZONA FRANCA	71
2.11 LA MAQUILA TEXTIL EN EL SALVADOR	72

### **CAPITULO III**

#### **CONCEPTUALIZACION, IMPORTANCIA, CARACTERISTICAS, CLASIFICACION DE LA MAQUILA, NIVELES DE LA LIBERTAD SINDICAL Y ELEMENTOS DE LA LIBERTAD SINDICAL.**

3.1 CONCEPTO DE MAQUILA	77
3.2 CONCEPTO DE SINDICATO	81
3.2.1 ARISTOCRACIA OBRERA	81
3.2.2 SINDICALISMO	82
3.2.3 SINDICATO	82
3.3 CONCEPTO DE LIBERTAD SINDICAL	85
3.4 IMPORTANCIA DE LA MAQUILA	87
3.5 IMPORTANCIA DEL SINDICATO	90
3.6 IMPORTANCIA DE LA LIBERTAD SINDICAL	92
3.7 CARACTERISTICAS GENERALES DE LA ZONA FRANCA Y LAS MAQUILAS	95
3.8 CARACTERISTICAS DE LOS SINDICATOS	102

3.9 CLASIFICACION DE LAS MAQUILAS	104
3.10 NIVELES EN QUE SE EJERCE LA LIBERTAD SINDICAL	106
3.10.1 CONTENIDO DE LA LIBERTAD SINDICAL	107
3.11 ELEMENTOS QUE COMPRENDE LA LIBERTAD SINDICAL	108
3.11.1 LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL	108
3.11.2 LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL POSITIVA	109
3.11.3 LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL NEGATIVA	111
3.11.4 EL DERECHO AL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL	112
3.11.5 LIBERTAD SINDICAL COLECTIVA	113

#### **CAPITULO IV**

##### **MARCO LEGAL NACIONAL E INTERNACIONAL APLICABLE A LAS ZONAS FRANCAS, MAQUILAS Y LIBERTAD SINDICAL.-**

4.1 MARCO LEGAL DE LA INDUSTRIA MAQUILA EN EL PAIS	118
4.1.1 LEY DE ZONAS FRANCAS INDUSTRIALES Y DE COMERCIALIZACION	119
4.1.2 LEY DE REACTIVACION DE LAS EXPORTACIONES	121
4.1.3 OTRAS LEYES NACIONALES APLICABLES	122
4.1.4 TRATADO DE LIBRE COMERCIO	133
4.2 NORMATIVA EN MATERIA LABORAL NACIONAL E INTERNACIONAL APLICABLE A LA LIBERTAD SINDICAL	144

4.2.1 CONSTITUCION DE LA REPUBLICA	144
4.2.2 CODIGO DE TRABAJO	147
4.2.3 CODIGO PENAL Y LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES.	148
4.3 INSTRUMENTOS INTERNACIONALES QUE RECONOCEN LOS DERECHOS COLECTIVOS COMO PARTE DE LOS DERECHOS HUMANOS.	149
4.3.1 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS (10 DE DICIEMBRE DE 1948)	150
4.3.2 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (16 DE DICIEMBRE DE 1966)	150
4.3.3 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS (16 DE DICIEMBRE DE 1966)	150
4.3.4 CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTÍAS SOCIALES. “CARTA DE BOGOTÁ” (2 DE MAYO DE 1948)	150
4.3.5 DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE (1948)	150
4.3.6 CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS. “PACTO DE SAN JOSÉ” (22 DE NOVIEMBRE DE 1969)	151

4.3.7 PROTOCOLO ADICIONAL DE LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"	151
4.4 CONVENIOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO	152
4.4.1 CONVENIO (Nº 87) SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION.	155
4.4.2 CONVENIO (Nº 98) CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICACION Y DE NEGOCIACION COLECTIVA.	163
4.4.3 CONVENIO (Nº 151). CONVENIO SOBRE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA.	166

## **CAPITULO V**

### **CONTEXTOS, CONDICIONES Y RELACIONES LABORALES EN LA MAQUILA**

5.1 CONTEXTO SOCIAL EN LA MAQUILA	172
5.1.1 CUMPLIMIENTO DE DERECHOS	175
5.1.2 CONTEXTO LABORAL EN LA MAQUILA	177
5.2 CONDICIONES DE TRABAJO	178
5.2.1 CAPACITACION Y FORMACION PROFESIONAL	183
5.2.2 SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	186

5.2.3 LIBERTADES SINDICALES EN LA MAQUILA	187
5.2.4 NEGOCIACION COLECTIVA	189
5.2.5 CODIGOS DE CONDUCTA, CERTIFICACIONES Y ETIQUETADO SOCIAL	191
5.2.6 CONSTRUCCION DE UNA GLOBALIZACION DEMOCRATA	193
5.2.7 FORTALECIMIENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS ZONAS FRANCAS Y MAQUILADORAS	196
5.2.8 MEJORAMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES Y LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LAS MAQUILAS	199

## **CAPITULO VI**

### **VIOLACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL EN LAS MAQUILAS TEXTILES DE EL SALVADOR**

6.1 IMPEDIMENTOS PARA LA EFICACIA DE LOS DERECHOS DE ASOCIACION Y SINDICALIZACION	202
6.1.1 INEXISTENCIA DE PROCEDIMIENTOS LABORALES CLAROS	206
6.1.2 DISCRIMINACION LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA GENERAL Y DE GÉNERO	210
6.1.3 DISCRIMINACION EN LA NORMATIVA LABORAL Y ANDOCENTRISMO DEL DERECHO	220
6.1.3.1 ALGUNAS PROHIBICIONES LEGALES	222

6.1.3.2 DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO	223
6.1.4 PARTICIPACION Y DISCRIMINACION DE LAS MUJERES EN SINDICATOS	224
6.2 OBSTACULOS A LA LIBERTAD SINDICAL EN LA MAQUILA	226
6.2.1 SITUACION DE LAS TRABAJADORAS DE LA MAQUILA TEXTIL	228
6.3 VIOLACIONES FRECUENTES EN LA JUSTICIA LABORAL	230
6.3.1 AFECTACIONES A LA ESTABILIDAD LABORAL	231
6.3.2 ATENTADOS CONTRA LA LIBERTAD SINDICAL	234
6.3.3 RETENCION INDEBIDA DE CUOTAS LABORALES RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD Y PREVISION SOCIAL	239

## **CAPITULO VII**

### **ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS**

7.1 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE MAQUILAS TEXTILES	242
7.2 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	243
7.3 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A DIRIGENTES SINDICALES DE MAQUILAS TEXTILES	248
7.3 VERIFICACION DE HIPOTESIS	254

7.4 DEFINICION Y RELACION ENTRE VARIABLES	257
---	-----

## **CAPITULO VIII**

### **CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFIA**

8.1 CONCLUSIONES	258
8.2 RECOMENDACIONES	260
8.3 BIBLIOGRAFIA	261

## INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación versa sobre las Violaciones a la Libertad Sindical en las Maquilas Textiles de El Salvador; la maquila es una realidad en la realidad salvadoreña, si bien existen diferentes puntos de vista con que puede abordarse, desde el punto de vista laboral y a la luz de las observaciones y recomendaciones realizadas por Organismos y Organizaciones Internacionales al Estado Salvadoreño, estas representan una amenaza al desarrollo de las garantías laborales para los trabajadores y trabajadoras del rubro.

Es así como en ese campo de los Derechos Laborales existen violaciones a la libertad sindical de los y las trabajadoras de las maquilas textiles, por tanto el abordaje inicia en su Capítulo I realizando el planteamiento del problema con el objeto de evidenciar la factibilidad de la investigación, plantear las hipótesis con el objeto de verificar su veracidad o su nulidad.

El Capítulo II está referido a la historia de la libertad sindical teniendo como referente El Salvador; no obstante mencionando la influencia que tuvo por acontecimientos internacionales de las diferentes épocas; así mismo la historia de la maquila textil abordada desde sus inicios en Europa, convirtiéndose en una oportunidad de Industria de países desarrollados como Estados Unidos y Japón hasta llegar a la región Centroamericana y El Salvador.

El Capítulo III establece los fundamentos doctrinales en el sentido que se plantean conceptos, características, importancia, elementos y otros aspectos que definen los pilares de esta investigación; los cuales son la maquila, el sindicato y la libertad sindical. El capítulo IV por su parte, establece la

legislación nacional e internacional aplicable a los elementos que forman parte de la investigación.

El capítulo V se refiere a las condiciones y las relaciones laborales donde se desarrolla la maquila y como intervienen los sujetos que forman parte de la relación laboral. El capítulo VI establece concretamente y de manera puntual cuales son las diferentes formas en las cuales se realizan las violaciones a la libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras de la maquila textil.

El capítulo VII, por medio del análisis e Interpretación de Resultados se verifica la efectividad que tiene las encuestas para desarrollar una investigación; así como la factibilidad de las hipótesis planteadas. Finalmente en el capítulo VIII se hacen las conclusiones del tema de investigación, las recomendaciones al Estado, las Instituciones involucradas en regular y verificar que los derechos laborales se cumplan y a otros involucrados en la problemática, así mismo se pone de manifiesto la bibliografía consultada consistente en libros, revistas y artículos, tesis y paginas web.

## **CAPITULO I**

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La industria maquiladora en El Salvador tiene su origen a partir del Plan de Desarrollo Económico y Social de 1973 – 1977, impulsado por el gobierno del Presidente Arturo Armando Molina. El cual buscaba darle un nuevo giro a la política del sector externo, la cual había estado dirigida a Centroamérica, pues se estimaba que el modelo de sustitución de importaciones que había prevalecido ya no promovería por si solo el desarrollo de la industria Salvadoreña. A partir de esto en el proceso evolutivo se crearon diferentes leyes, se creó y se promociono modelos de exportación, se ejecutaron políticas industriales que promovieron incentivos internos como beneficios fiscales, garantía de la inversión extranjera, etc. Todo esto permitió un ambiente propicio para que en la época de los 90 se crearan zonas francas las cuales con la ayuda de políticas públicas de modernización en el área legal e institucional, la adopción de estrategias de industrialización y otros ha logrado que se mantengan existentes hasta el día de hoy.

Por otro lado debemos entender que la problemática no está referida a la maquila como tal sino a la situación de la libertad sindical en esta. Si entendemos que del conjunto de derechos humanos, existen una serie de ellos que están vinculados al trabajo y los trabajadores entonces advertimos que estamos en presencia de los derechos humanos laborales. Estos se orientan a posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica. La libertad sindical forma parte del conjunto de estos derechos y como tal ha sido recogida en una serie de instrumentos internacionales, siendo regulada en forma expresa por los

Convenios 87 y 98 de la OIT. En la actualidad está universalmente admitido que no es posible el desarrollo de la libertad sindical sin la preexistencia efectiva de los demás derechos humanos y que tampoco es posible el completo ejercicio de estos, sin la vigencia de aquella. En otras palabras, la libertad sindical no es posible sin el ejercicio de los otros derechos humanos y viceversa.

La situación actual de la Libertad Sindical en las Maquilas de El Salvador es una problemática ignorada e incluso invisibilizada; a pesar de tener reconocimiento constitucional y reconocimiento legal internacional, las condiciones, las prácticas y el temor hacen que sea difícil ejercer libertades sindicales en las mismas. A la fecha 200 maquilas en El Salvador, las cuales se dividen en 17 Zonas Francas, que no tienen ningún control profundo y absoluto del Estado ya que son Maquilas Internacionales y que se rigen por ordenamientos jurídicos extranjeros, pero no así con los salarios de los trabajadores y trabajadoras, ya que son explotados, en donde soportan salarios de pobreza que solamente cubre solo un cuarto de las necesidades básicas de una familia, horas extras no pagadas e ilegalmente obligatorias, agua de beber contaminada, presión para cumplir metas excesivas de producción y lo que no interesa investigar limitaciones a sus libertades sindicales.

Las maquilas se consideran una de las principales fuentes de empleo para las mujeres. Según la Cámara de la Industria Textil y Confección (CAMTEX), estas generan alrededor de 204,000 empleos, 80,000 directos y alrededor de 160,000 indirectos. La forma de operar de las maquilas no ha variado sustancialmente en relación a su ejercicio empresarial o su comportamiento productivo, principalmente en cuanto a la libertad sindical y cumplimiento pleno de los derechos laborales. Y siendo muchos los factores que impiden la creación de sindicatos en las maquilas como la rotación de personas, en la

mayoría de veces injustificada. Las empresas argumentan cualquier nivel de ineficiencia productiva para los despidos; así como la flexibilidad laboral en razón de formas de organizar el trabajo es en total inequidad, no deja mucho para mejorar condiciones salariales resultando en mayor explotación, a través de la imposición de altas metas y supuestos incentivos. Con respecto a la afiliación sindical, antes de 2008, el 89,1% del personal no estaba organizado de alguna forma, lo que da lugar a la débil institucionalidad para tutela laboral. Las zonas francas siempre han sido favorecidas con beneficios fiscales y comerciales, una política laboral favorable al empresariado, modernización del mercado legal para su promoción, fomento a la construcción (techo industrial), con el objetivo de atraer inversionistas o empresas locales y extranjeras.

La industria maquiladora no ha mostrado avances en lo que respecta a buenas condiciones y prácticas laborales. “Ha sido clara la política anti laboral como forma de atraer y promover las inversiones de este tipo, el ofrecimiento de bajos costos laborales, clara acción de flexibilidad laboral y una clara tolerancia y complicidad gubernamental por la violación a libertades sindicales”. Referente a las exportaciones, de 136 millones que se exportaban en 1991 se pasó a \$1,928 millones en 2008. Las importaciones eran de 110.3 millones en 1991 a \$ 1,281 en 2008, por lo que se considera que la maquila ha mantenido un nivel de exportaciones netas positivas crecientes para la mayor parte del período, de 26.5 millones en 1991 a 646 millones en 2008.

La mayor exportación y valor agregado lo han hecho las empresas de EEUU. Muchas trabajan sub contratadas por empresas extranjeras. La importación y exportación es principalmente hacia los Estados Unidos. A pesar de que se ha avanzado con los códigos de conducta o algunos lineamientos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), sin embargo, estos han

resultado en cumplimientos más de forma que en la práctica real. Esta debilidad organizativa de los trabajadores y trabajadoras en el sector maquila tiene como resultado una cotidianidad e impunidad para las empresas de violentar a diario los derechos laborales, lo que también hace que el acceso a la justicia laboral sea tan bajo y lleno de obstáculos para una cumplida y pronta justicia”.

Estas prácticas afectan sensiblemente la salud física, mental, social de dicha población. Al hacer una investigación del problema planteado es posible identificar donde se encuentran los principales problemas jurídicos actuales y los mecanismos pocos eficientes que se utilizan para el apoyo sobre este tema por parte de los entes encargados, que idealmente fuera con mayor incidencia el Ministerio de Trabajo las organizaciones sindicales, las federaciones sindicales y la Organización Internacional del Trabajo.

Por ello es necesario hacer un estudio minucioso crítico, analítico de la situación actual de la libertad sindical de los trabajadores en las maquilas de El Salvador.

## **1.2 SITUACION PROBLEMÁTICA**

El tema de la industria maquiladora es inseparable de las relaciones laborales, los costos de la mano de obra representan alrededor del 65 por ciento de los costos de operación para las firmas abocadas a estas actividades e intensivas en trabajo. Por tanto resulta difícil evitar los conflictos, como en todos los demás órdenes de la vida humana.

Los conflictos o más bien abusos van desde despidos injustificados, condiciones de salud, seguridad e higiene no adecuadas, obligación a trabajar por metas sin remuneración, obstáculos para organizarse sindicalmente y otros. Estos conflictos no abarcan tan sólo a los países del

istmo centroamericano, sino a la totalidad de las naciones, ya sean industriales o en vías de desarrollo.

Es así como esa situación de conflicto debe ser considerada en toda su seriedad como un dato que forme parte de las demandas internacionales que deban hacerse para generar condiciones justas en todas las relaciones laborales de cualquier sector en el mundo principalmente en la Industria maquilera textil.

### **1.3 ENUNCIADO DEL PROBLEMA**

Es preciso mencionar que los Derechos de Asociación y de Reunión, se encuentra garantizados por nuestra Constitución en el Art. 47, en el Título II; Los Derechos y Garantías Fundamentales de la Persona, Capítulo II Derechos Sociales, Sección Segunda, Trabajo y Seguridad Social.

Este Derecho de Asociación, es tan amplio que permite cualquier clase de uniones permanentes, de la naturaleza que sea y únicamente se le limita que sea para un fin lícito y que sea pacíficamente y sin armas.

En ese sentido la manera en que los trabajadores pueden ejercer este derecho es por medio del Sindicato y en consecuencia ejercen a su vez su libertad sindical en sus dos facetas; al formar estas asociaciones y al poder afiliarse a una de ellas. Sin embargo esta libertad sindical aunque bien reconocida en la Carta Magna y regulaciones Internacionales no siempre es posible que se ejecute.

Es por ello que surge la siguiente interrogante: ¿Por qué los trabajadores y trabajadoras no ejercen el derecho a la libertad sindical en las maquilas textiles de El Salvador? El derecho de asociación, como una categoría subjetiva, al igual que otros derechos, deriva de la necesidad social de solidaridad y asistencia mutua entre las personas, de ahí que su ejercicio se

traduzca en la constitución de asociaciones de todo tipo que con personalidad jurídica propia y una cierta continuidad y permanencia habrá de servir al logro de ciertos fines, a la realización de determinadas actividades y a la defensa de intereses coincidentes de los miembros de las mismas.

## **1.4 DELIMITACION DEL TEMA, ESPACIAL Y TEMPORAL**

### **1.4.1 DELIMITACIÓN DEL TEMA.**

La libertad sindical en las maquilas de El Salvador es un derecho inherente a todos los trabajadores del sector maquilero, sin embargo se abordara dicha libertad en los trabajadores de las maquilas textiles; siendo estos lugares en los que se da con mayor frecuencia la violación de derechos laborales por diferentes factores los cuales se pondrán en evidencia al realizar dicha investigación.

Esta investigación será extremadamente documental y de campo ya que se recopilara la información encontrada en las organizaciones sociales, periódicos, informes de la OIT y otras organizaciones que reflejen o pongan en evidencia la problemática que nos interesa; haciendo énfasis en que la libertad sindical es una lucha que se ha dado por años y en el desarrollo de la historia, en ese sentido es importante una investigación practica que una abstracta, para lograr conocer la realidad del diario vivir en las maquilas textiles del país. Esta investigación engloba el actuar de los patronos, del Estado, Organizaciones Sociales Nacionales, Organismos Internacionales y el de los y las trabajadoras en el desarrollo de la Libertad Sindical ya que son todos ellos los involucrados en la situación de este derecho.

### **1.4.2 DELIMITACIÓN ESPACIAL.**

Esta investigación será realizada en las maquilas de la industria textil de El Salvador que forman parte de las zonas francas, en donde hay o ha habido

protagonismo sindical; realizando un estudio exhaustivo de la libertad sindical que se ejerce en dichos centros de trabajo con el objeto de evidenciar la situación en la que se encuentra este derecho y/o los obstáculos que tiene para su desarrollo y evolución.

#### **1.4.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL.**

La investigación será realizada tomando como base el tiempo comprendido entre los años 2005 al 2013, en el entendido que la información bibliográfica respecto de la problemática no es constante y también su conocimiento es muy aislado.

### **1.5 IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION**

La maquila es una realidad en la región centroamericana y es entendida de diferentes formas en los diferentes estratos sociales; para los gobiernos son fuentes de empleos, para las transnacionales, inversionistas y patronos son oportunidades para enriquecerse a través de los beneficios fiscales y la mano de obra barata que obtienen; sin embargo para los trabajadores podríamos decir que son un mal necesario en el sentido que no existen otras opciones de empleo ni condiciones sociales y económicas que permitan ejercer justicia en la rama laboral.

Esta investigación es importante debido a que presenta no solo las condiciones laborales a las que se encuentran expuestos los empleados de las maquilas textiles sino también manifestara la situación de uno de los derechos regulados en convenios internacionales y en nuestra Constitución que es el derecho de libertad sindical dentro de las maquilas de la industria textil en El Salvador.

Si bien es cierto existen algunos paradigmas sociales, políticos y económicos en cuanto al ejercicio de este derecho y de los sindicatos la razón

fundamental de la creación de las asociaciones como los sindicatos es la incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida y a su vez permiten la organización de la clase obrera.

### **1.6 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.**

La problemática a investigar consiste en realizar un análisis crítico de la libertad sindical en las maquilas de El Salvador, y la importancia de realizar este estudio se justifica en la necesidad de conocer el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores y las trabajadoras de las maquilas en las zonas francas. Para que lo anterior sea posible, es necesario conocer el desarrollo que ha tenido la libertad sindical, iniciando desde que el surgimiento de las fábricas y en todo el desarrollo de la revolución industrial, conocer las diferentes corrientes que plantean la necesidad del surgimiento sindical, que para muchos autores ha sido una piedra en el camino del desarrollo de la industria y del enriquecimiento de los patronos.

La libertad sindical ha tenido avances importantes con la creación de organismos internacionales como la Organización Mundial del Trabajo (OIT), la que sirve de apoyo y fundamento para que organizaciones de sindicatos surja y se fundamenten, teniendo apoyo en lo económicos y en lo técnico, pero a raíz de intereses personales de parte de los dirigentes sindicales, responden más a intereses de índole económico o a interés propios con los que se aparejan con los del patrono. Pero al igual que en el pasado la libertad sindical tiene grandes problemas inmersa como el de la subordinación existencial de la relación del patrono, así como el temor del trabajador a ser relevado de su puesto por buscar la organización y sobre todo los movimientos de desestabilización de los patronos. para no permitir la creación de las organización de los trabajadores.

## **1.7 OBJETIVOS.**

### **1.7.1 GENERAL**

Elaborar un estudio crítico y analítico sobre la situación actual de la libertad sindical que viven los trabajadores y trabajadoras de las maquilas textiles en El Salvador.

### **1.7.2 ESPECIFICOS**

- a) Identificar los antecedentes históricos del inicio y desarrollo de los sindicatos en las maquilas textiles.
- b) Establecer las definiciones, las características y clasificación del derecho de asociación, el sindicato y la maquila textil.
- c) Identificar los beneficios obtenidos por los y las trabajadores de la maquila textil con la sindicalización.
- d) Determinar la normativa legal Nacional e Internacional aplicable a los sindicatos y las maquilas de la industria textil.
- e) Identificar las limitantes que atraviesan los trabajadores para ejercer la libertad sindical en las maquilas de la industria textil.

## **1.8 MARCO TEORICO HISTORICO**

### **1.8.1 LA INDUSTRIA DE LA CONFECCION EN EL SALVADOR**

La industria de la confección y textil han ocupado una posición importante en la industria manufacturera salvadoreña no sólo como una fuente generadora de empleos sino, también, como una fuente que permitió el desarrollo económico del país. La industria de la confección nació en los años 40,

cuando la máquina de coser se convirtió en un utensilio indispensable en el hogar salvadoreño. Comenzó con pequeños talleres y tiendas de confección de vestidos para mujer, las cuales, al incrementarse la demanda, crecieron y dejaron de ser microempresas que satisfacían los gustos del ama de casa. La máquina de coser de pedal se convirtió en una máquina electromecánica. Con el crecimiento de la población, los talleres de confección de ropa femenina se desarrollaron siendo este sector netamente oficio de mujeres (en su gran mayoría). Los primeros pasos hacia la industrialización del sector se dieron aproximadamente hace 40 años cuando pequeñas fábricas empezaron a producir camisas casuales para hombres en grandes cantidades para su comercialización.

La industria de la confección fue beneficiada en los años 50's y 60's, con el nacimiento del mercado común centroamericano, donde surgieron nuevas fábricas las cuales fueron fundadas para satisfacer una nueva demanda Centroamericana. En dichos años se realizaron importantes inversiones en el ámbito nacional en plantas textiles fabricantes de hilados y tejidos con base en la producción de la fibra de algodón y de industrias manufactureras; además se instalaron complejos textiles para fibras artificiales y mezclas. En los años 60's, El Salvador logró desarrollar sus plantas de producción y se convirtió en el mayor abastecedor de prendas de vestir del área centroamericana.

La industria se desarrolló aún más en la década de los setenta, el cual fue un período en el cual las políticas de promoción de exportaciones se implementaron y se autenticaron trayendo consigo incentivos legales, fiscales y económicos que fueron adoptados como apoyo al fomento a las exportaciones. Los incentivos recién creados más la buena reputación de la mano de obra salvadoreña lograron atraer muchos contratos extranjeros a El Salvador.

## **1.8.2 RESEÑA HISTORICA DE LAS ZONAS FRANCAS Y LAS EMPRESAS MAQUILADORAS**

La crisis mundial del gran capital en la década pasada obliga a buscar nuevas formas de revalorización a escala mundial. Una de estas nuevas formas es la creación de zonas francas o zonas procesadoras de exportación en los países del tercer mundo, en donde la mano de obra es barata y, además, se otorgan exoneraciones de impuestos y aranceles para facilitar la creación de dichas zonas.

Las características de las décadas pasadas en cuanto a la división internacional del trabajo continúan vigentes: por un lado se encuentran los países industrializados y, del otro, los países exportadores de materias primas e importadores de bienes y servicios.

Sin embargo, la tendencia actual es la reorganización de la producción a escala mundial, que implica la fragmentación de los procesos productivos de diversas ramas en diferentes localizaciones y dentro de un espacio mundial de producción. La particularidad de la división internacional del trabajo para los países del tercer mundo es la instalación de espacios productivos denominados zonas francas.

La crisis estructural del capital, que lleva más de un cuarto de siglo, se debe en parte a la incapacidad técnica de incrementar la productividad frente a la elevación de los costes de producción.

Por ello, la propuesta planteada, desde entonces, para solucionar este problema se orienta a:

1. Retomar el control del Estado para reducir las cargas fiscales.
2. Renovar las tecnologías de producción y de organización del trabajo para relanzar el crecimiento de la productividad.

3. Reducir la presión de los costes salariales introduciendo procesos de automatización en las diversas fases del proceso productivo.
4. Utilizar estrategias anti-sindicales para debilitar o eliminar el poder de los trabajadores organizados.

Todas estas políticas han llevado a los países desarrollados a la implementación de las zonas francas y empresas maquiladoras en los países del tercer mundo.

### **1.8.3 LAS MAQUILAS EN EL SALVADOR**

La industria de la Maquila en El Salvador tiene sus antecedentes antes de la década de los ochentas a consecuencia del agotamiento del modelo de sustitución de importaciones y la redefinición de la división internacional del trabajo. Siendo impulsada por tres aspectos: a) la industrialización basada en la promoción de exportaciones, b) cooperación internacional orientada a fortalecer las exportaciones de productos manufacturados, y c) la reestructuración de la industria manufacturera estadounidense (especialmente de la confección), que buscaba incrementar su competitividad transfiriendo sus procesos productivos intensivos en mano de obra a países de abundante fuerza laboral y bajas remuneraciones.

En el Salvador, en 1974 empezó a funcionar la primera Zona Franca propiedad del Estado y que albergaría a las empresas maquiladoras, bajo el régimen de la Ley de Promoción de Exportaciones. Esta Zona Franca llegó a albergar 14 empresas maquiladoras que generaron alrededor de 4,200 empleos directos. Sin embargo, el desarrollo del sector se vio afectado por el inicio de la guerra civil en los ochentas. El conflicto y sus secuelas provocaron el retiro del país de las empresas maquiladoras generando con ello un estancamiento de la actividad en los años ochentas y varias de ellas se trasladaron a República Dominicana, Costa Rica y Panamá.

En 1990 se implementa la Ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales que facilitó la participación privada en la construcción de las zonas francas (derecho que le pertenecía únicamente al Estado); el otorgamiento de beneficios fiscales a las empresas instaladas en la zona franca; y además introdujo la modalidad de recintos

A partir de la década de los noventa, la maquila en El Salvador tuvo un relanzamiento debido principalmente a tres aspectos: la finalización del conflicto armado; la puesta en marcha de un nuevo modelo económico; y un nuevo marco jurídico de ley de zonas francas, que entre otros eliminó el derecho exclusivo del Estado para la construcción de zonas francas para exportación y amplió los beneficios de exenciones impositivas para dicha actividad.

Durante los años noventa, se desarrollaron por un lado varias zonas francas privadas al amparo de la nueva legislación. Por otro lado, y debido a la alta demanda de techo industrial que se experimentó en la década de los noventa, se establecieron numerosas empresas maquiladoras fuera de las zonas francas.

Para el año 2000 se dio una reforma a las condiciones de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe ICC (2000-2008), con lo que se amplió los beneficios otorgados a los países centroamericanos y del Caribe. La reforma de la ICC en términos generales le dio a la región un acceso sustancialmente mayor al mercado de vestuario de Estados Unidos, y por lo tanto, significó un importante empuje a la industria maquilera de El Salvador y de la región a partir del 2000.

Estos beneficios permitieron tener un acceso al mercado de vestuario de Estados Unidos a través de un ingreso libre de aranceles y cuotas; así como también la eliminación de impuestos. Por otro lado desde su inicio el

movimiento sindical salvadoreño carece de apoyo estatal en lo que respecta a una política decidida para fortalecer las libertades sindicales; al contrario ha sufrido injerencias en sus asuntos internos.

En este sentido, la historización constituye una herramienta importante para poner en evidencia la continuidad de la ética de la violencia iniciada por el proyecto liberal. En efecto, a partir de 1860 el General Gerardo Barrios impulsó el nacimiento de las sociedades mutualistas, pero no con el propósito de fomentar una cultura de asociacionismo, sino para intervenir y ejercer control directo sobre los asuntos internos de las asociaciones a fin de domesticarlos como clientela electoral.

Esta política estuvo vigente hasta 1918, ya que a partir de esta fecha a nivel nacional e internacional se dan ciertos acontecimientos sociales que permitieron un cambio cualitativo en el movimiento obrero. Es así, como a nivel de la lucha obrera se da un cambio en la táctica sindical, pues a partir de ese momento el arma utilizada por los trabajadores para resolver los conflictos de trabajo será la huelga.

Este cambio de estrategia desencadenó la represión permanente del Estado y empleadores en contra del movimiento obrero, la cual llegó a su máxima expresión con la masacre campesina de 1932 y luego con el martinato.

Después de la segunda guerra mundial ésta táctica antisindical es modificada, ya que en lugar de reprimir al movimiento obrero en su conjunto, el estado se da a la tarea de formar sindicatos “paralelos; asimismo, a la represión selectiva (directivos sindicales). Esta táctica mantuvo vigente hasta la firma de los acuerdos de paz (16 de enero de 1992). Sin embargo, a pesar de la firma de los acuerdos paz, la cultura del autoritarismo empresarial y estatal no ha cambiado. En tal sentido podría decirse que al carecer de memoria histórica se tiende a repetir la historia no importando la época.

## **1.9 MARCO DOCTRINARIO.**

### **1.9.1 CONCEPTO DE MAQUILA**

El termino maquila sirve para designar la producción por cuenta ajena, se introdujo al léxico económico por su sentido etimológico que designa medida de capacidad de la proporción del gramo de harina o aceite que corresponde al molinero por la molienda.

Por otro lado puede ser entendida como todo aquel servicio prestado por personas naturales o jurídicas domiciliadas en el país, aun contratante domiciliado en el extranjero, el cual le suministrará en términos y condiciones convenidas materias primas, partes, piezas, componentes o elementos que aquella procesara o transformara por cuenta del contratante, el que a su vez lo utilizara lo comercializara según lo convenido.

### **1.9.2 CLASIFICACION DE LA MAQUILA**

Podemos decir que de conformidad al proceso productivo la maquila puede ser clasificada en:

- a) Transformación: Las industrias de este tipo reciben únicamente la materia prima y el diseño de los productos a elaborar, finaliza con el envío del producto terminado, apto para ensamblarse o para el consumidor final.
- b) Ensamble: El proceso productivo en ese tipo de empresa inicia con la clasificación y el ordenamiento de las partes y termina con el envío de los productos, esta forma de maquila se da básicamente en la rama electrónica y la confección.
- c) Purificación: Son empresas que se dedican a eliminar residuos a los productos importados, su proceso termina con el envío del producto purificado a su destino final.

### **1.9.3 CARACTERISTICAS DE LAS EMPRESAS MAQUILADORAS**

#### a) Distribución sectorial por rama de actividad:

En El Salvador existe una fuerte concentración sectorial y espacial de las actividades de la maquila en el sector textil. La concentración en las actividades textiles se encuentra más difundida entre las empresas de capital extranjero; la mayor parte de las empresas extranjeras se ubican en la maquila textil.

#### b) Ubicación Geográfica:

Las empresas se ubican en su mayoría en el área metropolitana y solo seis empresas se ubican fuera de San Salvador, esta distribución a creado problemas de sobrepoblación y en consecuencia ha habido incrementos vertiginosos en la demanda por servicios industriales y urbanos y a dificultado una adecuada planificación tanto de los servicios como del territorio urbano de San Salvador.

#### c) Origen del Capital:

Se puede afirmar que ocho de cada diez empresas son de capital nacional respecto a las empresas extranjeras, coreanas y taiwanesas, concentradas en el sector textil y han realizado sus actividades en los países con el único propósito de utilizar la cuota salvadoreña de exportación hacia los Estados Unidos y en menor cantidad a otros países extranjeros.

#### d) Tamaño de intensidad del uso de la mano de obra:

El volumen de empleo por establecimiento es superior en las zonas francas que en el resto de las empresas. En general el promedio en las zonas francas es de 321 empleados por empresa. No obstante dicha cifra no es estática sino que con el paso del tiempo

#### **1.9.4 CONCEPTO DE LIBERTAD SINDICAL**

El Maestro Guillermo Cabanellas de Torres, refiriéndose al concepto de libertad sindical, expone: “La libertad sindical o de asociación profesional puede enfocarse en dos sentidos:

Uno es colectivamente y consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados.

Individualmente, se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora.

#### **1.9.4 NIVELES DE EJECUCION DE LA LIBERTAD SINDICAL**

El primer nivel o plano en que se ejerce la libertad sindical se refiere a la facultad de cada trabajador o patrono para organizarse o no en sindicatos. A esta libertad se le conoce también en doctrina como libertad personal o individual de sindicación.

El segundo plano en que se ejerce la libertad sindical se conoce como libertad colectiva de sindicación o autonomía colectiva de sindicación, y está referida a la facultad de las organizaciones de base (sindicatos) ya constituidas (como personas jurídicas que son) para que puedan formar parte, afiliarse o no afiliarse, a otras organizaciones de mayor grado, como lo son las Federaciones y Confederaciones, e incluso la facultad de todas estas organizaciones de primero, segundo y tercer grado, de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores. Esta libertad o autonomía colectiva de sindicación también comprende, entre otros, el derecho de cada

una de estas organizaciones a obtener personalidad jurídica, a elaborar libremente sus estatutos, a elegir libremente a sus representantes o miembros de la Junta Directiva, a ejercer libremente su administración a no ser disueltos por vía administrativa y a formular y desarrollar sus propios programas de acción.

### **1.9.5 DIMENSIONES DE LA LIBERTAD SINDICAL**

Tanto en el plano individual como en el plano colectivo, la libertad sindical se ejerce en dos dimensiones: la positiva y la negativa. La dimensión positiva de sindicación consiste en el derecho que tiene cada trabajador y cada patrono de promover la constitución de sindicatos o para afiliarse a los sindicatos ya constituidos. Este derecho también es aplicable a las organizaciones de trabajadores ya constituidas, como parte de su libertad o autonomía colectiva. Por otra parte, la dimensión negativa de sindicación, se refiere al derecho de cada trabajador y cada empleador a negarse (o no ser obligados) a constituir un sindicato o a afiliarse a un sindicato ya constituido; comprende además, el derecho de trabajadores y empleadores de separarse o de retirarse del sindicato al que pertenezcan, en el momento en que así lo decidan. Igualmente, la libertad negativa de sindicación es aplicable a las organizaciones de trabajadores o de patronos ya constituidas, en el pleno ejercicio de su libertad colectiva de sindicación.

### **1.9.6 COMPONENTES O EXPRESIONES DE LA LIBERTAD SINDICAL**

Desde hace más de treinta años se ha dicho que la libertad sindical incorpora fundamentalmente, los tres derechos colectivos siguientes: 1) El derecho de asociación profesional o de sindicación; 2) El derecho a la negociación o contratación colectiva; y 3) El derecho de huelga. Se dice que esta trilogía de derechos colectivos debe considerarse inseparables e indisolubles; los cuales gráficamente pueden representarse como un triángulo, en donde a la

base de éste; es decir, en cada ángulo inferior, de izquierda a derecha, se deben colocar en su orden el derecho de sindicación y el derecho de huelga; ambos como medios o instrumentos para alcanzar un fin, que es la contratación colectiva, la cual se ubica en el ángulo superior del triángulo.

Dicho en otra forma, el derecho de sindicación y el derecho de huelga no deben verse como un fin en sí mismos, sino como un medio para alcanzar el fin que es la contratación colectiva, en virtud de la cual los trabajadores puedan participar democráticamente en la fijación de condiciones de trabajo más favorables y beneficiosas, en relación con las condiciones de trabajo que la Constitución y las leyes ordinarias ya reconocen.

## **1.10 MARCO TEORICO CONCEPTUAL**

### **1.10.1 DERECHO DE ASOCIACION**

La libertad de asociación o derecho de asociación es un derecho humano que consiste en la facultad de unirse y formar grupos, asociaciones u organizaciones con objetivos lícitos, así como retirarse de las mismas.

Se encuentra regulado en el artículo 7 de la Constitución, en donde otorga la libertad de asociarse siempre y cuando sea de una forma lícita y pacífica. La libertad o el derecho de asociación suponen la libre disponibilidad de los individuos para constituir formalmente agrupaciones permanentes o personas jurídicas encaminadas a la consecución de fines específicos.

Es una de las prolongaciones de las libertades de pensamiento, expresión y reunión y una antesala de los derechos de participación, en la medida en que la participación política se canaliza preferentemente a través de formas específicas de asociaciones, entre las que los partidos políticos ocupan un lugar señalado. Considerándose derecho humano de primera generación.

### **1.10.2 SINDICATO**

Es una agrupación de personas formada para la defensa de intereses económicos comunes a todos los asociados.

El origen etimológico de la palabra viene del griego Συνδίκου (síndico) es un término que empleaban los griegos para denominar al que defiende a alguien en un juicio; protector.

En Atenas en particular se llamó síndicos a una comisión de cinco oradores públicos encargados de defender las leyes antiguas contra las innovaciones. Y ya más adelante, se utilizó la palabra síndico con valor adjetivo para denominar aquello que afectaba a la comunidad o que era comunitario.

La palabra está formada por el prefijo Συν (syn), que significa "con", más δίκου (díke) = justicia, de la misma familia que δίκαιος.

### **1.10.3 LIBERTAD SINDICAL**

La libertad sindical es el derecho que tiene toda persona de fundar sindicatos y asociarse en ellos para la defensa de sus intereses.

Refiriéndose al derecho de los trabajadores y patronos, expresado en poderes individuales y colectivos en virtud de los cuales, sin ningún tipo de distinción o discriminación, sin requerir autorización previa; y sin injerencias, tienen derecho a constituir libremente (en forma autónoma e independiente) las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses.

Así como también el de afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes, establecer su forma de organización, administración, participación, elección de sus autoridades y toma de decisiones de conformidad con lo que establezca el ordenamiento jurídico respectivo.

#### **1.10.4 MAQUILA**

Maquila es todo aquel servicio prestado por personas naturales o jurídicas domiciliadas en el país, aun contratante domiciliado en el extranjero, el cual le suministra en términos y condiciones convenidas materias primas, partes, piezas, componentes o elementos que aquella procesara o transformara por cuenta del contratante, el que a su vez lo utilizara o comercializara según lo convenido.

#### **1.10.5 CONFLICTOS DE TRABAJO**

Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.

#### **1.10.6 DESPIDO**

Es el acto unilateral del patrono encaminado a romper con una relación laboral. Puede ser justificado o no, con o sin responsabilidad para cada una de las partes, según sea el caso.

#### **1.10.7 DESPIDO CON RESPONSABILIDAD PATRONAL**

Conocido como despido sin justa causa, se produce cuando el patrono decide concluir con la relación laboral pese a que el trabajador no ha faltado a sus obligaciones, ni ha cometido ninguna falta merecedora de esa sanción. La consecuencia es que deben pagarse todas las prestaciones laborales.

#### **1.10.8 DESPIDO SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL**

También conocido como despido con justa causa, es aquel que procede cuando el trabajador ha cometido una falta a sus obligaciones laborales de acuerdo con lo establecido en la ley.

### **1.10.9 PATRONO O EMPLEADOR**

En un contrato de trabajo, es aquella parte que remunera a la persona (trabajador, empleado) que pone a su servicio su actividad profesional en forma continua.

### **1.10.10 EMPLEADO O TRABAJADOR**

En un contrato de trabajo, es aquella parte que pone al servicio de otra (patrono, empleador) su actividad profesional en forma continua a cambio de una remuneración (salario).

### **1.10.11 RELACION LABORAL**

Es la existente entre un patrono y un trabajador, en virtud de un contrato individual de trabajo.

## **1.11 FUNDAMENTO LEGAL.**

La Constitución es la legislación de mayor jerarquía y está constituida por un conjunto de normas y principios rectores y siendo que el Derecho de Libertad Sindical no es la excepción a la regla, se encuentra regulado en el artículo 7 al reconocer al derecho de asociación y reunión, derechos que se pueden ejercer todo y cuando se realice con el irrestricto cumplimiento de sus deberes, porque siempre frente a un derecho encontramos un deber.

Esta misma libertad de asociación se expresa también en el artículo 47 de la Cn., que sienta las bases generales del funcionamiento de los sindicatos: Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones

oficiales autónomas, los funcionarios y empleados públicos y los empleados municipales.

La norma constitucional también consta con respaldo de normas secundarias como el libro II del Código de Trabajo que lleva por título “Derecho Colectivo del Trabajo”, regulado desde el art. 204 al 306 que regula todo sobre el derecho de Libertad Sindical, así como su formación, constitución, personería, forma de gobernarse y atribuciones y prohibiciones a los sindicatos y de sus sanciones.

Otra regulación es la que encontramos en el Código Penal en su art. 247 al referirse al delito de Coacción al ejercicio de la libertad sindical o del derecho a la huelga; además el convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, en su preámbulo protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Así como el convenio 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización, que desarrolla las formas de protección que impulsa la Organización de Internacional de Trabajo; y la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo que busca mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical.

Por otro lado el art. 36 de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, en el que se regula el respeto a la libertad sindical fomentando el trabajo de las mujeres en cooperativas y sindicatos; la ley especial de asociación públicos privados que regula los derechos de los trabajadores en su art. 9 donde protege el derecho a la libertad de asociación y libertad sindical. En cuanto al art. 23 inc. 2 garantiza que: Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.

### **1.11.1 INSTRUMENTOS INTERNACIONALES QUE RECONOCEN LOS DERECHOS COLECTIVOS COMO PARTE DE LOS DERECHOS HUMANOS**

- a) Declaración universal de derechos humanos (10 de diciembre de 1948)
- b) Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (16 de diciembre de 1966)
- c) Pacto internacional de derechos civiles y políticos (16 de diciembre de 1966)
- d) Carta internacional americana de garantías sociales. “carta de bogotá” (2 de mayo de 1948)
- e) Declaración americana de los derechos y deberes del hombre (1948)
- f) Convención americana sobre derechos humanos. “pacto de san josé” (22 de noviembre de 1969)
- g) Protocolo adicional de la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales. “protocolo de san salvador” (17 de noviembre de 1988)

Es además oportuno aclarar, que todos estos instrumentos han sido suscritos y, en su caso, ratificados por el Estado de El Salvador. En consecuencia, de conformidad al Art.144 de la Constitución de la República, los Convenios o Tratados y el Protocolo de San Salvador, son leyes de la República; y en caso de conflicto con las leyes ordinarias de El Salvador, prevalecerá el Tratado.

### **1.11.2 CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), RELATIVOS A LA LIBERTAD SINDICAL.**

La Organización Internacional del Trabajo, es una Organización Especializada, perteneciente a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), para tratar los problemas relativos al trabajo. En ese carácter, la OIT ha aprobado cinco convenios que se refieren especialmente al tema de la libertad sindical. Dichos Convenios son los siguientes:

- 1) Convenio número 87 “Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación”, el cual puede ser citado como el “Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948”.
- 2) Convenio número 98 “Convenio relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva”, que podrá ser citado como el “Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949”.
- 3) Convenio número 135 “Convenio relativo a la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa”, que podrá ser citado como el “Convenio sobre los Representantes de los Trabajadores, 1971”.
- 4) Convenio número 151 “Convenio sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública”, que podrá ser citado como el “Convenio sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, 1978”.
- 5) Convenio número 154 “Convenio sobre el Fomento de la Negociación Colectiva”, que podrá ser citado como el “Convenio sobre la Negociación Colectiva, 1981”.

## 1.12 SISTEMAS DE HIPOTESIS

### 1.12.1 ENUNCIADO DE HIPOTESIS

### 1.12.2 HIPOTESIS GENERAL

La libertad sindical es un derecho que no se ejerce o no evoluciona en las maquilas textiles debido a las prácticas antisindicales de parte de los patronos.

### 1.12.3 HIPOTESIS ESPECÍFICAS

1. Los antecedentes históricos de las maquilas están relacionados con los beneficios legales, fiscales y de apoyo a la exportación que permitieron que se industrializara la confección en el ámbito textil.
2. El derecho de Asociación tiene como característica que se encuentra desarrollado a través de diferentes Doctrinas como el Derecho Natural y la Social Cristiana.
3. Las Dimensiones de la Libertad sindical permiten que los trabajadores decidan o no ejercer su Derecho de Asociación.
4. El ejercicio de la Libertad Sindical en la maquila no se ejerce por prácticas antisindicales.

## 1.13 OPERACIONALIZACION DE HIPOTESIS

HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	INDICADORES
	1. Libertad Sindical	1.1. Derecho de Asociación

<p>La libertad sindical es un derecho que no se ejerce o no evoluciona en las maquilas textiles debido a las prácticas antisindicales de parte de los patronos.</p>	<p>2. Prácticas antisindicales</p>	<p>1.2. Sindicato</p> <p>1.3. Conflictos de Trabajo</p> <p>1.4. Relación laboral patrono – trabajador</p> <p>2.1 Despidos Injustificados</p> <p>2.2 Acoso Laboral</p> <p>2.3 Rotación injustificada de Fabrica</p> <p>2.4 Patronos Indefinidos</p>
<p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b></p>	<p><b>VARIABLES</b></p>	<p><b>INDICADORES</b></p>
<p>Los antecedentes históricos de las maquilas están relacionados con los</p>	<p>1. Antecedentes Históricos de la Maquila</p>	<p>1.1 La Maquila y la Industria Textil</p>

<p>beneficios legales, fiscales y de apoyo a la exportación que permitieron que se industrializara la confección en el ámbito textil.</p>	<p>2. Industrialización Textil</p>	<p>2.1 Regulaciones Legales y Fiscales</p> <p>2.2 Fomento y apoyo a la Exportación</p>
<p>El derecho de Asociación tiene como característica que se encuentra desarrollado a través de diferentes Doctrinas como el Derecho Natural y la Social Cristiana</p>	<p>1. Derecho de Asociación</p>	<p>1.1 Derecho Natural</p> <p>1.2 Derecho Social Cristiano</p> <p>1.3 Clasificación del Derecho de Asociación en la actualidad</p>
<p>Las Dimensiones de la Libertad sindical permiten que los trabajadores decidan o no ejercer su Derecho</p>	<p>1. Dimensiones de la Libertad Sindical</p>	<p>1.1 Dimensión Positiva</p> <p>1.2 Dimensión Negativa</p>

de Asociación.	2. Derecho de Asociación	<p>2.1 Afiliación sindical</p> <p>2.2 Formación de sindicatos</p> <p>2.3 Retiro del Sindicato</p>
El ejercicio de la Libertad Sindical en la maquila no se ejerce por prácticas antisindicales	1. Prácticas Antisindicales	<p>1.1 Cambio de domicilio</p> <p>1.2 Venta de La Fabrica</p> <p>1.3 Rotatividad del Trabajador</p>

## **CAPITULO II**

### **ASPECTOS HISTORICOS DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA MAQUILA TEXTIL EN EL SALVADOR.**

#### **2.1 HISTORIA DE LA LIBERTAD SINDICAL Y EFECTOS EN EL SALVADOR.**

Cuanto más largo, completo y firme haya sido el dominio de la democracia burguesa en un país, tanto más habrá conseguido la burguesía promover a puestos de dirección a líderes educados por ella, impregnados de sus ideas y prejuicios y con frecuencia, sobornados directa o indirectamente por ella.

Es necesario desplazar de todos sus puestos con una audacia cien veces mayor que hasta ahora, a esos representantes de la aristocracia obrera y obreros aburguesados y sustituirlos incluso, por los obreros más inexpertos, con tal de que estén ligados a las masas de explotados y gocen de su confianza en la lucha contra los explotadores<sup>1</sup>.

Desde su inicio el movimiento sindical salvadoreño no ha tenido apoyo estatal en lo que respecta a una política decidida para fortalecer las libertades sindicales; al contrario ha sufrido injerencias en sus asuntos internos.

En este sentido, la historia constituye una herramienta importante para poner en evidencia la continuidad de la ética de la violencia iniciada por el proyecto liberal; por otro lado el movimiento sindical también debe estar luchando con los prejuicios que la cultura de muchos sindicalistas ha procurado. En efecto, a partir de 1860 el General Gerardo Barrios impulsó el nacimiento de las sociedades mutualistas, pero no con el propósito de fomentar una cultura de

---

<sup>1</sup> **LENIN, V. I.**, *“Obras, Tomo XI (1920-1921)”*, Edición Progreso, Moscú, 1973, p. 64

asociacionismo, sino para intervenir y ejercer control directo sobre los asuntos internos de las asociaciones a fin de domesticarlos como clientela electoral. Esta política estuvo vigente hasta 1918, ya que a partir de esta fecha a nivel nacional e internacional se dan ciertos acontecimientos sociales que permitieron un cambio cualitativo en el movimiento obrero. Es así, como a nivel de la lucha obrera se da un cambio en la táctica sindical, pues a partir de ese momento el arma utilizada por los trabajadores para resolver los conflictos de trabajo será la huelga. Este cambio de estrategia desencadenó la represión permanente del Estado y empleadores en contra del movimiento obrero, la cual llegó a su máxima expresión con la masacre campesina de 1932 y luego con el Martinato<sup>2</sup>.

Después de la segunda guerra mundial esta táctica antisindical es modificada, ya que en lugar de reprimir al movimiento obrero en su conjunto, el estado se da a la tarea de formar sindicatos "paralelos; asimismo, a la represión selectiva (directivos sindicales). Esta táctica mantuvo vigente hasta la firma de los acuerdos de paz (16 de enero de 1992). Sin embargo, a pesar de la firma de los acuerdos de paz, la cultura del autoritarismo empresarial y estatal no ha cambiado.

Efectivamente, todavía existen dificultades en materia de las libertades sindicales, tales como las amenazas de despido a los trabajadores en huelga; agregado a ello, persiste la falta de capacidad y experiencia del movimiento obrero para apoderarse de las nuevas realidades que exigen un salto cualitativo en la defensa de los derechos laborales. Una muestra de esto fue la incapacidad para aprovechar el espacio que generó el Foro de la Concertación Económico Social, instaurado después de la firma de los

---

<sup>2</sup> **BUKELE KATTAN, Armando**, "*El Martinato*", en [http://www.nurainmagazine.info/index.php?option=com\\_k2&view=item&id=345:martinato&Itemid=211](http://www.nurainmagazine.info/index.php?option=com_k2&view=item&id=345:martinato&Itemid=211), sitio visitado el 05 de enero de 2013. El Martinato se refiere básicamente al período de la Dictadura del General Maximiliano Hernández Martínez, que duró casi 13 años (4 Diciembre 1931 - 9 Mayo 1944).

acuerdos de paz, el cual era una buena oportunidad para medir su capacidad de negociación. En suma, las libertades sindicales en El Salvador exigen un cambio estratégico y táctico del movimiento sindical; asimismo, un cambio cultural del Estado y empleadores, si quieren entrar al desafío del juego democrático. Sin embargo, este horizonte aun no vislumbra el alba<sup>3</sup>.

## **2.2 INCIDENCIA DE LAS REFORMAS LIBERALES EN DIVERSOS ASPECTOS**

Lo determinante para el nacimiento y desarrollo de la sindicalización no está asociado con el desarrollo industrial o no de una nación, sino con la realidad laboral que se presenta a los trabajadores para ser transformada. En consecuencia, son las condiciones concretas de la violación de derechos laborales las que se imponen en la conciencia de los trabajadores para optar por un mundo en donde todos quepan. A continuación se mencionan los aspectos económicos, políticos, sociales y laborales, y con ello puntualizar su incidencia en material de libertad sindical.

### **2.2.1 ASPECTO ECONÓMICO**

De acuerdo a Héctor Dada Irezí: “El paso de la economía exportadora de añil a la economía exportadora del café volvió necesaria una profunda transformación de la estructura de la tenencia de la tierra, aun de todo el sistema productivo salvadoreño. El añil permitía la convivencia del régimen de propiedad comunal y ejidal con las haciendas, ya que es una planta de producción rápida que se cultiva sin mayor inversión; el café cultivo de carácter permanente, que necesita al menos tres años para producir, implicó, la destrucción de los sistemas de propiedad no privada. La privatización de la

---

<sup>3</sup> **VALLADARES PORTILLO, Edwin Godofredo**, “*Historización de la Libertad Sindical: Exigencia de una praxis liberadora*”, en <http://colectivopensamientojuridico-critico.blogspot.com/>, sitio visitado el 07 de enero de 2013.

tierra se realizó en forma cada vez más acelerada en el inicio del último cuarto de siglo XIX, pero con mayor intensidad a partir de la ley de extinción de ejidos de 1882”<sup>4</sup>.

El problema acá no consiste en el cambio de producto agrícola de exportación sino en las consecuencias negativas que ello trajo para los trabajadores. El anhelo de progreso de las elites dominantes pasaba por reinventar el modelo de desarrollo económico del país, y la clave estaba en la producción del café, que permitiría a El Salvador incorporarse al comercio mundial como economía mono-exportadora dependiente para poder crecer. Así pues, la expansión cafetalera marcó el camino para convertirse en el eje de la matriz agro-exportadora. Es así como a partir de acá el modo de producción prevaleciente se acelera para culminar en el periodo de acumulación originaria de capital. Además, la expansión cafetalera modificó el estilo de vida de la población salvadoreña; y permitió la concentración de tierras en pocas manos, producto de la reforma agraria liberal realizada en el marco de una sorda pero violenta lucha de clases.

Sin duda, que la reforma económica de corte liberal modificó la relación laboral heredada de la colonia y colocó a los trabajadores en una condición propicia para la explotación laboral, por tanto, es en este sentido que el aspecto económico tiene incidencia para el nacimiento del movimiento sindical en El Salvador.

### **2.2.2 ASPECTO POLÍTICO**

A medida que la sociedad cafetalera se fue consolidando los golpes de Estado fueron desapareciendo. Así, de 1898 a 1931 ningún golpe de Estado tuvo éxito. Esto posibilitó la presencia de posturas “populistas” y aun

---

<sup>4</sup> **DADA IREZI, Hector**, *“La economía en El salvador y la integración centroamericana”*, Uca Editores, El Salvador, 1978, P. 14.

revolucionarias las cuales jugaron un papel importante cuando entró en crisis el modelo agro-exportador. El régimen político se fue definiendo como republicano y de contenido autoritario, restringido y personalista; además se convirtió en un régimen que no intervino en el proceso de producción y distribución de la riqueza, sino que dejó en manos de los empleadores la solución de los conflictos de trabajo.

Paradójicamente, cuando los trabajadores comenzaron a defender sus intereses comunes, el Estado cambió su actitud y los reprimió violentamente. En definitiva, esto puso en evidencia que el aparato de estado estaba controlado para defender los intereses de la clase dominante y para reprimir la clase trabajadora.

### **2.2.3 ASPECTO SOCIAL**

Con la producción cafetalera se modificó el esquema de las clases sociales. Así, en el ámbito de clase dominante aparecieron las fracciones beneficiadora y exportadora de café, controlada por intermediarios financieros, las cuales entraron en conflicto con la fracción terrateniente.

En el mundo rural aparecieron el pequeño y mediano productor agrícola, el campesinado pobre, y el proletariado agrícola; en el mundo urbano, poco desarrollado encuentra una burguesía comercial y de servicios ligada en algunos casos a intereses industriales en lo textil, las bebidas, etc., los artesanos y los propietarios de los pequeños talleres de manufactura sin maquinaria industrial, los operarios de los mismos talleres, un incipiente proletariado industrial. La debilidad de los sectores desposeídos fue aprovechada por el gobierno de turno para formar en el mundo urbano de corporaciones o “mutualistas” (organización de trabajadores que no representan una amenaza para el orden establecido). Mientras que en el mundo rural los trabajadores continuaban excluidos socialmente.

#### 2.2.4 ASPECTO LABORAL

En materia laboral los efectos negativos de las reformas económicas y políticas provocaron la polarización entre la clase trabajadora y clase dominante. En esta línea, Mario Lungo señala: “a raíz de las leyes de extinción de ejidos y tierras comunales ocurrieron, particularmente en los departamentos occidentales, protestas de masas campesinas despojados de sus tierras. El objetivo de esas leyes y de una serie de decretos adicionales era garantizar la existencia de una fuerza de trabajo necesaria para la producción del café, sobre todo en su fase de recolección”<sup>5</sup>.

Los levantamientos populares fueron frecuentes entre 1872 a 1898. Esto provocó que el movimiento campesino fijara como objetivo de lucha el reparto de tierras. Pero, esta consigna no encontró eco en una elite empecinada en extender la producción cafetalera, y la respuesta a esta reivindicación fue nuevamente la violencia institucionalizada (ejército, sistema judicial y cuerpos represivos).

La separación del campesinado de la tierra fue un requisito necesario para impulsar el cultivo del café, pues esto lo convirtió en un trabajador que pasó a formar parte del mercado de trabajo, y a entrar en competencia con la fuerza de trabajo ya existente. Un ejemplo de este proceso, fue la “Ley sobre Jornaleros y creación de Jueces de Agricultura”, cuyo objetivo era controlar la mano de obra y disciplinarla al sistema salarial.

En el mundo artesanal las reformas liberales disolvieron las corporaciones y aniquilan los últimos vestigios heredados de la colonización. Esto hecho situó a los artesanos en nuevo escenario económico y social, frente al cual reaccionaron de manera paradójica. Así, pues, la mayoría de los artesanos

---

<sup>5</sup> **LUNGO, Mario**, “*La lucha de las masas en El Salvador*”, Uca Editores, El Salvador, Salvador, 1987, p.31

se beneficia con la ruptura de la organización gremial, ya que algunos oficiales y aprendices encontraron las condiciones para instalar su propio taller e independizarse de las ataduras corporativas.

Sin embargo, esta emancipación los dejó desorganizados e indefensos frente a la competencia fabril, puesto que perdieron las ventajas que los gremios les aportaban en cuanto a protección y socorro. Por tanto, esta indefensión frente a sus intereses comunes constituiría el punto de partida del nuevo movimiento artesanal, la cual debido a su inexperiencia para defender sus intereses, los llevará a aceptar el apoyo gubernamental del que gozará hasta su decadencia.

Ejemplo de esto fue la fundación en el año de 1872 de la sociedad de artesanos “La concordia”, por el gobierno del Mariscal Santiago González, quien además sufragó sus gastos económicos. Esta dependencia los condicionó para que en los momentos coyunturales jugaran un papel neutralizante en la lucha sindical. Las características del movimiento artesanal libre fueron las siguientes:

- a. El artesanado libre se mueve en el modo de producción mercantil simple, a diferencia del proletariado industrial que lo hace en el modo de producción capitalista;
- b. Sus formas de organización, que avanzan de las formas mutualistas a las cooperativas de pro y consumo, son eminentemente defensivas y se mueven dentro de un marco ideológico que va desde el socialismo utópico hasta el anarquismo;
- c. Propende la cultura intelectual y moral del obrero, dado que lo estimulan para las virtudes cívicas del ahorro, la temperancia, etc.
- d. La asociación artesanal la integran tanto los patronos como los asalariados ( oficiales y aprendices) e incluso la aceptación en su

seno de comerciantes, empleados públicos, académicos, industriales etc., ejemplo de ello fueron la unión nacional de amigos;

- e. Las formas de aporte y la ideología misma determinaban que por lo general su dirección estuviese en mano de los patronos;
- f. Por lo general no planearon una amenaza para el orden social establecido;
- g. La oposición del movimiento artesanal a lo que denominaba “preferencias sectarias”, aunque posteriormente tal posición fue cambiando tal como lo veremos más adelante con la introducción de la corriente anarco-sindicalismo;
- h. Excluye como arma de lucha la huelga debido a su ambigua situación pequeño burguesa, consistiendo en tal sentido su estrategia, en defenderse entre sí con la ayuda mutua ante el avance capitalista y formar alianza con las otras clases sociales en la construcción de una nueva sociedad de productores para la satisfacción de sus necesidades.

Sin duda, que el movimiento de artesanos libres, por una lado estaba condenado a moverse en el “reino de la utopía”; y por otro, estaba situado en una realidad histórica que no estaba a la altura de los tiempos (libre comercio, industrialización, inversión extranjera, intervención externa etc.), precisamente por ello fue incapaz de llevar a la praxis un proyecto sindical alternativo frente a los problemas que su esencia exigían un cambio de visión. En conclusión, la libertad sindical como garantía fundamental a todo movimiento organizado en la consecución de la defensa de sus intereses comunes, era desconocida por los trabajadores, y para el gobierno una oportunidad de neutralizar los problemas laborales, en lugar de resolverlos; es así como para unos significaba oportunidades y para otro peligro.

## **2.3 CONTEXTO POLITICO FRENTE A LA LIBERTAD SINDICAL DE 1911-1932**

La intervención estatal hacia el movimiento artesanal libre continuó a pesar de los cambios políticos. Del periodo 1911-1927 se desarrolla el cambio político iniciado por el gobierno del Dr. Manuel Enrique Araujo.

Este gobierno se caracterizó:

- a. Por cuestionar la inversión del capital extranjero en el país;
- b. Por una posición anti-norteamericana y condena de la intervención de Estados Unidos en Nicaragua en el año de 1912;
- c. Por dar ciertas concesiones a las clases populares, por ejemplo indemnización por accidente de trabajo, abolición de la prisión por deuda etc.;
- d. Por integrar a los líderes opositores a la clase política a fin de neutralizarlos;
- e. Por una posición de tolerancia y hasta de estímulo ante la constitución de las primeras agrupaciones con características acentuadamente más sindicales; actitud que llenó de preocupación a los terratenientes cafetaleros;
- f. Por el refuerzo del aparato militar;
- g. Por el impulso tecnológico de la agricultura que coincidirá con los proyectos de diversificación agrícola.

Con la muerte del Dr. Araujo sucede la llamada dinastía Quiñones-Meléndez, que se extendió desde 1915 hasta 1931. Esta Fracción fue claramente norteamericanizante y re orientadora de la dominación oligárquica clásica. Durante la administración de Carlos Meléndez se organizó la llamada Liga Roja, una especie de partido oficial montado en 1918 para apoyar la candidatura de Jorge Meléndez, partido que estaba integrado especialmente

por campesinos, obreros e intelectuales en pos del proyecto burgués al que estaban atados.

Ahora bien, una vez pasado el periodo electoral para probar su fuerza la Liga Roja llevó a cabo una manifestación el 25 de diciembre de 1922 la cual fue brutalmente ametrallada, ejerciendo la presidencia Jorge Meléndez. Posteriormente tal agrupación fue disuelta por el gobierno de Alfonso Quiñones, quien ejerció la presidencia en el periodo de 1923-1927.

Es importante aclarar que la Liga Roja no constituyó una organización sindical sino un partido electorero a quien se prometió Alcaldías y mando en los cantones, pero una vez llegado a la presidencia Jorge Meléndez este olvidó de sus promesas, razón por la cual los miembros de esta organización por medio de una manifestación exigieron el cumplimiento de las mismas. Sin embargo, como ya no interesaba para fines electoreros, se ordenó que fueran ametrallados mientras realizaban la manifestación.

### **2.3.1 FACTORES QUE MARCAN EL RITMO PARA UNA NUEVA ESTRATEGIA SINDICAL**

Según la opinión del Licenciado Edwin Godofredo Valladares Portillo<sup>6</sup> los factores que marcan el ritmo hacia una nueva estrategia del movimiento sindical salvadoreño son:

- a. La revolución agrarista mexicana,
- b. La lucha sandinista contra los marines norteamericanos,
- c. La revolución bolchevique de octubre de 1917,
- d. La descomposición del artesanado y el empuje que iba cobrando la forma de lucha propiamente obrera en 1918,
- e. La crisis económica mundial generada por la primera guerra mundial,

---

<sup>6</sup> VALLADRES, Edwin, Ob. Cit, p. 5

- f. El apoyo de sindicalistas mexicanos,
- g. La formación de la Confederación Obrero Centroamericana (COCA),
- h. La depresión económica de 1930,
- i. La influencia del Socorro Rojo Internacional,
- j. La fundación del Partido Comunista Salvadoreño en 1930 y;
- k. El golpe de Estado por Maximiliano Hernández Martínez.

Los factores en mención fueron los que posibilitaron un cambio de estrategia en la lucha sindical. Es así como a partir de 1918 dieron inicio las primeras huelgas como nuevo instrumento de lucha en mano de los trabajadores para conquistar mejores condiciones de trabajo. Con esto se ponía fin al control total gubernamental sobre las organizaciones artesanales, y que venía de 1872; esto, contribuyó positivamente en el cambio cualitativo del accionar sindical.

En el año de 1919 se produce la huelga de ferrocarrileros seguida en 1920 y 1921 con las huelgas de zapateros, sastres y panificadores, coordinados por comités que surgían en los movimientos sindicales. La huelga como instrumento de lucha obrera, estaba indicando claramente un cambio ideológico frente al actuar del movimiento mutualista.

El surgimiento de los primeros sindicatos en el periodo de 1923-1924 bajo la influencia de la Federación Regional de Trabajadores de El Salvador (FRTS) conocida popularmente como “La Regional”, muestra en el ámbito de la ideología sindical la descomposición del socialismo utópico y el surgimiento de lucha entre las corrientes sociales reformistas, anarco-sindicalista y comunista. Ahora bien, se aclara que estas organizaciones nacen de hecho, es decir, fuera del marco legal debido a la ausencia del reconocimiento legal del Derecho de asociación sindical. El fundamento de la corriente reformista se encuentra en la teoría *mínimum-vitalista* *masferreriana* que recoge y

extiende al movimiento obrero el proyecto burgués de la dinastía Quiñones-Meléndez. Esto dio lugar a que debido a la influencia de la corriente anarcosindicalista y marxista, fueran expulsados de “La Regional”.

El papel que jugó La Regional en la consolidación del movimiento sindical salvadoreño fue un papel combativo, pues organizó y dirigió sindicatos en todo el país de 1924 hasta 1927, movilizand o a los vendedores ambulantes, a los inquilinos de la capital, fundó la universidad popular y luchó por la jornada de trabajo de ocho horas. Ante esta lucha el gobierno de Pío Romero Bosque tomó como medidas fundamentales las siguientes:

- a. levantamiento del Estado de Sitio, vigente desde inicios de la década;
- b. decreto de exención de impuestos para los ingresos derivados del cultivo del maíz, frij ol y en general todos los cereales;
- c. emisión de leyes de protección a los empleados de comercio;
- d. creación de las juntas de conciliación entre obreros y patronos;
- e. promulgación de la ley de ocho horas de jornada laboral; y
- f. persecución y represión de las organizaciones sindicales y activistas de izquierda en la zona rural.

En 1930 La Regional admitió la influencia del Socorro Rojo Internacional. Movimiento fundado en Europa por trabajadores revolucionarios quienes en el año en mención crean en nuestro país una sección.

Bajo su disposición se organizó una entidad denominada Liga Pro-luchadores perseguidos, la cual en Diciembre del mismo año en celebración del sexto Congreso de la Regional dio como resultado los acuerdos siguientes: ayuda moral, asistencia jurídica y respaldo económico para los sindicalistas encarcelados; se acordó además que los sindicalistas encarcelados estarían obligados a declararse en huelga de hambre, para

mantener un ambiente de agitación y se aprobó además el plan de organización de una huelga general.

En terreno político el proyecto burgués industrializante y diversificador que venía impulsando la dinastía Quiñones-Meléndez y que había recogido Romero Bosque, es continuado por El gobierno de Arturo Araujo.

En el año 1931 se había convocado a elecciones presidenciales, en la que participan seis partidos políticos entre ellos el Partido Laborista de corte social-demócrata que impulsa la candidatura populista de Arturo Araujo. Partido que resultó ganador de dicha contienda, tomando posesión el ingeniero Araujo el día 1 de marzo de 1931. Sin embargo, las promesas incumplida por el gobierno, el desorden administrativo y el impacto de la crisis que azotaba al mundo capitalista, repercutió en el país con una secuela de miseria y hambre; esto llevó a que el 2 de diciembre de 1931 mientras se consolidaba el movimiento obrero, el gobierno de Araujo fuera derrocado por un golpe militar encabezado por Maximiliano Hernández Martínez quien de entrada reprimió al movimiento sindical y negó toda libertad de asociación.

#### **2.4 INSURRECCION Y PARTICIPACION CAMPESINA DE 1932**

La caída del presidente Araujo y la profundización de la crisis económica provocaron el descontento popular y la programación de lucha contra el General Maximiliano Hernández Martínez. Es así como en medio de la preparación de un ambiente para la huelga general y para una invasión campesina a los centros urbanos, se dio en Enero de 1932 la invasión de algunas ciudades del país por parte de los campesinos quienes agitados y lanzados a la lucha bajo la consigna del reparto de tierras y la liquidación de los capitalistas llevaron a cabo esta aventura. Sin embargo, el movimiento campesino fue tan grande y desordenado que sus líderes no pudieron controlarlo.

Las fuerzas regulares del gobierno, fueron movilizadas y entablaron desigual lucha contra los campesinos, resultando la masacre aproximadamente de unos 20.000 de ellos. Puede decirse que esta etapa de la historia, es la más hermosa del movimiento social porque las masas oprimidas y explotadas del campo muestran su voluntad de liberación y la búsqueda de un mundo que les asegure la justicia, libertad e igualdad. Aunque, el final fue triste y grotesco, pues se clausuraron todas las organizaciones sociales, agudizándose aun más la opresión y represión. Las causas principales de este fracaso fueron dos: la falta de alianza con el partido laborista; y el grueso de la insurrección formado por el campesinado, proletariado y semi-proletariado rural, lo cual pone en evidencia, que la participación del proletariado industrial y artesanal fue escasa por no decir nula, experiencia que fue aprendida por los movimientos obreros posteriores. En definitiva, la historización de la libertad sindical hasta este periodo nos muestra la ausencia de garantías legales e institucionales.

En efecto, no existían leyes que reconocieran este derecho; pero los gobiernos de turno en algunos momentos la toleraban y por otros la reprimían, lo cual denota un vacío de contenido, pues la democracia se mide sobre la base de la participación ciudadana y el grado de libertad en sus distintos niveles<sup>7</sup>.

## **2.5 CRISIS Y REESTRUCTURACION DE LA PRACTICA SINDICAL (1932-1950)**

La dictadura martinista aniquiló físicamente el comunismo y todos los organismos en que tenía influencia; asimismo afectó grandemente el sector campesinado, prohibió la organización de sindicatos y por ende las libertades sindicales.

---

<sup>7</sup> VALLADRES, Edwin, Ob. Cit, p. 7

Esto provocó un mayor grado de explotación de la fuerza de trabajo, puesto que el patrono al no encontrar resistencia alguna de la clase trabajadora desconoció todos los derechos que habían conquistado durante los años veinte, entre ellos: vacación anual, descanso semanal remunerado, jornada laboral de ocho horas. También se desconoció el derecho natural de asociación y la libre emisión del pensamiento. De hecho la sola mención de sindicato constituyó delito, pues con las reformas al Código Penal se crearon nuevos delitos a fin de asegurar el régimen despótico.

En esta línea, Rafael Menjívar haciendo referencia a la derrota del movimiento obrero en 1932 sostiene: “las organizaciones obreras (sindicatos y partidos) han sido destruidos físicamente y especialmente a nivel de la dirigencia y cuadros intermedios, durante y los días siguientes a la insurrección popular. No solamente la organización, sino el término mismo de sindicato es prohibido, semi- proletarios agrícolas y campesinos son perseguidos y exterminados en sus intentos de reconstrucción sindical y partidaria”<sup>8</sup>. Tal como se observa, este comportamiento gubernamental recoge de los escombros métodos de opresión ya superados por los países centrales desde el siglo XVIII, lo cual demuestra que en esta época y aun en la actualidad las libertades sindicales en nuestro país continúan estancadas. Por tanto, mientras esto ocurra no pueden seguir las elites dominantes y sus lacayos gritando que son los paladines de la libertad y la democracia, pues estos valores se ponen a prueba en el terreno de las libertades sindicales.

Los trece años de dictadura martinista, significaron un estancamiento para la praxis sindical, especialmente para el sector campesino, a quienes se aplicó la Ley agraria, modificada por Martínez en 1941, la cual vino a legalizar métodos de explotación laboral y de violencia institucional. Basta echar mirar

---

<sup>8</sup> **MENJIVAR, Rafael**, “*Formación y Lucha del Proletariado Salvadoreño*”, UCA Editores, San Salvador, El Salvador, 1979, p.77.

los artículos referentes al capítulo I, “del lanzamiento de los intrusos usurpadores y arrendatarios, así como los relativos a las detenciones de campesinos con sólo el pedimento del patrono o por no tener constancia de estar trabajando al servicio de una determinada persona” para comprender la inconstitucionalidad de dicha ley.

Por otra parte, esta Ley impedía cualquier intento de reorganización del movimiento obrero una vez que el dictador se consolida en el poder, aunque parezca paradójico se ve en la necesidad de ampliar su base de apoyo, y bajo esta motivación impulsó la reorganización de trabajadores para alinearlos a su proyecto electorero. Aunque su propósito no fue completo hizo resurgir las arrinconadas asociaciones mutualistas y cooperativas, lo cual se le facilitó debido al estancamiento del proletariado industrial. Esta maniobra política del dictador es aprovechada por movimiento sindical urbano, para burlar las prohibiciones de asociación y la represión legal expresada en las leyes de control de la población (Cédula de Defensa Patriótica Nacional, Cédula de Vecindad, Ley Orgánica de la Guardia Nacional Agraria etc.) Un ejemplo claro de esta afirmación lo constituye la fundación de la “Sociedad de Ayuda mutua de los Ferrocarrileros” en 1943, que bajo tal cobijo fue creando las condiciones para el reaparecimiento del sindicalismo con conciencia de clase explotada. Por consiguiente, el movimiento sindical inmediatamente reconstruye su praxis histórica y se dirige hacia la lucha contra la dictadura martinista. Pero, ante la negación de las libertades sindicales propiamente dicha, los núcleos de obreros se reunían clandestinamente.

Finalmente, tanto las variables internas y externas se van articulando hasta que producen la caída del dictador. Así, en Europa el fascismo había sido derrotado, en Centroamérica casi simultáneamente cae Ubico en Guatemala y Carias Andino en Honduras. Internamente el movimiento de masas

compuesto por el Partido Comunista, el Romerismo y la clandestina Unión Nacional de Trabajadores (UNT), jugaron un papel importante en las luchas de abril y mayo de 1944 que terminaron con los trece años de dictadura martinista. Cabe mencionar, que si bien es cierto, que el movimiento obrero no llevó la vanguardia en esta coyuntura sí contribuyó con su participación para la recomposición de la praxis sindical que había sido aniquilada en la insurrección de 1932.

Con el triunfo del movimiento social resurgieron en toda plenitud las libertades sindicales. Pero, la ausencia de leyes adecuadas que removieran los aparatos burocráticos y represivos heredados de la dictadura; asimismo, la falta de experiencia del pueblo para aprovechar los espacios conquistados, se convirtieron en factores negativos para el movimiento obrero, el cual reapareció abiertamente haciendo estallar varias huelgas sin medir las consecuencias, específicamente en la industria textil, por entonces la más desarrollada del país. En este sentido, La Unión de Trabajadores Ferrocarrileros (U.T. F.) que había nacido el 26 de mayo de 1944 se lanzó también a este tipo de lucha.

En el plano político, el gobierno provisional del General Andrés Ignacio Menéndez, quien sólo había sido una figura decorativa instaurada a la caída de Martínez, era minado por las fuerzas reaccionarias que calificaban de peligrosa la libertad que se gozaba, y a consecuencia de tal campaña fue derrocado por un golpe militar encabezado por el coronel Osmín Agarre y Salinas, el 21 de octubre del mismo año 1944, quien desató la represión política, disolvió los partidos políticos recién fundados, a la U.N.T. y al movimiento obrero en general. Posteriormente, en un ambiente de dictadura e incertidumbre se convocó a elecciones, contienda en la cual resultó triunfante el general Salvador Castaneda Castro, quien tomó posesión el primero de marzo de 1945. Al inicio de este gobierno reina el desorden en la

nación debido a pugnas internas entre miembros de las clases dependientes que llegan al control del Banco Hipotecario y los desplazados. La situación es confusa y grupo de obreros se ven envueltos en ella, pues se hablaba de un golpe de Estado.

Sin embargo, siendo las condiciones propicias para buscar una forma propia de lucha abandonan tal actitud y estalla una importante huelga ferrocarrilera a finales de 1945, con beneficiosos resultados. Esto llevó al gobierno a promulgar el 12 de enero de 1946 la “Ley General de Conflictos Colectivos de Trabajo”, la cual reconoció el derecho a la huelga tanto a trabajadores sindicalizados como a grupo de trabajadores no sindicalizados, quienes pusieron a prueba la legislación por dicho gobierno, al ser declaradas todas ellas ilegales. Al advertir los obreros que esta ley no aseguraba la praxis sindical se lanzan en una lucha que culmina con una huelga general en octubre de 1946, encabezada por obreros y estudiantes la cual fue brutalmente aplastada y exiliados sus principales dirigentes. La necesidad de reorganizar nuevamente las destruidas asociaciones sindicales lleva a la estructuración del “Comité de Reorganización Obrero Sindical” (CROSS) que trabaja en tal sentido de forma clandestina, integrándolas mediante comités Ejecutivos provisionales que también funcionaban en forma clandestina.

Las intenciones de reelección de Castaneda Castro provocaron su caída en 1948. Año en el cual el movimiento obrero se ha recuperado orgánicamente mediante el trabajo de la CROSS y ha adquirido fuerza para los embates del periodo que se abre. A la caída de Castaneda, se instauró el Concejo de Gobierno Revolucionario, quien para contener las aspiraciones que se habían mantenido patentes desde 1944, promulgó decretos que legalizaron las organizaciones sindicales. Ante esta actitud la CROSS, invita apoyar condicionalmente al nuevo gobierno bajo las siguientes demandas: libertad de organización sindical, legislación de trabajo justa, restablecimiento de las

libertades democráticas, regreso de los exiliados políticos, cese de persecuciones etc. Al contemplar este Concejo la actitud obrera convocó a una Asamblea Constituyente que dio al país el 14 de septiembre de 1950, la Constitución que nos regiría hasta octubre de 1960 y que recogió en su seno entre otros derechos y principios: la asociación, coalición, huelga, contratación colectiva de trabajo, seguridad social, jurisdicción especial de trabajo.

En definitiva, la praxis histórica de los sindicatos en el país al igual que en otros países del mundo, demuestra que las libertades sindicales no son una donación de la burguesía sino una conquista de aquellos que sufren injusticia.

Ciertamente, el periodo comentado pone en evidencia que la realidad en la que se mueven los sindicatos carece de los valores de verdad y de justicia, ya que idealmente se proclama que la referida libertad es parcializada, pues se niega a los trabajadores del área rural y se permite a los trabajadores urbanos, siempre y cuando se dejen controlar por el gobierno y empleadores, de lo contrario son reprimidos, perseguidos y exiliado; por tanto, la libertad sindical que se reconoció en las leyes fue el fruto de la acción combativa de los sindicatos, aunque en el campo de realidades continuo siendo negada<sup>9</sup>.

## **2.6 LIBERTAD SINDICAL EN EL PERIODO DE 1950-1990**

### **2.6.1 ESCENARIO ECONOMICO**

La necesidad de modernizar el sistema capitalista llevó a los Estados Unidos de Norteamérica en la década de los años cincuenta del siglo XX a motivar a los países periféricos para que efectuaran una recomposición de sus economías. A este intento no escapó El Salvador, pues tomó algunas

---

<sup>9</sup> VALLADRES, Edwin, Ob. Cit, p. 10

medidas de cara a favorecer la incipiente industrialización que por años se había mantenido estancada. Esto dio lugar a una ampliación de las formas de acumulación de capital y el incremento de la mano de obra asalariada.

Entre las medidas tomadas para ampliar el proceso de acumulación de capital estaban las siguientes:

- a. Liquidación de toda forma de cancelación de salarios en especie, lo que permitió completar la monetarización de la economía salvadoreña;
- b. Derogación de las leyes que restringían el proceso de acumulación de capital en todo su conjunto de actividades;
- c. Aumento al impuesto sobre la exportación de café, permitiendo un proceso de traslación del excedente del sector agro-exportador a otros sectores;
- d. Reformas a la ley de impuesto sobre la renta, la cual permitió al Estado captar una mayor parte de los beneficios;
- e. Construcción de carreteras, que a la vez que unifican el mercado interno, habilitan tierras para nuevos cultivos, entre ellos el algodón;
- f. Medidas de impulso a la actividad productiva, sea a través del crédito, sean a través de las ventajas fiscales;
- g. Construcción de una presa capaz de satisfacer las demandas de energía eléctrica, cuyo precio es reducido en 25%;
- h. Inicio de los tratados de libre comercio;
- i. Medidas de seguridad social y organización sindical controlada por el gobierno. Estas medidas comprueban que el Estado tomó a su cargo la mayor responsabilidad en el proceso de acumulación interna de capital, y buscó la posibilidad de un proceso de industrialización sin romper el orden social interno. Pero, este desarrollo “hacia fuera” no significó un proyecto propio del gobierno sino una imposición del comercio exterior que surge después de la segunda post guerra.

Bajo este análisis se puede decir que la imposición, las dificultades tecnológicas etc., fueron las que no permitieron el intento inicial para encontrar un proceso serio de sustitución de importaciones. Esto llevó al gobierno a buscar alianzas con el capital de la política desarrollista, pero en esta tarea encontró obstáculos tales como: la estrechez de los mercados extranjeros de cara a la integración centroamericana. En diciembre de 1960 las negociaciones a nivel regional motivan al gobierno salvadoreño a la firma del Tratado de Integración Centroamericana, la cual abrió paso a la constitución del Mercado Común Centroamericano.

Sin embargo, ahora ya no dentro de la concepción nacional industrialista, sino bajo la hegemonía de las empresas transnacionales. Este aspecto hizo avanzar las fuerzas productivas en el país, dando lugar al asentamiento de la gran industria controlada en su sector de punta por el capital extranjero, fundamentalmente norteamericano. Se trató entonces de un avance de las relaciones capitalistas de producción, con todas las características que asume siempre tal proceso, desempleo, concentración de capital, crecimiento del ejército industrial de reserva y no de un desarrollo económico equilibrado como se creyó ilusoriamente.

A partir de 1967, inicia la crisis del sistema económico mundial. Un ascenso notable de las luchas obreras y populares en una serie de países capitalista, así como la derrota de Estados Unidos en Vietnam y Camboya y, finalmente la crisis cíclica de sobre producción más profunda de la que se había dado en la década de los treinta y que se inicia en el segundo trimestre de 1974, ponen nuevamente en jaque el capitalismo. Paralelo a la crisis mundial del sistema capitalista, el Mercado Común Centroamericano, comienza a entrar en una etapa de problemas que desembocan en su ruptura en el año de 1969 con motivo de la guerra entre El Salvador y Honduras. En 1972 la política económica refuerza el papel de las transnacionales que a su vez

requerían neutralizar la caída de la tasa de ganancia que a nivel mundial venían experimentando. En esta línea, Rafael Menjivar sostiene: “que para los años 1976 y 1977, en el sector industrial las expectativas de un crecimiento dentro de la concepción de zonas francas, en el que se establecerían maquiladoras especialmente extranjeras, se cumplieron. Ello constituyó un elemento dinámico”<sup>10</sup>.

En los años 80`s se desarrolla el conflicto armado en El Salvador; lo que motivó a los Estados Unidos a intervenir en el conflicto, así como en la economía a la que ayudó en la implementación de las medidas siguientes: la reforma agraria, la reforma a la comercialización exterior del café y la reforma bancaria. Con esto se pretendía entre otras cosas romper con la concentración del crédito, canalizándolo hacía sectores que históricamente no habían tenido acceso a él y romper la propiedad oligárquica imperante en el sistema bancario. Estas reformas fueron continuadas durante el gobierno del ingeniero Napoleón Duarte (1984-1989), cuyo propósito no fue el de contribuir al bienestar de las masas oprimidas sino servir como reformas contra-revolucionarias, por tanto, fueron repudiadas.

Estas reformas llegan a su fin con el triunfo del partido ARENA en las elecciones de marzo de 1989. Gobierno que tomó posesión el uno de junio de 1989 y de inmediato aplicó dentro de su programa económico, la liberalización y privatización de la economía. Así, atendiendo las recomendaciones de FUSADES limitó la injerencia e intervención estatal en el funcionamiento de la economía en todos los campos, y facilitó la apertura de la economía al comercio exterior; asimismo, tomó medidas para la desnacionalización del sector financiero y del comercio exterior que se suma a la privatización de la reforma agraria.

---

<sup>10</sup> **MENJIVAR, Rafael**, Ob. Cit, p. 107

## 2.6.2 ESCENARIO POLÍTICO

El licenciado Edwin Godofredo Valladares Portillo considera en que en síntesis los acontecimientos relevantes que incidieron en las libertades sindicales son: la creación del Partido Oficial llamado Partido de Unificación Demócrata, por medio del cual llegan al poder los coroneles Oscar Osorio (1950-1956) y José María Lemus (1956-1960), quienes utilizaron formas electorales manipuladoras y excluyentes, y no tocaron las bases económicas de la oligarquía cafetalera y algodonera. Ambos gobernantes se caracterizaron por reprimir las organizaciones sindicales bajo la justificación de un complot en el que la extrema izquierda y derecha se habían unido para realizar juntos un plan subversivo.

En este contexto el coronel José María Lemus llegó al poder en una coyuntura política desfavorable, pues su partido oficial el PRUD afrontaba un resquebrajamiento interno que culminó con el fraccionamiento del mismo. Este presidente para atraer el apoyo popular dio algunas medidas positivas como la derogación de la Ley de Defensa del Orden Social Democrático y Constitucional (Ley anticomunista) y amnistía general para que pudieran volver los exiliados políticos.

En el plano internacional el triunfo de la Revolución Cubana en enero de 1959, articulada en sus efectos ideológico radical contra el sistema capitalista, crea un momento cualitativamente diferente en el que se inicia una larga discusión sobre la táctica y estrategia de la lucha revolucionaria en El Salvador, y que cruzaría desde luego las organizaciones obreras, en vista que la nueva política gubernamental obligó a la nueva tendencia revolucionaria a tratar de adaptarse al nuevo Código de Trabajo. Hecho que condujo al abandono de las formas de organización y lucha no legales, y que repercutió negativamente en la fortaleza de la Confederación General de

Trabajadores Salvadoreños (C.G.T.S.). El 26 de octubre de 1960 el gobierno de Lemus es derrocado por el golpe de Estado por un grupo de civiles y militares que se aprovechan del descontento popular; abriendo un corto periodo de tres meses de democracia.

La alianza entre la copula militar y la oligarquía los lleva nuevamente a la toma del poder político de 1962 hasta 1979. Esta alianza dio nacimiento a la formación del Partido de Conciliación Nacional (PCN) por medio del cual llegaron a la presidencia, Julio Rivera (1962-1967), Fidel Sánchez Hernández (1967-1972), Arturo Molina (1972-1977) y Carlos Humberto Romero (1977-1979). Un dato importante que no se puede soslayar son las contradicciones políticas que se dieron en las elecciones presidenciales de 1972. Contienda política en la que participaron el PCN, ORDEN, FALANGE y la UNO ( Unión Nacional Opositora), formada por los sectores Democristianos (Napoleón Duarte) y social Demócrata (Guillermo Ungo), triunfo que le correspondió a la oposición, pero debido al fraude electoral el ganador fue el PCN.

En octubre de 1979 se dio un golpe de Estado a través del cual cayó el gobierno del General Romero, y se formó la Junta Revolucionaria de Gobierno que estuvo integrada por civiles y militares. Sin embargo debido al control inmediato que ejercieron sobre ella los militares conservadores provocó el retiro de alguno de sus miembros. El golpe militar de 1979 marcó el inicio de un nuevo periodo caracterizado por una correlación de fuerzas cualitativamente distinta que manifestaba el desarrollo y ascenso del movimiento y la crisis de la hegemonía de la clase dominante. En enero de 1981 inició el conflicto armado interno que duró doce años. En medio de este conflicto para 1984 se dieron elecciones presidenciales, en las que participaron entre otros partidos el Demócrata Cristiano, Alianza Republicana Nacionalista, resultando ganador el ingeniero Napoleón Duarte. Este gobernó al país hasta el 31 de mayo de 1989.

Durante su gobierno dio vigencia a las reformas contrarrevolucionarias iniciadas por la Junta de gobierno instalada a raíz del golpe militar; asimismo aplicó las medidas anti populares conocidas como los paquetazos, las que agudizaron el descontento y la rebeldía del Pueblo Salvadoreño. En 1989, llegó a la presidencia el licenciado Alfredo Cristiani por el partido ARENA, quien inmediatamente implementó como política económica el neoliberalismo. Esto ahondó aún más el déficit de libertad, igualdad, participación ciudadana en la toma de decisiones políticas, derecho de sindicalización, solidaridad, democracia etc.

### **2.6.3 ESCENARIO LABORAL**

Las libertades sindicales reconocidas por la ley de Conflictos colectivos de trabajo de 1946 fueron elevadas a la categoría de derechos constitucionales por la Carta Magna de 1950. Esto significó un avance a nivel legal de los derechos sindicales. Sin embargo, los escenarios económicos y políticos abordados anteriormente no permitieron los resultados deseados por los obreros, muchos de los principios constitucionales permanecieron estampados sólo en el papel.

De ahí que el movimiento obrero, al ver frustrada nuevamente sus esperanzas entró en un desencanto y se dispuso nuevamente a la lucha para lograr el cumplimiento de sus derechos. Pero, nuevamente se estrelló con la barrera autoritaria y represiva utilizada por el gobierno como mecanismo disuasivo de las pretensiones obreras. Sin duda que este nuevo escenario laboral exigía del movimiento obrero el replanteamiento de su actuación sindical. En este sentido, se celebró la segunda “Convención Obrero Nacional” del 8 al 12 de octubre de 1950. Convención a la que asisten delegados de todas las organizaciones obreras del país y representantes de Honduras y Guatemala.

El resultado fue el siguiente: luchar por mejorar las leyes promulgadas, luchar por la conquista de otras leyes laborales, y la reafirmación de la unidad e independencia sindical. Además, en esta convención se reconoció al “Comité de Reorganización Obrero Sindical” como dirigente único del proletariado salvadoreño. El Comité de Reorganización Obrero Sindical al amparo de la ley organizó numerosos sindicatos y emprendió batallas para la formación de sindicatos de industria, federaciones y confederaciones, para contrarrestar la intromisión que ejercía el Ministerio de Trabajo sobre las asociaciones, para la independencia de las mismas y para mejorar las condiciones de vida.

Como su estrategia sindical escapaba al control de la clase dominante y del gobierno inmediatamente desataron su intervención para destruirla, dentro de esta estaba la represión, la ilegalización y el exilio de sus dirigentes. En la medida que el Estado fue perdiendo el control que venía ejerciendo sobre los sindicatos y observando que la represión física no daba los resultados esperados cambio de estrategia. Así, el gobierno de Osorio con la amarillista AFL-CIO con sede en los EE.UU. prepararon cuadros pensando que la ilegalización de la CROSS provocaría la incrustación de sus miembros en los sindicatos pro-gubernamentales, pero los trabajadores se sumaron a la lucha continuada por el Comité pro-defensa de los derechos laborales, por lo que el gobierno desató nuevamente la represión en 1952 y promulgó una nueva ley de sindicatos que tenía como objetivo impedir la formación de sindicatos de industria; asimismo aprobó la ley de Defensa del orden Democrático y Constitucional. A partir de este momento comenzó una nueva táctica del régimen político para controlar el movimiento sindical, de la ilegalización directa de los sindicatos pasó a la represión selectiva contra la dirigencia.

La clase trabajadora con conciencia social no podía resignarse a ser privada de toda medida que tendiera a lograr la concretización de sus derechos y libertades sindicales, por lo que se dispuso el 17 de marzo de 1957 a

celebrar el primer congreso sindical nacional, el cual dio sus frutos, pues en agosto del mismo año se fundó la Confederación General de Trabajadores Salvadoreños (C.G.T.S.) como única central de los trabajadores. Paralelo a ello los líderes sindicales serviles al gobierno y derrotados en el congreso formaron en 1958 la Confederación General de Sindicatos de El Salvador (CGSS.) La central de trabajadores mencionada, según Rafael Menjivar: “hasta finales de 1960 se ve obligada desarrollar un trabajo semi-clandestino por la constante represión y su lucha contra el gobierno”<sup>11</sup>.

Esta central de trabajadores jugó un papel activo en el campo sindical, ya que organizó sindicatos y participó en huelgas. Sin embargo, la crisis ideológica que generó la necesidad de replantear la táctica sindical revolucionaria con motivo de la revolución cubana, la llevó a su fin y en su lugar se fundó la Federación Unitaria Salvadoreña (FUSS), integrada con algunos sindicatos de importantes industrias surgidas al calor del Mercado Común Centroamericano a inicio de la década.

Esta federación jugó un papel importante en los discursos y la acción del resurgimiento del movimiento obrero. En efecto en esta línea, Menjivar sostiene: “que en lo cualitativo se observa no solamente el nuevo resurgimiento de amplios movimientos huelguísticos que en su dinámica trascienden el simple interés gremial y económico, para ir pasando a grandes huelgas de solidaridad y trasciendo al plano político”.

Por su lado, la gobiernista CGSS reestructurada y fortalecida con los sindicatos que incorpora ante el vacío dejado por las fuerzas democráticas en el trabajo sindical y con sindicatos independientes forma el Comité Unitario Sindical (CUSS). Finalmente, la división ideológica al interior de la FUSS originada por las corrientes reformista y revolucionaria y la conducta

---

<sup>11</sup> **MENJIVAR, Rafael**, Ob. Cit, p. 93

antisindical del gobierno, provocó nuevamente el reflujo del movimiento obrero sindical, el cual se agravó aún más por la crisis del Partido Comunista Salvadoreño. Esta crisis provocó que la Asociación de Educadores de El Salvador, “ANDES 21 de junio”, fundada en 1967 pasara en el futuro a llevar la vanguardia de las luchas de masas. En efecto, el triunfo de sus huelgas y la estrategia de violencia contra la violencia institucionalizada la llevaron a ser considerada como tal.

Los problemas de participación electoral y la línea del Partido Comunista en torno al conflicto con Honduras en 1969. Asimismo, el planteamiento de nuevas formas de lucha en las que se intenta articular toda la organización y experiencia en la lucha de clases del proletariado, en contra de líneas parlamentarias y sindicalistas, llevaron nuevamente a la organización obrera a una nueva división que se marca en 1970.

Este estancamiento se logra superar con el surgimiento y posterior desarrollo de FENASTRAS, la cual posibilitó una notable recuperación del movimiento obrero, pero no la construcción de una tendencia revolucionaria, ya que esto no era posible sin la elaboración de una línea político-sindical inscrita en una estrategia revolucionaria.

Los sindicatos que fundaron FENASTRAS en diciembre de 1972 eran 16 y provenían de la CGS, algunos de suma importancia económica. Esta federación celebró en noviembre de 1976, el VI Congreso Federal, el que marcó un cambio en la ambigüedad de la línea política con la había surgido y por primera vez se manifestaron los indicios de la gestación de una nueva tendencia revolucionaria en su seno.

A la par de FENASTRAS se organizó FESTRAS, pero careció de importancia por constituir en la práctica un apéndice de las centrales controladas por la oligarquía. De lo anterior se colige que desde 1932 hasta los años cincuenta

la actividad sindical se concentra en los sectores urbanos. Sin embargo, los acontecimientos nacionales e internacionales de los años sesenta permitieron a los campesinos superar psicológicamente la época de terror. Nuevamente las condiciones de pobreza los llevan a organizarse de hecho, pues la sindicación campesina estaba prohibida. En junio de 1965 tuvo lugar el primer Congreso Campesino donde se definieron las bases de la nueva organización campesina llamada Federación Cristiana de Campesinos Salvadoreños (FECCAS). En agosto de 1968 tuvo lugar el Segundo Congreso Campesino, en la cual se aclararon los objetivos y se jerarquizaron las tareas, destacándose las exigencias de libre sindicalización de los trabajadores del campo y una reforma agraria integral.

En estos años, también se constituyó una organización campesina controlada por el gobierno a través del trabajo del Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre, que se llamó Unión Comunal Salvadoreña (UCS), el objetivo de esta era constituir la base social de apoyo electorero para el proyecto político de la clase dominante. Sin duda, la década de los sesenta y setenta posibilitó el surgimiento de nuevos agentes sociales y políticos, pero una opinión es que quienes llevaban la vanguardia de la lucha del sector trabajador fueron las asociaciones del campo. Prueba de ello fueron las frecuentes manifestaciones organizadas por FECCAS a lo largo del país y la izquierdista Unión de trabajadores del Campo (UTC); esto a pesar de la represión que ejercían sobre ellas las patrullas de ORDEN.

En los primeros años de la década de los ochenta la actividad sindical entra nuevamente en un reflujó provocado por el Estado de Sitio que prohibía la asociación y reunión. Por tanto, tienen que esperar hasta finales de 1983 para que se creara el movimiento Unitario Sindical y Gremial de El Salvador (MUSYGES). Este movimiento integra organizaciones sindicales y gremiales que luchan por plataformas, que vinculan las reivindicaciones económicas

con las políticas de contenido nacional como es la solución negociada a la guerra que vive el país. Otra organización importante en la década de los ochenta es la Unión Nacional de Trabajadores Salvadoreño (UNTS), constituida en marzo de 1984 y al igual que la anterior entre sus demandas sobresalía una salida negociada a la guerra.

En resumen, tanto afuera como adentro del marco de la ley el gobierno y la clase dominante fueron contrarios al ejercicio de las libertades sindicales. Así, se toleraban cuando estaban en consonancia con su proyecto político, de lo contrario los reprimían físicamente o recurrían a tácticas divisionistas del movimiento obrero. Ejemplos, de ello son la formación de sindicatos paralelos o contrarrevolucionarios entre los que podemos mencionar: la UNOC, la UPD, y la CTD, todas ellas con orientaciones de la (IADSL) De ahí que los derechos de igualdad, libertad, justicia social, sindicalización contenidos en la ley primaria constituyen una clara ideologización, ya que en la praxis son sustituidos por la injusticia, la desigualdad y opresión.

#### **2.6.4 LOS ACUERDOS DE PAZ COMO PROPUESTA PARA UN NUEVO MODELO DE CULTURA SINDICAL**

El problema actual de la libertad sindical es complejo y peor aún si se agregan factores como:

- a. La división del movimiento obrero heredada de la guerra, en donde aparecieron por un lado sindicatos de izquierda y por otro sindicatos blancos o de apariencias financiados por el Instituto Americano de Desarrollo del Sindicalismo Libre;
- b. El impacto de los Acuerdos de Paz el cual afectó las organizaciones de la sociedad civil, dado la politización y la de las organizaciones populares fue notable;

- c. La ausencia de un proyecto sindical autónomo acorde a la nueva realidad;
- d. La conducta antisindical de las empresas nacionales y transnacionales.

En efecto, el problema de la libertad sindical en la década de los noventa y a principio del nuevo milenio se torna más complejo que antes, lo cual resulta paradójico por la firma de los acuerdos de paz, pues legaron una excelente oportunidad para fomentar los canales de solución pacífica de los conflictos, y el alcance de consensos nacionales entre todas las fuerzas del país a fin de encausar el desarrollo alrededor de la persona humana y enfrentar apropiadamente los desafíos del Estado Democrático de Derecho. Sin embargo, esta oportunidad no fue asimilada por el gobierno ni por la ANEP. Prueba de ello fue el Foro de la Concertación Económica Social en donde se negaron a negociar la solicitud de las organizaciones sindicales para la ratificación de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo en materia sindical, que por cierto la mayoría de los países de Centroamérica han ratificado. Esta negativa se dio bajo el argumento de la inconstitucional que los empleados públicos formaran sindicatos.

Argumento que no es sostenible si se toma en cuenta que la Constitución de la República guarda silencio al respecto. En tal sentido, si aplicamos el principio in dubio pro-operario el silencio constitucional debe interpretarse a favor de los trabajadores del sector público. Ahora bien, los Convenios sobre los que se solicitó la ratificación son el 87, 98, 151, 154 y 135. La privatización de los servicios públicos y la cultura antisindical de las elites dominantes no permitieron ni permiten el florecimiento de la libertad sindical. Claro ejemplos de ello lo constituyen la Carta Abierta al presidente de la república Calderón Sol del 17 de octubre de 1994, elaborada por los sindicatos CODYPES, SETA, SITINPEP, AGHEMA, STISSS, ASTTEL,

FEASIES, ANDES 21 de Junio entre otros; Carta Abierta al presidente Calderón Sol el 4 de octubre de 1995, por ocasión del despido obligatorio que indica Decreto 371, llamado Compensación económica por servicios prestados al Estado; Propuesta del FMLN sobre plataforma de unidad sindical 1º de junio de 1994; la agudización del conflicto en el sector público en 1999 y parte del corriente año, promovido por el SIMETRISSS y STISSS.

Conflicto que a pesar de su legitimidad la estrategia del presidente Flores fue: cero concesiones, aplicación estricta de la ley (manifestada en despidos y descuentos), por sostener que la huelga sólo obedece a un plan de desestabilización tras el cual se ocultaba la izquierda. Con la aprobación del Decreto de Retiro voluntario de Trabajadores, salieron afectados 1377 trabajadores del MOP, por lo que trabajadores afiliados al MOLI previo a su aprobación hicieron presencia a la Asamblea Legislativa sin ser escuchados.

En concreto la ideología neoliberal no garantiza el pleno ejercicio de las libertades sindicales, el respeto de los Derechos Humanos, el imperio de la ley, y el derecho a respuesta dentro de un plazo razonable. Este problema lo agrava a un más la cultura empresarial y estatal, que al igual que en el pasado continua siendo antisindical, aunque claro está no con la táctica represiva de la violencia física sino con la represión legal de los despidos de sindicalistas, descuentos económicos, amenaza de cárcel, en algunos casos empleo de la fuerza física por grupos Antimotines de la PNC, cancelación de la personería jurídica de sindicatos, la no legalización de la junta directiva sindical, desempeño del Ministerio de Trabajo como abogado patronal, privatización de las empresas del sector público que representan el grueso de trabajadores sindicalizados por ejemplo ANTEL, CAES, Ingenios Azucareros, amenazas de privatizar otras empresas públicas donde existe un mayor número de trabajadores sindicalizados. En el sector privado ocurre lo mismo, al percatarse el empleador de la formación de un sindicato al interior

de su empresa, recurre a despedir a los trabajadores y promotores sindicales que participaron en la formación del mismo o bien presionan a los trabajadores para que renuncien a él bajo la amenaza que si no lo hacen cerraran la empresa; además, se impugna la elección de la Junta Directiva. Estas prácticas han sido frecuentes en el sector de la maquila.

En suma, la conducta antisindical realizada tanto por el gobierno como por los empleadores constituye una intromisión y clara violación al artículo 47 de la Constitución de la República y al artículo 205 del Código de Trabajo. Ciertamente, de conformidad a estos artículos los trabajadores y las asociaciones sindicales tienen la garantía de actuar con independencia frente al Estado y frente al empresario.

Además, el Estado resulta obligado a otorgar sin trabas la personería jurídica a los sindicatos que lo soliciten. De ahí que ante la impunidad laboral señalada y el incumplimiento pleno de las libertades sindicales, es necesario como complemento inexcusable un cambio de cultura sindical que posibilite la liberación sindical.

## **2.7 ASPECTOS HISTORICOS DE LA INDUSTRIA TEXTIL**

La industria textil fue la primera en desarrollarse. De hecho la producción de telas era desde hacía siglos una importante actividad en Gran Bretaña, tanto de tejidos elaborados a partir de lana como más modernamente de algodón. Parte importante de esa producción era exportada, siendo Gran Bretaña uno de los mayores productores textiles del mundo desde décadas, antes de iniciarse la completa industrialización del sector. Buena parte de esa producción se basaba en el llamado Sistema Domestico. Precisamente la industrialización significara el paso progresivo de la producción artesanal en el ámbito domestico mediante la utilización de herramientas o maquinas muy sencillas a la producción en grandes factorías con decenas de telares

movidos con energía hidráulica o por medio de maquinas de vapor. A lo largo del siglo XVIII la industria textil conocerá importantes innovaciones técnicas. La mayor parte de las cuales serán realizadas por artesanos sin especiales conocimientos científicos.

La mecanización del hilado pronto puso de manifiesto sus ventajas y a pesar de que muchos trabajadores observaban las nuevas maquinas con desconfianza. También en este periodo iniciaron las primeras protestas obreras pues pensaban que les quitaban sus puestos de trabajo; en los últimos veinte años del siglo XVIII se emprendieron intentos por mecanizar otras labores textiles como el tejido. El paso más importante se daría con la puesta en marcha de los primeros telares mecánicos movidos con máquina de vapor. Ya hacia 1785 se había patentado un telar movido por fuerza hidráulica. En los años siguientes varios inventores perfeccionaron este telar al que conseguirán aplicar la fuerza del vapor de forma eficiente. Hacia unos 1800 una frenética carrera se inicio en Gran Bretaña que haría surgir cientos de fabricas donde maquinas movidas con la energía del vapor hilaban y tejían.

La historia de las invenciones en la industria textil arroja luz sobre el nuevo mundo que surge con la industrialización cuando un invento mejora la productividad de una rama de la industria, inmediatamente se hace sentir la necesidad en otras ramas para responder a la nueva demanda. Es asi como se puede decir que dos los países que surgieron con el sector industrial manufacturero textil. El primero fue Inglaterra que logró desarrollarse en dicho sector mediante una fuerte protección a este rubro, el segundo fue Estados Unidos gracias a su estrategia de desarrollo y también de protección, sin embargo en el primer tercio del siglo XX el panorama comenzó a cambiar con la activa participación de Japón, los países asiáticos y América latina. Con respecto a lo anterior, posiblemente Japón haya

servido de base maquiladora a empresas estadounidenses como parte de un programa de recuperación económica después de la segunda guerra mundial. Por otro lado se sabe que la primera zona maquiladora nació en el lapso de 1947 a 1951 en Puerto Rico reportándose desde entonces exportaciones en dicha isla, para 1959 había instaladas unas 2000 plantas que empleaban a 200,000 mil trabajadores, la isla entera se convirtió en zonas libres de impuestos<sup>12</sup>.

El papel más importante que jugó Puerto Rico en el fomento mundial de la maquila fue servir de preparador, ya que sirvió para acostumbrar la industria Estadounidenses en operaciones de ultramar, y casi no hubo situaciones en otras partes que no se hubieran conocido previamente en Puerto Rico, sobre todo lo que respecta a conflictos laborales, también se formaron muchos expertos en estas áreas que desempeñaron un papel importante en la instalación de maquilas en otros países. En otros lugares del mundo la primera zona maquiladora en Asia se estableció en Kaohsiung, Taiwán en 1960, y posteriormente surgió otra en Kandla India en 1965, a partir de este momento las maquilas comenzaron a difundirse en todas partes.

Esta expansión hizo que tanto ingleses como estadounidenses se sintieran amenazados, a tal punto de poner obstáculos a las importaciones, este comportamiento se anteponía a los principios del libre comercio a los que los países desarrollados se habían comprometido por medio del GATT (General Agreement on Tariffs and Trade) en 1947, surge entonces el concepto de “desorganización del mercado”, estableciéndose una serie de normas que autorizaba a los países importadores a negociar o imponer cuotas bilaterales

---

<sup>12</sup> **FLORES SOSA, Diana Carolina y otros.** *“Influencia de la Extensión de la Jornada Laboral en el sector femenino en la Industria Maquiladora LICOTEX S.A. de C.V.”* Tesis de Grado, Universidad de El Salvador, Diciembre de 2012, p. 18-19.

de importación. Desde 1974, hasta el final de la ronda Uruguay, el comercio textil se rigió por el Acuerdo Multifibras (AMF). Y posteriormente se constituyó la Organización Mundial del Comercio, en el cual se buscaba que el sector de los textiles y el vestido se integraran en el GATT.

## 2.8 LA MAQUILA EN CENTROAMERICA

Al hablar del desarrollo de la maquila en Centroamérica se debe enfocar desde el inicio del Mercado Común Centroamericano (MERCOMUN), con la adopción por parte de los países del istmo del Modelo de Sustitución de Importaciones.

Dentro de este modelo, la industria textil fue objeto de la ejecución de políticas que buscaban dinamizar esta actividad dentro de la región. De acuerdo con Sánchez<sup>13</sup>, las políticas ejecutadas fueron las siguientes:

- a) Protección Aduanera: A nivel regional se acordó la equiparación arancelaria, para proteger a los productos textiles y sus manufacturas. Los niveles arancelarios variaban por tipo de producto entre 25% para las hilazas, 40% al 70% para los diversos tipos de tejidos, hasta el 100% para las prendas de vestir.

Adicionalmente, a medidas de tipo arancelarias, también se acordó que los gobiernos no otorgarían franquicias aduaneras para la importación de materias primas que requería la industria de la confección.

- b) Promoción del Libre Comercio Intraregional: Los textiles y sus manufacturas siempre tuvieron el carácter de “rubros sensitivos”. Por tal motivo, a dichos productos en su intercambio regional se aplicaron

---

<sup>13</sup> **SÁNCHEZ, José Alfredo.** *“Diagnóstico del Cluster de Textiles en Centroamérica”*. INCAE, El Salvador, 1995, p.12.

restricciones temporales consistentes en aranceles y/o controles de importación durante los primeros cinco años de vigencia del MERCOSUR. Después de ello se logró una liberalización parcial.

- c) Política Industrial: En 1967, el Consejo Ejecutivo del Tratado Centroamericano adoptó en la resolución No. 93 el “Desarrollo de la Industria textil Centroamericana”, que sentó las bases para realizar un programa de desarrollo industrial que incluía entre otras acciones, incentivos fiscales, financiamiento, asistencia técnica, promoción a la integración vertical, normas de calidad y escuelas de capacitación textil.

Se pretendía con estos programas de promoción, aumentar la capacidad instalada de husos y telares en el área en aproximadamente un 65% entre los años 1967 y 1970.

- d) Las políticas de promoción de exportaciones: Estas políticas se pusieron en ejecución a finales de la década del 70, motivadas por la crisis de inestabilidad política y económica de la región y la crisis internacional de la deuda externa, que dieron como resultado una caída importante en la producción y el comercio de la región, provocando con ello un aumento en el desempleo y tasas inflacionarias muy elevadas.

Los incentivos otorgados a las empresas dentro de esta política (exenciones del impuesto sobre la renta, exoneración de impuestos de importación para maquinaria e insumos y subsidios directos a la exportación (CAT)) fueron dados a través de distintos regímenes, entre ellos los contratos de exportación, regímenes de admisión temporal y zonas francas de

exportación. Estos incentivos provocaron un cambio en la estructura productiva de la región, al pasar de una industria textil a una industria manufacturera de confección, aprovechando las oportunidades que el mercado estadounidense estaba comenzando a brindar.

Pero no solo los incentivos provocaron este cambio, sino también la caída del modelo de sustitución de importaciones como modelo de desarrollo y la adopción gradualmente de un modelo de libre mercado, que, aunque no ha sido del todo efectivo en el área textil, por la imposición de cuotas y otras restricciones, se vislumbra que en un futuro próximo se haga realidad.

## **2.9 HISTORIA DE LAS MAQUILAS TEXTILES EN EL SALVADOR**

La crisis mundial<sup>14</sup> del gran capital en la década pasada obliga a buscar nuevas formas de revalorización a escala mundial. Una de estas nuevas formas es la creación de zonas francas o zonas procesadoras de exportación en los países del tercer mundo, en donde la mano de obra es barata y, además, se otorgan exoneraciones de impuestos y aranceles para facilitar la creación de dichas zonas.

Las características de las décadas pasadas en cuanto a la división internacional del trabajo continúan vigentes: por un lado se encuentran los países industrializados y, del otro, los países exportadores de materias primas e importadores de bienes y servicios.

Sin embargo, la tendencia actual es la reorganización de la producción a escala mundial, que implica la fragmentación de los procesos productivos de diversas ramas en diferentes localizaciones y dentro de un espacio mundial

---

<sup>14</sup> **BEAMS, Nick**, “*La Crisis Económica Mundial 1991-2001*”, Publicado por El Comité Internacional de la Cuarta Internacional”, en <http://www.wsws.org/es/articles/2002/may2002/spa1-m14.shtml>, sitio visitado el 09 de enero de 2013.

de producción. La particularidad de la división internacional del trabajo para los países del tercer mundo es la instalación de espacios productivos denominados zonas francas. La crisis estructural del capital, que lleva más de un cuarto de siglo, se debe en parte a la incapacidad técnica de incrementar la productividad frente a la elevación de los costes de producción.

Por ello, la propuesta planteada, desde entonces, para solucionar este problema se orienta a:

- a. Retomar el control del Estado para reducir las cargas fiscales.
- b. Renovar las tecnologías de producción y de organización del trabajo para relanzar el crecimiento de la productividad.
- c. Reducir la presión de los costes salariales introduciendo procesos de automatización en las diversas fases del proceso productivo.
- d. Utilizar estrategias anti-sindicales para debilitar o eliminar el poder de los trabajadores organizados.

Todas estas políticas han llevado a los países desarrollados a la implementación de las zonas francas y empresas maquiladoras en los países del tercer mundo. El Salvador fue estimulado por las políticas de promoción de las exportaciones y fomento a la industrialización, contenidas en el Plan de Desarrollo Económico y social 1973- 1977.

La primera Zona Franca industrial fue creada en 1974, en San Bartolo, Ilopango, la cual entró en funciones en 1976 con el establecimiento de dos empresas exportadoras, posteriormente en 1979 ya albergaba catorce Empresas. El objetivo de la creación de esta zona franca fue el de facilitar a industriales nacionales y extranjeros la internación de materias primas y productos semi-acabados a fin de terminarlos, ensamblarlos o manipularlos

con intervención de trabajadores salvadoreños. Sin embargo, la inestabilidad política y el conflicto militar que caracterizó la década de los ochenta, obligó a la mayoría de estas empresas a cerrar sus operaciones<sup>15</sup>. Participación del capital privado, nacional y extranjero, tanto en términos de propiedad como de administración de las Zonas Francas, se introdujo en 1986. Al mismo tiempo se permitió que las empresas de zonas francas subcontrataran a terceras empresas radicadas fuera del recinto para el procesamiento de la materia prima importada. A pesar de todo ello, el auge de la actividad de la maquila no llegó hasta que culminaron con éxito las negociaciones de paz.

A partir de 1990 el funcionamiento de zonas francas y actividades conexas se regulan por la Ley del Régimen de Zonas Francas y Recintos Fiscales y se produce una expansión acelerada de la industria maquiladora. Dicha expansión generó la aparición de la modalidad de recinto fiscal, ahora conocidos como depósitos para perfeccionamiento activo, permitiendo que cualquier empresa del sector de la industria manufacturera tradicional se convierta en maquila y goce de las exenciones fiscales que ofrece la ley.

De acuerdo a la mencionada Ley, la zona franca es “aquella área del territorio nacional, donde las mercancías que en ella se introduzcan, son consideradas fuera del territorio aduanero nacional, respecto de los derechos de importación y de exportación y por tanto sujetas a un régimen y marco procedimental especial”.

A su vez los depósitos de perfeccionamiento activo (DPA) antes conocidos como recinto fiscal, es “aquella área del territorio nacional, sujeta a un tratamiento aduanero especial, donde las mercancías que en ella se introduzcan para ser re-exportadas, se reciben con suspensión de derechos

---

<sup>15</sup> **LA ZONA FRANCA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DE EXPORTACION DE SAN BARTOLO**, Se crea bajo acuerdo Ejecutivo No. 762.25 de Octubre 1974, publicado en el Diario Oficial No. 17 Tomo 245, 20 de Noviembre de 1974.

e impuestos, para ser sometidos a procesos de transformación, elaboración y reparación y donde los bienes de capital pueden permanecer por tiempo ilimitado”. Data de los setentas, cuando fue El crecimiento que experimentó la actividad maquiladora en el país en los 90’s se vio impulsado principalmente por acontecimientos relevantes, entre ellos el relacionado con la adopción de una nueva estrategia de industrialización, basada en la promoción de exportaciones de productos no tradicionales hacia terceros mercados.

A raíz de la crisis de principios de los ochenta las políticas públicas se orientaron a la modernización del marco legal e institucional, buscando disminuir el sesgo anti-exportador existente hasta entonces. Otro acontecimiento está asociado con la cooperación internacional, sobre todo estadounidense, orientada a fortalecer la exportación de productos manufacturados como mecanismo de inserción de los países centroamericanos en el mercado mundial. Por último es conveniente señalar la reestructuración de la industria manufacturera estadounidense, y en particular la industria de la confección, que se vio gravemente afectada por la alta competitividad de los productos asiáticos. Los productores confrontaron la necesidad de transferir procesos productivos intensivos en mano de obra hacia países vecinos con abundante fuerza laboral y bajas remuneraciones.

En El Salvador las empresas dedicadas a la industria maquiladora pueden elegir entre varios esquemas, y a varios años de su creación su actividad ha recorrido diversas trayectorias; unas de estancamiento, otras de lento crecimiento y a partir de los noventa de expansión acelerada. La evolución del marco legal y regulatorio pone de manifiesto una adecuación progresiva al contexto de la nueva política económica, cada vez más orientada al mercado externo. Desde 1990, la industria de la maquila ha mostrado un crecimiento sostenido, impulso que indujo a las autoridades a crear las

condiciones óptimas de competitividad en las operaciones que realizan estas empresas, así como para su adecuado desarrollo, para lo cual se decretó una nueva ley en septiembre de 1998, denominada Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización, quedando derogada la Ley de Régimen de Zonas Francas y Recintos Fiscales<sup>16</sup>.

## 2.10 INICIATIVA DE LA ZONA FRANCA

A finales de la década del 80, la AID retoma su interés por promover las zonas francas como mecanismo de generación de empleo en actividades no tradicionales. Se dispone de un fondo de 26 millones de dólares, canalizados a través del Ministerio de Economía, la Fundación para el Desarrollo Económico y Social (FUSADE) y el Sistema Bancario Nacional. La promoción de zonas francas alcanza una dimensión en la política económica nacional como ninguna otra actividad de fomento: el Banco Central de Reserva, con los fondos de la AID, cubre hasta el 75% del costo total del desarrollo o ampliación de una zona franca, de las actividades de promoción, de la construcción de edificaciones e instalaciones, de la maquinaria y equipo, y de la construcción o adquisición de naves industriales.

Estas medidas de promoción no tuvieron los resultados esperados. En el lapso de dos años, sólo se construye una nueva zona franca (Export Salva) que inicia sus operaciones con cuatro empresas (tres de capital extranjero y una de capital salvadoreño) y genera un promedio de 1000 empleos, cuando la meta de funcionamiento total de la zona tiene proyectado generar aproximadamente 15,000 empleos. Estos resultados indican lo irreal del proyecto: el número proyectado de zonas francas y de generación de empleo es excesivo. En particular, la proyección del empleo es utópico si se compara

---

<sup>16</sup> **CONSEJO MONETARIO CENTROAMERICANO.** *“Efectos De La Maquila En El Sector Real Y En La Balanza De Pagos De El Salvador”*, Documento De Investigación No1, Año, 2001, p.5

con lo que efectivamente han generado las zonas francas de otros países de dimensiones socioeconómicas similares a las de El Salvador. En efecto, se proyecta una generación de empleo diez veces mayor que los logrados en las zonas francas de Costa Rica, uno de los países más beneficiados de los mecanismos de acceso preferencial al mercado de los Estados Unidos.

### **2.11 LA MAQUILA TEXTIL EN EL SALVADOR**

El funcionamiento de las zonas francas en El Salvador comenzó en la década de los setenta, ante la necesidad de industrializar la economía y como una actividad económica necesaria para atraer mano de obra barata tal como sucedía en otros países latinoamericanos. Centroamérica, desde la época de la colonia ha reflejado un constante anhelo integracionista en los diferentes intentos unionistas, los cuales inician desde la época posterior a la independencia, con la formación de la federación centroamericana hasta llegar a la actualidad del proceso integracionista con la institucionalización del SICA, Sistema de Integración Centroamericana.

En la década de los 50 nace la Carta de la Organización de Estados Centroamericanos (ODECA), con una finalidad de unión política entre los mismos y se configuró una situación determinante para el proceso integracionista de la región, en una coyuntura en la cual se daba la finalización de la Segunda Guerra Mundial y una proliferante integración europea que proyectaba una distinción entre unión económica y unión política.

El 14 de Octubre de 1951 Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica firmaron la Carta de la ODECA; con ésta se buscaba crear una integración regional que promoviera y acelerara la recíproca cooperación económica, social y técnica, para lo cual también se creaba una Corte de Justicia Centroamericana y un Consejo Económico. En 1991, se dio un paso

definitivo para lograr una integración económica-política, debido a la sustitución de la ODECA por el Sistema de la Integración Centroamericana SICA (13 de diciembre de 1991), convirtiéndose así en el nuevo marco jurídico-político capaz de abarcar todos los ámbitos de la integración. La Organización de Estados Centroamericanos (ODECA), se había desfasado de la realidad presente. No obstante los beneficios producto de su existencia, ésta no era adecuada para alcanzar la integración real de Centroamérica, la cual fue, desde su independencia de España, el anhelo de los pueblos de esta región.

Ante el fracaso del modelo de integración centroamericana en la década de los setenta del siglo aludido hubo necesidad de reestructurar las prioridades económicas del país, pensando en nuevas actividades productivas que se ajustaran tanto a la nueva necesidad económica emergente como también presentar una opción ante la pérdida de importancia del sector agrícola de exportación. En este contexto surge la ley de Fomento de Exportación, cuyo contenido, entre otras cosas, incluía el apoyo a la zona franca. En este sentido, la primera zona franca que empezó a funcionar en el país fue la de San Bartolo, en Ilopango, San Salvador, desde 1974, con catorce empresas que dieron empleo directo a 4.200 trabajadores de escasa educación y recursos económicos, particularmente de fuerza laboral femenina.

Era la primera experiencia de un proyecto económico centrado en la maquila que iniciaba con grandes esperanzas para generar empleo y divisas, aunque luego perdería interés hasta finales de la década de los 80`s por la misma situación crítica que atravesaba el país debido a la guerra civil que se recrudeció en el mes de Enero de 1981 al 1992 cuando el Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN) (fundado en Octubre de 1980 por las cuatro organizaciones “político-militares” surgidas en la Década anterior y por el Partido Comunista de El Salvador), lanzan una ofensiva militar

generalizada, conocida como “la Ofensiva Final”, la cual es considerada como el umbral de la guerra civil.

A finales del decenio de los 80`s no faltaron actores que observando el panorama sombrío en el que había caído el país propusieron medidas para aliviar la situación económica crítica. Visto desde el ángulo empresarial y dentro de un modelo económico alternativo, la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Empresarial (FUSADES), propuso, en la década de los ochenta, la apertura de la economía y la promoción de las exportaciones como ejes fundamentales de su estrategia económica elaborando dentro de ese esfuerzo un anteproyecto de ley de zonas francas y recintos fiscales para volver atractiva la inversión en maquila dispuesta a utilizar mano de obra salvadoreña<sup>17</sup>, la cual entró en vigencia a partir de 1990.

Esta iniciativa vino a impulsar y fortalecer el enclave que había iniciado en 1974 y que por razones sociopolíticas y económicas se había restringido, tratando de encontrar salidas al desempleo masivo, que caracterizó a nuestro país, producto del conflicto armado.

De hecho, en la gestión del presidente Alfredo Cristiani (1989-1994) se otorgó una prioridad a la industria de la maquila como actividad generadora de empleo, divisas y beneficios para el capital extranjero que se instaló en dichos espacios económicos. El modelo de la Zona Franca Salvadoreña sigue el mismo patrón que se ha desarrollado prácticamente en todos los países en vías de desarrollo y la justificación de los beneficios concedidos por el estado también obedece a idénticos objetivos:

- a. Lograr de alguna manera el impulso de la industrialización

---

<sup>17</sup> **FUSADES**, “*Las Zonas Francas En El Salvador No Amenazan A Los Trabajadores Estadounidenses*”, En <http://www.fusades.com.sv/index.php>. Sitio visitado el 4 de Agosto 2012.

- b. Atraer inversión extranjera
- c. Crear en el exterior mercado para la exportación
- d. Generar empleos directos y lograr el ingreso de divisas.

A los objetivos directos de generar empleos y el ingreso de divisas, el establecimiento de zonas francas en El Salvador responde, primordialmente, a la premisa de que la ventaja competitiva exterior del país se fija casi exclusivamente en la ausencia de impuestos (tanto de importación, de exportación como internos). Dentro del precio de los productos exportados también hay que subrayar que los incentivos que se ofrecen a las empresas son más que suficientes para instalarse en las zonas francas que ofrecen todas las condiciones de infraestructura para la reproducción del capital foráneo esencialmente, pagando costos de fuerza laboral bajos en condición de salarios.

Las tendencias de la industria de la confección debido al crecimiento natural y a las coyunturas del comercio internacional indican que El Salvador no solamente recuperó las oportunidades perdidas en la década de los 80's, sino que aspiró a los niveles de países como República Dominicana.

La industria de la confección ocupa una posición importante en la industria manufacturera salvadoreña, principalmente por la ocupación que genera, ya que comprende actividades, en las que la mano de obra juega un papel esencial. La ocupación generada por esta industria represento el 21.4% de la ocupación total de la industria manufacturera del área metropolitana de San Salvador en 1993 y el 13.0% de las remuneraciones pagadas en el sector industrial del área metropolitana en ese mismo año.

La mano de obra en la industria de la confección es una variable determinante, debido a la gran cantidad de operaciones manuales que esta implica, las cuales no pueden ser automatizadas. La industria de la

confección desempeñó un papel muy importante en el desarrollo económico del país, por su significativo aporte a la formación y capacitación del personal que labora en esta actividad y se considera uno de los principales pilares del sector privado salvadoreño, por las características siguientes:

- a. Alto porcentaje de utilización de materias primas nacionales.
- b. Factibilidad para atender mercados pequeños y especializados.
- c. Capacidad de lograr eficiencia en el uso de capital.
- d. Fortalecimiento del mercado laboral, por absorber una proporción considerable de la población y formar mano de obra.

## CAPITULO III

### CONCEPTUALIZACION, IMPORTANCIA, CARACTERISTICAS, CLASIFICACION DE LA MAQUILA, NIVELES DE LA LIBERTAD SINDICAL Y ELEMENTOS DE LA LIBERTAD SINDICAL.

#### 3.1 CONCEPTO DE MAQUILA

Conceptualizar debe considerarse como el desarrollo o construcción de ideas abstractas a partir de la experiencia; es decir, nuestra comprensión consciente (no necesariamente verdadera) del mundo. Por tanto y en base a esto conceptualizar los elementos que forman parte de este tema es importante haciendo énfasis en que la conceptualización de la maquila en particular está fundamentada en ideas producto de la experiencia y desarrollo de las mismas en El Salvador.

El concepto de la Industria Maquiladora se sitúa en la malla de relaciones cada vez más complejas en que se apoya la producción de bienes y servicios de los países industrializados. Por tanto, su trayectoria está vinculada con las tendencias en la División Internacional del Trabajo la cual a su vez, refleja los cambios experimentados en las organizaciones de las empresas impulsadas por el crecimiento del comercio mundial y la intensificación de la competencia entre países<sup>18</sup>.

El término maquila sirve para designar producción por cuenta ajena, se introdujo al léxico económico por su sentido etimológico; proviene del árabe *Makila* (medida de capacidad), que designa la proporción del gramo de haría o aceite que corresponde al molinero por la molienda<sup>19</sup>. La palabra maquila

---

<sup>18</sup> GITLI, Eduardo, *“La industria de la Maquila en Centroamérica, OIT/ACTEMP, San José, 1997, p. 1*

<sup>19</sup> BUITELAAR, R. y otros, *“Centroamérica, México y República Dominicana: maquila y transformación productiva”*, Cuaderno No 85, CEPAL, Santiago, 1999.

se empleaba ya en la Edad Media para designar la porción de grano, harina o aceite que cobraba el molinero por moler el trigo o la aceituna. Hace referencia, por tanto, a una actividad productiva en la que el productor no es propietario de una o varias de las materias primas usadas en el proceso. La producción se realiza por cuenta y riesgo ajeno, y se cobra una comisión fija por el trabajo.

A diferencia del panadero que compra la harina, la amasa, cuece el pan y vende el producto elaborado por él con los ingredientes adquiridos por él, el molinero solamente presta un servicio: muele la harina o la aceituna y se queda con una porción del producto ajeno (harina o aceite), es decir, elabora un producto ajeno. La palabra se emplea, a partir del siglo XX sobre todo, para designar una forma de producción industrial en la que los insumos intermedios (bienes empleados en la producción de otros bienes) no cambian su propiedad, sino que son objeto de alguna acción menor, y luego regresan a su lugar de origen<sup>20</sup>.

En la actualidad, la palabra maquila se utiliza para referirse a actividades que ya no coinciden necesariamente con la utilización original. Toda actividad concerniente al proceso productivo de una empresa que se envía a otra diferente para ser llevada a cabo, es una actividad de "maquila". El término maquila para designar producción por cuenta ajena se introdujo al léxico económico por su sentido etimológico.

Ya desde la Edad Media, maquila describía un sistema de moler el trigo en molino ajeno, pagando al molinero con parte de la harina obtenida. Tal fue también la forma tradicional de producción de azúcar en los ingenios de las

---

<sup>20</sup> **LOPEZ, Justo Fernández**, *"De dónde viene la palabra maquila y maquiladora"*, Foro de Consultas-Archivos, Hispanoteca Lengua y Cultura, en <http://www.hispanoteca.eu/Foro-preguntas/ARCHIVO-Foro/Maquila%20y%20maquiladora.htm>, sitio visitado el 14 de marzo de 2013.

Antillas, que en el siglo XIX obtenían su caña de cultivadores llamados colonos; éstos cobraban en azúcar el valor de la caña entregada, de acuerdo con las normas establecidas por los mismos ingenios. La estirpe feudal y semi feudal del vocablo se remozca con el nuevo uso del término para denotar plantas de ensamblaje que se aprovechan de las míseras condiciones laborales existentes en los países dominados.

Las maquilas o maquiladoras constituyen una de las modalidades preferidas por los países industrializados para mejorar su competitividad internacional aprovechando los salarios bajos de las naciones menos desarrolladas. En éstas, la mano de obra suele ser mayoritariamente femenina. Estas maquiladoras no transfieren tecnología avanzada a los países donde funcionan, pues se dedican solamente a ensamblar insumos importados desde otro país para reexportarlos luego.

Frecuentemente las maquiladoras gozan de exenciones tributarias ya que se localizan en zonas especiales de exportación. Las empresas maquiladoras inician, terminan o contribuyen de alguna forma en la elaboración de un producto destinado a la exportación, ubicándose en las "zonas francas" o "zonas procesadoras de exportación" en donde se benefician de numerosas ventajas que les ofrecen los países receptores.

El método de las maquilas no promueve el desarrollo de las regiones en las que se instalan, pues la idea de esta forma de producción es precisamente aprovechar las condiciones de subdesarrollo de la región que ofrece mano de obra barata. La palabra maquila sigue asociada a frases como: "precariedad", "falta de libertad sindical y de negociación", "salarios de hambre" y "largas y agotadoras jornadas de trabajo". Al introducir el concepto de transacciones internacionales, basadas en las discontinuidades creadas por las fronteras políticas y aduaneras, surgen nuevas acepciones al

concepto de maquila. Por ejemplo, si un producto semi-elaborado se traslada de la unidad A ubicada en Chicago, a la unidad B situada en California para adicionar una tarea menor en el proceso productivo, no estaríamos hablando de actividades maquiladoras, sino de una "firma multi-planta", o de un proceso productivo seccionado en diversas plantas. En este caso de relaciones puramente domésticas (esto es, en el interior de un mismo país), la palabra "maquila" se usa cuando ambas unidades no están relacionadas desde el punto de vista de la propiedad<sup>21</sup>.

En cambio, cuando el producto se traslada desde un país a otro para elaborar un segmento de la actividad productiva, intensivo en mano de obra de salarios reducidos, tal actividad es designada con el nombre de maquila, aunque ambas plantas pertenezcan a la misma empresa. Estos son los "privilegios" de la teoría del comercio internacional cuando define sus propios conceptos. Según la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización en su artículo 2 literal d) menciona que: Maquila o Ensamble, es todo aquel servicio prestado por personas naturales o jurídicas domiciliadas en el país, a un contratante domiciliado en el extranjero, el cual le suministrará en los términos y condiciones convenidas, materias primas, partes piezas, componentes o elementos que aquella procesará o transformará por cuenta del contratante, el que a su vez los utilizará o comercializará según lo convenido<sup>22</sup>.

Con base en todo lo anterior relacionado la construcción del concepto de maquila textil puede definirse así: Es todo servicio de producción de prendas textiles realizado por persona natural o jurídica domiciliada en un país

---

<sup>21</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *"La industria de la Maquila en Centroamérica"*, Informe para el Seminario Subregional de Centroamérica y República Dominicana, Guatemala, 21 y 22 de abril de 1997, p. 2.

<sup>22</sup> LEY DE ZONAS FRANCA INDUSTRIALES Y DE COMERCIALIZACION, D.L. No 405, D.O. No 176, Tomo No 340, publicado el 23 de septiembre de 1998.

determinado a otra domiciliada en el extranjero con el objeto que dicha producción se destine por regla general a un país extranjero.

### **3.2 CONCEPTO DE SINDICATO**

Según el Diccionario de la Real Lengua Española el sindicato es una asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.

No obstante a continuación se detallan algunas definiciones que van desde concepciones críticas, históricas hasta etimológicas con el objeto de poder conceptualizar ampliamente el tema de los sindicatos.

**3.2.1 ARISTOCRACIA OBRERA:** Capa alta, relativamente pequeña, de la clase obrera; está constituida por obreros a menudo altamente calificados de los países capitalistas, obreros a quienes la burguesía logra sobornar gracias a las super ganancias de los monopolios. En la época imperialista, se crea la base económica para que en varios países resulte posible sobornar a la capa alta de esta clase obrera, para lo cual se vale de diversos métodos: eleva el salario a ciertos trabajadores, proporciona buenos puestos a la aristocracia y a la burocracia obreras en el aparato estatal y en los sindicatos, les da participación en las ganancias, etc<sup>23</sup>.

Definición como la anterior no están alejadas de la realidad lastimosamente en el contexto que se vive, la praxis de muchos sindicatos o sus dirigentes ha llevado que se polaricen o estén llenas de prejuicios dichas asociaciones; perdiendo credibilidad; no obstante es un reto para los sindicatos hoy en día cambiar dichas situaciones, actuando únicamente para establecer regímenes laborales sin desmejorar el trabajo, los principios y sus fines.

---

<sup>23</sup> **ENSAYO SOBRE SINDICATOS**, p. 1, en [http://www.mundodescargas.com/apuntes/trabajos/relaciones\\_laborales\\_recursos\\_humanos/](http://www.mundodescargas.com/apuntes/trabajos/relaciones_laborales_recursos_humanos/), sitio visitado el 9 de febrero de 2014.

**3.2.2 SINDICALISMO:** Movimiento o corriente de organización de diversas categorías socio-profesionales que, por lo general, tiene como principal objetivo, la defensa de los intereses económicos de sus miembros. El sindicalismo es fundamentalmente sindicalismo obrero, pero el término se puede aplicar a todas las asociaciones profesionales, organizadas sobre el sistema de sindicato. También se designa con este término, la doctrina que atribuye a los sindicatos profesionales, la función de conducir la revolución y la tarea de dirigir la sociedad. El sindicalismo así entendido, ha perdido la importancia que tuvo en las dos primeras décadas del siglo pasado<sup>24</sup>. La razón por la que el sindicalismo como conducto para la revolución ha perdido importancia es porque el contexto no es el mismo, los logros ahora obtenidos se caracterizaron por la lucha y la fuerza, sin embargo no significa que la concepción de revolución no está inmersa en las organizaciones sindicales hoy en día simplemente los logros que hay que alcanzar deben conquistarse por medio de una lucha garantista del orden público y legal.

**3.2.3 SINDICATO:** Del griego síndicos, de sin "junto" y un derivado de dike "justicia". En su sentido amplio, asociación de personas morales o físicas que tiene por objeto la representación y la defensa de sus intereses comunes. Sin embargo, en su acepción corriente, se trata de las asociaciones de obreros y de empleados, de una profesión (sindicato de oficio) o de una rama industrial (sindicato de industria), que se agrupan con el propósito de defender sus derechos e intereses inmediatos: salarios, horarios, condiciones de trabajo, de seguridad, etc<sup>25</sup>.

Los sindicatos son, efectivamente, instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase

---

<sup>24</sup> ENSAYO SOBRE SINDICATOS, ldidem.

<sup>25</sup> ENSAYO SOBRE SINDICATOS, ldidem.

obrero organizada y combativa. Estas luchas reivindicativas (por la mejoría en las relaciones laborales) son el punto de partida para que la clase obrera asuma su papel protagónico en la lucha por la liberación y llegue a un cierto grado de autonomía y organización, logrando una percepción directa de su valor cuantitativo, especialmente en las luchas federativas y confederativas en el seno de las organizaciones sindicales. C. Marx señalaba que "Los sindicatos, han formado inconscientemente hogares de organización para la clase obrera, como los Municipios y Comunidades de la Edad Media lo hicieron para la burguesía. Si los Sindicatos, por su primer carácter, son rigurosamente necesarios para las luchas cotidianas entre el capital y el trabajo por su segundo carácter, son mucho más importantes aún como vehículos organizados para la supresión del salario y de la dominación del capital".

Por otro lado según el glosario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador sindicato es una agrupación de personas formada para la defensa de intereses económicos comunes a todos los asociados<sup>26</sup>. Ya leyes específicas como la Constitución de la República<sup>27</sup> les menciona en su artículo 47 y el Código de Trabajo<sup>28</sup> se les menciona como Asociaciones Profesionales.

El artículo 7 de la Constitución de la República, reconoce el derecho fundamental de asociación, del cual, en términos generales, la Sala de lo Constitucional ha sostenido que el derecho de asociación se ejercita eficazmente cuando se organizan y constituyen asociaciones de todo tipo

---

<sup>26</sup> **MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**, Glosario de la Institución, en [http://www.mtps.gob.sv/Index.php?option=com\\_glossary&Itemid=112](http://www.mtps.gob.sv/Index.php?option=com_glossary&Itemid=112), sitio visitado el 10 de febrero de 2013.

<sup>27</sup> **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR**, D.C N° 38, del 15 de diciembre de 1983, D.O N° 234, Tomo 281, del 16 de diciembre de 1983.

<sup>28</sup> **CÓDIGO DE TRABAJO**, D.L., No 15, del 23 de Junio de 1972, D.O. No 142, del 31 julio de 1972.

que, con personalidad jurídica propia y con cierta continuidad y permanencia, que habrán de servir al logro de los fines, a la realización de las actividades y a la defensa de los intereses coincidentes de los miembros de las mismas.

Asimismo ha expresado, que el fundamento e importancia del derecho a asociarse libremente "al igual que muchos otros derechos, deriva de la necesidad social de solidaridad y asistencia mutua.

De ahí que el ejercicio de dicho derecho se traduzca en la constitución de asociaciones de todo tipo que, con personalidad jurídica propia y una cierta continuidad y permanencia, habrán de servir al logro de los fines, a la realización de las actividades y a la defensa de los intereses coincidentes de los miembros de las mismas. Es así como, de esta forma, surgen los partidos políticos, sindicatos, asociaciones y colegios profesionales, sociedades mercantiles, fundaciones culturales, de beneficencia y de ayuda mutua, comités de lucha y de defensa, centros y clubes deportivos, etc. De la incidencia de los múltiples tipos de expresión del derecho de asociación en la vida política, económica, social y cultural del país, puede colegirse la importancia que reviste este derecho fundamental<sup>29</sup>.

En tal sentido se puede concluir que un sindicato es una asociación profesional cuya finalidad es defender los intereses económicos y sociales comunes resultantes de las relaciones laborales sin distinción alguna de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas. Como se observa la conceptualización no ha variado con el paso del tiempo se mantienen aspectos como el derecho de asociación, su finalidad con respecto de la defensa de intereses variados y sus principios.

---

<sup>29</sup> **SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO**, Sentencia Definitiva, con referencia 108-2011, de fecha 12 de noviembre de 2012, considerando 3.1, p. 13, citando la Sentencia de Amparo de la Sala de lo Constitucional de referencia 23-R-96, dictada el ocho de octubre de mil novecientos noventa y ocho.

### 3.3 CONCEPTO DE LIBERTAD SINDICAL

Probablemente la Libertad Sindical sea uno de los derechos humanos más atacados en los últimos tiempos. Aunque su reconocimiento se encuentra consagrado por muchos instrumentos legales de carácter internacional o nacional, lo cierto es que en la realidad los gobiernos están haciendo muy poco por defender su vigencia. Esto no es nuevo, desde la aparición de los sindicatos, los trabajadores han tenido que enfrentar muchos obstáculos para hacer valer sus derechos fundamentales. Dentro de la gama de derechos humanos, existen una serie de ellos vinculados al trabajo y a los trabajadores, reconocidos como derechos humanos laborales los cuales tienen como objetivo o están orientados a posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica.

En la actualidad está universalmente admitido que no es posible el desarrollo de la libertad sindical sin la preexistencia efectiva de los demás derechos humanos y que tampoco es posible el completo ejercicio de éstos, sin la vigencia de aquélla. En otras palabras, la libertad sindical no es posible sin el ejercicio de los otros derechos humanos, y viceversa<sup>30</sup>. La libertad sindical, es la expresión de una síntesis de los derechos humanos, porque a través del ejercicio de las acciones de defensa, reivindicación, participación sociopolítica y lucha, se enriquecen los contenidos y se impulsa la progresividad de los derechos humanos en conjunto<sup>31</sup>.

Los movimientos sindicales han pasado a constituir uno de los pilares sociales fundamentales que sustentan las sociedades democráticas. Esto

---

<sup>30</sup> **ERMIDA Oscar y VILLACENCIO Alfredo**, *“Sindicatos en Libertad Sindical”* (ADEC-ATC), Lima, Perú, 1991, p.26.

<sup>31</sup> **LARCO Giovanna y BENITES Hernán**, *“Programa de Cursos de Formación Sindical a Distancia”* PLADES, mayo 2004, p. 31.

debido a que el derecho de los trabajadores la libertad sindical. A que el derecho de los trabajadores a la libertad sindical, constituyen herramientas claves para el fortalecimiento del ejercicio de todos los derechos humanos, en razón de que habilitan medios por los cuales se postulan, afirman y defienden otros fundamentales de las personas<sup>32</sup>.

El Maestro Guillermo Cabanellas de Torres, refiriéndose a este concepto, expone: “La libertad sindical o de asociación profesional puede enfocarse en dos sentidos: colectivamente, consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados; individualmente, se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora”<sup>33</sup>.

Luego identificar a la libertad sindical como un derecho laboral fundamental, puede ser entendida derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y afiliarse a los de su elección, así como el derecho de los sindicatos ya constituidos al ejercicio libre de las funciones constitucionalmente atribuidas en defensa de los intereses de los trabajadores<sup>34</sup>. Es así como se verifica por una parte la importancia de la libertad sindical en la esfera laboral y por otra parte el reconocimiento constitucional que la dota de validez jurídica.

---

<sup>32</sup> **MUJICA, Javier**, “*El convenio 87° del OIT - 50 años no son nada*”, En el volumen colectivo libertad social – 50 años del convenio 87 de la organización internacional del trabajo, (CEDAL), Lima 1999, p. 69.

<sup>33</sup> **CABANELLAS DE TORRES, Guillermo**, “*Compendio de Derecho Laboral*”, Tomo II, Buenos Aires, Editorial Heliasta 4ª Edición, actualizada por José N. Gómez Escalante, 2002, p. 71.

<sup>34</sup> **PALOMEQUE M. Carlos**, “*Derecho Sindical Español*”, Edición Tecno, 1ª Ed., Madrid, 1986, p. 73.

### 3.4 IMPORTANCIA DE LA MAQUILA

La industria de la maquila vista sin prejuicio y sin examinar las condiciones laborales y el desarrollo de las libertades sindicales tienen una importancia significativa en el área económica y social ya que es un rubro generador de empleo para aquellos que no han alcanzado un nivel de escolaridad superior y además se constituye en una actividad que propicia la entrada de inversión directa como aporte a la economía del país. Es así que se puede mencionar rasgos concretos como:

- a. Generación de Empleo: Durante el año 2013, el sector generó 72,744 empleos directos. En comparación con el año 2012, el sector ha generado 2,087 nuevas fuentes de empleos estables y permanentes con un salario promedio actual del sector Textil y Confección en el 2013 fue de \$344.00 y con un monto promedio pagado en 2013 en salarios del sector fue de \$300.3 millones<sup>35</sup>.

Es importante mencionar, que aunque el recurso humano empleado en la maquila presenta un promedio de años de escolaridad por encima del promedio nacional y ha adquirido destrezas; por otro lado, no necesita de mayor educación y puede ser relativamente fácil de capacitar, por lo que la maquila no ha tenido un impacto trascendental en desarrollar una mano de obra especializada, en una era donde el capital intelectual es clave en las ventajas competitivas<sup>36</sup>.

- b. Contribución a la Economía: Las exportaciones totales a febrero 2014 alcanzaron los US\$814.7 millones, inferior en US\$99.8 millones a lo

---

<sup>35</sup> CAMARA DE LA INDUSTRIA TEXTIL, CONFECCION Y ZONAS FRANCAS DE EL SALVADOR, “Estadísticas” en [http://www.camtex.com.sv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=197&Itemid=84](http://www.camtex.com.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=197&Itemid=84), sitio visitado el 5 de julio de 2014.

<sup>36</sup> FUSADES, “Informe de Desarrollo Económico y Social-IDES”, en <http://www.fusades.org/>, sitio visitado el 25 de enero de 2013.

exportado en el mismo período del 2013, lo cual equivale a una tasa de crecimiento anual de -10.9%. El resultado de febrero mejoró respecto al del primer mes del año, cuando se redujo -15.7%, informó el Banco Central de Reserva de El Salvador<sup>37</sup>.

Los principales grupos de productos no tradicionales exportados y que conforman el 51% del rubro fueron: Textiles, Ropa interior, Prendas y Complementos de Vestir con US\$198.8 millones; Envases Plásticos US\$27.4 millones; Papel Higiénico US\$19.6 millones; Hierro, acero y sus manufacturas US\$18.8 millones; Medicamentos Preparados US\$14.7 millones; Productos de Panadería US\$14.0 millones y Agua y Gaseosas US\$12.0 millones cada rubro. Con esto es notable que las exportaciones procedentes de los productos finales de las maquilas textiles y de confección producen la mayor parte de ganancias que otros productos clasificados como no tradicionales, es así como la maquila contribuye a la economía del país generando divisas; en términos económicos podría decirse que la maquila genera porcentajes sustanciales en el Producto Interno Bruto del país.

- c. Generación de Valor Agregado: En términos económicos, el valor agregado es el valor económico adicional que adquieren los bienes y servicios al ser transformados durante el proceso productivo. En otras palabras, el valor económico que un determinado proceso productivo adiciona al ya plasmado en las materias primas utilizadas en la producción. El sector textil y confección en conjunto genera la cuarta parte del valor agregado de la industria manufacturera.

Siendo el sector de la confección el que tiene más participación ya que genera 20.7% del valor agregado, mientras que el sector textil, 4%.

---

<sup>37</sup> BANCO CENTRAL DE RESERVA DE EL SALVADOR, "Noticias Ciudadano", en <http://www.bcr.gob.sv/>, sitio visitado el 30 de mayo de 2014.

Con relación a lo anterior expuesto es importante mencionar que como resultado de la intensa competencia internacional, el sector ha optado por implementar una estrategia de diferenciación frente a los competidores asiáticos. En ese sentido, en los últimos años el sector ha incursionado en el diseño de la prenda, así como en ofrecer acabados y bordados especiales, que permiten agregar mayor valor al producto. Adicionalmente, las empresas se están orientando hacia nichos que requieren de rápida respuesta a las demandas del mercado<sup>38</sup>.

- d. Posicionamiento en el Comercio Internacional: Las exportaciones hacia Estados Unidos a febrero 2014 cerraron con US\$357.6 millones, US\$27.1 millones menos que en igual período de 2013, una caída de -7.0% anual; el total de empresas naturales o jurídicas que exportaron hacia Estados Unidos fue de 335, diez empresas más que en igual período del 2013. El 50.4% del total exportado a dicho país (US\$180.3 millones) fue realizado por seis empresas, el 39.8% (US\$142.4 millones) por 45 exportadores y el 9.8% restante (US\$34.9 millones) está distribuido en 284 exportadores, señaló la fuente<sup>39</sup>.

Las exportaciones de maquila a febrero de 2014 tuvieron un valor de US\$152.5 millones, inferior en US\$23.5 millones a lo registrado en igual período de 2013, cayendo -13.4% anual. Del total maquilado a febrero, el 94.1% fue enviado a los Estados Unidos, es decir US\$143.4 millones. Le sigue Honduras con US\$4.3 millones (2.8%); Canadá con US\$1.1 millones (0.7%); el 2.4% restante, es decir US\$3.7 millones se destinó hacia 32 países. Del total maquilado, el sector de los Textiles representó el 79.4% del

---

<sup>38</sup> **BUKELE, Patricia Claudia**, *“Importancia de la Industria Textil en El Salvador”*, Tesis de Grado, Facultad de Economía, Empresa y Negocios, Universidad Dr. José Matías Delgado, San Salvador, El Salvador, Diciembre de 2012, p. 15.

<sup>39</sup> **BANCO CENTRAL DE RESERVA DE EL SALVADOR**, *“Noticias Ciudadano”*, en <http://www.bcr.gob.sv/>, sitio visitado el 30 de mayo de 2014.

total, lo cual equivale a US\$121 millones y los No Textiles con 20.6%. Los principales productos maquilados fueron las Prendas de Vestir de Punto y No Punto con US\$117.2 millones y los Chips (condensadores) US\$27.3 millones.

En términos de inversión, el sector textil y confección es el principal rubro de inversión de la industria manufacturera. Este sector se caracteriza por atraer una gran cantidad de empresas de capital extranjero que establecen plataformas de exportación en el país, principalmente dirigidas al mercado de Estados Unidos. Contribución al Sector Externo<sup>40</sup>.

### **3.5 IMPORTANCIA DEL SINDICATO**

La importancia de los sindicatos es en primer término para sus afiliados, es decir los trabajadores. En la medida que estos se organicen en un gran número de afiliados, la representación de los trabajadores por una organización propia y autentica se constituye en un factor que facilita el intercambio y la convivencia. La efectividad del papel de los sindicatos para sus representados, está en concordancia con el nivel de participación democrática que esta organización practique. Como toda organización colectiva, corre el riesgo de que su conducción sea influida por intereses diferentes a los de sus afiliados, como pueden aquellos que confunden los intereses del patrono con los del sindicato y de sus afiliados.

Ciertamente hay solapamiento en el interés de mantener la fuente de trabajo estable y económicamente saludable, de ello depende el interés del empresario en recibir rentas y capitalizar su negocio, y para los trabajadores contar estabilidad en el empleo, percibir una remuneración y mejorar sus

---

<sup>40</sup> **BUKELE, Patricia Claudia**, *“Importancia de la Industria Textil en El Salvador”*, Tesis de Grado, Facultad de Economía, Empresa y Negocios, Universidad Dr. José Matías Delgado, San Salvador, El Salvador, Diciembre de 2012, p. 19.

reivindicaciones para elevar su calidad de vida. Pero lo anterior no significa que no existan intereses contradictorios. Los hay y no son menores. El precio de la fuerza de trabajo es uno de ellos. La aspiración empresarial en controlar los costos, es otro tema de controversia; ya que quién dirige tiene la tentación de reducirlos más por lo que tiene que ver con los trabajadores, que aquello que tiene que ver con los propietarios. La organización sindical democrática y participativa, que sea genuinamente representante de la fuerza de trabajo es la reserva y defensa primaria con que cuentan los trabajadores<sup>41</sup>.

Por otro lado la defensa y promoción de los intereses económicos, sociales y políticos constituye también la importancia del sindicato ya que de conformidad a la Constitución y los Tratados Internacionales desarrollan una función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores que no solo descansa en el vínculo de afiliación sino en la propia naturaleza del sindicato como asociación. Así el sindicato busca que sus dirigentes alcancen los objetivos propuestos con el objeto de mejorar las relaciones laborales y aumentar el rendimiento económico de la empresa o institución. En tal sentido y de manera concluyente se puede expresar que la importancia del sindicato radica en los términos muy puntuales son las siguientes:

- a) Es un medio de representación para sus afiliados.
- b) Dan oportunidad a la participación democrática de sus dirigentes y sus afiliados en la búsqueda de sus fines comunes.
- c) Busca elevar la calidad de vida de los trabajadores sin desmejorar el rendimiento económico de la empresa por el contrario busca aumentarlo.

---

<sup>41</sup> **LUCENA, Héctor**, *“Importancia de los Sindicatos para las empresas”*, en <http://hectorlucena.blogspot.com>, sitio visitado el 05 de marzo de 2014.

- d) Defiende y promueve los intereses económicos, sociales y políticos de sus afiliados.
- e) Pretende alcanzar condiciones de bienestar en las relaciones laborales entre trabajador y patrono.

### 3.6 IMPORTANCIA DE LA LIBERTAD SINDICAL

La importancia de la Libertad sindical es manifiesta en el hecho que estén incluidas en todas las Declaraciones y Tratados Internacionales de carácter general que sobre Derechos Humanos se han elaborado en el mundo, desde la segunda post- guerra, la hayan consagrado expresamente. Entre los principales de éstos debemos mencionar a:

1. La Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23.4)
2. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art.22)
3. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8)
4. La constitución de la OEA (art. 29)
5. La Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 16)
6. Los Convenios de la OIT N° 87, 98, 135 y 151.

No obstante que el hecho que la libertad sindical se encuentre reconocida como derecho laboral fundamental por casi todos los instrumentos legales internacionales, no significa que los trabajadores y las organizaciones sindicales están en condiciones de ejercerlo sin restricciones. Por el contrario, para lograrlo necesitan, hoy más que nunca, afianzar su organización; pero esto se ve obstaculizado y reprimido por los empleadores<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> LARCO Giovanna y BENITES Hernán, “Programa de Cursos de Formación Sindical a Distancia” PLADES, mayo 2004, p. 36.

La libertad sindical es reconocida como derecho constitucional. Esto expresa que la sociedad considera este derecho como algo fundamental en el desarrollo de un país. Entre los aspectos específicos que se incorporan expresamente en la constitución tenemos:

- a. El derecho de constitución es decir el poder formar organizaciones sindicales y afiliarse a ellas;
- b. El derecho de autonomía sindical referido a la no interferencia del Estado en las organizaciones sindicales principalmente en su disolución, la cual solo puede ser por decisión propia o por vía judicial;
- c. Y el fuero sindical que está relacionado con la protección de los dirigentes a través del fuero sindical y garantías complementarias para los trabajadores que realicen labores sindicales.

El contenido señalado en la Constitución se complementa con lo regulado en los Convenios Internacionales de Trabajo, especialmente los Convenios 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación y el 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Y al ratificarlos le otorgan una jerarquía especial, es decir, su preeminencia sobre la normativa interna o que el contenido de los derechos constitucionales deben ser interpretados de acuerdo a lo establecido por esos convenios internacionales.

Existe un bloque del contenido de la libertad sindical reconocido a nivel constitucional más lo señalado por los convenios internacionales. Esto tiene una importancia doble. Por un lado, el contenido debería estar garantizado y protegido por todos los instrumentos que establece cada legislación, principalmente por las garantías constitucionales. Además, este bloque constituye una regulación suficiente de la libertad sindical ya que establece las principales garantías de protección de la misma.

Por otro lado, el hecho que la libertad sindical esté reconocida por la Constitución, debería determinar la labor de los legisladores cuando regulan la libertad sindical y también el accionar de las autoridades administrativas. Esto es, que toda reglamentación debe estar de acuerdo con los principios matrices de lo que hemos denominado el bloque del contenido de la libertad sindical, y adicionalmente, la autoridad administrativa debería actuar en todos los casos, respetando dichos principios<sup>43</sup>.

La Organización Internacional del Trabajo con respecto a la importancia de la Libertad Sindical dice que además de ser un derecho, la libertad sindical y de asociación permite a los trabajadores y empleadores unirse para proteger mejor no sólo sus propios intereses económicos, sino también sus libertades civiles como el derecho a la vida, a la seguridad, a la integridad, y a la libertad personal y colectiva. Este principio, elemento integral de la democracia, es fundamental para hacer realidad todos los demás principios y derechos fundamentales en el trabajo. Las empresas se enfrentan a numerosas incertidumbres en un mercado global en rápida evolución. Entablar un diálogo sincero con representantes de los trabajadores libremente elegidos permite a los trabajadores y a los empleadores comprender sus respectivos problemas y encontrar mejores soluciones. La seguridad de la representación contribuye a desarrollar la confianza de ambas partes.

La libertad sindical y de asociación y el ejercicio de la negociación colectiva proporcionan oportunidades para el diálogo constructivo y la resolución de los conflictos, lo que canaliza la energía necesaria para encontrar soluciones que son beneficiosas para la empresa y la sociedad en general. El significado de la libertad sindical y de asociación ha sido definido en mayor

---

<sup>43</sup> **LARCO Giovanna y BENITES Hernán**, *“Programa de Cursos de Formación Sindical a Distancia”* PLADES, mayo 2004, p. 63.

medida que cualquier otro derecho por los mecanismos de control de la OIT. En muchos casos, pero no en todos, esas decisiones son útiles para los empleadores y facilitan su comprensión<sup>44</sup>. En conclusión podemos decir que la importancia de la Libertad Sindical son:

- a) Posibilita la creación de Normativa congruente con los Derechos Humanos Fundamentales.
- b) Se convierte en una garantía constitucional aplicable y exigible por medios nacionales e internacionales.
- c) Establece un límite al accionar de los legisladores y las autoridades administrativas.
- d) Garantiza la defensa no solo de intereses económicos sino una gama de derechos como el derecho a la vida, a la seguridad, a la integridad, y a la libertad personal y colectiva.
- e) Es un elemento integral de la democracia que permite el ejercicio de otros principios y derechos fundamentales del trabajo.
- f) Genera espacios de diálogo y negociación entre patronos y trabajadores con el objeto de fortalecer las relaciones laborales entre ellos.

### **3.7 CARACTERISTICAS GENERALES DE LA ZONA FRANCA Y LAS MAQUILAS**

Un parte mayoritaria de las maquiladoras de Centroamérica podrían ser clasificadas dentro de la maquila de primera generación (desintegración productiva e intensificación del trabajo manual), siendo minoritario el sector que podría estar representando la segunda generación (modernización y especialización productiva).

---

<sup>44</sup> **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, “*Documento*”, en <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources>, sitio visitado el 10 de mayo de 2014.

Lo específico de la maquila, como fenómeno de deslocalización industrial, es que se trata de actividades por cuenta ajena. Dichas actividades se realizan por encargo de otra empresa matriz que diseña los productos, define la planeación estratégica de su producción, aporta el objeto de trabajo (las materias primas principalmente) y conserva la propiedad sobre los productos. De esta forma, las empresas maquiladoras no compiten por acceder al mercado de consumo interno y vender su producción, sino por vender su capacidad de producción a otras empresas, para lo cual poseen cierto capital (máquinas, locales, mano de obra e incentivos fiscales)<sup>45</sup>.

La maquila es una de las empresas más intensivas en el uso de la mano de obra y es un instrumento común utilizado por los países en su proceso de industrialización. Una de las razones principales para el interés en la actividad maquiladora es que el diferencial de salarios es, en general, muy superior al de las productividades. Esta característica explica la importancia para los capitales norteamericanos y europeos de aumentar la competitividad y productividad de las empresas del sector, sobre la base de una reducción de los costos laborales y operativos. En la maquila tradicional, los procesos de trabajo están muy segmentados, el nivel de parcelación es tal que es posible ubicar metas de producción por pieza o lote de productos en proceso, lo que supone una separación clara entre actividades de preparación, fabricación y mantenimiento. El trabajo se realiza bajo modalidades tradicionales de control de la producción como son el control cronométrico de ritmos de trabajo, parcelación de tareas y el salario por pieza o por lote de piezas. El rendimiento de los obreros es medido por unidad de tiempo y cantidad de productos terminados en cada fase del proceso<sup>46</sup>.

---

<sup>45</sup> **FUNDACION PAZ Y SOLIDARIDAD SERAFINA ALIAGA DE COMISIONES OBRERAS**, *“Centroamericanas nadando a contracorriente; experiencias de trabajo en la maquila”*, Madrid, 2005, p. 17.

<sup>46</sup> **Ibidem**, p. 18.

Se trata de procesos productivos tayloristas<sup>47</sup> y fordistas<sup>48</sup>, en los que las partes simplificadas y repetitivas se desarrollan de manera intensiva. Al mismo tiempo, la nueva norma de producción exige flexibilizar el uso de los factores productivos para acomodarse a las exigencias de las fluctuaciones de demanda, y reducir el coste de los productos acumulados sin vender. Un fenómeno interesante es la submaquilación. Este tipo de subcontratación se puede establecer entre dos empresas maquiladoras o entre una maquiladora y personas particulares o talleres familiares, o microempresas. Ello repercute en una flexibilización mayor de las relaciones laborales, inducida por el tipo de relación de subcontratista que se adquiere con estas industrias.

La subcontratación de mano de obra se hace sobre la base de la realización del trabajo en pequeños talleres y en domicilios particulares, actividades que resultan más atractivas para muchas mujeres, dadas sus responsabilidades domésticas, lo que de alguna forma las libera del control directo sobre sus horarios, jornadas y condiciones de trabajo. En algunos países se dan casos de subcontratación a través de contratos de operarias o aprendices, para que las mujeres hagan trabajo a destajo en sus casas; también se hace el trabajo a destajo con contratos de cooperativas o empresas autogestionarias de mujeres.

Las maquilas promueven por extensión la subcontratación familiar ad hoc, porque suele involucrarse a los miembros del hogar, incluso a los niños, para alcanzar los estándares de piezas encargados por las maquilas, y cuyos costos de operación son absorbidos por las propias familias al trabajar en

---

<sup>47</sup> Frederick W. Taylor intentó eliminar por completo los movimientos innecesarios de los obreros con el deseo de aprovechar al máximo el potencial productivo de la industria. Hizo un estudio con el objetivo de eliminar los movimientos inútiles y establecer por medio de cronómetros el tiempo necesario para realizar cada tarea específica.

<sup>48</sup> Fue desarrollado por Henry Ford, sistema de trabajo basado en líneas de montaje que articulan el movimiento del producto por las distintas fases de la producción hasta el acabado final, que sustituye el antiguo movimiento de piezas hacia una zona de montaje.

sus viviendas. En cuanto a la evolución de la tecnología en la maquila textil, se han producido mejoramientos en la maquinaria y los equipos de muchas plantas, pero ello no se traduce en una mayor incorporación de progreso técnico. En general, en el interior de las plantas maquiladoras no se llevan a cabo actividades de investigación y desarrollo relacionadas con la maquinaria<sup>49</sup>. Cuando se habla del auge tecnológico en el que se encuentra a nivel mundial la industria del vestido, hay que tener cautela y reconocer que ese cambio tecnológico ha sido lento. Han mejorado las técnicas en general, pero por ejemplo en la costura (fase crucial del proceso productivo), las técnicas han variado muy poco desde la invención de la máquina de coser en el siglo pasado.

Van Liemt<sup>50</sup> explica que el proceso productivo de tales empresas emplea una mano de obra abundante, y no hay ninguna otra industria en la que se utilice tanta mano de obra conjugada con un nivel tan bajo de bienes de capital como en la industria del vestido, y asegura que esto se debe a la naturaleza de la propia fabricación, en la que el material blando o flexible, de índole bidimensional (esto es, la tela), se somete a una serie de manipulaciones individuales que requieren muchas manos y procedimientos de ensamblaje, hasta convertirse en un producto capaz de ajustarse a la naturaleza tridimensional del cuerpo humano.

Aunque algunos procedimientos más sofisticados de fabricación de prendas de vestir (por ejemplo, el diseño asistido por computadoras) u otras prendas especiales (por ejemplo, los pantalones vaqueros) hayan sido adaptados a métodos de mayor densidad de capital, el proceso, en su conjunto, sigue

---

<sup>49</sup> **FUNDACION PAZ Y SOLIDARIDAD SERAFINA ALIAGA DE COMISIONES OBRERAS**, *“Centroamericanas nadando a contracorriente; experiencias de trabajo en la maquila”*, Madrid, 2005, p. 18.

<sup>50</sup> **G. VAN, Liemt**, *“La reubicación internacional de la industria: causas y consecuencias”*, OIT, Ginebra. 1995, p. 113.

siendo fragmentario y necesitando una mano de obra abundante. Es un rasgo común la ausencia de paquetes completos en la producción (donde la fábrica se encarga de la elaboración de productos más completos y no sólo de partes sueltas). Además, en las matrices extranjeras se observa una marcada tendencia hacia la maquila de paquete completo, por lo que están instalando empresas en otros países centroamericanos que realizan además procesos de planchado, lavado y corte de tela<sup>51</sup>.

Desde el punto de vista de innovación tecnológica, la transferencia supone la adquisición por parte de las empresas o instituciones del país huésped del conocimiento vinculado a la transformación de insumos en productos competitivos. El progreso en el área informática y microelectrónica es destacable, pero también hay que relativizar su efecto multiplicador en la tecnologización de la industria local.

La maquila microelectrónica presenta varias limitaciones, en función del impacto a escala que se espera produzca. En primer lugar, predominan las labores de ensamble manual, el control manual de la maquinaria y la inspección visual de la calidad. En segundo, las transnacionales siguen la política de uso de tecnología llave en mano<sup>52</sup>.

En tercer lugar, no existe una industria electrónica local que absorba la tecnología transferida hacia el personal que trabaja en las maquiladoras, ni hay casi enlaces con la industria local, lo que imposibilita la difusión de dicha tecnología. La introducción de la microelectrónica en la industria del vestido no ha variado la necesidad de gran cantidad de mano de obra para el proceso de fabricación de la ropa, el cual se ha visto muy poco afectado por

---

<sup>51</sup> **GITLI, Eduardo**, *“La industria de la Maquila en Centroamérica”*, OIT/ACTEMP, San José, Costa Rica, 1997.

<sup>52</sup> **BUITELAAR, R. y otros**, *“Centroamérica, México y República Dominicana: maquila y transformación productiva”*, Cuaderno No 85, CEPAL, Santiago, 1999.

aquella; aunque la microelectrónica en el ámbito de las telecomunicaciones sí puede acelerar el traslado de las industrias del vestido a las zonas con menores costos laborales, al reducirse las barreras de las comunicaciones<sup>53</sup>

La transferencia de tecnología a través de las maquiladoras tiene otras limitaciones, ya que las grandes transnacionales aplican la política de «tecnología llave en mano»; esto quiere decir que tanto las actividades ligadas al diseño de productos como la investigación y el desarrollo experimentales son ajenos a la planta maquiladora. Por otra parte, la maquila mantiene escasos vínculos con el resto de la industria nacional y, en casos extremos, se comporta como verdadero enclave.

Por último, los países receptores carecen de posibilidades (por ahora) para un óptimo aprovechamiento de la tecnología transferida, por la baja capacitación de la fuerza laboral, el escaso y débil desarrollo de centros de investigación y desarrollo experimental, o la ausencia parcial o total de programas de apoyo financiero y tecnológico.

Aún con las excepciones y los cambios en los procesos de tecnificación de las empresas y de ciertos niveles gerenciales o de ingenieros (que son el personal minoritario de la maquila en general), la maquila es sobre todo un conjunto de actividades intensivas en mano de obra de baja calificación que aprovecha principalmente la oferta laboral abundante y de bajo costo. Por lo tanto, parece inadecuada la propuesta que a veces se sugiere, sobre todo en los países pequeños, en el sentido de que la maquila podría ser la forma de inserción internacional que permitiría alcanzar un crecimiento económico sustentable con mayores niveles de equidad social<sup>54</sup>.

---

<sup>53</sup> **G. VAN, Liemt**, *“La reubicación internacional de la industria: causas y consecuencias”*, OIT, Ginebra. 1995, p. 114.

<sup>54</sup> **BUITELAAR, R. y otros**, *“Centroamérica, México y República Dominicana: maquila y transformación productiva”*, Cuaderno No 85, CEPAL, Santiago, 1999. P. 54.

Por otro lado para Liliana Estrada y otros<sup>55</sup> las características que presentan las empresas maquiladoras son:

- a) Hay menos compradores: normalmente el que trabajo con el mercado industrial, atiende menos clientes que el que sirve a un mercado de consumidores. Cuanto menor sea el número de clientes, mayor será su capacidad de compra, incluso en industrias que cuentan con muchos productores. Casi todas las ventas son absorbidas por unos cuantos clientes.
- b) Los clientes están concentrados en una zona geográfica: En la mayor parte de los países, muchos de los clientes industriales se hallan concentrados. Esta concentración ayuda a reducir los costos de venta. Los que venden en los mercados industriales, querrán estar al tanto de las tendencias al aumento disminución de la concentración geográfica.
- c) La demanda industrial se basa en la demanda de consumidores: En el último termino de demanda de bienes industriales, depende de la demanda de bienes de consumo.
- d) La demanda industrial cambia rápidamente: Esta tiende a cambiar con mayor rapidez que al de los bienes y servicio de consumo.
- e) Este tipo de empresas se dedica a la compra de materias primas: para que mediante la utilización de mano de obra y tecnología, se transformen en un producto terminado para su posterior venta.
- f) La gran mayoría de las empresas industriales son de naturaleza anónima: Y en la economía del país juegan un papel importante ya que contribuyen al desarrollo económico.

---

<sup>55</sup> ORELLANA ESTRADA, LILIAN y otros, *“Propuesta del diseño de una herramienta de capacitación (mentoring) para mejorar el desempeño del personal operario que permita incrementar la productividad en la industria maquilera ubicada en la zona del plan de la laguna, Antiguo Cuscatlán, La Libertad”*, Tesis de Grado, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Francisco Gavidia, San Salvador, Marzo de 2007, p. 4-6.

- g) Distribución sectorial por rama de actividad en El Salvador existe una fuerte concentración sectorial y especial de las actividades de la maquila en el sector textil: La concentración en las actividades textiles se encuentra más difundida entre las empresas de capital extranjero, el 88% de las empresas extranjeras se ubican en la maquila textil.
- h) Ubicación Geográfica: de las empresas y plantas maquiladoras, las empresas se ubican en su mayoría en el área metropolitana, de las ciudades aledañas (Ilopango, Soyapango, Mejicanos y San Martín) y en Santa Tecla. Solo seis empresas se encuentran fuera de San Salvador, esta distribución ha creado problemas de congestión, ya que la mayoría de las plantas maquiladoras han sido creadas en los últimos tres años.

En efecto esta situación ha generado incrementos vertiginosos en la demanda por servicios industriales y urbanos (electricidad, agua y transporte) y ha dificultado una adecuada planificación, tanto de los servicios como del territorio urbano de San Salvador.

- i) El 73% de las empresas son de origen salvadoreño: Dicho de otro modo si se consideran que las empresas cuyo origen se desconoce son en su mayoría salvadoreñas, se puede afirmar que ocho de cada diez empresas son de capital nacional respecto a las empresas extranjeras, coreanas y taiwaneses, concentradas en el sector textil y han realizado sus actividades en el país con el único propósito de utilizar la cuota salvadoreña de exportación hacia los Estados Unidos.

### **3.8 CARACTERÍSTICAS DE LOS SINDICATOS**

Para establecer cuáles son los caracteres del sindicato, debemos previamente ubicarlo en el derecho colectivo. Al hacer esto lo ubicamos

mediante la teoría de la unidad indisociable, o de la inescindibilidad de los institutos<sup>56</sup>.

- a) Inescindibles del Derecho Colectivo del Trabajo: Esta teoría se refiere a que el Derecho Colectivo del Trabajo tendría forma triangular, y que ese triángulo sería un triángulo equilátero cuyos lados todos iguales tendrían en cada uno de sus vértices al sindicato, a la negociación colectiva, y a la huelga. Institutos todos ellos que conforman al derecho colectivo del trabajo, pero que además tienen la característica de ser inescindibles, dado que si alguno de ellos faltara no podrían existir los demás.
- b) Naturalidad e inevitabilidad: Estos rasgos están en la explicación histórica de los sindicatos, incluso en el propio instinto gregario del hombre. Se trata de que el sindicato es un instituto de auto tutela que funciona como una garantía de cumplimiento de la normativa laboral y es por todo ello que se dice que es necesario e importante para el entendimiento del mismo y su compromiso.
- c) Permanencia: Esto se refiere a la estancia en un lugar durante el tiempo. Según Machicado<sup>57</sup>, no se puede fundar un sindicato con la particularidad de ser temporal, este aspecto de permanencia lo diferencia de otro tipo de agrupaciones, que también tienen por finalidad la defensa de los intereses profesionales en el campo laboral.
- d) Integrado por Trabajadores: Desempeñar una actividad profesional en el territorio bajo las directrices de un empresario o patrono es trabajar por cuenta ajena. Los sindicatos están formados o mejor dicho integrados por personas que trabajan por cuenta ajena.

---

<sup>56</sup> **SOTELO MARQUEZ, Ana y COLOTUZZO, Natalia**, *“Derecho Colectivo del Trabajo”*, Guía para el Trabajo, Universidad de la Republica, Uruguay, 2014, p. 27.

<sup>57</sup> **MACHICADO, Jorge**, *“Sindicalismo y Sindicato”*, Universidad San Francisco Xavier, Ediciones New Life, Bolivia, 2010, p. 9.

e) Personalidad Jurídica: El convenio 87 de la OIT, en su artículo 7 dice que “la adquisición de la personería jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no pueden estar sujetas a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este convenio”. Esto significa que el reconocimiento de la autonomía total de los trabajadores para crear sus organizaciones, trae consigo la obligación estatal de reconocerles personería jurídica, si cumplen con los requisitos formales pertinentes.

### 3.9 CLASIFICACION DE LAS MAQUILAS

A partir de la segunda mitad de los años ochenta, los estudios orientaron el debate hacia el impacto de las nuevas tecnologías, las nuevas formas de organización del trabajo e incluso el nuevo perfil del trabajador en las maquiladoras<sup>58</sup>. Lo anterior llevo a que nuevos autores con base en las ventajas competitivas alrededor de las cuales operan estas empresas propusieran una clasificación que esta desarrollada o se manifiesta en tres tipos:

a. Maquiladoras de primera generación:

Son las basadas en la intensificación de trabajo anual, son plantas de ensamble tradicional desvinculadas de la industria nacional, con bajo nivel tecnológico y con una gran dependencia hacia las decisiones de las matrices. La fuente de su competitividad son los bajos salarios relativos y la intensificación del trabajo.

---

<sup>58</sup> ORELLANA ESTRADA, LILIAN y otros, “Propuesta del diseño de una herramienta de capacitación (mentoring) para mejorar el desempeño del personal operario que permita incrementar la productividad en la industria maquilera ubicada en la zona del plan de la laguna, Antiguo Cuscatlán, La Libertad”, Tesis de Grado, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Francisco Gavidia, San Salvador, Marzo de 2007, p. 20.

b. Maquiladora de segunda generación:

Son las basadas en la racionalización del trabajo; es decir, plantas orientadas a los procesos de manufactura. Continúan teniendo un bajo nivel de integración nacional, pero comienzan a desarrollar proveedores cercanos, cuentan con un mayor nivel tecnológico y desarrollan una incipiente autonomía respecto de las decisiones de las matrices y clientes principales.

Aunque persisten trabajos intensivos, en el núcleo de los procesos predominan puestos de trabajo en líneas automatizadas o semi automatizadas. Con una mayor participación de técnicos e ingenieros. En este modelo la fuente de la competitividad se basa en un a mayor racionalización de la producción y del trabajo.

c. Maquiladoras de tercera generación:

Son aquellas intensivas en conocimiento y aunque los autores reconocen la existencia de muy pocas evidencias empíricas acerca de este tercer tipo, algunos casos aislados les permiten advertir la emergencia de una tercera generación de empresas, ya no orientadas al ensamblaje ni la manufactura sino al diseño, investigación y desarrollo. Estas siguen manteniendo escasos proveedores regionales, pero desarrollan conglomerados inter-firma y cadenas inter-firma, iniciando un proceso de integración vertical centralizada a través de complejos industriales.

Estas plantas utilizan trabajos altamente calificado de ingenieros técnicos, privilegiando el conocimiento y la creatividad tanto en el diseño como en la manufactura. Su fuente de competitividad está dada por la capacidad de ingeniería y tecnología, los salarios relativos del personal calificado y la comunicación con su eslabón manufacturero (en este caso otras plantas maquiladoras).

En el caso de El Salvador las empresas se clasificarían en su mayoría en la primera generación en virtud que la diversificación de la producción es relativamente baja, dirigiéndose la actividad productiva a la confección y ensamble de prendas de vestir. Solo existe una empresa dedicada a la producción de chips electrónicos, lo cual implica un mayor grado de tecnología y personal calificado. Además la tecnología utilizada en la producción se caracteriza por ser de ensamble manual o lo que se puede llamar tradicional; que utiliza maquinaria con muy poco proceso automatizado o computarizado.

La industria maquiladora de acuerdo a su proceso productivo podemos clasificarla en<sup>59</sup>:

- a. Transformación: Las industrias de este tipo reciben únicamente la materia prima y el diseño de los productos a elaborar, finaliza con el envío de producto terminado, apto para ensamblarse o para el consumidor final.
- b. Ensamble: El proceso productivo en este tipo de empresa inicia con la clasificación y el ordenamiento de las partes y termina con el envío de los productos, esta forma de maquila de da básicamente en la rama electrónica y la confección.
- c. Purificación: Son empresas que se dedican a eliminar residuos a los productos importados, su proceso termina con el envío del producto purificado a su destino final.

### **3.10 NIVELES EN QUE SE EJERCE LA LIBERTAD SINDICAL**

El primer nivel o plano en que se ejerce la libertad sindical se refiere a la facultad de cada trabajador o patrono para organizarse o no en sindicatos. A

---

<sup>59</sup> ORELLANA ESTRADA, LILIAN y otros, *Ibidem*, p. 1.

esta libertad se le conoce también en doctrina como libertad personal o individual de sindicación.

El segundo plano en que se ejerce la libertad sindical se conoce como libertad colectiva de sindicación o autonomía colectiva de sindicación, y está referida a la facultad de las organizaciones de base (sindicatos) ya constituidas (como personas jurídicas que son) para que puedan formar parte, afiliarse o no afiliarse, a otras organizaciones de mayor grado, como lo son las Federaciones y Confederaciones, e incluso la facultad de todas estas organizaciones de primero, segundo y tercer grado, de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores.

Esta libertad o autonomía colectiva de sindicación también comprende, entre otros, el derecho de cada una de estas organizaciones a obtener personalidad jurídica, a elaborar libremente sus estatutos, a elegir libremente a sus representantes o miembros de la Junta Directiva, a ejercer libremente su administración, a no ser disueltos por vía administrativa y a formular y desarrollar sus propios programas de acción<sup>60</sup>.

### **3.10.1 CONTENIDO DE LA LIBERTAD SINDICAL**

Desde un enfoque jurídico, el derecho de libertad sindical es un concepto complejo por los elementos que lo componen y evolutivo en cuanto varía en el tiempo. Esta evolución se relaciona con los cambios en las relaciones laborales y con los enfoques que los Estados y las organizaciones internacionales van incorporando producto de las nuevas tendencias y situaciones que producen las transformaciones sociales y políticas en el mundo.

---

<sup>60</sup> **MONGE ALBERTO, José Luis**, “Breve comentario sobre la Libertad Sindical”, En Revista Derecho Público, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, Año 1, No 1, junio 2009, El Salvador, p. 7.

El tema del contenido de la libertad sindical ha sido trabajado desde el punto de vista del derecho por diversos enfoques. Para este caso, se tomara en cuenta por su valor didáctico, la clasificación desarrollada, entre otros, por los juristas españoles Luis Camps, Juan Ramírez y Tomás Sala Franco<sup>61</sup>.

### **3.11 ELEMENTOS QUE COMPRENDE LA LIBERTAD SINDICAL**

La libertad sindical individual tiene tres aspectos:

1. La libertad sindical positiva, que comprende el derecho a constituir organizaciones sindicales y de afiliarse a los sindicatos ya constituidos.
2. La libertad sindical negativa, que contiene los derechos a no afiliarse desafiarse de una organización sindical.
3. El derecho al ejercicio de la libertad sindical.

La libertad sindical colectiva trae consigo un conjunto de derechos que pueden ejercitarse:

1. Ante el Estado: autonomía sindical, personalidad jurídica, pluralidad sindical, ejercicio de las funciones sindicales.
2. Ante los empleadores y las organizaciones patronales: Fuero sindical y prohibición de prácticas desleales.
3. Ante otras organizaciones sindicales: pluralidad sindical.

#### **3.11.1 LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL**

Todo trabajador sea cual sea su condición tiene algunos derechos que le son propios. Puede ser una empleada del hogar, un trabajador asalariado de una

---

<sup>61</sup> LARCO Giovanna y BENITES Hernán, *“Programa de Cursos de Formación Sindical a Distancia”* PLADES, mayo 2004, p. 37.

empresa pública o privada, un trabajador independiente o un campesino. En cualquiera de estos casos y al margen de su situación laboral y de si está o no sindicalizado, tiene derecho al ejercicio de la libertad sindical, al menos en su ámbito individual<sup>62</sup>. La dimensión positiva de sindicación tanto en el plano individual como colectivo consiste en el derecho que tiene cada trabajador y cada patrono de promover la constitución de sindicatos o para afiliarse a los sindicatos ya constituidos. Este derecho también es aplicable a las organizaciones de trabajadores ya constituidas, como parte de su libertad o autonomía colectiva<sup>63</sup>.

### 3.11.2 LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL POSITIVA

La libertad sindical individual positiva comprende el derecho de constitución y el derecho de afiliación.

- a. Derecho de constitución: Consiste en que los trabajadores sin ninguna distinción y, sin autorización previa, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes (artículo 2 del convenio de la OIT).

Es importante destacar que este derecho no tiene como único objeto el constituir tan solo los sindicatos, federaciones y confederaciones que se estimen convenientes, sino que engloba a otras formas de organización de los trabajadores (coaliciones, comités, secciones sindicales, etc.) dirigidas a promover sus intereses, como lo establece el artículo 10 del Convenio 87 de la OIT. En este punto, es importante reconocer que si bien existe el derecho de constituir todas las organizaciones sindicales posibles en cualquier

---

<sup>62</sup> LARCO Giovanna y BENITES Hernán, “Programa de Cursos de Formación Sindical a Distancia” PLADES, mayo 2004, p. 38.

<sup>63</sup> MONGE ALBERTO, José Luis, “Breve comentario sobre la Libertad Sindical”, En Revista Derecho Público, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, Año 1, No 1, junio 2009, El Salvador, p. 7.

ámbito, lo cierto es que se debe reflexionar seriamente sobre la pertinencia de fomentar la creación de múltiples organizaciones sindicales al interior de un centro de trabajo, región o sector. Finalmente, lo importante es considerar de qué manera se asegura la defensa efectiva de los derechos de los trabajadores.

Cabe señalar que este aspecto constituye una fuente permanente de discusión jurídica que tiene implicancias en la política sindical. El debate gira en torno a la problemática del sindicato único y de la pluralidad sindical. Un buen resumen de estas posiciones lo realizan ERMIDA y SARTHOU, cuando sostienen que: “a favor de la unidad sindical se invoca el fortalecimiento del movimiento sindical, en cuanto dicho sistema evitaría el divisionismo que llevaría a la “pulverización sindical”. Pero en contra de la unidad sindical preceptiva se señala que: a) anula la libertad sindical y que puede promover o facilitar la injerencia gubernamental privilegiando a una determinada organización en perjuicio de otras; b) el art. 2 del convenio 87 liquida la cuestión en favor de la pluralidad sindical, desde que ésta es indispensable para que los trabajadores puedan, realmente, constituir y afiliarse a las “organizaciones que estimen convenientes”<sup>64</sup>.

- b. Derecho de Afiliación: Consiste en la facultad de los trabajadores, sin ninguna distinción, de “afiliarse a la organización que estimen conveniente, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas” (art. 2 del Convenio 87 de la OIT).

Del mismo modo que el derecho de constitución, y con los mismos alcances, debemos afirmar que los sujetos de este derecho son todos los trabajadores, sin ninguna distinción o discriminación. La vigencia de este derecho implica

---

<sup>64</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar, “*Sindicatos en Libertad Sindical*”, Edición Fondo de cultura Universitaria, Montevideo, 1985, p. 42.

la prohibición a los empleadores de discriminar a los trabajadores al momento de la contratación o tomar represalias contra ellos a causa de su afiliación a un sindicato. Estos derechos se encuentran plasmados normativamente en los Convenios 98 y 151 de la OIT y se han desarrollado en América Latina como parte del derecho al “fuero sindical”. Como todos sabemos tanto la reglamentación específica laboral en cada uno de nuestros países así como la actitud hostil de los empresarios hacia los trabajadores y sindicatos, limita seriamente el ejercicio de este derecho.

### **3.11.3 LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL NEGATIVA**

La libertad sindical individual negativa, es el derecho de los trabajadores de no afiliarse a una organización sindical o desafiliarse de ella. Este derecho forma parte del marco jurídico general internacional y nacional y trae como consecuencia la protección a los trabajadores en estos dos ámbitos: la no-incorporación de un trabajador a un sindicato, y la no-permanencia de este, si ya se encuentra afiliado, bastando para ello la voluntad del trabajador en cualquiera de los dos sentidos y sin que su decisión pueda acarrear ninguna represalia. Por lo tanto cualquier mecanismo destinado a limitar este derecho carece de validez<sup>65</sup>.

También se puede afirmar que la dimensión negativa de sindicación tanto en el plano individual como colectivo, se refiere al derecho de cada trabajador y cada empleador a negarse (o no ser obligados) a constituir un sindicato o a afiliarse a un sindicato ya constituido; comprende además, el derecho de trabajadores y empleadores de separarse o de retirarse del sindicato al que pertenezcan, en el momento en que así lo decidan. Igualmente, la libertad negativa de sindicación es aplicable a las organizaciones de trabajadores o

---

<sup>65</sup> LARCO Giovanna y BENITES Hernán, “Programa de Cursos de Formación Sindical a Distancia” PLADES, mayo 2004, p. 42.

de patronos ya constituidas, en el pleno ejercicio de su libertad colectiva de sindicación<sup>66</sup>. Hay que recordar que este derecho constituye un paso adelante en el desarrollo de la libertad sindical porque en el pasado en muchos países con regímenes autoritarios la sindicalización era obligatoria para todos los trabajadores.

#### **3.11.4 EL DERECHO AL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL**

La libertad sindical en su aspecto individual no sólo se expresa en las facultades de constituir, afiliarse, no afiliarse o desafilarse de una organización sindical, sino que también contempla el derecho que tienen los trabajadores para desarrollar actividades sindicales. Al respecto, GIUGNI, sostiene que “la organización sindical no tiene como finalidad la organización, pero sí y sobre todo, la actividad sindical: actividad que puede ser desarrollada por un único trabajador, por la colectividad de los trabajadores, por sus representantes.

Es evidente que en la noción de actividad se incluye la de organización, pero puede suceder que hubiese actividad sin organización, como en el caso en que el sindicato aún no esté constituido, y tiene lugar por parte de los trabajadores, considerados individualmente, una actividad proselitista dirigida justa mente a la constitución de la organización”<sup>67</sup>. En este sentido, son fundamentales las normas que se encuentran en los convenios 87, 98, 135 y 151, como en la recomendación 143, de la OIT, referidas a la protección del trabajador contra cualquier acto de discriminación en razón de su actividad sindical, y las facilidades que se deben otorgar para su desarrollo.

---

<sup>66</sup> **MONGE ALBERTO, José Luis**, “Breve comentario sobre la Libertad Sindical”, En Revista Derecho Público, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, Año 1, No 1, junio 2009, El Salvador, p. 7.

<sup>67</sup> **GIUGNI, Gino**, “La Libertad Sindical”, en Revista de Derecho Laboral , No 1-2, Año XXVI, Buenos Aires, Enero-Febrero, 1984, p.6-7.

### 3.11.5 LIBERTAD SINDICAL COLECTIVA

La libertad sindical colectiva, como derecho, se encuentra consagrada en los artículos 3 y 5 del Convenio 87 de la OIT cuando disponen que “las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Las autoridades deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal y que estas organizaciones “tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación, tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores”.

La libertad sindical colectiva, no tiene por titular al trabajador individualmente, sino al sindicato, de ahí que protege a la colectividad de trabajadores organizados<sup>68</sup>. Como señala ALFREDO VILLAVICENCIO “la protección a la organización sindical es el elemento primordial de la libertad sindical y el complemento indisoluble de la libertad sindical individual, puesto que de nada servirá garantizar el derecho de los trabajadores a constituir, afiliarse, no afiliarse o desafiliarse a una organización sindical, si es que ésta no va a gozar de la autonomía suficiente para regular su conformación interna, su funcionamiento y su actuación. Por esta razón, la libertad sindical colectiva conlleva la prohibición al Estado y a los empleadores de controlar o intervenir en la vida de las organizaciones sindicales<sup>69</sup>”. Siguiendo a Villavicencio, esta

---

<sup>68</sup> LARCO Giovanna y BENITES Hernán, “Programa de Cursos de Formación Sindical a Distancia” PLADES, mayo 2004, p. 44.

<sup>69</sup> VILLACENCIO, Alfredo, “Trabajo de Constitución”, Lima, 1989, p. 180.

autonomía en el ámbito orgánico y de acción es la condición más importante para la existencia de la libertad sindical colectiva y trae consigo los derechos de:

- a. Libertad sindical ante el Estado, Siendo las organizaciones sindicales instituciones que representan a miles o millones de trabajadores constituyen de por sí una fuente de poder social que muchos gobiernos intentan “controlar” a través de diversos mecanismos, muchas veces visibles y otros encubiertos. Es por esta razón, que la relación entre sindicatos y los Estados debería cuidar cualquier intento de “intervención” desde el poder constituido.

La libertad sindical ante el Estado está constituida por autonomía sindical, personalidad jurídica, pluralidad y ejercicio de las funciones sindicales y se explican de la siguiente forma:

1. Derecho a la autonomía sindical, el cual podría expresarse sindicalmente en:
  - a. La facultad constitutiva y federativa nacional e internacional, está referida al derecho que tienen los sindicatos, las federaciones y confederaciones a constituir sus organizaciones sindicales libremente y sin autorización previa por parte del Estado.
  - b. La autonomía interna, este derecho está referido fundamentalmente a la independencia que tienen las organizaciones sindicales para darse sus propias normas, determinar su forma y estructura, elegir libremente a sus dirigentes, organizar sus actividades, su administración y su programa de acción. En el plano normativo esta autonomía se manifiesta en el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, sin ninguna intervención estatal.

- c. La autonomía de disolución, este derecho consiste en que “las organizaciones de trabajadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa (art. 4 del convenio 87). La finalidad de esta norma es garantizar al máximo la vida de las organizaciones sindicales, impidiendo que cualquier gobierno trate de terminar con las organizaciones que le “incomodan” por medio de alguna norma (ley, decreto o resolución) o acto administrativo.
2. Derecho a la Personalidad jurídica, referido a que se reconozca la autonomía de los trabajadores al crear sus organizaciones por medio del reconocimiento estatal por medio de la personería jurídica previo cumplimiento de algunos requisitos de ley.
  3. Derecho a la pluralidad sindical, Este derecho, en su nivel colectivo, tiene las mismas implicancias y contenido que el derecho del trabajador a constituir y afiliarse “a las organizaciones que estimen convenientes”, que hemos analizado anteriormente en su nivel individual.
  4. Derecho al ejercicio de las funciones sindicales, Así como en la libertad sindical individual, el derecho de cada trabajador a desarrollar actividad sindical, es esencial a ella, en la libertad sindical colectiva, este derecho tiene la misma importancia, con las diferencias que en cuanto a su contenido, impone el hecho que el sujeto sea la organización sindical.
- Se puede decir que si no hay una real garantía para el desarrollo de las actividades reivindicativas (negociación colectiva, defensa y huelga), participativas (en la empresa o en organismos públicos) y laterales (obras sociales, prestaciones de salud, etc.), no existe libertad sindical.
- b. libertad sindical ante los empleadores y las organizaciones patronales, Las organizaciones sindicales tienen su razón de ser en la defensa de

los derechos de los trabajadores ante los empleadores. Por tanto, la relación que los sindicatos establecen con los empleadores tiene un alto carácter conflictivo donde la parte más vulnerable es claramente la organización sindical y los trabajadores. En este sentido, la libertad sindical busca proteger la acción sindical a través de dos mecanismos: el fuero sindical y la prohibición de prácticas desleales<sup>70</sup>.

En cuanto al fuero sindical, lo encontramos regulado en los artículos 1º del convenio 98. Usualmente se entiende como el conjunto de medidas que protegen al dirigente sindical contra cualquier perjuicio que pueda sufrir por el ejercicio de su actividad sindical. Si bien es cierto que el concepto de fuero sindical también se extiende hacia el militante sindical, en la práctica se encuentra restringido a la clase dirigenal. El fuero sindical a pesar de ser aplicado en forma restringida, constituye un mecanismo muy importante de protección a la actividad sindical. Muchos dirigentes despedidos por su actividad han podido recobrar sus derechos gracias a la aplicación de la protección del fuero sindical.

Otro aspecto de vital importancia en este ámbito es la prohibición de las prácticas desleales de los empleadores en relación a las organizaciones sindicales o a los trabajadores en general. Sobre este punto, el artículo primero del Convenio 98 de la OIT, señala lo siguiente: “1: Los trabajadores deberán de gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su

---

<sup>70</sup> **LARCO Giovanna y BENITES Hernán**, “Programa de Cursos de Formación Sindical a Distancia” PLADES, mayo 2004, p. 48.

afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.”

Hay que señalar que esta consagración normativa no es suficiente para garantizar de manera efectiva la protección contra los actos de discriminación antisindical, dadas la libertad de contratación existente.

c. Libertad sindical en relación con las demás organizaciones de trabajadores.

Aunque no es una práctica frecuente en nuestros países, en otras realidades se dan casos de práctica desleal de algunos sindicatos frente a Libertad Sindical otras organizaciones sindicales. De estos casos, son los mismos sindicatos los que de manera autónoma deben buscar los mecanismos pertinentes para la superación de estos conflictos. Recordemos que uno de los derechos más importantes contenidos en la libertad sindical tiene que ver con la autonomía frente al Estado y los empleadores.

Por ejemplo, en muchas confederaciones de los países desarrollados existen instancias encargadas de encontrar las mejores formas de superar los problemas que genera la práctica desleal entre los sindicatos. De esta manera, respetando el derecho a la pluralidad sindical que se ha reseñado, en la libertad sindical colectiva se incluye también la prohibición de prácticas desleales entre organizaciones, aunque su reglamentación y tratamiento debe respetar el principio de autonomía sindical.

## CAPITULO IV

### MARCO LEGAL NACIONAL E INTERNACIONAL APLICABLE A LAS ZONAS FRANCAS, MAQUILAS Y LIBERTAD SINDICAL.-

#### 4.1 MARCO LEGAL DE LA INDUSTRIA MAQUILA EN EL PAIS

La primera Zona Franca<sup>71</sup> albergo empresas maquiladoras bajo el régimen de la Ley de Promoción de Exportaciones. En 1990 se aprobó la Ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales<sup>72</sup> que facilito la participación privada en la construcción de las mismas, derecho que pertenecía únicamente al Estado. Se concedió beneficios fiscales a las empresas instaladas bajo este régimen y además introdujo la modalidad de recintos fiscales, extendiendo a las empresas manufactureras que operan fuera de las Zonas Francas, gozar de los beneficios fiscales. Esta ley posteriormente se convirtió en la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización.

El Salvador ofrece una amplia gama de incentivos para atraer inversión extranjera e impulsar nuevos sectores comerciales e industriales: no existen restricciones a la propiedad extranjera, fusiones, adquisiciones o empresas de riesgo compartido; en ese sentido se han aprobado una serie de leyes cuyo objetivo es promover la inversión extranjera y mejorar la competitividad del país en todas las áreas de acción<sup>73</sup>.

Como resultados de estos incentivos, la industria maquiladora contribuye poco al equilibrio de las cuentas públicas; ya que está exenta de las

---

<sup>71</sup> Área del territorio nacional, donde las mercancías que en ella se introducen, son consideradas fuera del territorio aduanero nacional, respecto a los derechos de importación de exportación y por lo tanto sujetas a un régimen especial.

<sup>72</sup> **LEY DE ZONAS FRANCAS Y RECINTOS FISCALES**, D.L. No 461, D.O. No 88, Tomo No 307, publicado el 18 de abril de 1990.

<sup>73</sup> **CRUZ VAQUERANO, Glenda**, “*Diagnostico de País sobre Derechos Laborales en El Salvador*”, Proyecto Regional para el mejoramiento continuo en la maquila CIMCAW-MECOMAQ, San Salvador, agosto de 2008, p. 17

imposiciones fiscales, aunque en términos de ingresos tributarios, significa menos disponibilidad de recursos para financiar el desarrollo económico y social; en materia de gasto público existen erogaciones para la generación de infraestructura física favorable para la actividad; la justificación para muchos incluso para los Gobiernos pasados y actuales radica en que la industria maquila es una fuente generadora de empleos y su fin más próximo es el de concentrar la mano de obra a través de las zonas francas.

#### **4.1.1 LEY DE ZONAS FRANCAS INDUSTRIALES Y DE COMERCIALIZACION**

Esta ley<sup>74</sup> otorga las siguientes exenciones o beneficios a las empresas maquiladoras:

1. Exención del Impuesto sobre la Renta.
2. Exención del Impuesto de Valor Agregado.
3. Exención de impuestos municipales.
4. Exención de impuestos de transferencias de bienes raíces cuando la propiedad es utilizada para propósitos comerciales.
5. Exención de impuestos sobre las importaciones de maquinaria, material prima, equipo y bienes intermedios utilizados para la producción.
6. La opción de vender parte o toda la producción en el mercado local o Centroamericano

Cualquier compañía extranjera puede establecerse y operar desde una Zona Franca o Recinto Fiscal si está involucrada en las áreas de producción, ensamble, manufactura, procesamiento, transformación o comercialización

---

<sup>74</sup> **LEY DE ZONAS FRANCAS INDUSTRIALES Y DE COMERCIALIZACION**, D.L. No 405, D.O. No 176, Tomo No 340, publicado el 23 de septiembre de 1998.

de bienes y servicios o bien en la oferta de servicios relacionados con el comercio internacional o regional, tal como la recolección, empaque y re-empaque, consolidación de carga, distribución de la mercadería y demás actividades conectadas con ellas o complementarias a las mismas<sup>75</sup>.

Por otro lado y según el Informe de Mercado Laboral para la Especialidad en Textil<sup>76</sup> la ley de la Zona Francas Industriales y de Comercialización busca fomentar e incentivarla inversión nacional y extranjera, así como promover el desarrollo y el establecimiento de la zona franca, la generación de empleo productivo y divisas en El Salvador otorgando beneficios que se resumen así:

- a. Libre internación de las zonas francas, por el período que realicen sus operaciones en el país, de maquinaria, equipo, herramientas, repuestos y accesorios, utensilios y demás enseres, que sean necesarios para la ejecución de la actividad incentivada.
- b. Libre internación a las zonas francas, por el período que realicen sus operaciones en el país, de materias primas, partes, piezas, componentes o elementos, productos semi elaborados, productos intermedios, envases, etiquetas, empaques, muestras y patrones, necesarios para la ejecución de la actividad incentivada de la empresa. De igual manera, podrán ingresar bajo el tratamiento antes mencionado maquinarias aparatos y equipos y cualquier otro bien que tenga que destinarse a reparación por parte de los beneficiarios, incluso, los productos exportados que se reimportan en calidad de devolución.

---

<sup>75</sup> **CRUZ VAQUERANO, Glenda**, “*Diagnostico de Pais sobre Derechos Laborales en El Salvador*”, Proyecto Regional para el mejoramiento continuo en la maquila CIMCAW-MECOMAQ, San Salvador, agosto de 2008, p. 17-18.

<sup>76</sup> **MINISTERIO DE EDUCACION**, “*Informe De Mercado Laboral Para La Especialidad En Textil*”, San Salvador, Febrero de 2013, p. 17-18.

- c. Exención total del impuesto sobre la renta por el período que realicen sus operaciones en el país, contados a partir del ejercicio anual impositivo en el que el beneficiario inicie sus operaciones.
- d. Exención total de los impuestos municipales sobre el activo y patrimonio de la empresa, por el período que realicen sus operaciones en el país, a partir del ejercicio de sus operaciones.
- e. Exención total del impuesto sobre transferencia de bienes raíces, por la adquisición de aquellos bienes raíces a ser utilizados en la actividad incentivada.

#### **4.1.2 LEY DE REACTIVACION DE LAS EXPORTACIONES**

La Ley<sup>77</sup> tiene por objeto la exportación de bienes y servicios, fuera del área centroamericana, a través de instrumentos adecuados que permitan a los titulares de empresas exportadoras la eliminación gradual del sesgo antiexportador generado por la estructura de protección a la industria de sustitución de importaciones. Se exceptúan productos como el café, algodón y azúcar. Gozarán de beneficios las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, titulares de empresas que sean exportadoras de bienes, servicios o comercializadoras de los mismos y tendrán los siguientes incentivos, de acuerdo al Artículo 3 de la Ley.

- a) Devolución del 8% del valor libre a bordo o valor FOB, como compensación, tanto sobre los impuestos de importación como de otros indirectos generados por la actividad exportadora. En el caso de las exportaciones de servicio, la devolución que se refiere el inciso anterior se hará en base al valor facturado. En ningún caso tal devolución excederá del

---

<sup>77</sup> **LEY DE REACTIVACION DE LAS EXPORTACIONES**, D.L. No. 460. de fecha 15 de marzo de 1990.

8% y la hará efectiva el Ministerio de Hacienda en un plazo no mayor de cuarenta y cinco días calendario, una vez comprobado el ingreso de las correspondientes divisas, mediante la presentación de los respectivos formularios.

b) Exención total del impuesto de timbres sobre las exportaciones y de cualquier otro impuesto indirecto que tenga como hecho generador exportar. Además los titulares de empresa que exporten el 100% de su producción o se dediquen exclusivamente a la comercialización internacional, estarán exentos, además, del pago del impuesto sobre el patrimonio<sup>78</sup>.

#### **4.1.3 OTRAS LEYES NACIONALES APLICABLES**

1) LEY DEL SEGURO SOCIAL<sup>79</sup>: Norma las obligaciones del Estado y del patrono para proteger la salud en general de los trabajadores y trabajadoras, así como en casos de accidente o enfermedad del empleado/a. Creada con el objetivo de establecer una institución en la rama de salud, que abarcara los riesgos que afectan a los trabajadores tales como: enfermedad, accidente común, accidente de Trabajo, enfermedad profesional y maternidad.

En 1969 se incorporó el régimen de pensiones para los riesgos de vejez, invalidez, muerte y cesantía involuntaria. La administración del Seguro Social está bajo la dirección de Instituto Salvadoreño del Seguro Social, que es una institución autónoma y dependiente. Arts. 4 y 5.- de la ley. Con respecto a los recursos y financiamiento del seguro social el Art. 25 y siguientes de la ley establecen los recursos con que cuenta, entre ellos la aportación del Estado, patrono y trabajadores. Entre estos beneficios están los detallados a continuación:

---

<sup>78</sup> CRUZ VAQUERANO, Glenda, Ibidem, p.18

<sup>79</sup> LEY DEL SEGURO SOCIAL, D.L. No. 1263. D.O. No 226, de fecha 11 de diciembre de 1953.

a. Enfermedad y accidente común Arts. 48 al 52.- de la ley.

En caso de enfermedad se tiene derecho a recibir servicios médicos; con respecto a los servicios odontológicos no se incluye la odontología estética. Cuando la enfermedad produce incapacidad temporal se aporta un subsidio diario hasta que el asegurado recobre la capacidad de trabajo Art. 24.- Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social. Para el caso de accidente común se aplican las mismas disposiciones de la enfermedad común.

Riesgo profesional Arts. 53 al 58.- de la ley. En este caso se prestan los mismos beneficios establecidos en el Art. 48.- Cuando a causa de enfermedad profesional deriva invalidez total o parcial se debe proporcionar la rehabilitación del asegurado; si la invalidez es total, se debe pagar una pensión mientras persista la invalidez; si es parcial, subsidio diario hasta que el asegurado recobre la capacidad de trabajo Art. 24.- Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social. Para el caso de accidente común se aplican las mismas disposiciones de la enfermedad común.

b. Maternidad Arts. 59 y 60.- de la ley.

Para beneficiarse de esta prestación la asegurada debe, según la ley y el respectivo reglamento, haber estado asegurada doce semanas antes de los doce meses anteriores a la presunta fecha del parto; es de hacer notar que en la práctica este es uno de los artículos que se aplican al pie de la letra, porque si la asegurada no cumple con el tiempo establecido no se le concede la prestación y tiene que realizar el parto en un establecimiento público o si puede en uno privado.

Art. 25.- Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social. En caso de los asegurados, casados o en unión no matrimonial, la esposa o

compañera de vida tiene derecho a recibir las prestaciones consagradas en el Art. 59 de la ley que son: servicios médicos, cuidados durante el embarazo, en caso de fallecer la esposa o compañera a la cuota única para gastos de sepelio, ayuda para la lactancia y la canastilla maternal.

c. Invalidez. Art. 61 al 64 de la ley.

Esta pensión ofrece a los asegurados prestaciones cuando por accidente o enfermedad sufren un menoscabo en su capacidad, esto significa que al enfermarse o accidentarse un trabajador, el sistema de seguridad social lo atiende de manera coherente con el principio de integralidad, que señala que el trabajador debe estar protegido a lo largo de la vida.

Por lo tanto, un trabajador accidentado o enfermo que experimente una disminución en su capacidad física o intelectual para trabajar, recibe un subsidio médico durante 52 semanas, además de la atención médica correspondiente, esperando que se recupere y se reincorpore a su centro de trabajo; en caso que no se logre recuperar en ese tiempo, la persona se considera inválida.

Los requisitos para autorizar la pensión por invalidez son los establecidos en el Art. 15.- del Reglamento de Aplicación de los Seguros de Invalidez Vejez y Muerte.

d. Vejez Art. 65.- Ley del Seguro Social.

Es la que se concede a los asegurados cuando cumplen los requisitos desarrollados en el Art. 32 del Reglamento de Aplicación de los Seguros de Invalidez Vejez y Muerte. El pensionado por vejez tiene derecho a las prestaciones médico-hospitalarias, farmacéuticas y al auxilio de sepelio del seguro de enfermedad.

e. Muerte Art. 66 al 69.- Ley del Seguro Social.

Cuando fallece el asegurado o pensionado se da una cuota única para gastos de sepelio y se proporciona a los beneficiarios una pensión de sobrevivientes. Art. 41 al 51.- del Reglamento de Aplicación de los Seguros de Invalidez Vejez y Muerte.

f. Cesantía Involuntaria. Art. 70.- de la ley.

En caso de cesantía involuntaria se aporta un subsidio periódico al asegurado por tres meses; actualmente se está trabajando en la reforma al reglamento de cesantía involuntaria para extender este beneficio a seis meses.

2) LEY DEL SISTEMA DE AHORRO PARA PENSIONES<sup>80</sup>: regula las afiliaciones a una institución previsional (Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS); Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP) o a las Instituciones Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP); rige aspectos relativos a requisitos, acreedores, beneficios por invalidez, vejez o muerte, entre otros.

Se crea para establecer lineamientos generales que desarrollan la Previsión Social en El Salvador, además en este Sistema se encuentran afiliadas la mayoría de personas que actualmente cotizan y se encuentran activos laboralmente. El Estado tiene la responsabilidad de posibilitar a los salvadoreños los mecanismos necesarios para tener Seguridad Social y económica, de esta forma poder enfrentar las contingencias de invalidez, vejez y muerte. Debido a esta responsabilidad estatal delegó en otras instituciones de carácter privado la creación de un nuevo Sistema de

---

<sup>80</sup> LEY DEL SISTEMA DE AHORRO PARA PENSIONES, D.L. No. 927. D.O. No 243, Tomo 333, de fecha 23 de diciembre de 1996.

Pensiones, que realmente pueda garantizar una pensión digna a los jubilados e incapacitados, pero el sistema siempre está bajo el control y vigilancia del Estado a través de la Superintendencia del Sistema de Pensiones.

La ley contempla de manera general los derechos más importantes con que cuentan los afiliados, entre los cuales se pueden mencionar<sup>81</sup>:

1. Afiliación: La persona que se encuentra laborando tiene derecho a poder suscribir el contrato de afiliación con cualquier administradora de pensiones; sin embargo si transcurridos 30 días de la relación laboral no elige la administradora donde afiliarse lo hará su empleador en la que se encuentre adscrito el mayor número de sus trabajadores Art. 7
2. Información del estado de cuenta: Al afiliado o cotizante se le debe proporcionar tal como la Ley lo establece, información necesaria sobre sus ahorros a través de una libreta en la que se registrará el número de cuotas abonadas a su cuenta individual y su monto, cada vez que lo solicite con un máximo 6 veces; asimismo, la institución administradora le deberá informar al cotizante todos los movimientos registrados en su cuenta de ahorro Art.51
3. Pensión por Vejez: La ley establece algunos requisitos para que los pensionados o cotizantes puedan gozar de la pensión por vejez, ejemplo cuando hayan cumplido 60 años de edad los hombres, o 55 años de edad las mujeres, siempre que registren como mínimo veinticinco años de cotizaciones, continuas o discontinuas, también si

---

<sup>81</sup> **AMAYA MANCIA, Mercedes Xochild**, “*Aplicabilidad Jurídica de las Políticas Públicas de Previsión y Seguridad Social en El Estado Salvadoreño*”, Tesis de Grado, Universidad de El Salvador Facultad Multidisciplinaria de Occidente, Santa Ana, Junio de 2010, p. 52-54.

cumplidas las edades antes mencionadas los afiliados o cotizantes no ejercen su derecho y se invalidan o fallecen, sólo serán acreedores, ellos o sus beneficiarios al equivalente de la pensión de vejez hasta ese momento. Art.104.

4. Pensión por Invalidez común: La Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones señala específicamente los casos en que los beneficiarios y cotizantes tienen derecho a poder ejercer los beneficios que les corresponden; en el caso de la pensión por invalidez común, por ejemplo: los afiliados no pensionados que, sin cumplir los requisitos de edad para acceder a pensión de vejez, sufran un menoscabo de la capacidad para ejercer cualquier trabajo, a consecuencia de enfermedad, accidente común o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales.

No solo se plasman los casos en que pueden acceder a una pensión, sino, el tipo de pensión a la que pueden aspirar, según lo establece el Art.105.

5. Pensión Sobrevivencia: La pensión de sobrevivencia también se incluye en dicha Ley la cual menciona que dicha pensión la tendrán los miembros del grupo familiar del que fallezca por enfermedad o accidente común, entendiéndose por el mismo, el o la cónyuge, el o la conviviente de unión no matrimonial de conformidad con el Código de Familia en lo relacionado a este apartado, los hijos fuera o dentro del matrimonio, los hijos adoptivos y los padres que dependan económicamente del causante. Art.106.

Se señala como punto importante que los hijos que tendrán derecho a la pensión por sobrevivencia son los que cumplen con una serie de requisitos, entre los cuales se pueden mencionar: ser menores de 18 años de edad, ser

estudiantes de enseñanza básica, media, técnica o superior y tener edades entre 18 y 24 años; o ser inválido, cualquiera sea su edad, para lo cual deberá someterse a un dictamen de la Comisión Calificadora. Art.108.

3) LEY DE FORMACIÓN PROFESIONAL<sup>82</sup>: que crea el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, como una institución de derecho público, con autonomía económica y administrativa y con personalidad jurídica, bajo cuya responsabilidad estará la dirección y coordinación del Sistema de Formación Profesional, para la capacitación y calificación de los recursos humanos. El Instituto de Formación Profesional se denomina comúnmente como "INSAFORP".

El INSAFORP es una institución cuya finalidad es apoyar al sector productivo en programas de calificación de su recurso humano, aplicando los modelos, modos y modalidades de formación profesional adecuados para fortalecerlo en el mejoramiento de su productividad y hacerlo más competitivo de cara a los retos de la globalización. Y su base legal como institución para ofrecer servicios de asesoría y consultoría empresarial con "La Ley de Formación Profesional" en el decreto N° 554 del 2 de junio de 1993, publicado en el Diario Oficial N° 143, tomo N° 320, del 29 de Julio de 1993.

La Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, considerando que nuestro país cuenta con una población laboral particularmente hábil y competente, que constituyen su mayor riqueza, cuyo aporte a la comunidad será más efectivo en cuanto más elevado sea su nivel de calificación profesional; que la formación profesional, en sus diferentes modalidades, constituye un medio adecuado para contribuir al desarrollo económico y social del país, al favorecer, la promoción humana del trabajador, elevando

---

<sup>82</sup> LEY DE FORMACION PROFESIONAL, D.L. No. 554. D.O. No 143, Tomo 320, de fecha 29 de julio de 1993.

sus niveles de capacitación y calificación profesional, y contribuir al aumento de la producción y competitividad de las empresas.

Según el Art.1 de la presente ley dice que crease el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, como una institución de derecho público, con autonomía económica y administrativa y con personalidad jurídica, bajo cuya responsabilidad estará la dirección y coordinación del Sistema Formación Profesional, para la capacitación y calificación de los recursos humanos.

El Instituto de Formación Profesional en el contexto de esta ley y sus reglamentos podrá denominarse “INSAFORP” o “el Instituto”. El INSAFORP tendrá su domicilio principal en la ciudad de San Salvador, pudiendo establecer oficinas y dependencias en cualquier lugar del territorio nacional.

El Art. 2 El INSAFORP tiene como objetivo satisfacer las necesidades de recursos humanos calificados que requiere el desarrollo económico y social del país y propiciar el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y su grupo familiar. Para cumplir con los objetivos, el INSAFORP podrá utilizar todos los modos, métodos y mecanismos que sean aplicables a la formación profesional.

Art. 3 El Sistema de Formación Profesional consiste en la unidad funcional del conjunto de elementos humanos y materiales, públicos y privados, establecidos en el país, para la capacitación profesional. Para los efectos de esta ley, se entiende por formación profesional toda acción o programa, público o privado, diseñado para la capacitación en oficios y técnicas, que proporcione e incremente los conocimientos, aptitudes y habilidades prácticas ocupacionales necesarias para el desempeño de labores productivas. En función del desarrollo socio-económico del país y de la dignificación de la persona. Lo dispuesto en esta ley no se aplicara a los

programas regulares de educación técnica autorizados a cargo del Ministerio de Educación, ni a las instituciones de enseñanza universitaria, militares, de rehabilitación física, artes y deportes.

El Art. 4 dice que la presente ley regula la formación profesional en los distintos niveles, iniciales y complementarios, y se aplicara a los sectores agropecuarios, industriales, comerciales, de servicio, agroindustriales y demás actividades productivas, de conformidad con los planes y programas adoptados.

4) LA LEY DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL SECTOR TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL<sup>83</sup>: teniendo como objeto (Art. 1), determinar el ámbito y composición del sector trabajo y previsión social; la competencia, funciones y estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y su vinculación con las instituciones pertenecientes a dicho sector.

El sector trabajo y previsión social tiene a su cargo los ámbitos de: trabajo; empleo, seguridad e higiene ocupacionales; medio ambiente de trabajo; bienestar y previsión social, formación profesional; seguridad social y cooperativa. Dentro de algunas regulaciones importantes están Art. 2, sostiene que “el sector trabajo y previsión social tiene a su cargo los ámbitos de: trabajo, empleo; Seguridad e higiene ocupacionales; medio ambiente de trabajo; bienestar y previsión social; formación profesional; seguridad social y cooperativas.

Art. 7, establece que “corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social formular, ejecutar y supervisar las políticas de Relaciones Laborales; inspección del trabajo; seguridad e higiene ocupacionales, medio ambiente

---

<sup>83</sup> LEY DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL SECTOR TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, D.L. No. 682. D.O. No 81, Tomo 331, de fecha 3 de mayo de 1996.

de trabajo; previsión y bienestar social; migraciones laborales; así como promover, coordinar y participar en el diseño de las políticas de empleo, seguridad social, formación profesional y de cooperativas del sector”. El Art. 8 Literal D dice que es competencia del Ministerio de Trabajo aplicar los procedimientos administrativos de conciliación y promover la mediación y el arbitraje en las reclamaciones individuales o colectivas de trabajo

Art. 34 estipula que “la función de inspección tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacionales, como medio de prevenir los conflictos laborales y velar por la seguridad en el centro de trabajo”.

5) LEY SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO<sup>84</sup>: regulará las condiciones de seguridad e higiene en que deberán ejecutar sus labores los trabajadores al servicio de patronos privados, del Estado, de los Municipios y de las Instituciones Oficiales Autónomas, y, para los efectos de ella, los tres últimos serán considerados como patronos respecto de los trabajadores cuyos servicios utilicen. Esta ley regula las condiciones de seguridad e higiene en que deberán ejecutar sus labores los trabajadores al servicio de patronos privados, del Estado, de los Municipios y de las Instituciones Oficiales Autónomas.

Art. 3.- Todo patrono debe adoptar y poner en práctica, en los lugares de trabajo, medidas adecuadas de seguridad e higiene para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores, especialmente en lo relativo:

- a) a las operaciones y procesos de trabajo;
- b) al suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección;

---

<sup>84</sup> LEY SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO, D.L. No. 2117. D.O. No 110, Tomo 171, de fecha 21 de mayo de 1956.

- c) a las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales,
- d) a la colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aislen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones.

Art. 4.- Los patronos deberán promover la capacitación de sus administradores, caporales y supervisores, en materia de seguridad e higiene del trabajo, y facilitar la formación y funcionamiento de comités de seguridad, pudiendo solicitar para ello la ayuda y el asesoramiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Deberán asimismo colocar y mantener en lugares visibles, los avisos y carteles sobre seguridad e higiene que juzgue necesarios el Ministerio mencionado; deberán también someter a sus trabajadores, a exámenes médicos periódicos, para constatar su estado de salud y su aptitud para el trabajo. Es también obligación de todo patrono, acatar y hacer cumplir las medidas que tiendan a prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

6) LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO<sup>85</sup>: Esta ley tiene como objeto establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades para los trabajadores frente a riesgos derivados del trabajo. La Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo es clara en el artículo 4 que nos dice “La presente ley se aplicará a todos los lugares de trabajo, sean privados o del Estado. Ninguna institución autónoma podrá alegar la existencia de un régimen especial o preferente para incumplir sus disposiciones”.

---

<sup>85</sup> LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO, D.L. No. 254. D.O. No 82, Tomo 387, de fecha 5 de mayo de 2010.

El artículo 8 establece que “Será responsabilidad del empleador formular y ejecutar un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos ocupacionales de su empresa, de acuerdo a su actividad y asignar los recursos necesarios para su ejecución. Además el empleador deberá garantizar la participación efectiva de trabajadores y trabajadoras en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del referido programa.”.

Además el artículo 12 establece que “En aquellas empresas en las que laboren menos de quince trabajadores o trabajadoras, el empleador tiene la obligación de contar con un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales; sin embargo, esta obligación podrá sustituirse por medidas establecidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social”.

#### **4.1.4 TRATADO DE LIBRE COMERCIO**

La vigencia de CAFTA-DR constituye una fase fundamental para aprovechar las ventajas que conlleva el establecimiento de una zona de libre comercio entre siete países con los que existe un importante intercambio comercial. El Salvador ha liderado no solo la puesta en vigencia del mismo, sino que la aprobación de una serie de reformas legales requeridas para ello, dada la amplitud de temas que se abarcan en un tratado de libre comercio.

CAFTA-DR entró en vigor para El Salvador y Estados Unidos de América a partir del 1 de marzo de 2006, constituyendo un instrumento jurídico dividido en 22 capítulos, los cuales contienen diferentes anexos y apéndices, que abordan diversos temas relacionados a asuntos institucionales y de administración, comercio de bienes; comercio de servicios e inversión, contratación pública de bienes y servicios, y otros temas no comerciales pero relacionados con los bienes que se comercian, en particular propiedad intelectual, asuntos laborales y ambientales.

Este tratado claramente tiene un impacto en la relación comercial que El Salvador tiene con Estados Unidos de América y se amplía el marco comercial frente al otro instrumento que rige el comercio a nivel multilateral a través de la Organización Mundial de Comercio (OMC).

CAFTA-DR es un tratado comercial que reemplaza el esquema de beneficios unilaterales, temporales y condicionados que venía gozando El Salvador a través de la United States-Caribbean Basin Trade Partnership Act (CBTPA) y el Sistema Generalizado de Preferencias (SGP), por un esquema de reciprocidad, como lo es un TLC, que brinda seguridad jurídica a todos sus actores a través del establecimiento de una zona de libre comercio, que estimula la inversión y diversifica el comercio. Asimismo, busca la eliminación de los obstáculos al intercambio de bienes y servicios y la promoción y protección de las inversiones, entre otros<sup>86</sup>.

El Salvador ha gozado en los últimos años de concesiones comerciales temporales otorgadas por Estados Unidos de América mediante dos esquemas que permiten acceder a su mercado de manera privilegiada: la iniciativa de la Cuenca del Caribe y el Sistema Generalizado de Preferencias. Dichos esquemas permiten que algunos de los bienes que el país exporta a Estados Unidos de América estén exentos del pago de aranceles o paguen aranceles menores a los que pagarían otros países que no formen parte de tales esquemas preferenciales<sup>87</sup>.

Independientemente de que el instrumento sea llamado tratado o acuerdo, todos los países partes se encuentran obligados por sus disposiciones, en el contexto del Derecho Internacional Público. Según la doctrina del *pacta sunt*

---

<sup>86</sup> FUSADES, “*Boletín de estudios legales*”, Número 63. San Salvador, 2006. Pág. 1.

<sup>87</sup> MINISTERIO DE ECONOMÍA DE EL SALVADOR, “*Documento explicativo de las negociaciones del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, República Dominicana y Estados Unidos de América*”. San Salvador, 2005. Pág. 1.

servanda, el tratado es obligatorio para las partes y las obligaciones tienen que ser ejecutadas de buena fe<sup>88</sup>.

Las disposiciones institucionales del tratado se refieren al conjunto de artículos que aseguran una institucionalidad para el acuerdo, como son: los objetivos que persigue, así como las disposiciones sobre transparencia, administración, puesta en vigor y denuncia, entre otras. El objetivo de un instrumento de esta naturaleza es establecer una Zona de Libre Comercio entre las partes, tal como se determina dentro de los objetivos y parámetros que rigen al CAFTA-DR, conforme las disciplinas de la OMC. A través de ello se busca: El estímulo, expansión y diversificación del comercio entre las partes; La eliminación de los obstáculos al comercio de bienes y servicios; y La promoción y protección de las inversiones, entre otros<sup>89</sup>.

El CAFTA-DR, establece veintidós capítulos. A continuación, se mencionarán de manera breve aquellos capítulos del tratado, de los cuales se consideran importantes para determinar los beneficios a nivel económico y en particular en algunos sectores como el manufacturero. Los resultados positivos que se establecen son de manera general a la economía del país. Hay una serie de regulaciones en materia comercial tanto para los inversionistas nacionales como extranjeros que establece el tratado, con las cuales hay que realizar reformas legales en la legislación interna para que se lleven a cabo.

Los capítulos tres, cuatro, cinco, seis, siete y ocho del tratado corresponden a los temas de trato nacional y acceso de mercancías al mercado, reglas de origen y procedimientos de origen, administración aduanera y facilitación de comercio, medidas sanitarias y fitosanitarias, obstáculos técnicos al comercio y defensa comercial, respectivamente.

---

<sup>88</sup> MINISTERIO DE ECONOMÍA DE EL SALVADOR, *Ibidem*, p.48

<sup>89</sup> MINISTERIO DE ECONOMÍA DE EL SALVADOR, *Ibidem*.

En cuanto al acceso de mercancías, el Art. 3.3.2 del tratado establece que cada parte asume la obligación de eliminar en forma inmediata y progresivamente sus aranceles sobre las mercancías originales; es decir, se desarrollan los programas de desgravación para las importaciones provenientes desde Estados Unidos de América, así como las desgravaciones que aplicará Estados Unidos de América para las exportaciones centroamericanas (Art. 3.3 CAFTA-DR).

Estos programas de desgravación no impedirán que una parte centroamericana le otorgue tratamiento arancelario más favorable a mercancías provenientes de algún otro país centroamericano, en la medida en que se cumpla con las reglas de origen contenidas en la normativa regional.

Una parte importante desarrollada en el CAFTA-DR es el referido al tema aduanero, donde establece que: son aplicables exclusivamente al comercio entre las partes de dicho instrumento. Como objetivo primordial, estos capítulos contienen disposiciones que desarrollan los trámites necesarios para obtener el trato preferencial arancelario, las responsabilidades de los importadores y exportadores, así como las normas para la verificación de origen e interpretación de los capítulos; también contienen disposiciones tendientes a promover la modernización aduanera y la facilitación del comercio.

Cada país suscriptor del CAFTA-DR debe de realizar acciones para el uso eficiente de sus recursos y el aprovechamiento que este tratado le brinda. En la actualidad la aduana salvadoreña se encuentra haciendo esfuerzos importantes para la agilización de movimiento, despacho de aduana y la puesta en circulación de las mercancías (análisis de riesgo, envíos de entrega rápida, entre otros), lo cual puede tener un impacto favorable en todo

tipo de importaciones. Las medidas de simplificación aduaneras están orientadas a beneficiar cualquier país que establezca relaciones comerciales con los países integrantes del CAFTA-DR. Estas reformas a la Ley de Simplificación Aduanera, incluyen el uso de sistemas automáticos y de intercambio de información; estos nuevos mecanismos pueden favorecer también a los productos de cualquier país del mundo, ya que los mismos no son en exclusivo beneficio de Estados Unidos de América, pues su administración aplica para todos.

En CAFTA-DR se establecen algunas obligaciones para las partes, cuyo objetivo es lograr una mayor transparencia en los procesos, que se traduce primordialmente en la obligación de publicar la legislación aduanera, las regulaciones y procedimientos administrativos de carácter general, así como medidas de facilitación de negocios, lo cual es una herramienta muy valiosa para todo importador, ya que implica sistematizar la legislación y normativa existente y hacerla del conocimiento de todos los agentes de comercio.

Por otra parte, para que El Salvador buscara un mejor acceso a productos en el mercado internacional y que generara mayor estabilidad en las relaciones comerciales, fue necesario establecer garantías jurídicas que incluían la tipificación de algunos hechos delictivos y las formas de cómo sancionarlas. Estas medidas también fueron aplicables a terceros países, estableciendo mayores atribuciones de fiscalización a las autoridades aduanales; esto se dio mediante las reformas a la Ley Especial para Sancionar Infracciones Aduaneras.

De igual forma para una mejor ejecución del CAFTA-DR, se procedió a reformar la Ley Orgánica de la Dirección General de la Renta de Aduanas, con el fin de ampliar sus facultades y así cumplir claramente y controlador de la recaudación tributaria, generada por la actividad proveniente del comercio

internacional. En lo sucesivo será esta dirección la responsable de las verificaciones de origen de importaciones provenientes de cualquier país, anteriormente esta atribución la tuvo el Ministerio de Economía, a través de la Dirección de Administración de Tratados.

El capítulo seis del CAFTA-DR establece las medidas sanitarias y fitosanitarias (MSF), con el objetivo de proteger la vida y la salud de las personas, de los animales y los vegetales en el territorio de las partes firmantes del tratado, así como establecer los mecanismos donde se resuelvan los asuntos comerciales relacionados a la MSF.

El capítulo siete expresa los mecanismos para aumentar y facilitar el comercio a través de la eliminación de los obstáculos técnicos al comercio (OTC). En estos capítulos se reafirman las relaciones bilaterales que deben implementar en el tema de cooperación, amparándose en los acuerdo de la OMC. El capítulo ocho se refiere a medidas antidumping y derechos compensatorios, en donde en términos generales, se mantiene la misma relación de los acuerdos de la OMC.

Un beneficio adicional es que al momento de poner en práctica alguna de las obligaciones adquiridas con CAFTA-DR en materias fitozoosanitarias, se procedió a reformar la Ley de Sanidad Animal y Vegetal. Con anterioridad a dicha reforma, en El Salvador no existía la figura de reconocimiento de sistemas de inspección a terceros países con los que se tiene comercio de productos de origen vegetal y animal, por lo que se reformó la ley para adecuarla a la nueva realidad del comercio de productos y subproductos de origen animal y vegetal. La reforma permite que, por medio de decreto ejecutivo, se reconozcan los sistemas de inspección, servicios veterinarios, inocuidad alimentaria y vigilancia fitosanitaria de plagas y enfermedades cuarentenarias de cualquier país exportador de productos de origen animal o

vegetal que así lo requiera, debiendo seguir los pasos señalados en la referida ley.

El capítulo quince de CAFTA-DR tiene el máximo impacto para inversores extranjeros en materia de propiedad intelectual, ya que el Acuerdo sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual Relacionados con el Comercio (ADPIC), en su artículo 4, se establece que existirá trato de la nación más favorecida para todos los miembros de la OMC. Por lo antes señalado, de forma unilateral, El Salvador ha concedido todos estos beneficios a los miembros de la OMC. En virtud de lo anterior, se contará con un marco jurídico que brindará seguridad jurídica al inversionista, asegurando así la existencia de derechos sustantivos modernos y los correspondientes mecanismos civiles, penales y medidas en frontera que los respalden.

En lo referido a la propiedad intelectual se encuentran disposiciones tales como marcas, indicaciones geográficas, nombres de dominio en internet, derechos de autor y derechos conexos, protección a señales de satélite, patentes, medidas sobre ciertos productos regulados y observancia, entre otros. Uno de los beneficios que asegura la igualdad de trato entre los centroamericanos, estadounidenses y extranjeros, en cuanto a derechos de propiedad intelectual, es el principio de trato nacional para los titulares que son sujeto de derechos y que los quieran hacer valer dentro de los países centroamericanos: se acordó ratificar una serie de instrumentos internacionales que llevan a la región a los más altos estándares de protección de derechos de propiedad intelectual. Entre ellos se encuentran:

Tratado de la Organización Mundial de Propiedad Intelectual (OMPI) sobre derechos de autor (1996) (ratificado por El Salvador); Tratado de la OMPI sobre interpretación o ejecución y fonogramas (1996) (ratificado por El

Salvador); Tratado de Cooperación en materia de Patentes (PCT); Tratado de Budapest sobre el reconocimiento internacional del depósito de microorganismos a los fines del procedimiento en materia de patentes; Convenio sobre la distribución de señales de satélite portadoras de programas; Tratado sobre el Derecho de Marcas. CAFTA-DR plantea acciones dirigidas en contra de la piratería de la industria audiovisual y del software, esto lo hace por medio de sanciones civiles y penales de todos aquellos actos que violen las medidas tecnológicas que controlan el acceso a las obras.

Así mismo, se hicieron cambios legales que incluyen sanciones penales por violación al derecho sobre señales de satélite y violación de distintivos comerciales, entre otros.

Uno de los mensajes más contundentes en la lucha contra de la piratería lo constituyen las reformas al Código Procesal Penal, que establecen que los delitos relativos a la propiedad intelectual e industrial dejan de ser dependientes de instancia particular para ser considerados como delitos de acción pública, por lo que pueden ser perseguidos de oficio (sin petición expresa de la víctima).

En los aspectos jurídicos del CAFTA-DR se tomaron las medidas para garantizar la propiedad intelectual, dado el caso que en el país hay una alta incidencia del problema de la piratería y el plagio de información; de acuerdo a datos de la Cámara Americana de Comercio de El Salvador, los cigarrillos, los CDs, los DVDs, los textiles, juguetes y alimentos son, en ese orden, los productos más falsificados del mundo, según datos del Congreso estadounidense de acuerdo con el estudio realizado por Jabes Market Research en diciembre de 2006 y 2007, todas las estimaciones indican que el consumo de piratería aumentó 8%. En total, al analizar 16 diferentes tipos

de productos, el mercado ilegal en el Gran San Salvador mueve un aproximado de US\$387 millones.

Esto representa un grave problema al país, ya que no incentiva la inversión y hace que las empresas que ya estén invirtiendo se retiren; este ambiente de piratería tenía que ser tratado de manera seria para garantizar un ambiente propicio para las inversiones nacionales y extranjeras. Se puede señalar que uno de los mayores beneficios para las empresas nacionales y extranjeras se encuentra en el fortalecimiento de la legislación relativa a la observancia de los derechos de propiedad intelectual, en el CAFTA-DR, así como en la legislación complementaria para su aplicación en El Salvador, se establecen mecanismos adecuados y efectivos para la protección de estos derechos. El reto estará en el cumplimiento de esta legislación innovadora por parte de los actores involucrados: Policía Nacional Civil, Fiscalía General de la República, Centro Nacional de Registros y Dirección General de la Renta de Aduanas.

El CAFTA-DR contiene un capítulo que dará trato nacional a los suscriptores del tratado en los procedimientos de licitación abierta que realicen las entidades públicas incluidas en el capítulo. Así mismo, contiene disposiciones que los beneficiarán a través de concreción de principios de transparencia y del debido proceso. Actualmente en El Salvador cualquier empresario puede acceder a las compras de gobierno ya que la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública no contiene disposiciones discriminatorias en perjuicio de extranjeros.

Las inversiones y servicios se regulan en los capítulos del diez al trece, donde CAFTA-DR le otorga beneficios a Estados Unidos de América en materia de inversiones y busca fomentar el ingreso de capitales bajo disposiciones que proporcionen estabilidad, predictibilidad, seguridad y un trato no discriminatorio. El objetivo principal del capítulo sobre inversiones es

la vigencia del principio de no discriminación, que incluye el principio de trato nacional y el de trato de nación más favorecida y garantiza el acceso y la protección a los inversionistas de Estados Unidos de América. Tanto en CAFTA-DR como en la Ley de Inversiones existen algunas excepciones a estos beneficios, tales como las establecidas en leyes especiales, por ejemplo: el ejercicio del comercio y la industria en pequeño reservado por mandato constitucional a salvadoreños y centroamericanos.

Hay que señalar que existe un tema referido a las telecomunicaciones, pero que está referido a textos jurídicos sobre tecnología y telecomunicaciones en el marco de la OMC. El capítulo de telecomunicaciones retoma muchas de las normas establecidas los convenios de la OMC, en particular en el marco de los compromisos asumidos en el Cuarto Protocolo del Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios (AGCS). Por tanto, estos beneficios ya los posee cualquier país miembro de la OMC y el capítulo de telecomunicaciones en CAFTA-DR es únicamente para efectos de clarificación de algunos compromisos asumidos en el marco de la primera.

Las reformas a la Ley de Telecomunicaciones, que son de aplicación general, establecen nuevos elementos o recursos tales como: arriendo de circuitos, reventa acceso a sistema de cable submarino, espacio físico para la instalación de equipos, uso de ductos, conductos, postes, cables, radio enlaces, medios ópticos y derechos de vía cuando estos no sean necesarios para la interconexión y todos aquellos necesarios para el desarrollo de un mercado competitivo que se determine en las normas que al efecto emita la Superintendencia General de Electricidad y Telecomunicaciones (SIGET), incluida la desagregación de la red.

Las reformas a la ley también incluyen un método basado en costos para determinar las tarifas de interconexión en caso no exista acuerdo entre los

operadores, de manera que no se utilicen las tarifas como un medio para impedir el acceso al mercado de nuevos proveedores. Los temas tratados en el CAFTA-DR, pretenden establecer las condiciones necesarias para el fortalecimiento del comercio entre los países de la región, así mismo establecer las reglas de intercambio entre los firmantes, se han realizado las reformas apuntadas relacionadas no solo a las responsabilidades que surgen directamente del texto del tratado y que tienen como finalidad su ejecución, sino aquellas necesarias para el mejoramiento del marco jurídico y de los mecanismos de cumplimiento, que fomentan la competencia en igualdad de condiciones y que tienen una gran incidencia en los sectores productivos.

Asimismo, se han realizado aquellas reformas que implican un fortalecimiento a instituciones que brindan apoyo a los sectores productivos, basadas en procesos de modernización y simplificación de trámites y procesos administrativos. Dicho tratado tiene la capacidad de fortalecer el mercado centroamericano y se hacen propicias las circunstancias para que los países miembros adopten políticas y legislaciones similares en aras de mejorar el clima de negocios.

#### **4.2 NORMATIVA EN MATERIA LABORAL NACIONAL E INTERNACIONAL APLICABLE A LA LIBERTAD SINDICAL**

Las relaciones laborales en El Salvador están normadas por la Constitución de la República, el Código de Trabajo y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), suscritos y ratificados por El Salvador.

La normativa laboral se caracteriza por ser una rama del derecho autónoma que legitima la intervención del Estado en la relación jurídica entre partes independientes. La protección que ofrece se justifica por la desigualdad que existe entre las partes de la relación laboral, fundamentalmente por la distinta

posición económica y jerárquica en que se encuentran las personas trabajadoras y las empresas empleadoras.

El Derecho Laboral reconoce la necesidad de brindar protección social a quienes están en una relación de trabajo subordinada o en una situación que se reconoce desventajosa, con respecto de la posición económica y jurídica de las partes, por ello brinda protección especial a la parte que se considera más débil en el marco de la relación laboral<sup>90</sup>.

#### **4.2.1 CONSTITUCION DE LA REPUBLICA**

En la Constitución de la República<sup>91</sup> se establece que la “función social del trabajo” gozará de la protección del Estado, por lo que no debe considerarse artículo de comercio; el Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. La Constitución es la legislación de mayor jerarquía y está constituida por un conjunto de normas y principios rectores y siendo que el Derecho de Libertad Sindical no es la excepción a la regla, se encuentra regulado en el artículo 7 al reconocer al derecho de asociación y reunión, derechos que se pueden ejercer todo y cuando se realice con el irrestricto cumplimiento de sus deberes, porque siempre frente a un derecho encontramos un deber. La jurisprudencia salvadoreña en ese sentido desarrolla posturas respecto del tema tratado y así tenemos que:

1. Sobre el fundamento e importancia del derecho a asociarse libremente: tal derecho, “al igual que muchos otros derechos, deriva de la necesidad social

---

<sup>90</sup> **CRUZ VAQUERANO, Glenda**, “*Diagnostico de Pais sobre Derechos Laborales en El Salvador*”, Proyecto Regional para el mejoramiento continuo en la maquila CIMCAW-MECOMAQ, San Salvador, agosto de 2008, p. 18.

<sup>91</sup> **CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR**, D.L. No. 38. D.O. No 234, Tomo 281, de fecha 16 de diciembre de 1983.

de solidaridad y asistencia mutua. De ahí que el ejercicio de dicho derecho se traduzca en la constitución de asociaciones de todo tipo que, con personalidad jurídica propia y una cierta continuidad y permanencia, habrán de servir al logro de los fines, a la realización de las actividades y a la defensa de los intereses coincidentes de los miembros de las mismas. Es así como de esta forma surgen los partidos políticos, sindicatos, asociaciones y colegios profesionales, sociedades mercantiles, fundaciones culturales, de beneficencia y de ayuda mutua, comités de lucha y de defensa, centros y clubes deportivos, etc. De la incidencia de los múltiples tipos de expresión del derecho de asociación en la vida política, económica, social y cultural del país, puede colegirse la importancia que reviste este derecho fundamental”<sup>92</sup>.

2. Sobre el carácter potestativo del derecho a asociarse libremente: “en la Constitución de la República no existe ninguna forma que fundamente la obligatoriedad de pertenecer a una asociación determinada, sino que por el contrario, las disposiciones constitucionales establecen de una manera categórica el derecho de asociación, como algo que queda al libre arbitrio de la persona, su voluntad de asociarse o de adherirse a una asociación ya constituida”<sup>93</sup>

3. Sobre el contenido del derecho a asociarse libremente: “En relación al derecho de libre asociación (...) se ha dicho en la doctrina que la libertad de asociación engloba, bajo una misma fórmula, numerosos caracteres distintivos:

(1) implica, en primer término, la libertad para los administrados de crear asociaciones, o de adherirse a ellas, sin que el poder público pueda impedir tal iniciativa. Se trata, por consiguiente, de una libertad individual que se

---

<sup>92</sup> **SALA DE LO CONSTITUCIONAL**, Sentencia Amparo, con referencia 23-R-96, de fecha 8 de octubre de 1998.

<sup>93</sup> **SALA DE LO CONSTITUCIONAL**, Ibidem.

ejercita colectivamente; (2) en segundo lugar, implica la libertad para las asociaciones, una vez creadas, de realizar actividades y de acrecentar sus recursos. Esta facultad corresponde no a los miembros individuales que la integran, sino más bien al grupo en cuanto persona jurídica distinta de sus componentes.

En otros términos, no se trata de un derecho que corresponde a los administrados individualmente considerados, sino más bien de una libertad de grupo; (3) Finalmente, implica la libertad de los miembros de la asociación de combatir las decisiones internas de la agrupación. Este carácter alude al conflicto de libertades que surge entre las personas físicas miembros de la agrupación y la persona jurídica colectiva que constituye por sí misma la asociación.

Es así como por un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual, y por el otro, sólo es posible ejercerlo en tanto que hayan otros individuos que estén dispuestos a ejercitar igualmente dicho derecho”<sup>94</sup>.

4. Sobre el carácter no absoluto de la libertad de reunión: “la libertad de reunión no es un derecho absoluto, y las regulaciones al ejercicio de tal derecho servirían para coordinar los intereses de los individuos con los intereses de la sociedad en general, protegiendo sus bienes y derechos, tales como la propiedad, el libre comercio, el tránsito, las plazas, monumentos cívicos y otros”<sup>95</sup>.

Por otro lado el artículo 47 de la Cn., sienta las bases generales del funcionamiento de los sindicatos al decir que: “Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y

---

<sup>94</sup> **SALA DE LO CONSTITUCIONAL**, Sentencia Amparo, con referencia 143-98, de fecha 30 de junio de 1999.

<sup>95</sup> **SALA DE LO CONSTITUCIONAL**, Sentencia de Inconstitucionalidad, con referencia 4-94, de fecha 13 de junio de 1995.

cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, los funcionarios y empleados públicos y los empleados municipales. Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinadas por la ley.

Las normas especiales para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión. Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente”.

#### **4.2.2 CODIGO DE TRABAJO**

El Código de Trabajo<sup>96</sup>, en el Art. 1, establece que éste tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. El Código de Trabajo estipula obligaciones de las y los empleadores hacia trabajadoras y trabajadores, relativas a los salarios, aguinaldos (Arts. 29- 38-

---

<sup>96</sup> **CÓDIGO DE TRABAJO**, D.L., No 15, del 23 de Junio de 1972, D.O. No 142, del 31 julio de 1972.

196 al 202); medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo (Arts. 314-315). Responsabilidades del empleador al poner en peligro la vida o la salud del trabajador o trabajadora (Art. 50); obligaciones de los empleadores a no maltratar de obra o de palabra a los trabajadores; prohibición de discriminar a los y las trabajadoras miembros o fundadores de sindicatos (Art. 30), derecho a descanso remunerado, a vacaciones anuales remuneradas (Arts. 175, 177 al 189: derecho de indemnización de las trabajadoras y trabajadores despedidos por causa imputable al empleador (Art. 58).

El Código de Trabajo posee un título “Derecho Colectivo del Trabajo”, regulado desde el art. 204 al 306 que regula todo sobre el derecho de Libertad Sindical, así como su formación, constitución, personería, forma de gobernarse y atribuciones y prohibiciones a los sindicatos y de sus sanciones. Además el mismo Código regula de manera concreta el trabajo de las mujeres, en período de lactancia y en estado de embarazo, situación común en las maquilas ya que la mayor población de mano de obra es realizada por mujeres, en tal sentido se establecen algunas prohibiciones dirigidas a empleadores y empleadoras para evitar que destinen mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con el estado de gravidez, prohibiciones que inician desde el inicio del embarazo, hasta que concluya el descanso post-natal<sup>97</sup>.

#### **4.2.3 CODIGO PENAL Y LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES.**

El Código Penal introduce la figura del tipo penal “Apropiación o retención de cuotas laborales “Art. 245, del Código Penal “El empleador o cualquier otra

---

<sup>97</sup> **CÓDIGO DE TRABAJO**, D.L., No 15, del 23 de Junio de 1972, D.O. No 142, del 31 julio de 1972. Específicamente el artículo 37.

persona responsable de la retención de cuotas, que se apropiare de fondos, contribuciones, cotizaciones o cuentas de trabajadores destinadas legalmente al Estado o instituciones en el plazo determinado por la ley correspondiente, será sancionado con prisión de cuatro a ocho años”. Otra regulación es la que se encuentra en el Código Penal en su art. 247 al referirse al delito de Coacción al ejercicio de la libertad sindical o del derecho a la huelga; además el convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, en su preámbulo protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo;

Por otro lado, el art. 36 de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, en el que se regula el respeto a la libertad sindical fomentando el trabajo de las mujeres en cooperativas y sindicatos.

### **4.3 INSTRUMENTOS INTERNACIONALES QUE RECONOCEN LOS DERECHOS COLECTIVOS COMO PARTE DE LOS DERECHOS HUMANOS<sup>98</sup>.**

#### **4.3.1 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS (10 DE DICIEMBRE DE 1948)**

El Art. 23.4 declara: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos o a sindicarse para la defensa de sus intereses”. Sin embargo, esta consideración que se hace en cuanto a la inseparabilidad e indisolubilidad de los tres derechos colectivos mencionados, ha sido más bien sólo una mera aspiración de la doctrina relativa al Derecho Internacional del Trabajo y de la

---

<sup>98</sup> **MONGE ALBERTO, José Luis**, “Breve comentario sobre la Libertad Sindical”, En Revista Derecho Público, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, Año 1, No 1, junio 2009, El Salvador, p. 8-10.

clase trabajadora; ya que, en la práctica, el derecho interno de cada país no siempre lo ha aceptado y reconocido así.

#### **4.3.2 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (16 DE DICIEMBRE DE 1966)**

El Art. 8 reconoce el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones internacionales o a afiliarse a las mismas. Reconoce también el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

#### **4.3.3 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS (16 DE DICIEMBRE DE 1966)**

El Art.22 de dicho Pacto contiene normas que tutelan el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

#### **4.3.4 CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTÍAS SOCIALES. “CARTA DE BOGOTÁ” (2 DE MAYO DE 1948)**

En su Art. 26 se refiere al derecho de los trabajadores y de los empleadores de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses. Prescribe, además el derecho a la huelga y que la ley de cada país debe regular este derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicio.

#### **4.3.5 DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE (1948)**

Esta Declaración, en el Art. XXII, reconoce el derecho de toda persona de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos

de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden.

#### **4.3.6 CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS. “PACTO DE SAN JOSÉ” (22 DE NOVIEMBRE DE 1969)**

La Convención Americana, en su artículo 16.1 se refiere al derecho de todas las personas a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole. Asimismo, en su Art. 26, se refiere a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de una forma muy general, estableciendo el compromiso de los Estados Partes de adoptar providencias para lograr progresivamente la plena efectividad de estos derechos. Por supuesto que aquí está incluida la trilogía de derechos colectivos de las que se ha venido hablando.

#### **4.3.7 PROTOCOLO ADICIONAL DE LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. “PROTOCOLO DE SAN SALVADOR” (17 DE NOVIEMBRE DE 1988)**

El Protocolo de San Salvador, a diferencia de la Convención Americana, desarrolla en forma muy detallada las obligaciones de los Estados Partes en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. El Art.8.1 de este instrumento se refiere al derecho de sindicalización de los trabajadores y al derecho de huelga de los mismos, de una forma muy parecida a lo que estableció, sobre dichos derechos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual fue comentado líneas arriba.

Con todo lo dicho en este apartado no puede quedar ninguna duda de que el derecho a la libertad sindical es un derecho humano fundamental, reconocido

como tal por la comunidad internacional, tanto en el Sistema Universal de Derechos Humanos, como en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Es además oportuno aclarar, que todos estos instrumentos han sido suscritos y, en su caso, ratificados por el Estado de El Salvador. En consecuencia, de conformidad al Art.144 de la Constitución de la República, los Convenios o Tratados y el Protocolo de San Salvador, son leyes de la República; y en caso de conflicto con las leyes ordinarias de El Salvador, prevalecerá el Tratado.

#### **4.4 CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

Los Tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados u organismos internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigencia conforme a las disposiciones del mismo Tratado y la Constitución; en caso de conflicto entre el tratado y la ley, prevalecerá el tratado (Art. 144 de la CN). El Salvador ha suscrito diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos al trabajo, entre ellos el Convenio 99 sobre métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos con especial referencia a los países en vías de desarrollo; Convenios sobre la abolición del trabajo forzoso No. 29, No. 105; el No. 138 sobre la edad mínima y el 182 sobre las peores formas del trabajo infantil.

Entre los más recientes figuran el No. 100 sobre la igualdad de remuneración y el No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación). Conforme al artículo 19 inciso 5 de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros tienen la obligación, dentro del plazo de un año posterior a la adopción de un Convenio, Recomendación o Protocolo, de ser sometido a las autoridades competentes de cada país. Las normas ratificadas por un Estado Miembro de

la OIT tienen fuerza vinculante en derecho internacional y al ratificar los Convenios los Estados Miembros se comprometen, formalmente, a dar cumplimiento a sus disposiciones, de hecho y de derecho.

La Asamblea Legislativa ratificó el 24 de agosto de 2006, los Convenios 87, 98, 135 y 151, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los cuatro convenios entraron en vigor en septiembre de 2007. El No 87 es relativo a la Libertad Sindical y Protección al Derecho de Sindicalización, No 98 sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva; No 135 sobre los representantes de los Trabajadores; y No 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública. La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, el 16 de octubre de dos mil siete se pronunció sobre los procesos de inconstitucionalidad. El fallo de la Sala fue: Declarase, de un modo general y obligatorio, que la expresión “sin ninguna distinción” utilizada por el Art. 2 del Convenio de la OIT N° 87 “Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación”, es inconstitucional porque contraviene el artículo 47 inc. 1º de la Constitución, en tanto que esa fórmula del Convenio extiende el derecho a la libertad sindical hacia los empleados públicos, quienes no están comprendidos en la determinación constitucional de los titulares de ese derecho.

Esta situación generó malestar en los sectores sindicales y tranquilidad para otros porque la seguridad jurídica en cuanto a su aplicabilidad.

También ha adquirido compromisos mediante otros convenios, tratados y conferencias mundiales, entre ellos la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) que consigna el derecho a la seguridad social y licencia por maternidad; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW),

la Conferencia Mundial de la Mujer y la Declaración del Milenio, que señalan necesario mejorar las condiciones de empleo a efecto de contribuir a la promoción del empleo decente para las mujeres y la no discriminación en los centros de trabajo<sup>99</sup>.

La Organización Internacional del Trabajo, es una Organización Especializada, perteneciente a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), para tratar los problemas relativos al trabajo, en ese carácter, la OIT ha aprobado cinco convenios que se refieren especialmente al tema de la libertad sindical. Dichos Convenios son los siguientes<sup>100</sup>:

1) Convenio número 87 “Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación”, el cual puede ser citado como el “Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948”.

2) Convenio número 98 “Convenio relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva”, que podrá ser citado como el “Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949”.

3) Convenio número 135 “Convenio relativo a la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa”, que podrá ser citado como el “Convenio sobre los Representantes de los Trabajadores, 1971”.

4) Convenio número 151 “Convenio sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para determinar las Condiciones de Empleo

---

<sup>99</sup> **CRUZ VAQUERANO, Glenda**, “*Diagnostico de País sobre Derechos Laborales en El Salvador*”, Proyecto Regional para el mejoramiento continuo en la maquila CIMCAW-MECOMAQ, San Salvador, agosto de 2008, p. 20-21

<sup>100</sup> **MONGE ALBERTO, José Luis**, “*Breve comentario sobre la Libertad Sindical*”, En Revista Derecho Público, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, Año 1, No 1, junio 2009, El Salvador, p. 11.

en la Administración Pública”, que podrá ser citado como el “Convenio sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública, 1978”.

5) Convenio número 154 “Convenio sobre el Fomento de la Negociación Colectiva”, que podrá ser citado como el “Convenio sobre la Negociación Colectiva, 1981”.

De estos cinco Convenios, únicamente se analizarán los Convenios números 87, 98 y 151 por considerarse ser los más importantes, y únicamente se comentarán las normas sustantivas de los mismos debido a que son los convenios que tienen mayor énfasis con respecto a la libertad sindical.

#### **4.4.1 CONVENIO (Nº 87) SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN.**

Fue adoptado por la Conferencia General de la OIT, el 9 de julio de 1948, en su trigésima primera reunión. Entró en vigor el 4 de julio de 1950, de conformidad con el Art.15 del mismo Convenio. El Convenio 87 y el Convenio 98 son los instrumentos básicos de la OIT para garantizar el ejercicio de la libertad sindical.

En la PARTE I del Convenio 87 (artículos 1 al 10), se establecen normas para garantizar la libertad sindical frente al Estado; en la PARTE II del mismo convenio (artículo 11) se refiere a la protección del derecho de sindicación frente a los empleadores. En relación con el Estado, se han considerado como esenciales los principios siguientes, que comprenden las distintas facetas de la vida sindical:

1) Reconocimiento del derecho de sindicación; 2) Creación de organizaciones sin autorización previa; 3) Libre elección del tipo de organizaciones que, trabajadores y empleadores, deseen constituir; 4)

Funcionamiento de las organizaciones, libres de la injerencia de las autoridades públicas; 5) Disolución o suspensión: las organizaciones no pueden estar sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa; 6) Federaciones y Confederaciones: las organizaciones de trabajadores o empleadores tienen el derecho a constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas; 7) Afiliación internacional: las organizaciones, federaciones y confederaciones tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores; 8) Personalidad jurídica: las organizaciones, sus federaciones y confederaciones tienen derecho a que se les otorgue la personalidad jurídica, sin condiciones que limiten las garantías previstas en los artículos 2, 3 y 4 del Convenio en comento; 9) Las organizaciones y la legalidad: las organizaciones de trabajadores y de empleadores, al ejercer los derechos reconocidos en el Convenio, deben respetar la legalidad.

Después de enunciar los principios establecidos en la PARTE I de este Convenio, es procedente analizar cada uno de los artículos que contiene esta parte. Este análisis se realizará tomando en cuenta lo que al respecto han expresado los organismos de control de la OIT; es decir, el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

El artículo 1 dice: “Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes”. En este artículo se establece el objeto del Convenio, en él se obliga a todo Estado Miembro de la OIT que lo ratifique, a poner en práctica las disposiciones siguientes:

Artículo 2 “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que

estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

Puede observarse que en el inciso primero del Art.2, el Convenio se refiere a la libertad personal e individual de sindicación, conocida también como autonomía individual, cuando expresa: “Los trabajadores y los empleadores” En la frase “sin ninguna distinción” regula el ámbito de aplicación personal del convenio, adoptando un principio universal, en el cual incluye trabajadores dependientes e independientes, trabajadores del sector privado y del sector público, trabajadores migrantes y trabajadores del mar, etc.

Se ha dicho que el tema del campo de aplicación, en un sentido universal, no está relacionado con el tema de la huelga. Más adelante (Art.9.1) se establece que “La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplica a la Fuerza Armada y a la Policía las garantías previstas en el presente Convenio”. La expresión “y sin autorización previa” significa que los trabajadores y empleadores pueden constituir las organizaciones que estimen convenientes sin necesidad de pedir autorización para ello a la autoridad pública, lo cual no contradice el hecho de que en la mayoría de países se les exija un trámite administrativo para obtener la personalidad jurídica.

Con la frase: “las organizaciones que estimen convenientes”, se refiere tanto a la libre elección, por parte de los trabajadores y de los empleadores, de la estructura y composición de dichas organizaciones, como al tema de la unidad y pluralidad sindical. En la parte referida a la estructura y composición de las organizaciones, se ha discutido sobre el número mínimo requerido para la constitución de un sindicato. Los órganos de control de la OIT han considerado aceptable las cifras de siete a veinticinco miembros, como se regula en algunos países, pero han estimado excesivo exigir un mínimo de

cincuenta o más miembros, ya que esto puede obstaculizar seriamente la constitución de los sindicatos. Respecto al tema de la organización y estructura, también se considera el hecho de que estas organizaciones de base puedan federarse y confederarse libremente.

En cuanto a la unidad y pluralidad sindical se ha dicho que esta última sea posible en todos los casos; es decir, que se permita que en una misma empresa o institución puedan haber dos o más sindicatos. La unidad sindical, o sea, la existencia de un solo sindicato, no debe ser obligatoria en el derecho interno, sólo se permite cuando esa unidad resulte de la sola voluntad de los interesados.

Artículo 3 “1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.”

Este artículo se refiere a la libertad colectiva de sindicación o autonomía colectiva. En él se establece expresamente el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores (sindicatos u organizaciones de base) de redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos y el derecho de elegir libremente a sus representantes o dirigentes sindicales. Es decir, estas actividades las deben realizar dichas organizaciones sin intervención de las autoridades administrativas. No obstante lo anterior, en cuanto al derecho de redactar sus estatutos y reglamentos, se permite la aprobación de normas legislativas tendentes a asegurar la democracia dentro de los sindicatos, especialmente relacionadas con la existencia y estructura de los mismos, así como a los derechos esenciales de sus miembros.

En cuanto a la libertad de los sindicatos para elegir a sus representantes, se dice que si es necesario ejercerse algún tipo de control tendente a evitar que surjan conflictos y asegurar la regularidad del acto, dicho control es preferible que lo ejerza la autoridad judicial competente y no la autoridad administrativa, porque se corre el riesgo de que la intervención de ésta parezca arbitraria. Lo mismo opinan respecto al derecho de los sindicatos de “organizar su administración y sus actividades”. Sin embargo, en lo que se refiere a los fondos y bienes sindicales, se aceptan las medidas de control de parte de la autoridad administrativa, con el propósito de prevenir abusos y proteger a los propios miembros contra una mala gestión financiera; pero tales medidas deben limitarse a la presentación periódica de los estados financieros y al suministro de la información, sobre puntos específicos que requieran aclaración.

Finalmente, en cuanto al derecho de los sindicatos de “formular su programa de acción”, se ha entendido que incluye el derecho de huelga, pero siempre con las limitaciones razonables en atención a los servicios esenciales a la comunidad.

Artículo 4 “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa”. Este artículo dispone que las organizaciones de trabajadores o de empleadores no deben disolverse o suspenderse mediante procedimientos seguidos por autoridades administrativas, sino mediante un procedimiento judicial en el cual conozca del caso un funcionario que es especialista en Derecho Laboral.

Artículo 5 “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de

empleadores”. Esta disposición constituye también una expresión de la libertad colectiva de sindicación, toda vez que permite que los sindicatos puedan constituir organizaciones de grado superior (federaciones y confederaciones), o afiliarse a éstas; y tanto las unas como las otras tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de la misma naturaleza.

Artículo 6 “Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y empleadores”.

En este artículo se hace extensivo para las federaciones y confederaciones (organizaciones de segundo y tercer grado, respectivamente), los derechos concedidos a los sindicatos (organizaciones de primer grado); entre ellos: constituirse sin autorización previa, que se les otorgue personalidad jurídica, elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente a sus representantes, organizar sus actividades y administración, formular y ejecutar su programa de acción y a no ser disueltos ni suspendidos por vía administrativa.

Artículo 7 “La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio”. De acuerdo a esta disposición, las organizaciones que aquí se comentan, no pueden sujetarse a condiciones que limiten sus libertades colectivas, para la adquisición de su personalidad jurídica. Al respecto, es oportuno señalar que, en El Salvador, antes de las reformas del Código de Trabajo, aprobadas el 21 de abril de 1994, era requisito indispensable para constituir un sindicato y, consecuentemente, para aprobarle su personalidad jurídica, que a la sesión

de constitución asistiera un notario o uno o más delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que se garantizara “el cumplimiento de la ley”. Como podrá observarse, tal requisito entra en contradicción con la disposición en comento.

Actualmente, el Art. 213 del Código de Trabajo y el Art. 80 de la Ley de Servicio Civil, establecen que es potestad (no obligación) de los interesados solicitar la presencia de un notario, o de uno o más delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. No obstante lo anterior, en la práctica se continúa exigiendo el mencionado requisito, lo cual demuestra que la autoridad administrativa correspondiente no ha entendido el sentido y alcance de la disposición arriba descrita y de la reforma referida. También hay que observar que al legislador salvadoreño se le pasó por alto reformar el Art.259 del Código de Trabajo, en el mismo sentido en que se reformó el Art.213 de dicho Código.

Artículo 8 “1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad. 2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas en el presente Convenio”. En el ejercicio de la libertad sindical, los titulares de este derecho, están obligados a respetar la legalidad de sus respectivos países. El pleno ejercicio de este derecho sólo es posible bajo un sistema democrático de gobierno, en el cual impere el Estado de Derecho. Pero la legislación nacional no puede aplicarse de forma que violente o menoscabe las garantías mínimas que ya se han comentado.

Artículo 9 “1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas en el

presente Convenio. 2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio”.

Lo dispuesto en el Art.9.1 está referido también al campo de aplicación del Convenio. En él se establece la potestad para que cada Estado parte determine, en su legislación interna, la forma en que se apliquen (o no se apliquen) estas garantías, a la fuerza armada y a la policía, todo en atención a la finalidad y naturaleza misma de estas instituciones.

En el Art.9.2 se establece una especie de lo que en doctrina se conoce como el “principio de consolidación de las normas laborales”, puesto que la ratificación del Convenio, no autoriza a los Estados partes para que eliminen las condiciones de trabajo y garantías sindicales ya reconocidas por el derecho interno a estos servidores públicos. Ello es así, porque en algunos países se permite la sindicalización aún en dichas instituciones.

Artículo 10 “En el presente Convenio, el término ‘organización’ significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”.A los efectos del Convenio, el término “organización”, se refiere a toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de sus miembros; es decir, se refiere a los sindicatos, federaciones y confederaciones. La PARTE II del Convenio la constituye únicamente el Art.11, en el cual se establece la obligación para todo Estado Miembro de la OIT que ratifique el Convenio, de

adoptar medidas para garantizar, a los trabajadores y empleadores, el libre ejercicio del derecho de sindicación.

En la práctica, esta disposición se ha considerado más bien una garantía de los trabajadores frente a los empleadores, y esas medidas de protección que deben adoptarse se refieren a: la discriminación antisindical y a los actos de injerencia, lo cual se desarrolla ampliamente en los artículos 1 y 2 del Convenio número 98.

#### **4.4.2 CONVENIO (Nº 98) CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

La Conferencia General de la OIT adoptó este Convenio el 1 de julio de 1949, en su trigésima segunda reunión. Entró en vigor el 18 de julio de 1951, de conformidad al Art.8 de dicho Convenio. El Convenio 98 es el complemento básico y necesario del Convenio 87. Éste fue aprobado en 1948 y aquél un año después, en 1949. Las normas de carácter sustantivo del Convenio 98 están comprendidas del Art. 1 al 6, los cuales se analizan a continuación.

Artículo 1 “1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”. El artículo en comento garantiza y protege a los trabajadores, frente a los

empleadores, respecto a la discriminación antisindical, en relación con su empleo. No se puede sujetar el trabajo o el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o a que se retire de un sindicato. Tampoco se puede despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma por su afiliación sindical. Este artículo no trata lo relativo a la libertad personal negativa de sindicación.

Artículo 2 “1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. 2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores”.

Aquí se protege a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra los actos de injerencia de unas respecto de las otras. Pero fundamentalmente, en atención al Art. 2.2, se trata de evitar la existencia de sindicatos blancos; es decir, aquellos que se constituyen bajo el patrocinio, a iniciativa o bajo el control y dominio de los empleadores.

Artículo 3 “Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes”. De la simple lectura de este artículo se advierte la obligación para cada miembro de la OIT que ratifique el Convenio, de crear organismos (administrativos o judiciales)

encargados de garantizar la no discriminación y no injerencia en el ejercicio del derecho de sindicación.

Artículo 4 “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”. Puede decirse que el aspecto más novedoso del Convenio 98 lo constituye el contenido de este artículo, por cuanto obliga a la adopción de medidas adecuadas para estimular y fomentar el desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar o fijar, de una forma democrática en la o las empresas, las condiciones de trabajo en general. En virtud de esta disposición se complementa el derecho de asociación sindical, que garantiza el Convenio 87, con el derecho a la negociación o contratación colectiva, como derechos humanos fundamentales que son.

Artículo 5 “1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía. 2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas por el presente Convenio”.

El contenido de este artículo es una réplica de lo dispuesto en el Art.9 del Convenio 87, por tanto, el comentario para ambos debe ser el mismo.

Artículo 6 “El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto”. Este artículo, al inicio de la aplicación del Convenio, dio lugar a controversias en cuanto a su aplicación.

Esta controversia se centró en la parte que expresa que dicho instrumento “no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado”; lo cual condujo a que en algunos países se argumentara que hasta los empleados públicos estaban excluidos de dicho Convenio.

Pero la Comisión de Expertos de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, ha declarado que tal exclusión sólo comprende a los funcionarios que actúan como órganos del poder público<sup>13</sup> y no a los empleados, que son siempre la mayoría.

Esta confusión se generó debido a que en algunos países le llaman funcionario público a los servidores públicos en general, sin distinguir quién es funcionario y quien es empleado público, lo cual sí hace el Derecho Administrativo y el derecho interno en la mayoría de países.

#### **4.4.3 CONVENIO (Nº 151). CONVENIO SOBRE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

El cuerpo normativo que a continuación se comenta, fue adoptado por la Conferencia General de la OIT el 27 de junio de 1978, en su sexagésima cuarta reunión. Entró en vigor el 25 de febrero de 1981. Como podrá observarse, este Convenio es aprobado treinta años después que el Convenio 87 y veintinueve años después que el Convenio 98. Sucedió que ya en 1978, el sector de empleados públicos en el mundo había crecido significativamente, en cantidad y organización.

Sin embargo, algunos gobiernos aún no aceptaban ratificar los Convenios básicos (87 y 98) por el ámbito de aplicación universal que éstos exigen; es decir, se aplican también en el sector público. En estas condiciones se estudia la posibilidad de aprobar, y efectivamente se hizo, un instrumento de aplicación exclusiva en las relaciones de trabajo que se establecen en la administración pública; instrumento que es “más flexible” en sus exigencias sobre las libertades sindicales, si se le comprara con los Convenios bases (87 y 98).

Las normas de contenido sustantivo, en el Convenio 151, están comprendidas del Art. 1 al Art. 9; mismos que se analizan a continuación.

Artículo 1 “1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo. 2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial. 3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía”.

El artículo transcrito regula, en el párrafo 1, el campo de aplicación del Convenio. Éste deberá aplicarse a los servidores públicos “en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo”. Los Convenios más favorables a que alude tal disposición, son sin duda el Convenio 87 y el 98. En tal sentido, la ratificación del Convenio 151 tiene importancia para los trabajadores públicos de un país, cuando su gobierno aún no haya ratificado los Convenios base (87 y

98); caso contrario, su importancia es mínima, si es que la tiene. El párrafo 2 de este mismo artículo, permite que la legislación nacional determine en qué medida debe aplicarse este Convenio a los funcionarios y a los empleados de confianza de la Administración Pública.

Lo dispuesto en el párrafo 3 no amerita comentario, por cuanto repite lo que establece el Art. 9 y el Art.5 del Convenio 87 y 98, respectivamente.

Artículo 2 “A los efectos del presente Convenio, la expresión ‘empleado público’ designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1”.

Aquí se define de forma circular lo que significa para los efectos del Convenio, la expresión “empleado público”. Por tanto, será empleado público aquel servidor de la administración pública a quien no se le apliquen disposiciones más favorables de otros Convenios internacionales de trabajo.

Artículo 3 “A los efectos del presente Convenio, la expresión ‘organización de empleados públicos’ designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.” Para entender el significado que el convenio le da a la expresión “organización de empleados públicos”, es conveniente revisar y recordar lo que se dijo al analizar el Art. 2 del Convenio 87, sobre la composición y estructura de las organizaciones sindicales.

Artículo 4 “1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) Sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella; b) Despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra

forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización”. En el mismo sentido que lo hace el Art.1 del Convenio 98, la disposición aquí en comento, protege a los empleados públicos contra todo acto que los discrimine por su condición de sindicalistas. En este caso se les protege contra la misma Administración Pública en su calidad de empleadora.

Artículo 5 “1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas. 2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración. 3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública”.

También este artículo prácticamente reproduce el Art.2 del Convenio 98. Se busca la no injerencia de la autoridad pública en el quehacer de las organizaciones de empleados públicos.

Artículo 6 “1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas. 2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado. 3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente Convenio o por cualquier otro medio apropiado”.

Este artículo recoge el objeto principal del Convenio Número 135 de la OIT. Se refiere al reconocimiento y concesiones que debe otorgárseles a los dirigentes o representantes de las organizaciones de empleados públicos, para que puedan realizar sus funciones de dirigentes.

Artículo 7 “Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones”. Lo dispuesto en el presente artículo, es en parte una réplica de lo que contiene el Art.4 del Convenio 98.

Se establece la obligación estatal de adoptar medidas adecuadas para que, a través de la negociación o contratación colectiva, se fijen las condiciones de trabajo en la Administración pública. Pero este Art.7 habla también de “cualquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones”, por lo que se puede afirmar que este Convenio es menos favorable que el Convenio 98. Por esta disposición, en algunos países, se limitan a implementar mecanismos de consulta que es algo muy diferente a la negociación.

Artículo 8 “La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados”. Consciente la comunidad

internacional de los problemas que se suscitan también en la Administración Pública, en los procesos para determinar las condiciones de empleo y la necesidad de la continuidad de los servicios públicos, se establece la obligación de tratar de alcanzar acuerdos mediante la negociación entre las partes o mediante procedimientos pacíficos tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje.

Artículo 9 “Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones”. Esta disposición está fundamentada en la indivisibilidad, interdependencia y complementariedad que existe entre los derechos individuales y los derechos sociales. No se concibe una tutela y ejercicio de unos, desconociendo los otros y viceversa.

## CAPITULO V

### CONTEXTOS, CONDICIONES Y RELACIONES LABORALES EN LA MAQUILA

#### 5.1 CONTEXTO SOCIAL EN LA MAQUILA

En la actualidad, el desarrollo comercial y laboral salvadoreño está estrechamente influenciado por los procesos de globalización modernos, específicamente con la inversión extranjera y la apertura comercial mediante la firma de tratados comerciales con diferentes nacionales, como Panamá, Estados Unidos de América, República Dominicana, Chile, Colombia, México Taiwán; en el último trimestre de 2007, se desarrollan rondas de negociación para suscribir el Acuerdo de Asociación entre Centro América y la Unión Europea<sup>101</sup>.

Pese a las asimetrías que presentan los países suscriptores de los acuerdos comerciales, estos representan oportunidades para atraer inversionistas extranjeros, promover el intercambio comercial y fuentes de empleo; paralelas a las negociaciones estrictamente de carácter económico, los acuerdos representan una oportunidad para las asociaciones sociales que presionan para el avance de temas laborales, ambientales, etc.

Estas circunstancias favorecen la profundización de un dialogo social entre los principales sectores económicos. También requiere de esfuerzos coordinados que propicien un ambiente de difusión de los derechos y obligaciones de empleados y empleadoras, que facilite la aplicación de las leyes laborales de manera más eficaz y generalizada por parte de las empresas de maquila. En este contexto, la institucionalización y

---

<sup>101</sup> **CRUZ VAQUERANO, Glenda**, *“Diagnostico de País sobre Derechos Laborales en El Salvador”*, Proyecto Regional para el mejoramiento continuo en la maquila CIMCAW-MECOMAQ, San Salvador, agosto de 2008, p. 5.

fortalecimiento de los derechos laborales debe estar orientada a eliminar los obstáculos que dificultan la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo; así como la práctica de estrategias en la resolución de conflictos laborales, que favorezcan el entendimiento de las necesidades y la negociación como mecanismos operativos entre los actores relevantes.

Lo anterior permitiría disminuir los conflictos laborales, como los registrados hace algunos años en El Salvador, tal es el caso del pronunciamiento público del Grupo ADIDAS, denunciando la nación del Estado Salvadoreño en el caso del cierre de la fábrica textil Hermosa Manufacturing localizada en Apopa, calificando este caso como una señal clara de los problemas sistemáticos en los mecanismos de regulación por parte del Estado salvadoreño, evidenciando con la falta de garantías laborales a las personas afectadas por el cierre de la fábrica Just Garment<sup>102</sup>.

Más determinante es la declaratoria de inconstitucionalidad de los Convenios referentes al derecho a la libre sindicalización de los y las trabajadoras del sector público pronunciada por la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, que causó sorpresa y descontento entre los sectores laborales; especialmente por las expectativas generadas en cuanto a los beneficios de su aprobación y por el particular proceso que llevó a dicha ratificación. La Asamblea Legislativa ratificó el 24 de agosto de 2006, los Convenios 87, 98, 135 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los cuatro convenios entraron en vigor en septiembre de 2007<sup>103</sup>.

La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, el 16 de octubre de dos mil siete se pronunció sobre los procesos de

---

<sup>102</sup> **LA PRENSA GRAFICA DE EL SALVADOR**, “Comunicado del Grupo ADIDAS”, publicado en el 29 de octubre de 2007.

<sup>103</sup> No 87 sobre Libertad Sindical y Protección al Derecho de Sindicalización, No 98 sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva; No 135 sobre los representantes de los Trabajadores; y No 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública.

inconstitucionalidad promovidos por Rafael Arturo Muñoz Canizález, estudiante, del domicilio de Ahuachapán; el segundo por Josué Gustavo Adolfo Torres Rivera, empleado, del domicilio de San Salvador, para que se declare la inconstitucionalidad, por vicio de forma y de contenido, de los Convenios 87 y 98 de la OIT.

El fallo de la Sala de lo Constitucional fue el siguiente: Declarase, de un modo general y obligatorio, que la expresión “sin ninguna distinción” utilizada por el Art. 2 del Convenio de la OIT N° 87 “Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación”, es inconstitucional porque contraviene el artículo 47 inc. 1° de la Constitución, en tanto que esa fórmula del Convenio extiende el derecho a la libertad sindical hacia los empleados públicos, quienes no están comprendidos en la determinación constitucional de los titulares de ese derecho; no obstante mas adelante en el año 2009 surgió una reforma constitucional del Artículo 47 inc. 1° de la Constitución en donde se incluyen los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, los funcionarios y empleados públicos y los empleados municipales<sup>104</sup>.

Otra situación son las afirmaciones a la prensa local del Presidente de la República Sr. Elías Antonio Saca quien rechazó discutir con la Unión Europea el tema de la Corte Penal Internacional (CPI), excusándose porque como país no pueden pertenecer a la CPI, porque existen impedimentos constitucionales para ratificar el Estatuto de Roma y que no veía probabilidades en este tema y que no aceptaría pese a las presiones de la Unión Europea para que ratificaran el Estatuto de Roma. Después de varios años de presiones por parte de asociaciones laborales para la ratificación del Estatuto de Roma y los Convenios de la OIT, lo que realmente impulsó la

---

<sup>104</sup> **REFORMA DEL ART. 47 DE LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR**, D.L. No 33, D.O. No 102, Tomo No 383, publicado el 04 de junio de 2009.

ratificación de este últimos fue la condicionante impuesta por la Unión Europea en torno a la continuidad de beneficios arancelarios del Sistema General de Preferencias (SGP) y el inicio de la negociación del Acuerdo de Asociación<sup>105</sup>.

Por otro se puede decir que el logro de un desarrollo económico con equidad social pasará necesariamente por la implementación de políticas públicas que garanticen la igualdad de derechos, oportunidades y beneficios para hombres y mujeres y que, en el largo plazo, potencien impactos sustantivos en la reducción de la pobreza en el país. Demanda también un examen de las condiciones y características del empleo en la maquila a fin de construir consensos sobre políticas laborales que concreten programas y actividades bajo una condición de igualdad de oportunidades<sup>106</sup>.

### **5.1.1 CUMPLIMIENTO DE DERECHOS**

Son varias las organizaciones, entre ellas Mujeres Transformando y sindicatos de maquilas, que trabajan por el mejoramiento de las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores de maquilas. Monserrate Arévalo, directora de Mujeres Transformando, señaló que actualmente “la maquila es de las pocas fuentes de empleo formal que hay en el país y por eso muchas optan por entrar a pesar de ganar poco y las condiciones laborales que tienen”<sup>107</sup>. Sin embargo destacó que “lastimosamente”, en El Salvador las mujeres entre 35 y 40 años “ya no se ven en edad productiva”, es ahí donde migran, se insertan al sector informal o doméstico sufriendo

---

<sup>105</sup> **CRUZ VAQUERANO, Glenda**, “*Diagnostico de País sobre Derechos Laborales en El Salvador*”, Proyecto Regional para el mejoramiento continuo en la maquila CIMCAW-MECOMAQ, San Salvador, agosto de 2008, p. 6.

<sup>106</sup> **ALVARENGA JULE, Ligia Elizabeth**, “*La situación económico-laboral de la maquila en El Salvador: un análisis de género*”, Unidad Mujer y Desarrollo, Proyecto CEPAL-GTZ, Chile, 2001, p. 29.

<sup>107</sup> **ASOCIACION ORGANIZACIÓN DE MUJERES SALVADOREÑAS POR LA PAZ**, “*Maquilas Mujeres y Reformas*”, Artículo publicado el Lunes 30 de julio de 2012.

mayores vejaciones a sus derechos laborales y muchas veces otros tipos de violencia.

Parece ser que hasta hoy, las maquilas se han convertido en la esclavitud moderna, la cual conviene al gobierno porque genera dinero para el Estado con mano de obra barata y obligada por la necesidad”, dijo Martínez. Hasta octubre de 2011, unas 200 empresas operaban bajo el esquema de zonas francas y depósitos de perfeccionamiento activo, que por compromisos adquiridos por El Salvador ante la Organización Mundial del Comercio (OMC), debe cambiar el esquema de Ley de Zonas Francas antes del 1 de enero de 2016<sup>108</sup>.

Debido a esa disposición es que el gobierno salvadoreño presentó en octubre 2011 varias reformas a la Ley de Zonas Francas. Según lo presentado en esa ocasión, los incentivos fiscales se mantienen, pero se enfocarán en el tema de la inversión y en los empleos, y ya no en las exportaciones, que es a lo que se opone la OMC.

Las integrantes de las maquilas piden que se permita la consolidación de los contratos colectivos, pero hasta hoy la respuesta ha sido negativa de forma sutil; Además piden la construcción de salas-cunas cerca de las fabricas para el cuidado de sus hijos “si nuestros hijos están cerca tendremos más concentración, y emocionalmente una estabilidad que nos haría trabajar mejor”, señaló Martínez. Además solicitan una mejora salarial.

Como parte de las acciones para visibilizar el trabajo de las personas en las maquilas, en Santo Tomás, de San Salvador se llevó a cabo la marcha de las mujeres trabajadoras de maquilas. Ese lugar es llamado “La capital de la maquila”. Santo Tomas es el único municipio que registra este día como un

---

<sup>108</sup> ASOCIACION ORGANIZACIÓN DE MUJERES SALVADOREÑAS POR LA PAZ, *Ibidem*.

reconocimiento a las mujeres que trabajan en las maquilas del país. Ese día las mujeres aprovecharon para hacer públicas sus demandas: que se reconozca el 5 de julio como Día Nacional de la Mujer Trabajadora de la Maquila; que se les respeten sus derechos laborales y que se les incluya en la Reforma de Ley de Zonas Francas.

### **5.1.2 CONTEXTO LABORAL EN LA MAQUILA**

En las maquilas impera la ley de la selva: metas de producción que requieren más de 8 horas de trabajo, salarios que no alcanzan ni para comer, despidos masivos y prohibida la organización sindical.

Y todo sucede en la propia cara del gobierno, que premia a los empresarios y castiga a la clase trabajadora<sup>109</sup>. Por otro lado y a lo largo de la historia a la mujer se le relaciona con actividades ligadas a la confección y por ello, la industria maquilera se adapta precisamente a esa idea social que se mantiene todavía en la actualidad.

La población trabajadora de la maquila es mayoritariamente femenina. En una encuesta aleatoria realizada en 1997 revelo que el 88% de la población trabajadora es femenina. Si comparamos este dato con el total de la industria manufacturera para el mismo año, el porcentaje femenino empleado es menor, el 48%, el cual es superado por las ramas de actividades de servicios domésticos, con 95%, servicios comunales, sociales y salud, con 65%, comercio, hoteles y restaurantes, con 61%, y enseñanza, con 59%<sup>110</sup>.

Durante la década de análisis, la manufactura ha sido, en promedio, la tercera rama de actividad económica de mayor absorción de mujeres, y la quinta para 1997. Este porcentaje de feminización del empleo podría

---

<sup>109</sup> **EQUIPO MAIZ**, *“El Salvador: Las maquilas, donde la vida no vale nada”*, Publicación hecha el 27 de junio de 2008.

<sup>110</sup> **ALVARENGA JULE**, **Ligia Elizabeth**, *Ibidem*, p. 34.

aumentar al hacerse efectivas las expectativas de crecimiento de esta industria generadas por la inclusión del país a la ICC, así como por el mayor crecimiento de la fuerza laboral femenina en comparación con la masculina.

Pero los datos anteriormente han sufrido cambios con respecto del tiempo lo que revela que la industria maquiladora es dinámica; es así como se tiene que en El Salvador son 81.000 personas laborando dentro de maquilas; Según ORMUSA, son 17 zonas francas ubicadas en seis de los 14 departamentos del país. Estas zonas albergan más de 200 empresas dedicadas a diferentes rubros, entre ellos el textil, la confección, electrónica y otras<sup>111</sup>.

De acuerdo a datos de la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES) proporcionados en el informe “Análisis de la Política de Inversión El Salvador 2010” el 70 por ciento de empresas que operan en zonas francas de Exportación son maquilas textiles. FUSADES afirma que las maquilas producen cerca de 74.000 empleos directos y más de 140.000 indirectos. Hasta 2010 a nivel nacional, según el Banco Central de Reserva, se estima que el 83,96 por ciento de las personas que laboran en este sector son mujeres; el 80,69 por ciento se desempeñan como obreras, el 0,54 por ciento son técnicas de planta, el 1,31 es personal de oficina, el 1,30 por ciento supervisoras y el 0,11 son gerentes.

## **5.2 CONDICIONES DE TRABAJO**

En lo que se refiere a la legislación laboral, la mayoría de las disposiciones normativas para las zonas de procesamiento de exportaciones y las maquilas contemplan distintas coberturas y mecanismos de regulación, que si no se especifican en reglamentos al efecto, remiten a la normativa laboral vigente.

---

<sup>111</sup> **ASOCIACION ORGANIZACIÓN DE MUJERES SALVADOREÑAS POR LA PAZ**, “*Maquilas Mujeres y Reformas*”, Artículo publicado el Lunes 30 de julio de 2012.

En general, las condiciones de trabajo en estas industrias no son siempre susceptibles de evaluación abierta y transparente, ni se sujetan a inspecciones reglamentarias de los ministerios competentes para verificar las irregularidades o denuncias que se presentan. La amenaza de abandono del país por parte de aquellas empresas cuestionadas por incumplimiento o violación al derecho individual o colectivo del trabajo parece influir en ocasiones para que las leyes no sean aplicadas con rigurosidad.

En materia de legislación laboral, El Salvador sostiene el criterio de territorialidad en lo que se refiere al derecho del trabajo y a la seguridad social, lo cual implica que no se hacen excepciones a la obligatoriedad de cumplir con los derechos básicos inscritos en los códigos laborales nacionales. La posición oficial del MTPS ha sido de insistencia constante en cuanto a la vigencia plena de los Códigos del Trabajo y la legislación laboral en las zonas francas y en las maquilas. En la VIII Reunión de Ministros del Área (Tegucigalpa, 18-20.07.95), los ministros reiteraron la importancia del empleo en las maquilas y de mejorar las condiciones de trabajo, reconfirmando la aplicación de la legislación nacional y las normas internacionales del trabajo ratificadas en cada país, sin que puedan admitirse excepciones al cumplimiento en ningún caso (Declaración de Tegucigalpa, puntos I, 2.1 a 2.3).

El empleo en las plantas y empresas maquiladoras es en gran medida femenino y las condiciones de trabajo para las operarias son a veces deplorables en algunas empresas de maquila, especialmente del sector textil; entre otros problemas, se han recogido datos considerables sobre inestabilidad laboral, salarios bajos, intensas jornadas de trabajo, acoso psicológico o sexual, etc. Una práctica existente en algunas maquilas es despedir a los trabajadores al finalizar el año, para evitar acumular los costes salariales correspondientes a la antigüedad, básicamente por la vía del

incremento de los días de vacación y aguinaldo. Se abusa con frecuencia de la contratación temporal. También es común despedir a una parte de la plantilla en función de las variaciones en la demanda de trabajo de los subcontratistas.

Las zonas francas se caracterizan por tener en muchas empresas altos índices de absentismo, de abandono y a veces de baja productividad. Un obstáculo serio para el análisis atinado de las causas del problema es la falta de sensibilidad con las cuestiones de género, lo que impide entender bien la naturaleza real de tales situaciones, ya que en el caso de las mujeres trabajadoras, además de las razones inherentes al puesto de trabajo, se suman la doble carga de trabajo y las responsabilidades familiares, así como el efecto negativo de los límites socialmente impuestos a su educación, formación y oportunidades profesionales<sup>112</sup>.

Existe una alta rotación de personal y la consiguiente inestabilidad debido a las condiciones laborales nefastas de las maquilas. Los compromisos en los plazos de entrega y los estrictos estándares de calidad y rendimiento son determinantes para las condiciones de trabajo en las plantas maquiladoras.

Las deficiencias de organización, retrasos o cualquier incidente que altere los programas de producción, suelen acabar ejerciendo mayor presión sobre los/as trabajadores. La producción en muchas maquilas se organiza de forma taylorista. El proceso productivo se divide en numerosas tareas específicas, que se integran secuencialmente en líneas de producción.

Para cada tarea se selecciona al personal atendiendo criterios de habilidad, o condición física, y se busca su especialización en el desempeño de rutinas predefinidas de movimientos, para alcanzar los estándares de calidad con

---

<sup>112</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *“Genero: un pacto entre iguales”*, Oficina de Igualdad de Género, Ginebra, 2000, p.34.

máximo rendimiento. Cada operación tiene un tiempo estimado, en el que se basan las metas de producción y el balance de líneas. El estudio de métodos está, no obstante, poco difundido; se recurre más a la administración empírica de los requerimientos de producción.

En ciertas maquilas puede ocurrir que las metas de producción vayan en aumento. A menudo resultan inalcanzables dentro de la jornada ordinaria, lo que da pie para trabajar tiempo extra. En ocasiones, la fijación de metas muy altas puede ser una manera de reducir el cobro de bonificaciones a la productividad, a la vez que sirve para obtener mayores rendimientos individuales. En general, las empresas de zonas francas dedicadas a la producción de piezas electrónicas o relacionadas con el área de los medicamentos mantienen buenos niveles de salud ocupacional.

En cambio, hay talleres destinados a la confección de ropas o al tallado de piedras preciosas que no satisfacen los requisitos básicos de temperatura, humedad, ventilación, espacio mínimo entre puestos, ruidos o iluminación, entre otras condiciones físicas y ambientales.

A nivel internacional, las instalaciones donde se violan los derechos laborales básicos, se precariza el empleo o se trabaja en malas condiciones, se denominan sweatshops<sup>113</sup>. Estos ambientes productivos se dan no sólo en las maquilas y zonas francas, también pueden encontrarse en otros tipos de industrias de exportación (algunas exportadoras de flores), e incluso en empresas locales de diversa naturaleza (ladrilleras, fábricas textiles, etc.). Y tampoco son patrimonio exclusivo de un país o una región: La presencia de sweatshops no se limita a los países en desarrollo sino que se han

---

<sup>113</sup> Esta palabra en inglés se utiliza para definir fábricas o talleres donde se explota al trabajador de distintas maneras. Las condiciones de explotación incluyen horas de trabajo excesivas, horas extra forzadas, salarios de pobreza, trabajo infantil, discriminación, abuso físico y verbal. Cuando los trabajadores tratan de organizar un sindicato, generalmente son echados.

convertido en un problema difícil de controlar dentro de Estados Unidos, donde están saliendo a luz varios casos y en Europa, donde se emplean en ellas básicamente inmigrantes ilegales.

Los talleres clandestinos no son una novedad en el viejo continente, pero llama la atención las proporciones que ha tomado el problema últimamente, siendo el sector de la confección el más afectado por este fenómeno<sup>114</sup>. También hay que considerar que el modo de producción taylorista y neotaylorista sigue vigente en bastantes empresas de muchos países a nivel mundial. Esto sugiere añadir importancia a los mecanismos de control legal y comercial que regulen e impidan la precarización masiva para la producción masiva. Las alianzas intersectoriales son esenciales para esta finalidad, así como la coordinación con los poderes públicos.

En definitiva, el reto es producir con calidad, con mano de obra y empleo de calidad, en condiciones dignas de vida y de trabajo. El concepto de calidad del empleo engloba una serie de elementos propios de las relaciones laborales, del tipo de contratación, de las descripciones de puestos y de las condiciones de trabajo; todos esos elementos están vinculados al bienestar y a la calidad de vida. La calidad del empleo tiene muchas dimensiones; según un estudio de la OIT<sup>115</sup>, estas dimensiones, además del status en el trabajo (regularidad, protección y autonomía), pueden ser:

- a) El ingreso y otros beneficios similares.
- b) Las horas de trabajo, su organización y la intensidad del trabajo.
- c) La seguridad, en el sentido de estabilidad y confiabilidad del empleo.
- d) Los riesgos de accidente, los peligros ocupacionales para la salud.

---

<sup>114</sup> **GITLI, Eduardo**, *“La industria de la Maquila en Centroamérica”*, OIT/ACTEMP, San José, Costa Rica, 1997, p.122.

<sup>115</sup> **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, *“Empleo y el desafío de la justicia social”*, Santiago de Chile, 1998, p.30.

- e) El ambiente de trabajo, en términos de protección en caso de enfermedad, despido o jubilación.
- f) El interés y el contenido del empleo, y las oportunidades que ofrece para el desarrollo personal.
- g) El contexto ético y moral, y el valor y status social que proporciona el empleo.
- h) La participación y representación en la determinación de las condiciones de trabajo.

Los datos relativos a la evolución del empleo en Centroamérica, y en particular en las zonas francas de varios países, alertan acerca de la gran cantidad de personas que no tienen posibilidades de optar a empleos que reúnan total o parcialmente la satisfacción mínima en estas dimensiones.

### **5.2.1 CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

Existen grandes necesidades en el área educativa, social y organizacional de los trabajadores de estas empresas: Tanto la diversificación hacia la respuesta rápida en el fashion-basic como la expansión hacia nuevos sectores requieren de personal preparado para asumir las tareas en el campo informático, de ingeniería y un personal operario con mejor educación<sup>116</sup>.

Algunos esquemas conceptuales asignan a la formación profesional un carácter utilitarista, condicionándola exclusivamente a la conducta y evolución de los mercados; por el contrario, las concepciones holísticas sugieren que la formación profesional es integral e integradora, que debe realizar una labor de creación y redistribución de oportunidades educativas de cara a la inserción laboral y al combate contra el desempleo, lo cual

---

<sup>116</sup> GITLI, Eduardo, *“La industria de la Maquila en Centroamérica”*, OIT/ACTEMP, San José, Costa Rica, 1997, p.68.

supone considerar otros factores (además del mercado), que influyen en las calificaciones de la fuerza de trabajo y en el posterior diseño de perfiles ocupacionales<sup>117</sup>.

En la maquila textil, un gran contingente de eventos de capacitación de la mano de obra son sesiones o cursillos de adiestramientos o entrenamientos instrumentales, que reflejan un proceso asistemático de acumulación de experiencia en el propio trabajo. Se hace pasar por formación el mero adiestramiento ligado al conjunto de tareas exclusivas del puesto, sin visión corporativa y social de proceso global. Las nuevas trabajadoras son habilitadas por personal supervisor, o por operarias experimentadas.

Pocas empresas tienen programas internos de tecnificación, y los externos, públicos y privados, tienen cobertura limitada. También son pocas las maquiladoras que mantienen acuerdos con las instancias formales de formación profesional para desarrollar currículos estructurales con sus plantillas; se hacen cursos esporádicos en algunos países, y no como un enfoque específico, sino como parte de las políticas de servicios educativos que el Estado y sus instituciones ofrecen a los/as trabajadores, independientemente del sector. Otro importante ámbito de preocupación es el de la formación, tanto profesional como en iniciativas de autoempleo. En muchas Zonas Francas de Exportación, las mujeres se ocupan en tareas de transformación o montaje muy simples y reciben sólo una formación mínima. Hay casos peores, en que una mujer puede llevar trabajando cinco años en una empresa de confección y no saber cómo acabar una prenda completa, porque se ha limitado a realizar una sola tarea repetitiva. Lo que significa que carece de una habilidad que pueda transferir a otro tipo de trabajo. En

---

<sup>117</sup> VALVERDE, O., *“Participación de los trabajadores en la gestión de la formación profesional y cooperación internacional”*, Boletín No 144 de CINTERFOR, Los sindicatos y la formación, CINTERFOR, Montevideo, 1998, p. 46.

consecuencia puede ser que abandone la zona con escasas posibilidades de encontrar empleo en cualquier otra parte<sup>118</sup>.

La existencia de diferentes niveles educativos (desde trabajadoras analfabetas hasta bachilleres) no significa ninguna diferencia en cuanto a condiciones de trabajo: en general la maquila ofrece pocas posibilidades de promoción interna en la empresa (salvo alcanzar el puesto de supervisoras, o de administrativas) y en muchas empresas (salvo las de tecnología y procesos más avanzados) los niveles de ingreso están vinculados a la destreza y habilidad manuales, y no a los conocimientos o capacitación profesional de las operarias.

Hay maquilas con mayor complejidad tecnológica que tienen programas internos de mayor alcance y cualificación. Pero no se tienen datos de la participación de los trabajadores de las maquilas en la gestión sectorial de la formación profesional.

No está de más reseñar como contraste uno de los postulados relativos al tema que plantea la Declaración Tripartita de Empresas Multinacionales en su art. 30<sup>119</sup>: “En sus operaciones, las empresas multinacionales deberían asegurar que se proporciona una formación apropiada a sus trabajadores de todos los niveles en el país de acogida, habida cuenta de las necesidades de la empresa, así como de la política de desarrollo del país de acogida. Esa formación, en la medida de lo posible, debería permitir la obtención de calificaciones profesionales de utilidad general y promover las oportunidades de carrera. Esta labor debería efectuarse, siempre que sea apropiado, en cooperación con las autoridades del país, las organizaciones de

---

<sup>118</sup> **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, “*Genero: un pacto entre iguales*”, Oficina de Igualdad de Género, Ginebra, 2000, p.34.

<sup>119</sup> **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, “*Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*”, Tercera Edición, Ginebra, 2001, p.7.

empleadores y de trabajadores, y las instituciones competentes de carácter local, nacional o internacional”.

### **5.2.2 SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

La calidad de las instalaciones de las maquiladoras presenta también bastante heterogeneidad. Hay empresas que utilizan instalaciones construidas expresamente para realizar actividades industriales. Otras se han ubicado en bodegas o locales que resultan deficientes por la cantidad de trabajadores. Respecto a las instalaciones, las quejas que han planteado los trabajadores de maquiladoras señalan condiciones inadecuadas de ventilación, limpieza, higiene, insuficiente número de sanitarios, y presencia de sustancias contaminantes<sup>120</sup>.

También han señalado el estrés como uno de los padecimientos que aquejan a los/as trabajadores, sobre todo en aquellas maquilas donde el control del tiempo es muy estricto y las jornadas son largas. En cualquier caso: «se dispone de pocas estadísticas de accidentes o enfermedades relacionadas con la actividad maquiladora. Pero aparentemente las segundas tienen más incidencia en las trabajadoras de maquila que los primeros. Las principales dolencias son: afecciones de las vías respiratorias, irritaciones oculares, varices, malestares asociados a cuadros de stress, como gastritis, y dermatitis. Han ocurrido casos de contaminación por gases e insumos químicos tóxicos<sup>121</sup>.

Un claro ejemplo de esto es el caso de intoxicación que se dio en más de 650 trabajadoras de fábricas textiles salvadoreñas, en tres días laborales

---

<sup>120</sup> **FUNDACION PAZ Y SOLIDARIDAD SERAFINA ALIAGA DE COMISIONES OBRERAS**, *“Centroamericanas nadando a contracorriente; experiencias de trabajo en la maquila”*, Madrid, 2005, p. 17.

<sup>121</sup> **OIT/ ACTRAV/Proyecto RLA/94/M09/NOR**, *“La situación socio laboral en la zonas francas y empresas maquiladoras del Istmo Centroamericano y República Dominicana”*, San José, 1996, p.26.

consecutivos, a causa de emanaciones de componentes químicos que se usan para la fabricación de gases lacrimógenos, según investigaciones del Instituto de Medicina Legal de El Salvador. Los hechos ocurrieron en seis maquiladoras de la llamada Zona Franca de Olocuilta, a 22 kilómetros de San Salvador<sup>122</sup>.

En muchas maquilas tradicionales, para escapar a la fatiga propia del proceso de trabajo, se requiere una adaptación al ritmo monótono de la secuencia. Para un/a observador/a externo/a, estos procesos pueden parecer tediosos y poco gratificantes.

En realidad el trabajo es valorado muchas veces de aburrido por el personal. Las operarias trabajan como autómatas, mientras sus manos se mueven rápidamente, siguiendo el ritmo impuesto por la máquina, o esforzándose por aumentar la rapidez con que realizan tareas manuales de costuras. Problemas de hacinamiento, de emisiones no controladas (partículas y gases) y de jornadas excesivas producen un desgaste constante físico y mental<sup>123</sup>.

### **5.2.3 LIBERTADES SINDICALES EN LA MAQUILA**

Los dirigentes sindicales consultados coinciden en afirmar que una práctica común en estas empresas es la violación al derecho de sindicalización; muchos trabajadores y trabajadoras son despedidos por esta causa. Pero las violaciones a las leyes laborales no ocurren sólo en las zonas francas, sino que se manifiestan en otras ramas de la actividad empresarial privada. El agravante es que en las maquilas casi no hay sindicatos, al contrario de otros sectores productivos, pues ese es un elemento de contrapeso o de

---

<sup>122</sup> DALTON, Juan José, “*Las Maquiladoras Intoxicadas*”, en [http://elpais.com/diario/2002/07/11/internacional/1026338411\\_850215.html](http://elpais.com/diario/2002/07/11/internacional/1026338411_850215.html), sitio visitado el 10 de julio de 2014.

<sup>123</sup> FUNDACION PAZ Y SOLIDARIDAD SERAFINA ALIAGA DE COMISIONES OBRERAS, “*Centroamericanas nadando a contracorriente; experiencias de trabajo en la maquila*”, Madrid, 2005, p.24.

negociación para contrarrestar los riesgos de malos tratos y de condiciones infrahumanas de empleo.

Los dirigentes sindicales señalan además que las violaciones a la libertad sindical se deben en buena parte a la falta de una fiscalización más rigurosa y estricta por parte de las autoridades públicas, cuyas tareas de administración e inspección del trabajo requieren tener mayor impacto. Otro obstáculo para organizarse sindicalmente es el esquema de producción de muchas maquilas. En efecto, por un lado se presenta la tendencia de muchas maquiladoras de subcontratar e informalizar la producción, ya sea con pequeños talleres o con el trabajo domiciliario, lo que inhibe las condiciones para la acción sindical; por otra parte, la instalación de muchas de estas empresas en zonas francas y parques industriales también dificulta la acción sindical de promoción al impedirse el acceso de dirigentes y promotores sindicales al recinto de las empresas, además del control que se ejerce sobre aquellas personas contactadas con esa finalidad.

La mayoría de los sindicatos de zonas francas son sindicatos de empresas. Conformar una organización sindical tiene también limitaciones a raíz de las características propias de la población ocupada (preeminencia femenina, gente joven y sin experiencia organizativa previa). En El Salvador, la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización<sup>124</sup> dispone en el art. 29 del capítulo VI (obligaciones y sanciones) que los usuarios de zonas francas deberán cumplir:

- a. Con las leyes, reglamentos y otras disposiciones legales de carácter laboral y de seguridad social, a favor de los trabajadores, que incluyen: 1) El derecho de asociación; 2) el derecho de sindicalización;

---

<sup>124</sup> **LEY DE ZONAS FRANCA INDUSTRIALES Y DE COMERCIALIZACION**, D.L. No 461, D.O. No 88, Tomo No 307, publicado el 18 de abril de 1990.

3) prohibición de trabajo forzoso o cualquier forma de trabajo compulsivo; 4) edad mínima para el trabajo de menores; 5) condiciones de trabajo aceptables con respecto a salario mínimo, horas de trabajo, salud y seguridad ocupacional y todas aquellas necesarias para el buen desenvolvimiento del trabajador en el desarrollo de sus labores.

- b. Pagar indemnización, aguinaldo y vacación proporcional en la forma y cuantía establecida en el Código de Trabajo y de prestaciones de carácter laboral a todos los trabajadores que resultaren afectados en caso de cierre total o parcial de la empresa o establecimiento.
- c. En caso extraordinario de cierre total sin justificación alguna de las operaciones de la empresa, los activos de la misma servirán preferentemente para cancelar el pasivo y demás obligaciones laborales, sin perjuicio de la sanción administrativa correspondiente.

Las denuncias de violaciones a la libertad sindical se han seguido sucediendo en los últimos años; así lo denunciaron las organizaciones feministas: Centro de Derechos de la Mujer (CDM), la Fundación Friedrich Ebert y el Instituto Nacional de la Mujer (INAM) durante la tercera mesa de trabajo en las mujeres de maquila. La falta de libertad sindical ha provocado denuncias nacionales e internacionales, e incluso ha producido que en el seno de sus acuerdos preferenciales, los EE.UU. estudiaran la pertinencia o no de suspender dichos acuerdos hasta que se respeten los derechos básicos en el país beneficiario del sistema preferencial donde se han hecho las denuncias sindicales.

#### **5.2.4 NEGOCIACION COLECTIVA**

La nula o casi inexistencia de la negociación colectiva en las maquilas es resultado de una percepción desfavorable de muchas empresas hacia los

sindicatos: a veces, las movilizaciones de trabajadores han permitido firmar actas de compromiso, que se limitan a la aceptación por parte de la dirección de la empresa de las condiciones contractuales establecidas en el ordenamiento legal, sin ninguna mejora particular o superación respecto al mismo. A nivel nacional los sindicatos han realizado múltiples actividades de información, formación y organización, para buscar alternativas de mejorar la realidad del sector y aportar soluciones a los retos de competitividad de las maquilas, compatibles con el respeto a los derechos fundamentales y la equidad.

Actualmente hay un proceso de conformación de una Coordinadora de Sindicatos de las Maquilas y Zonas Francas en Centroamérica. La idea surgió en 1998 en un evento subregional organizado en República Dominicana, en el que se acordó crear un mecanismo de coordinación subregional; hubo dos posiciones: una, de crear un mecanismo formal, con estructura y plan de trabajo; y otra que veía mejor iniciar un proceso a su propio ritmo.

La cuestión quedó planteada y se ha ido desarrollando a través de un foro a nivel subregional para discutir estrategias organizativas y acciones político-sindicales (fijar posiciones en distintas instancias oficiales y no formales), y para revisar los avances de las empresas y la situación real y objetiva en la economía social, productiva y laboral (iniciativa apoyada por la ORIT, la FITTVC y COCENTRA)<sup>125</sup>.

A nivel sindical, el SID (Sindicato de Trabajadores No Calificados y Semi calificados de Dinamarca, afiliada a LO y a la FITTVC) está ejecutando algunos proyectos nacionales con componentes regionales. También la

---

<sup>125</sup> FUNDACION PAZ Y SOLIDARIDAD SERAFINA ALIAGA DE COMISIONES OBRERAS, *“Centroamericanas nadando a contracorriente; experiencias de trabajo en la maquila”*, Madrid, 2005, p.26.

FITTVVC está ejecutando un importante proyecto subregional, para fortalecer los sindicatos y la afiliación, con el apoyo de la FNV de Holanda. Aparte hay otras ONG e instituciones de derechos humanos haciendo trabajos de cooperación con los trabajadores de las zonas francas.

### **5.2.5 CODIGOS DE CONDUCTA, CERTIFICACIONES Y ETIQUETADO SOCIAL**

Los códigos de conducta son un conjunto de normas y principios que adopta una empresa voluntaria y unilateralmente, para caracterizar sus procesos productivos, mantener una imagen pública limpia o de calidad institucional, y para demostrar la realización de negocios y prácticas laborales socialmente aceptables acordes con las leyes del trabajo. Lo aplican en especial las empresas multinacionales y la cobertura abarca a sus contratistas y socios.

Hay un número cada vez mayor de empresas que adoptan sus propios códigos; en casi todos se observa la insistencia en respetar la legislación socio laboral básica. Desde la perspectiva sindical hay distintos puntos de vista; desde las organizaciones que rechazan los códigos por entender que de una u otra forma desplazan al sindicato, y entienden que es obligatorio el cumplimiento de las leyes laborales, sin que puedan éstas sujetarse a que un código voluntario y unilateral las ratifique o las refuerce; hasta las que están de acuerdo, siempre que refuercen el cumplimiento de los mínimos legales, y de que no sea un sustituto de la negociación colectiva.

En lo que coinciden ambas posiciones es que la empresa sujeta a un proceso de monitoreo debe incluir como parte del mismo las consultas con el sindicato. Otros de los puntos que se debate en el seno del sindicalismo es la forma más pertinente de participación. Hay grupos de ONG que dicen que son las ONG las idóneas para valorar desde fuera el cumplimiento del código conductual, para que ésta sea una labor técnica, profesional y objetiva.

Algunos sindicatos están de acuerdo siempre y cuando las ONG que monitoreen tengan el aval del sindicato. Otros en cambio sostienen que el sindicato debe ser parte del equipo de monitoreo. Dentro de esta línea, hay organizaciones que piensan que los monitoreos deben hacerlos los especialistas en las áreas concretas de supervisión; y señalan la importancia de que los equipos de monitoreo cuenten con expertos internacionales.

En otra posición están grupos de ONG que, en pro de la objetividad y neutralidad del monitoreo, se proponen para tal menester. En realidad es un tema muy nuevo para el sindicalismo de la subregión. En Europa, la discusión sindical al respecto también se ha planteado en relación a cómo se interviene en la formulación del código, y quién hace el monitoreo para garantizar la credibilidad, la efectividad, el seguimiento y la legitimidad del mismo.

En relación a posibles consultas con los trabajadores y trabajadoras acerca de los códigos, sus monitoreos y auditorías, es oportuno recordar una esclarecedora observación que hace la OIT: En las empresas multinacionales, al igual que en las nacionales, deberían elaborarse sistemas por mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y sus representantes, para asegurar, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, consultas regulares sobre las cuestiones de interés mutuo.

Estas consultas no deberían considerarse como sustituto de la negociación colectiva. (Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, art. 50)<sup>126</sup>.

De todas maneras, algunas conclusiones provisionales de los sindicatos son:

---

<sup>126</sup> **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, *“Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social”*, Tercera Edición, Ginebra, 2001, p. 9.

- a. Los códigos de conducta no aportan nada nuevo en términos jurídicos y legales.
- b. Pueden aprovecharse para reforzar y fortalecer la defensa de los derechos laborales.
- c. Los trabajadores deben estar más pendientes del Código de Trabajo que de los códigos de conducta.
- d. Hay que encontrar fórmulas que hagan confiables los monitoreos.
- e. Otro tipo de códigos de ética es el etiquetado socio laboral, con base en la certificación. Las empresas son certificadas por un ente autorizado acerca de que cumplen con unos estándares prefijados en distintas áreas; así presentan y anuncian a sus clientes o consumidores el reconocimiento a su producto, y su conformidad con la calidad (normas ISO), con el medioambiente, con los derechos humanos, con valores socio productivos, etc.

#### **5.2.6 CONSTRUCCION DE UNA GLOBALIZACION DEMOCRATA**

La lógica de la economía global, que se extiende con fuerza y rapidez, es contradictoria. Se asienta sobre la velocidad, el riesgo y la creatividad, pero también muchas veces sobre el desamparo y la impunidad laboral (tanto en el orden nacional como en el orden internacional), ya que no existen mecanismos de regulación de los intereses colectivos, a pesar también de la insistencia del sindicalismo mundial en este sentido (cláusulas sociales).

Se transfiere la producción de los países de salarios altos a aquellos con salarios bajos; se especula en el mercado financiero sin considerarlas consecuencias (excepto para el propio capital) y se trastocan patrones culturales y de consumo, haciendo daño irreversible a la base ecológica del planeta, sin consideración para las generaciones futuras. El modelo económico neoliberal globalizado ha contribuido a generar, constante y

crecientemente, exclusión y polarización social, minando con ello las bases de una convivencia armónica, equitativa y pacífica<sup>127</sup>.

En las discusiones más recientes en el seno de la OMC resultó evidente que, al unilateralismo en las relaciones económicas y comerciales internacionales, debe oponerse el multilateralismo verdadero, equilibrado y democrático, no sometido a las leyes de los más fuertes. Es necesario asentarlas negociaciones en procesos más transparentes que permitan visualizar mejor las ventajas asociadas al libre comercio, y garantizar su compatibilidad con los derechos humanos fundamentales.

Democratizar la globalización en el difícil contexto actual requiere de un Estado vigoroso, capaz de innovación, adaptabilidad y aprendizaje organizacional, con atribuciones renovadas en la conducción de la vida social (derivadas del consenso público), que integre criterios políticos y técnicos en la toma de decisiones, y cuya ponderada interacción con otros Estados promueva acuerdos que mejoren la inserción internacional y la competitividad también homologable de cara a la realidad y asimetrías de unos países frente a otros. El desarrollo y el crecimiento son obras de plazo largo.

El actual combate a la pobreza en América Central ocurre en un contexto internacional adverso. Aunque el sufrimiento humano causado por la pobreza es siempre el mismo, la pobreza no es siempre igual. Conocerla en su especificidad es empezar a combatirla. Si ello es cierto, el erradicarla pobreza y la desigualdad es una cuestión política antes que económica. Sin duda el crecimiento es condición necesaria para ello, pero no es suficiente. La propia definición de la pobreza no se reduce únicamente a sus indicadores

---

<sup>127</sup> **FUNDACION PAZ Y SOLIDARIDAD SERAFINA ALIAGA DE COMISIONES OBRERAS,** *“Centroamericanas nadando a contracorriente; experiencias de trabajo en la maquila”*, Madrid, 2005, p.29.

económicos. Debe también considerarse la disposición de bienes culturales, el acceso al tiempo libre, el reconocimiento social y el acceso a los derechos políticos efectivos, esto es, a una ciudadanía activa y participativa. Integrar ambos tipos de indicadores permite entender más claramente la relación entre pobreza, democratización socioeconómica y equidad.

Precisamente el desarrollo, como proceso cualitativo, plantea prestar atención al daño que la expansión comercial en el marco de la mundialización está haciendo a las normativas laborales de los países en desarrollo, a la calidad de vida de sectores y poblaciones tanto en países industrializados como en los que están en vías de desarrollo, a la ecología, y a la estabilidad social, laboral y política.

Para el sindicalismo el comercio es inseparable de la política; someter la sociedad civil mundial a la sola lógica comercial es desconocer que la globalización atañe a algo más que el comercio. La cláusula social por la que abogan los sindicatos se relaciona con la necesidad de establecer normas fundamentales en el comercio internacional para evitar el dumping social<sup>128</sup>, la deshumanización del trabajo y la pauperización del empleo. No se trata de, por esta vía, imponer barreras comerciales o boicotear las ventajas comparativas entre países: se trata de los derechos humanos básicos que todos deben respetar. Los procesos de integración en América Central deberán gradualmente fortalecer el componente de garantías mínimas sociales universales aceptadas y aceptables. Los procesos de cobertura requieren del mayor esfuerzo entre los actores sociales para establecer alianzas y construir en consenso el futuro de la región<sup>129</sup>.

---

<sup>128</sup> Práctica competitiva desleal basada en la explotación de los trabajadores para conseguir unos bajos costes laborales y ofrecer unos precios atractivos para los productos ofrecidos.

<sup>129</sup> **FUNDACION PAZ Y SOLIDARIDAD SERAFINA ALIAGA DE COMISIONES OBRERAS**, *“Centroamericanas nadando a contracorriente; experiencias de trabajo en la maquila”*, Madrid, 2005, p.28.

La globalización económica está induciendo a los países en vías de desarrollo a modernizar sus aparatos productivos, a superar esquemas tradicionales de fabricación, a reestructurarse instituciones estatales que son ineficientes, y a contrarrestar el rezago tecnológico. Pero si bien la globalización económica es una realidad ineludible y lícita de mercados abiertos, también lo debe ser la internacionalización del derecho y la aplicación consecuente de los convenios de la OIT<sup>130</sup>.

La Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT es un referente crucial en este sentido, al igual que las Normas Internacionales del Trabajo. Según un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), carecen de fundamento los temores de que el respeto de los principios fundamentales pueda influir en la posición competitiva de los distintos países en el contexto de la liberalización: antes bien, cabe sostener que reforzará a largo plazo los logros económicos de todos los países<sup>131</sup>.

### **5.2.7 FORTALECIMIENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS ZONAS FRANCAS Y MAQUILADORAS**

Siguen existiendo violaciones a la libertad sindical y a la negociación colectiva en las zonas francas y maquilas. A pesar de los múltiples problemas que afrontan países con niveles de desarrollo muy diferentes, y del alcance de sus dificultades económicas particulares, la OIT insiste en el carácter universal de las normas internacionales de trabajo, sobre todo cuando se trata de convenios fundamentales, y cuya aplicación no debe

---

<sup>130</sup> VALVERDE, O. *“Importancia de la educación obrera para el futuro desarrollo del sindicalismo en Costa Rica”*, en Nowalsky, J.: *El sindicalismo frente al cambio: entre la pasividad y el protagonismo*. DEI/FES. San José, 1997. p.88.

<sup>131</sup> OIT/ACTRAV, *“La Declaración de Principios de la OIT: un nuevo instrumento para promover los Derechos Fundamentales”*, Guía de Educación Obrera. Ginebra, 2000, p4.

subordinarse al nivel de desarrollo económico de un país ni a las fluctuaciones periódicas de los ciclos económicos, dado que se trata de instrumentos relativos a derechos humanos fundamentales. La aplicación de las normas y los principios sobre libertad sindical, especialmente en el caso de los Convenios Núm. 87 y 98, se halla estrechamente condicionada por el respeto de las libertades civiles y políticas. Los derechos básicos para el ejercicio de la libertad sindical son:

- a. Derecho a la libertad, a la seguridad de la persona y a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias.
- b. Libertad de opinión y de expresión, y de sostener opiniones sin ser molestado.
- c. Libertad de investigar y recibir información u opiniones, y de difundirlas por cualquier medio de expresión.
- d. Derecho de reunión.
- e. Derecho a proceso regular por tribunales independientes e imparciales.
- f. Derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales.

La negociación colectiva está alejada de las posibilidades de acceso de muchos trabajadores de la maquila. En cuanto a los procedimientos y reglas que facilitan la negociación cabe mencionar:

- a. Los procedimientos de mediación y de conciliación, obligatoria o voluntaria.
- b. Las reglas que prohíben determinadas prácticas desleales que obstaculizan el desarrollo de la negociación.
- c. La situación de la unidad de negociación, de la empresa o de las sociedades del sector; y de los salarios y las condiciones de empleo.

En El Salvador, la autonomía de las partes puede encontrar dificultades que limitan la libertad de negociación en aspectos como:

- a. La fijación unilateral del nivel de las negociaciones.
- b. La obligación de someter los acuerdos colectivos a la aprobación previa de las autoridades administrativas y financieras, o incluso de los tribunales laborales.
- c. El cumplimiento de criterios preestablecidos por ley, por ejemplo en materia de salarios.
- d. La imposición unilateral de condiciones de empleo específicas.

La autonomía topa también a veces con disposiciones legislativas que invocan motivos de interés general o de orden público para soslayar o descartar la negociación. Las disposiciones que obligan a la aprobación de una autoridad administrativa o de un tribunal laboral no son incompatibles con el Convenio núm. 98 si se limitan a los casos en que se presentan vicios de forma o se infringen las normas mínimas de la legislación laboral.

Pero si la legislación confiere a las autoridades la facultad discrecional de rechazar la homologación, o si establece que la aprobación debe basarse en criterios como la compatibilidad del convenio con la política general y económica del gobierno (medidas equivalentes a una autorización previa), se estará entonces cuestionando el principio de autonomía de las partes. Por ello, la Declaración Tripartita sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social<sup>132</sup>, en su art.45, recomienda que: cuando los gobiernos de los países de acogida ofrezcan incentivos especiales para atraer la inversión extranjera, estos incentivos no deberían incluir ninguna limitación a la libertad sindical de los trabajadores ni al derecho de sindicación y de negociación colectiva.

---

<sup>132</sup> **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, *“Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social”*, Tercera Edición, Ginebra, 2001, p.8.

## **5.2.8 MEJORAMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES Y LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LAS MAQUILAS**

El Salvador y otros países de Centroamérica se han especializado como oferentes de mano de obra barata, de suerte que su expansión podría depender del continuo abaratamiento de ese factor. Esto no es compatible con una estrategia de largo plazo de crecimiento con equidad social. Sin embargo, dada la abundante oferta de mano de obra de baja especialización, en la actualidad la contribución de la maquila a la equidad social seguramente es positiva, debido a su enorme capacidad de generación de empleos, en especial para los estratos más pobres de la población.

El fenómeno de la maquila responde, en primera instancia, a una política de inversión que basa su ventaja competitiva en los bajos costos productivos y laborales. Es fundamental que la industria maquiladora adquiera un perfil más acorde con una auténtica estrategia de desarrollo industrial, con democracia laboral y eficiencia productiva. Las Zonas Francas operan como una economía de enclave, de escasa articulación con el resto de la economía nacional. A este tipo de industria no le interesa cubrir la demanda del mercado interno por su limitada capacidad de compra, sino que busca aprovechar las mayores ventajas que ofrece el mercado mundial competitivo<sup>133</sup>.

Las condiciones de trabajo en las empresas maquiladoras están influidas por la forma típica de organización taylorista de la producción, ocurriendo con frecuencia violaciones a los derechos fundamentales de los trabajadores. Los derechos legales en materia de condiciones de trabajo (salario, vacaciones, seguridad e higiene, seguridad social, etc.) son incumplidos en algunas

---

<sup>133</sup> **FUNDACION PAZ Y SOLIDARIDAD SERAFINA ALIAGA DE COMISIONES OBRERAS,** *“Centroamericanas nadando a contracorriente; experiencias de trabajo en la maquila”*, Madrid, 2005, p.31.

empresas, especialmente en las de menor tamaño, las textiles y de capital nacional, coreano y taiwanés. La libertad sindical es reprimida en muchas empresas del sector. Todavía algunas maquilas, ante las iniciativas de reivindicación u organización sindical, amenazan con trasladar sus empresas a otros países donde supuestamente hay mejores condiciones para rentabilizar el trabajo. El régimen legal que ampara el funcionamiento de las maquilas reconoce los derechos socio económicos de los trabajadores.

No obstante, esta misma legislación, tipifica tales empresas como de interés público, aún cuando por su propia razón social son de naturaleza mercantil privada; esa calificación de carácter público permite a las autoridades públicas declarar de oficio la ilegalidad de cualquier acción huelguística de los trabajadores. La inobservancia de la legislación laboral se produce a veces sin que las instancias administrativas y judiciales competentes actúen con celeridad y eficiencia. Algunos mecanismos legales para conceder a las empresas los regímenes de incentivos, o para la distribución de cuotas de exportación, podrían incluir guías exhaustivas y precisas respecto de los derechos laborales.

Es bueno que los gobiernos promuevan la imagen de los países en el exterior, e incentiven al inversionista extranjero a realizar actividades nacionales. Pero dicha promoción debe ser responsable y no dar pie a interpretaciones distorsionadas de la realidad laboral en cada país. El paquete informativo promocional podría incluir también datos sobre el Código del Trabajo, sobre las centrales sindicales nacionales, sobre las experiencias de concertación (en su caso), además de otras referencias idiosincráticas, culturales, ecológicas y de fortaleza institucional democrática<sup>134</sup>. Todo ello

---

<sup>134</sup> OIT/ ACTRAV/Proyecto RLA/94/M09/NOR, *“La situación socio laboral en la zonas francas y empresas maquiladoras del Istmo Centroamericano y República Dominicana”*, San José, 1996, p.30.

debe ser presentado como ventajas, como factores de estabilidad y de inmejorable clima para el diálogo social, para la productividad y la seguridad de las inversiones. El salario prevaleciente en las empresas maquiladoras, aunque es cierto que en general está por encima de los salarios mínimos sectoriales, no permite a los trabajadores mejorar la calidad de vida; sólo alcanza para asegurar la subsistencia y garantizar su participación en el proceso productivo.

En todos los países ha aumentado (aunque con ritmos e intensidad distintos) la subcontratación en estas empresas, informalizando el empleo a domicilio y la producción familiar. Eso permite abaratar aún más los costos de mano de obra e infraestructura. En el núcleo familiar se involucra a jóvenes y niños para el trabajo domiciliario, aunque no es posible hacer cálculos que aporten una idea aproximada de la magnitud real de este hecho.

## **CAPITULO VI**

### **VIOLACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL EN LAS MAQUILAS TEXTILES DE EL SALVADOR**

#### **6.1 IMPEDIMENTOS PARA LA EFICACIA DE LOS DERECHOS DE ASOCIACION Y SINDICALIZACION**

De conformidad al Artículo 47 de la Constitución de El Salvador, los trabajadores y trabajadoras privados gozan del derecho a asociarse libremente para la defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. A través de este tipo de organización, hombres y mujeres unen sus fuerzas para defender sus derechos laborales o negociar contratos colectivos de trabajo con sus respectivos patronos.

En agosto del año 2006, El Salvador ratificó los convenios de la OIT que protegen el derecho a la libre sindicalización: “Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación” (Convenio No. 87, de 1948), el “Convenio Relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva” (Convenio No. 98, de 1949) y el “Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública” (Convenio No. 151, de 1978).

Estos convenios se ratificaron, después de un amplio debate y amenazas de la Unión Europea para suspender privilegios arancelarios a El Salvador de no hacerlo. Con el argumento que se requería una reforma constitucional previa a la ratificación, ni el Órgano Ejecutivo ni el Legislativo avanzaban hacia la aprobación de los mismos, pese a que El Salvador es parte de la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, que obliga a la adopción de los citados Convenios.

Para la perspectiva de la Mesa Permanente de Justicia Laboral la ratificación de los Convenios constituye un paso fundamental para avanzar hacia mayores niveles de respeto de los derechos humanos laborales de las y los trabajadores; más allá de nuestras valoraciones sobre los motivos que posibilitaron la ratificación de estos Convenios, ven su adopción como un paso histórico y trascendental para la vida laboral y social del país, circunstancia que debería permitir el fortalecimiento del marco de libertades sindicales reconocidas hasta la fecha por El Salvador así como el fortalecimiento de las condiciones institucionales que garanticen su desarrollo para la real aplicación de los Convenios.

Un documento que vale la pena destacar es El Libro Blanco o White Paper el cual surge a partir de una reunión sostenida el 13 de julio de 2004 entre los Ministros de Trabajo y de Comercio de la Región, con el auspicio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Durante ese encuentro se emitió una declaración conjunta a través de la cual se encomendó a los Viceministros de ambas carteras de la región, establecer un grupo de trabajo y elaborar un informe con recomendaciones sobre los esfuerzos tendientes a potenciar la implementación de las normas de trabajo y fortalecer las instituciones laborales de los respectivos países.

Las Recomendaciones contenidas en el Libro Blanco, se sumarían a los avances ya obtenidos en la administración laboral, para acelerar la mejora en el cumplimiento de las Leyes e Instituciones Laborales. En el libro se aborda la Dimensión Laboral de Centroamérica y República Dominicana, la cual es esencial para la implementación exitosa del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica y República Dominicana con los Estados Unidos (CAFTA-DR), ya que las obligaciones contenidas en el Capítulo Laboral del Tratado y los compromisos para aumentar la capacidad de las instituciones laborales representan un reto significativo y a la vez una importante oportunidad.

Este informe identifica siete ámbitos generales de recomendaciones y acciones de seguimiento encaminadas a impulsar los objetivos de mejora de la observancia, aumento de la capacidad y extensión de la cultura del cumplimiento en relación con las normas del trabajo. Los ámbitos que se abordan los siguientes<sup>135</sup>:

- a. Legislación laboral y su aplicación
- b. Necesidades presupuestarias y de personal de los ministerios de trabajo
- c. Fortalecimiento del sistema judicial para el derecho del trabajo
- d. Garantías de protección contra la discriminación en el trabajo
- e. Peores formas del trabajo infantil
- f. Fomento de una cultura del cumplimiento
- g. Marco estratégico para la asistencia técnica y creación de capacidades.

En las recomendaciones del Libro Blanco en materia sindical se hace énfasis en la necesidad de tomar acciones para atender las “preocupaciones respecto a los recursos legales en casos de despidos ilegales de dirigentes sindicales y prácticas anti sindicales en la contratación o discriminación sindical”, mediante la realización de foros públicos “para que los empleadores y trabajadores entiendan la ley y la política de protección para los directivos sindicales. Se recomienda también aplicar multas a los empleadores que ilegalmente despidan directa o indirectamente a los directivos sindicales al negarles la entrada al lugar de trabajo.

Además el Libro Blanco, recomienda mejorar los procesos de registro de organizaciones sindicales por medio de una evaluación completa de los

---

<sup>135</sup> **MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**, Artículo de la Institución, en [http://www.mtps.gob.sv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=106&Itemid=141](http://www.mtps.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=106&Itemid=141), sitio visitado el 5 de junio de 2014.

procedimientos administrativos de registro, así como realizar reformas al art. 211 del Código de Trabajo, para reducir el número mínimo de trabajadores requeridos para constituir un sindicato y reformas al artículo 248 del Código de Trabajo a fin de reducir el período de 6 meses requeridos para volver a solicitar el registro de un sindicato en el Ministerio de Trabajo, si la solicitud inicial ha sido rechazada por no reunir los requisitos legales necesarios”.

Además de la necesidad de “establecer una Comisión Especial anunciada bajo el nuevo proceso de dialogo para analizar posibles cambios a las leyes nacionales con el objeto de fortalecer las normas laborales en el sector público<sup>136</sup>”

La Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD) menciona ejemplos concretos de despidos en el sector público y privado. Por ejemplo, de septiembre de 2001 a agosto de 2003, fueron despedidos 22 directivos sindicales de STSEL, pese a la protección legal y al hecho que en todas las seccionales de STSEL existe contrato colectivo de trabajo, cita un estudio de FESPAD. Mediante el "proceso de privatización del sector público", fueron despedidos miembros de los sindicatos del Ministerio de Hacienda y de la Asociación Nacional de Acueductos y Alcantarillados (ANDA).

En la empresa privada, se registran casos paradigmáticos como el cierre de las fábricas Evergreen Manufacturing, Hermosa Manufacturing, Lido, tras intentos de empleados de sindicalizarse; y Just Garmen cerró con deudas en cotizaciones, no pago de salario y no pago de indemnizaciones. En el caso de la fabrica Hermosa, cerró en el 2005, un mes después que los empleados intentaran formar un sindicato, el dueño cerró la fábrica alegando insuficiente

---

<sup>136</sup> **CRUZ VAQUERANO, Glenda**, *“Diagnostico de País sobre Derechos Laborales en El Salvador”*, Proyecto Regional para el mejoramiento continuo en la maquila CIMCAW-MECOMAQ, San Salvador, agosto de 2008, p. 58.

materia prima para continuar operaciones sin haber cancelado salarios y otros beneficios correspondientes. Ambos casos se ventilan todavía en juzgados del país.

Además, en algunas empresas maquiladoras hubo discriminación en la contratación por historial sindical, irrespeto al derecho de libertad de organización y despido de trabajadores sindicalizados en maquilas y en el sector público mediante la supresión arbitraria de plazas y negativa de las autoridades a dar personería jurídica a los sindicatos del sector público y existencia de "listas de trabajadores que no serían empleados" por su historial sindical.

Según representantes sindicales de FEASIES<sup>137</sup> se requiere mayor asignación de recursos para la inspección y supervisión de parte del Ministerio de Trabajo para asegurar el respeto a los derechos de asociación y negociación colectiva en las zonas francas, como en otros rubros productivos. Incluso el Estado, es uno de los mayores violadores de este derecho, ya que aprovechando los procesos de privatización disolvió muchos sindicatos estatales y cientos de sindicalistas fueron despedidos, pese al fuero legal que su condición sindical conlleva con base a las leyes laborales.

### **6.1.1 INEXISTENCIA DE PROCEDIMIENTOS LABORALES CLAROS**

El proceso laboral incluye dos etapas a seguir: una etapa administrativa realizada a nivel del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o la Procuraduría General de la República; y en caso de no resolverse en conflicto en esta instancia, se lleva el proceso a la etapa jurisdiccional (Juzgados de lo Laboral, de Paz u otra instancia), lo que significa para los trabajadores, un proceso engorroso, largo y difícil de ganar.

---

<sup>137</sup> Federación de Sindicatos o Sindicatos Independientes de El Salvador

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es instancia clave en el proceso de la solución o no solución de un conflicto laboral, y en la práctica se vive un ambiente de incertidumbre sobre la solución de un conflicto, el cual se inicia vía administrativa en el MINTRAB y en donde se citan por tres veces al patrono para realizar una conciliación, sin embargo la gran mayoría de las veces los patronos (o sus representantes) no se presentan, evidenciando la falta e interés por resolver los problemas del trabajador y en donde en la práctica –según denuncias- los mismos trabajadores del MINTRAB aconsejan a los trabajadores el aceptar el 50% de los derechos que exigen y así no pasar a etapa judicial, instancia en que es muy difícil comprobar violaciones tales como discriminación laboral, acoso sexual, malos tratos, etc<sup>138</sup>.

En cuanto a los procedimientos de los juzgados laborales, en muchos casos, no sólo son más prolongados que los procedimientos administrativos del Ministerio de Trabajo sino que incluyen requisitos procesales que pueden resultar excesivamente complicados para los trabajadores que exigen justicia por la violación de sus derechos humanos.

Los trabajadores y trabajadoras deben presentar como mínimo dos testigos como prueba en el proceso laboral, y esto es extremadamente complejo ya que casi el 100% de los casos serán compañeros o compañeras de trabajo del trabajador o la trabajadora demandante, y teniendo relación laboral con el patrono demandado, pues simple y sencillamente no quieren testificar porque ponen en grave riesgo su empleo, por lo que están optando por presentar testimonio o conservar su empleo en un mercado de trabajo en el que es difícil obtenerlo. Otra realidad es el seguimiento de los casos por parte de los defensores públicos de la Procuraduría General de La República, quienes

---

<sup>138</sup> Postura de Carolina Quinteros y Astrid Valencia, del Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador GMIES.

con mucha carga de trabajo, poco recurso económico asignado a la institución y según testimonios de trabajadoras sindicalizadas “porque los defensores han recibido órdenes superiores de perder los casos, a solicitud de los patronos que ellas han demandado y quienes son los que ostentan el poder económico en este país”.

Así, también se pone en tela de juicio la independencia judicial a la hora de las resoluciones, aun en casos en los cuales se ha obtenido la prueba requerida<sup>139</sup>. La Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador recibió en el año 2006 un total de 656 reclamos de los cuales 458 fueron denuncias realizadas por hombres y 203 por mujeres.

Debe tenerse en cuenta que un trabajador o trabajadora al interponer una denuncia puede realizar varios reclamos a la vez, los cuales entre los más constantes en este año han sido: pago de indemnización por despido de hecho (132 mujeres y 305 hombres), días laborados y no remunerados (58 mujeres y 97 hombres) y el reclamo de pago por vacaciones anuales (8 mujeres y 23 hombres), así mismo el reclamo por salario imputable al patrono en el caso de ser trabajadoras embarazadas ha sido de 10 quejas.

Para el año 2007 en los meses comprendidos entre enero y marzo, se han atendido un total de 67 reclamos, dentro de los cuales 82 han sido realizados por mujeres y 11 por hombres.

Los reclamos han seguido siendo en su mayoría, con respecto al 2006, aquellos relacionados con el pago de indemnización por despido de hecho y las vacaciones y aguinaldos proporcionales (49 mujeres y 10 hombres), en ese orden, las vacaciones anuales el aguinaldo completo y el reclamo por

---

<sup>139</sup> **CRUZ VAQUERANO, Glenda**, *“Diagnostico de País sobre Derechos Laborales en El Salvador”*, Proyecto Regional para el mejoramiento continuo en la maquila CIMCAW-MECOMAQ, San Salvador, agosto de 2008, p. 59.

salario no devengado por causa imputable al patrono por ser directivas sindicales ha sido de 6 mujeres que denuncian frente a 10 hombres.

Funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social aseguran que las condiciones laborales en las maquilas han mejorado sustancialmente, tomando en cuenta que las denuncias han disminuido en comparación con años recientes y existe mayor divulgación de los derechos laborales. Adjudican esto último a que a raíz del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Centroamérica, los gobiernos extranjeros y locales están más atentos para evitar irregularidades en las maquilas.

No obstante, es prematuro verificar esta consideración por ser un tratado recién aprobado. Precisamente, en el contexto del TLC, se creó la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios en julio de 2005. Desde la fecha de creación de esa unidad a mayo 2006, esa Unidad recibió quejas de trabajadoras y trabajadores de maquilas por abuso laborales.

Entre las más frecuentes de un total de 139 denuncias recibidas en ese período, sobresalen:

- a. Despidos de miembros fundadores de asociaciones sindicales (39 quejas),
- b. Despidos de miembros sindicales (32),
- c. Adeudos de salarios devengados (19),
- d. Despidos de embarazadas (12),
- e. Adeudos de salarios no devengados (11),
- f. Adeudo de vacaciones anuales (11)
- g. Suspensiones de contratos de trabajo (7),
- h. Malos tratos (4)
- i. Incumplimiento de pago de horas extras (1).

El resto corresponde a otras causas con menor frecuencia. Del total de quejas recibidas a mayo de 2006, esa Unidad resolvió 87 casos a favor de los y las denunciantes, logrando el reinstalo de los despedidos o el pago de los salarios y prestaciones en mora. Asimismo, impuso 47 multas a empresarios que se negaron a cumplir la ley respectiva. Aunque no se conoce en qué casos se dio dicho incumplimiento, las multas consisten en 57 dólares. ¿Habría que preguntarse si esa cantidad significa realmente una sanción para los empresarios y si éstas se hicieron efectivas?<sup>140</sup>.

### **6.1.2 DISCRIMINACION LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA GENERAL Y DE GÉNERO**

El Concepto de discriminación remite a una conducta sistemáticamente injusta contra un grupo humano determinado, en este caso las mujeres a partir del conjunto de características construidas social y culturalmente que se le asignan por su sexo.

El tema fue abordado por la Convención sobre los Derechos Públicos de la Mujer, la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW). Esta ultima la define como “toda la distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar al reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de la mujer independiente de su estado civil o familiar, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales”. Estudios económicos con enfoque de género han demostrado entre otras manifestaciones de discriminación, que a las mujeres

---

<sup>140</sup> **CRUZ VAQUERANO, Glenda**, “*Diagnostico de País sobre Derechos Laborales en El Salvador*”, Proyecto Regional para el mejoramiento continuo en la maquila CIMCAW-MECOMAQ, San Salvador, agosto de 2008, p. 61.

se las contrata en actividades consideradas tradicionalmente femeninas, bajo la categoría de ayudantes familiares o fuerza laboral secundaria, en condiciones precarias y sin entrenamiento adecuado. También, con evidente desigualdad salarial y de acceso a ascensos y promociones. Muchas veces se subestima su productividad o se cree que el trabajo femenino es de inferior valor, o no tiene ninguno.

Otra evidencia es el hecho de que la apertura de las nuevas fuentes de empleo para las mujeres en el actual modelo económico no siempre implica la existencia de trabajos decentes, por cuanto en algunos casos se dan condiciones precarias que por lo general, no favorecen el respeto a sus derechos laborales, imponen jornadas en actividades repetitivas, mal pagadas y en ambientes inadecuados.

Por otra parte, la persistencia de estereotipos y prejuicios de género con respecto a sus cualidades y capacidades, limitan su contratación y afectan sus salarios e incluso sus prestaciones sociales; además, las responsabilidades familiares obstaculizan su acceso al mercado laboral y sus posibilidades de capacitación.

Esto se basa en la división sexual del trabajo, que determina la asignación de roles a desempeñar por hombres y mujeres; los primeros ligados a las áreas productivas (remuneradas) y las segundas, a tareas de reproducción relacionadas con la salud, nutrición y cuidados de los miembros de la familia (no remuneradas), que significan un esfuerzo adicional, pues al terminar su jornada remunerada deben de realizar las tareas domésticas.

El acceso de las mujeres al mercado laboral tiene como condición el impuesto reproductivo, por el trabajo no remunerado que realizan en el hogar, como parte del pacto social no escrito que las convierte en cuidadoras universales. Esto se ve reforzado por la llamada disposición moral o natural,

que exime a los hombres de sus responsabilidades familiares, más allá de proveer recursos económicos<sup>141</sup>.

Tal situación contrasta con el llamado de la Organización Internacional del Trabajo que insta a mejorar del mundo laboral con la puesta en práctica de condiciones que permitan un trabajo decente, entendido como aquel “ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad<sup>142</sup>”. De lograrse, disminuirán sustantivamente las condiciones que favorecen la discriminación por razones de género, pues permitiría que los actores involucrados (sector público, empresarial y trabajador) consideraran las desventajas que enfrentan las mujeres al insertarse al trabajo remunerado. Para eliminar la discriminación por razones de género, es esencial que se cumplan las normas del Convenio No 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, que la define como:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados.

---

<sup>141</sup> **PROYECTO CUMPLE Y GANA**, *“Equidad e igualdad de genero en el trabajo de las mujeres, un compromiso de todos y todas”*, Fundación para la Paz y la Democracia, Costa Rica, p.47.

<sup>142</sup> **ARAGON BRU**, *“Calidad de vida de las trabajadoras de las maquilas”* Artículo de las dignas, El Salvador, 2003.

Al analizar la discriminación en el país desde el ámbito jurídico debe partirse del artículo 3 de la Constitución de la República que estipula que “todos somos iguales ante la ley y que para el goce de los derechos no debe haber restricciones de ninguna índole por nacionalidad, sexo o por religión”. Sin embargo, se sigue discriminando a las mujeres pese los avances registrados<sup>143</sup>.

Por otro lado el delito de discriminación laboral se establece como tal en el artículo 246 del Código Penal<sup>144</sup>, el cual enuncia: “El que produjere una grave discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de seis meses a dos años”.

La discriminación laboral no es verificada por el Ministerio de Trabajo, esta situación afecta en mayor medida a las mujeres salvadoreñas, en el año 2002, los salarios femeninos eran un 16.3% inferior al de los hombres, según el PNUD. Al 2003, las mujeres ganaban en promedio \$3,350 al año, comparado con \$7,381 para los hombres. La participación de las mujeres en la actividad económica llega al 48,8% en el área urbana y en la rural 30,6%, las mujeres rurales también realizan otras actividades tales como levantamiento de cosechas, cuidado de animales de corral, comercialización de productos agrícolas. Del 52% de las mujeres que trabajan en el área rural,

---

<sup>143</sup> **PROYECTO CUMPLE Y GANA**, “*Equidad e igualdad de genero en el trabajo de las mujeres, un compromiso de todos y todas*”, Fundación para la Paz y la Democracia, Costa Rica, p.48.

<sup>144</sup> **CODIGO PENAL DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR**, D.L. No 1030, D.O. No 105, Tomo No 335, publicado el 10 de junio de 1997.

solo el 20% recibe una remuneración sin ningún tipo de prestación social. En las ciudades las mujeres reciben salarios un 30% por abajo del que reciben los hombres<sup>145</sup>.

Aunque la legislación<sup>146</sup> contempla la igualdad jurídica entre hombres y mujeres, así como el salario equitativo por igual labor, en materia salarial se evidencia la discriminación existente contra la mujer. Otra situación de discriminación laboral es la situación de la participación de la mujer en instancias que pueden incidir en el mejoramiento de las condiciones laborales: Consejo Superior del Trabajo.

Hasta abril de 2006, el sector laboral estaba conformado por hombres electos por las Federaciones y Confederaciones sindicales más representativas del país, dotadas de personalidad jurídica y legalmente inscritas en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. La participación de la mujer se limitaba a una suplente y una asesora; un comportamiento similar ha presentado la participación femenina en ese organismo, trascendental para el diálogo social, aunque en la realidad no goce de tal incidencia<sup>147</sup>. Según Marta Zaldaña de FEASIES, “es difícil visualizar el aporte de la mujer en las agendas sindicales por falta de oportunidades para incorporar reivindicaciones exclusivas de su interés; igual situación ocurre al evaluar el protagonismo femenino en el CST<sup>148</sup>, por la poca importancia que se da a

---

<sup>145</sup> **CRUZ VAQUERANO, Glenda**, Ibídem, p.61.

<sup>146</sup> Constitución de la República de El Salvador, Art.3, 38 ord. 1º/ Código de Trabajo, Art. 144/ Convenio 100 OIT: “Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor”, ratificado por El Salvador mediante D.L. No.32, publicado en el Diario Oficial No. 135, Tomo No. 348, del 19 de Julio de 2000/Declaración Universal de Derechos Humanos: Art. 23 No. 2/Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Art.7 lit a) ii)/Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Art. 7 literal a)

<sup>147</sup> **CRUZ VAQUERANO, Glenda**, Ibídem, p. 62.

<sup>148</sup> El Consejo Superior del Trabajo (CST), instancia tripartita conformada por trabajadores, empleadores y Gobierno.

este organismo y la pobre incidencia del mismo en las políticas laborales, con la agravante que el sector laboral del mismo está representado por miembros afines al gobierno, que no velan por los intereses de los y las trabajadores, apreciación compartida por no sólo por representantes de FEASIES”<sup>149</sup>.

Con el propósito de ilustrar algunas situaciones de violaciones a continuación se exponen algunos testimonios de dirigentes sindicales: Joaquín Alas, del STIT<sup>150</sup>, afirmó que en El Salvador existe persecución sindical tanto estatal como de la empresa privada. Considera además que se enfrentan muchas dificultades para formar un sindicato dentro de las fábricas de maquila textil debido a esta situación. Afirma que “algunos empresarios y marcas son antisindicales, una de ellas es la marca Hanes”.

Relata una experiencia de negociación de STIT con la empresa de maquila Bonaventura: “legalizamos la primera seccional el 20 de enero de 2007. En mayo de 2007, se envió una carta al Gerente General de la empresa, solicitando conformar una mesa de dialogo para resolver los problemas y no tener que acudir al MITRAB por cada problema presentado; la empresa respondió y comenzaron las conversaciones. Como sector sindical, solicitaron mejoras en condiciones de infraestructura ligada a la salud ocupacional: mejor ventilación y calidad del agua; así como eliminar las sanciones por escrito al personal, ya que según políticas de la empresa, la tercera sanción ameritaba despido sin responsabilidad para el patrono.

Luego las conversaciones fueron interrumpidas por la empresa, porque supuestamente cambió de propietario y de junta directiva; situación que suspendió el diálogo. La creación de la seccional sindical dentro de la fábrica

---

<sup>149</sup> **ORGANIZACIÓN DE MUJERES SALVADOREÑAS POR LA PAZ, ORMUSA**, “*El empleo precario de las mujeres en el sector formal e informal en El Salvador y su relación con los compromisos mundiales en el adelanto de la mujer y la erradicación de la pobreza*”, El Salvador, agosto de 2006. P.22.

<sup>150</sup> Sindicato de Trabajadores de Industrias Textiles

requirió de tres intentos, porque los trabajadores temían ser despedidos si se afiliaban al sindicato. “El ambiente en la fábrica es antisindical y de discriminación; amenazan con despido a los trabajadores que se reúnen con sindicalistas”. Como medida de precaución ante posibles despidos de sindicalistas, no envían la lista completa de las personas trabajadoras afiliadas, sólo el mínimo legal para constituir sindicatos. A inicios del año 2008, tuvieron reuniones con abogados de la empresa, sin lograr mayores resultados.

Esta situación ya para el 2014 se agudizo dando como resultado el despido de 268 trabajadores y líderes sindicales de Industrias Bonaventura a inicios de febrero, constituye una violación más a los derechos laborales y refleja la connivencia gubernamental en esas prácticas, que según los sindicalistas, también irrespetan dos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por El Salvador, referentes a esas libertades<sup>151</sup>. Otro caso de discriminación es el que se da en las personas portadoras del VIH, Roberto no duda al decir que su despido fue producto de la discriminación. El señalamiento tiene fundamento, pues el Ministerio de Trabajo también comprobó la situación después de una inspección, y sancionaron a la empresa. Roberto le informó, en confianza, su diagnóstico médico a la supervisora del centro de llamadas en el que laboraba. ¿El resultado de esta confidencia? Se quedó sin trabajo tres semanas después. La confesión no fue fortuita. Su jefa le preguntaba por qué pedía demasiados permisos para ir al médico.

Por un tiempo, por temor, el joven le dijo que tenía mal de Chagas. Sin embargo, ante las insistentes preguntas, le terminó revelando su verdadero diagnóstico. Para no sufrir más discriminación, Roberto solicita que su

---

<sup>151</sup> **GUTIERREZ, Raúl**, “Derechos laborales violados con indulgencia gubernamental”, Publicación de Contrapunto, San Salvador, noviembre de 2014, p.1.

nombre no sea publicado. No quiere que se sepa dónde trabaja ahora ni que lo ubiquen. El joven, graduado de veterinaria, anhela que lo traten de forma normal y que lo dejen laborar como a cualquier persona. Espera que la gente se concientice de que el VIH no se transmite por un apretón de manos, por besos o por compartir cubiertos. Discriminar, según el concepto de la Real Academia, es dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos y otros.

Dentro de las empresas e instituciones de trabajo, la discriminación se disfraza, asegura Doris Rivera, directora de Derechos Humanos de la Asociación Atlacatl Vivo Positivo. Las personas son discriminadas de manera encubierta. En ocasiones, les atribuyen faltas al reglamento, no cumplimiento de horarios o son vistos mal por hacer solicitudes insistentes de permisos por incapacidad.

Esas son tácticas utilizadas para justificar los motivos de los despidos, según relata Roberto, y ha sido comprobado por Atlacatl. Nunca dejan nada por escrito, para no dejar evidencias, afirma Rivera. Esta entidad brinda asistencia legal a las personas con VIH que se acercan para denunciar violaciones a sus derechos humanos.

A las oficinas de la Asociación Atlacatl, ubicadas en la colonia Escalón, llegan personas buscando ayuda ya sea por fraccionamiento de medicamentos, como ocurrió en mayo, maltrato del personal de Salud o como lo hizo Roberto, por discriminación laboral. Pero enfrentan otros problemas, como no poder comprobar los casos de discriminación a las personas con VIH, además de las pocas denuncias de este tipo que se presentan tanto en el Ministerio de Trabajo como en la Procuraduría para la Defensa de Derechos Humanos (PDDH). De enero a junio de 2012, solo han sido recibidas cuatro denuncias por discriminación laboral en la oficina del

Departamento de VIH-Sida y Derechos Humanos de la PDDH. Jaime Argueta, coordinador de ese departamento, asegura que la falta de denuncia provoca que la situación se repita en otros centros de trabajo.

En el año 2011, la PDDH recibió siete denuncias de personas con VIH que informaron sobre sus despidos, sin que les dieran la oportunidad de explicar que la infección no se transmite por compartir un espacio cotidiano. El miedo a las represalias o a quedar identificado como portador de VIH, en un listado que sea repartido a otras empresas, hace que las personas no denuncien los hechos, relata Roberto. Eso les podría cerrar más puertas para colocarse en el mercado laboral, asegura. Al igual que las denuncias, las investigaciones de los casos que hace el Ministerio de Trabajo también son pocas.

La Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios detalla que, de enero a junio de 2012, han efectuado solo una inspección para buscar evidencias sobre la discriminación laboral a personas con VIH. En 2011, el Ministerio de Trabajo hizo cinco de estas inspecciones. Desde hace algunos años, el Ministerio de Salud y varias organizaciones no gubernamentales promueven campañas publicitarias en contra del estigma y la discriminación hacia las personas con VIH. Los especialistas aseguran que en ocasiones la discriminación es un asesino silencioso, porque provoca que las personas con VIH se aíslen y hasta puedan llegar a abandonar el tratamiento.

Se han elaborado varios documentos para promover la buena convivencia, sin embargo, Roberto y las autoridades relacionadas con el tema dicen que esto no es suficiente. Aunque existen sanciones contra las empresas, las multas por violar el Código de Trabajo y la ley de VIH son “risibles”, enfatiza Doris Rivera, de la Asociación Atlacatl. A pesar de que Trabajo logró comprobar la discriminación laboral en contra de Roberto, al joven le quedó

un “sin sabor. La multa por discriminación laboral a las personas con VIH no sobrepasa los 500 colones, es decir, \$57.14. Por el caso de Roberto, Trabajo multó al centro de llamadas con 200 colones. Colones, no dólares. Para una empresa grande eso es como dar una limosna a un pordiosero, no es nada.

El objetivo es que las empresas tienen que escarmentar y aprender a respetar a un trabajador por la condición que tengan, afirmó. El informe de Roberto, cuyas diligencias fueron hechas en la unidad jurídica de Atlacatl, detalla que la inspectora laboral resolvió que la empresa había cometido la infracción que establece el artículo 30, prohibición décima quinta del Código de Trabajo. Por haber discriminado al trabajador por la infección, ya que después de haber informado su diagnóstico médico a la supervisora, fue excluido en el trabajo, materializándose en un despido efectuado en contra del trabajador, cita el informe.

El Plan Estratégico Nacional Multisectorial de la Respuesta al VIH-Sida 2011-2015 afirma que existen brechas entre la existencia del marco legal y su aplicación efectiva contra la discriminación de miembros en grupos vulnerables. Aunque el Ministerio de Trabajo ordenó a la empresa que Roberto fuera recontratado, esa situación no ocurrió.

El joven asegura que fue lo mejor, porque aunque se tardó siete meses en encontrar otro trabajo, podría comenzar desde cero, sin el temor que lo señalaran o vieran mal al saber su diagnóstico de VIH. La complicada situación económica y la indignación llevaron a Roberto a buscar las instancias para que se resolviera su caso. Afirma que todavía no se recupera, pues ahora percibe la mitad de los ingresos que tenía cuando era empleado del centro de llamadas.<sup>152</sup>.

---

<sup>152</sup> **AVELAR MARTINEZ, Loida**, “*Discriminación Disfrazada*”, Artículo publicado por la Prensa Grafica, el 29 de julio de 2012.

### 6.1.3 DISCRIMINACION EN LA NORMATIVA LABORAL Y ANDROCENTRISMO DEL DERECHO

El androcentrismo en el derecho se caracteriza por una aparente neutralidad y universalidad de la normativa, que puede resultar no serlo. En el espíritu de las leyes puede haber discriminación directa (por trato diferenciado) o indirecta (por resultado), acentuando así la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo e impidiéndoles alcanzar la tan deseada igualdad de oportunidades.

Muchas veces la diferencia de trato se justifica argumentando una supuesta protección o cierto paternalismo, pero esto podría excluir a las mujeres del acceso al trabajo y fortalecer la discriminación, porque se valora a priori su desempeño<sup>153</sup>.

La discriminación directa o por trato diferencial se manifiesta en el trato diferenciado por sexo, de forma individual o colectiva, y viola el derecho a tratar igual lo que es igual. Así la Constitución salvadoreña, en el artículo 38 numeral 10, prohíbe el trabajo a personas menores de dieciocho años y a las mujeres trabajar en labores insalubres o peligrosas. Habría que analizar el espíritu proteccionista de esta disposición que considera a las mujeres más débiles, y las ubica en labores domésticas; o bien no incluye ambientes históricamente masculinos, como las minas y los muelles, para no atentar contra la división sexual del trabajo.

La neutralidad de la norma es aparente, ya que en la realidad el acceso a la justicia laboral no es igual para todas las personas. Cuando en una empresa se aprueba un cambio de horario diurno a nocturno, probablemente afectará

---

<sup>153</sup> FERNANDEZ, J., *“Derechos laborales de las mujeres. Un análisis comparado para América Central y Panamá”*, Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente (ILANUD), Costa Rica, OIT, Proyecto de Mujeres Trabajadoras de las Maquilas, Costa Rica, 2001.

mayoritariamente a las mujeres. Si la empresa respeta la normativa laboral, deberá probar que no existe impacto diferenciado desfavorable por sexo<sup>154</sup>. Por otra parte, la discriminación en el derecho laboral puede producirse antes de la contratación, como resultado de prohibiciones y restricciones impuestas a las mujeres para ejercer ciertos oficios y laborar en determinados horarios. También hay prohibiciones exclusivas para ciertos grupos, por edad o condición, por ejemplo para las embarazadas.

En cuanto a las prohibiciones de trabajo nocturno, su principal fundamento jurídico son los Convenios de la OIT: el número 4 de 1919 (ratificado por Nicaragua), el número 41 de 1934 (sin ratificar) y el 89 aprobado en 1948, sobre el trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria (ratificado por Costa Rica, Guatemala y Panamá; El Salvador aún no lo ha ratificado).

El artículo 2 del Convenio No. 89 define que el término noche significa un periodo de once horas consecutivas por lo menos, con un intervalo de por lo menos siete horas, comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana. La autoridad competente podrá prescribir intervalos diferentes para las distintas regiones, industrias o empresas, pero consultará a las personas empleadoras y de trabajadoras antes de fijarlos.

El artículo 3 del mismo Convenio señala que las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, ni en ninguna dependencia, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia. Como puede verse, los artículos 2 y 3 -en teoría- las protegen, pero realmente benefician a los hombres al ofrecerles espacios exclusivos de trabajo.

---

<sup>154</sup> **PROYECTO CUMPLE Y GANA**, “Equidad e igualdad de género en el trabajo de las mujeres, un compromiso de todos y todas”, Fundación para la Paz y la Democracia, Costa Rica, p.64.

### 6.1.3.1 ALGUNAS PROHIBICIONES LEGALES

- a) Prohibición de trabajo insalubre y peligroso: Está regulada por la Constitución de El Salvador en el artículo 39, numeral 10; también por el Código de Trabajo, en los artículos 106 y 108, considerando que son labores insalubres y peligrosas las que puedan ocasionar la muerte o dañar de modo inmediato y grave la integridad física de la persona trabajadora. Son excepciones de este artículo las labores de cocina, carnicería o faenas semejantes; se considera entonces que la cocina y lugares similares son espacios naturales de las mujeres.

Es claro el efecto discriminatorio, puesto que la regulación de las labores peligrosas e insalubres debería limitarse exclusivamente a las normas de salud ocupacional y seguridad industrial, sin distinción de sexo. Son tareas peligrosas e insalubres, según el Código de Trabajo:

- 1) Engrasado, limpieza, revisión o reparación de máquinas o mecanismos en movimiento.
  - 2) Cualquier trabajo en que se empleen sierras automáticas, circulares, cuchillos, excepto las herramientas de cocina, de carnicería o de otras faenas semejantes.
  - 3) Los trabajos subterráneos o submarinos.
  - 4) Los trabajos de minas y canteras, los trabajos de mar, los de estiba y los de carga y descarga de los muelles.
  - 5) Los que especifiquen las leyes y reglamentos sobre seguridad e higiene, entre otros.
- b) Prohibiciones de trabajo a las embarazadas: La protección de la mujer embarazada no es discriminación; pero sí lo son las construcciones sociales que conllevan condiciones desiguales en el ejercicio de los derechos.

Por eso resulta negativo para las mujeres que se las convierta en únicas beneficiarias de los derechos de maternidad; de este modo no se incentiva el empleo, no se favorece que asuman puestos directivos y se acentúa el trato desfavorable. La normativa da un trato diferenciado justificado para proteger la salud de la mujer embarazada, su derecho a la invariabilidad del salario y la restitución al puesto original una vez transcurrido el periodo de gestación y la licencia por maternidad.

El artículo 110 del Código de Trabajo prohíbe a la patronal asignar a embarazadas trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado, después del cuarto mes de gestación. Todo lo referente a la maternidad está regulado por la Constitución de la República y el Código de Familia, cuyo artículo 3 señala que se vela por el bienestar y protección de la familia como base fundamental de la sociedad. Pero, en la práctica, muchas empresas aún solicitan pruebas de embarazo para la contratación de las mujeres, aunque sea prohibido<sup>155</sup>.

### **6.1.3.2 LA DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO**

En lo formal, las leyes que regulaban abiertamente la división sexual del trabajo han ido desapareciendo, pero es común todavía leer anuncios de empleo en que se solicitan gerentes o directores de sexo masculino y casados. En cambio, para cargos femeninos como secretarias, enfermeras o asistentes, se requiere “señorita de buena presencia, no mayor de 25 años y sin problemas de horario”, entre otros requisitos. Este tipo de discriminación se denomina horizontal porque asigna funciones diversas a hombres y mujeres, lo cual fortalece la división sexual del trabajo y la discriminación. La Constitución salvadoreña, en claro lenguaje sexista, indica en el Artículo 37,

---

<sup>155</sup> **PROYECTO CUMPLE Y GANA**, “Equidad e igualdad de género en el trabajo de las mujeres, un compromiso de todos y todas”, Fundación para la Paz y la Democracia, Costa Rica, p.66.

inciso 2, que “El Estado asegurará a él y su familia las condiciones económicas de una existencia digna”. Esta disposición tiene una clara visión del hombre como proveedor y de su familia como receptora de bienes.

#### **6.1.4 PARTICIPACION Y DISCRIMINACION DE LAS MUJERES EN SINDICATOS**

De conformidad con el artículo 47 de la Constitución, los trabajadores y trabajadoras privados gozan del derecho a asociarse libremente para la defensa de sus intereses, en asociaciones profesionales o sindicatos. El número de mujeres en las organizaciones laborales o sindicatos, para el año 2004, era de 147: sólo un 9,3% del total de afiliaciones, según el Ministerio de Trabajo. Las tasas de afiliación femenina generalmente son más bajas que las masculinas, excepto en el sector público, donde aumentan y hasta las superan, sin que ello represente la participación masiva o proporcional de las trabajadoras contratadas.

En general, la participación sindical ha disminuido en los últimos años. En el año 2004, sólo el 30% de la fuerza laboral del país estaba sindicalizada. En el siguiente año, el porcentaje descendió a 9,1%, incluyendo los sectores formal e informal. El Ministerio de Trabajo registró 178 sindicatos activos y 174 sindicatos inscritos, 18 federaciones laborales y tres confederaciones laborales<sup>156</sup>.

La disminución podría ser consecuencia de las violaciones a los derechos de asociación, organización y negociación colectiva, tanto en el sector público como en el privado: despido de sindicalistas y discriminación por actividad sindical. Estas irregularidades violan leyes nacionales y convenios internacionales y, además, desmotivan a las personas trabajadoras. El citado

---

<sup>156</sup> **VAQUERANO CRUZ, G**, “*Estudio sobre el cumplimiento de las reformas realizadas a la seguridad social (ISSS y AFP)*”, CEDM, El Salvador, 2007.

estudio de Vaquerano señala que, además del acoso laboral, persisten otras causas que podrían explicar la escasa afiliación de las mujeres: una es que los sindicatos no satisfacen sus expectativas, porque no perciben que sus derechos sean parte de las demandas sindicales; la otra es la marginación de las mujeres en los cargos de dirección.

Marta Zaldaña, Secretaria General de la Federación de Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), señala que “sólo diez mujeres en 154 organizaciones, ocupan cargos de dirección de alto nivel como presidenta o secretaria general”. A lo anterior, se suman otros factores como la asignación de roles estereotipados, la falta de sensibilidad de las mismas mujeres sobre la importancia de los sindicatos y las dificultades que les significan compatibilizar estas tareas con sus responsabilidades familiares. Según el PNUD, el 65% de las mujeres destina más de cuatro horas diarias a las tareas hogareñas; de dicho porcentaje, el 33% dedica ocho horas o más.

En el caso de los hombres, el 52% brinda un máximo de tres horas a estas actividades, mientras que el 24% no les dedica ningún tiempo. Es evidente que, además de la carga laboral fuera del hogar, la mujer enfrenta más responsabilidades familiares que su pareja, que se traducen en una doble o triple jornada, lo que afecta su participación efectiva en asociaciones sindicales.

Otros estudios, como La situación de las mujeres en las organizaciones laborales salvadoreñas: una aproximación, de Julia Evelin Martínez y Carolina Quinteros (1997), revelan que los bajos niveles de participación obedecen a relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres en los sindicatos que, además de impedir la participación equitativa, subvaloran o invisibilizan las reivindicaciones propias de las trabajadoras. Se les asignan tareas de apoyo, menos valoradas socialmente, y persisten la violencia y

acoso sexual, situaciones que podrían afectar la autoestima de las sindicalistas y limitar su disponibilidad para enfrentarse al poder masculino.

## **6.2 OBSTACULOS A LA LIBERTAD SINDICAL EN LA MAQUILA**

Hacer referencia a la libertad sindical en El Salvador resulta ser un aspecto sumamente delicado. Estos tópicos han traído roces y diferencias entre el sector laboral organizado y el de empleadores a lo largo de la historia. De ahí que las afirmaciones que se hacen van suficientemente sustentadas en el marco legal y el análisis de casos.

La dificultad en El Salvador en cuanto a la libertad sindical se agrava por la cultura antisindical en el país, la cual esta institucionalizada a nivel de gobierno, en el mismo Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como en la mentalidad de las empresarias y empresarios<sup>157</sup>.

A pesar de las normas protectoras dispuestas en las leyes, un importante obstáculo se configura cuando las mismas leyes no consignan de manera clara y firme las sanciones que se aplicarán a aquellas o aquellos que infrinjan las normas establecidas. El Art. 627 del mismo Código de Trabajo señala que todas las infracciones que se cometan a lo dispuesto en el Código de Trabajo, incurrirá el infractor en una multa hasta de quinientos colones (entre 50 y 60 Dólares). Medida que es risible y marca la situación que se vive en El Salvador en cuanto al derecho de libertad sindical.

La interpretación restrictiva de la normativa constitucional, que denominamos flexibilidad jurisprudencial, realizada en los órganos judiciales y administrativos salvadoreños, tiene como consecuencia la constante violación de la libre sindicalización de los y las trabajadoras del sector

---

<sup>157</sup> **ASOCIACION SERVICIOS DE PROMOCION LABORAL**, “*Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en El Salvador*”, Equipo de ASEPROLA Y FESPAD, Numero 2, Colección anti-felxibilidad, Noviembre, 2004, p. 17.

público. Dicha situación hizo posible la reforma de la Constitución en el apartado de derechos laborales, a fin de que se consigne el derecho que tienen las trabajadoras y trabajadores del Estado de constituir sindicatos y afiliarse a ellos sin ninguna restricción, a no ser la consignada en sus propios estatutos. Un ejemplo claro de esta situación fue la que se dio con respecto de la interpretación y proceso de reforma del Artículo 47 de la Constitución el cual inicialmente reconocía expresamente el derecho a la libre sindicalización para los empleadores, trabajadoras y trabajadores de la empresa privada y de las instituciones oficiales autónomas.

La única disposición restrictiva de la libertad sindical está en el Art. 221 de la Constitución, en el cual se prohíbe la huelga y el abandono colectivo de los cargos por parte de las trabajadoras y trabajadores públicos y municipales.

No existía ninguna prohibición expresa en cuanto al derecho de constitución sindical para este sector. Sin embargo, funcionarios públicos y empresarios hacen una interpretación restrictiva del derecho constitucional citado, aduciendo que si la voluntad del constituyente hubiese sido que el derecho de sindicación estuviese reconocido a las trabajadoras y trabajadores del Estado, estaría consignado en ese mismo contexto del Art. 47, y sin embargo no se dice. Además aducen que existe un régimen laboral específico para los y las trabajadoras del Estado. (Artículos 218 al 222, de la Constitución).

Debido a esta interpretación restrictiva de la ley, El Salvador tiene constitucionalmente dos sistemas laborales completamente diferentes o al menos así se manejaba hace algunos años atrás: el sistema del trabajo en la empresa privada y el sistema de trabajo en el sector público. Con todo lo anterior se puede puntualizar que los obstáculos que existen para el cumplimiento del derecho de la libertad sindical en general y en específico en la maquila son los siguientes:

- a) El diseño de normas con procedimientos engorrosos.
- b) El ignorar por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social las resoluciones emitidas por la OIT, a pesar de ser miembro del Comité de Libertad Sindical.
- c) La interpretación restrictiva del derecho constitucional
- d) La Constitución es precisa en el objetivo que debe perseguir la asociación profesional, es decir el sindicato. No queda abierto para ningún otro tipo de finalidades.
- e) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social adopta una actitud cómplice negligente y displicente ante actos que violentan la libertad sindical. Esto conlleva a la institucionalización de la ilegalidad desde el seno mismo de los encargados de vigilar y garantizar la vigencia de los derechos laborales.
- f) La cultura anti sindical en el país esta institucionalizada en el mismo Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ente encargado de velar por el cumplimiento de los derechos sindicales.

### **6.2.1 SITUACION DE LAS TRABAJADORAS DE LA MAQUILA TEXTIL**

Un claro ejemplo de los atropellos laborales que se viven a diario en las maquilas en el denunciado por trabajadoras de algunas de ellas, las cuales fortuitamente suspendieron labores como consecuencia del terremoto del 13 de febrero de 2001. Como respuesta a tal suspensión en algunas maquilas como El Progreso, ubicada en la la carretera hacia el Puerto de La Libertad, descontaron un salario básico diario a las trabajadoras. Mientras que en otras como la zona franca El Pedregal, obligaron a las trabajadoras a laborar el día sábado, como medida de reposición por el día no laborado, sin que el Comité de Emergencia Nacional (COEN) hubiese declarado habilitadas las instalaciones.

Las situaciones de violaciones a derechos laborales continúan persistiendo en el seno de muchas empresas maquileras, lo que se ha agravado con la resistencia de los patrones a no permitir la constitución o desarrollo de sindicatos dentro de esas empresas. La inestabilidad laboral ha afectado incluso hasta el sector de la maquila, el cual el gobierno considera como al sector en expansión<sup>158</sup>.

En una publicación aparecida en un medio escrito<sup>159</sup>, el Ministro de Economía de la época manifestó que eran dos los resultados mas palpables en el sector de la maquila: el primero era la expansión y construcción del nuevo techo industrial que ha alcanzado 550 mil metros cuadrados que servirá para albergar a las empresas que han venido a instalarse al país. El segundo es el aumento del empleo directo en las zonas francas, también derivado de la misma gestión.

Una semana después de las declaraciones del Ministro de Economía de la época la prensa escrita<sup>160</sup> nacional declaró que la maquila salvadoreña no era ajena a la contracción económica de los Estados Unidos y en pocos días llegarían sus efectos. Los efectos no se hicieron esperar ya que para el 1 de septiembre de 2001 unos 7 mil empleados y empleadas de maquila habían dejado de trabajar temporalmente, mientras las empresas recuperaban los contratos perdidos con las empresas estadounidenses; situación de inestabilidad que se ha mantenido.

Si la estabilidad laboral de los empleados del sector maquilero presentaba problemas por la situación económica de los Estados Unidos ahora se suma el problema de la desestabilización y el colapso financiero registrado como

---

<sup>158</sup> FUNDACION DE ESTUDIOS PARA LA APLICACIÓN DEL DERECHO, FESPAD, “*La situación de los derechos económicos, sociales y culturales en el Salvador*”, FESPAD Ediciones, Junio, 2002. P.12.

<sup>159</sup> EL DIARIO DE HOY DE EL SALVADOR, Publicado el 02 de agosto de 2001, p.28.

<sup>160</sup> LA PRENSA GRAFICA DE EL SALVADOR, Publicado el 09 de agosto de 2001, p.24.

resultado de los atentados terroristas ocurridos en septiembre de 2001. Lo cual se suma a indicios existentes de recesión en la economía estadounidense.

### **6.3 VIOLACIONES FRECUENTES EN LA JUSTICIA LABORAL**

La práctica política ha puesto en evidencia que la democracia no puede existir como forma de organización en una sociedad ni como forma de vida sin una institucionalidad política y un poder constituido como Estado.

Más aún, las experiencias recientes han demostrado que el fortalecimiento de ésta debe incluir una sólida credibilidad ciudadana de la institucionalidad del Estado y en el cumplimiento irrestricto de las obligaciones estatales frente a los derechos humanos de la población<sup>161</sup>.

Por ello, es preocupante que durante mucho tiempo se haya sostenido que las posibilidades de justicia para el sector trabajador son altamente limitadas frente a los intereses del capital, representados en el sector patronal.

Diversas experiencias conocidas, sobre todo a través de los medios de comunicación, o bien por denuncias de organizaciones de la sociedad civil o quizá por testimonios de personas entrevistadas, han corroborado este tipo de hechos. Se insiste en el presente análisis en los principales obstáculos que impiden que las trabajadoras y los trabajadores tengan un verdadero acceso a la justicia que reivindique sus derechos.

Efectuando a la vez un estudio de las principales leyes aplicables en El Salvador en materia laboral, detallando los aspectos de procedimiento, muchas veces sobrevalorados o burocratizados, que no constituyen una herramienta ágil de apoyo para la clase trabajadora; sino más bien forman un

---

<sup>161</sup> **GRUPO DE MONITOREO INDEPENDIENTE DE EL SALVADOR**, *“Obstáculos a la Justicia Laboral en Centroamérica y El Caribe”*, GMIES, San Salvador, 2007, p. 5.

proceso frágil, susceptible de ser influido negativamente por las personas que tienen mayor poder económico.

### **6.3.1 AFECTACIONES A LA ESTABILIDAD LABORAL**

En El Salvador la justicia laboral es básicamente una justicia de cesantes; esto es posible firmarlo con toda certeza se toma en cuenta que, aproximadamente, más del 90 por ciento de los casos denunciados en el sistema tanto en sede administrativa como judicial corresponden a afectaciones a la estabilidad laboral.

De manera más específica las estadísticas oficiales reflejan que de los sectores más afectados son la industria y los servicios dentro del primer rubro sin lugar a dudas la industria de la confección de ropa e indumentaria es la que presenta frecuentemente despidos en masa provocados por cierre de las empresas dedicadas a esta actividad económica.

La maquila salvadoreña experimentó un notorio crecimiento a partir de la década de los 90, cuando se configuró como una estrategia económica basada en la industrialización y en la promoción de exportaciones de productos no tradicionales. Desde entonces la maquila empezó a ganarse un lugar privilegiado en las cuentas nacionales, hasta el punto que sus exportaciones desplazaron a muchos productos tradicionales<sup>162</sup>. Sin embargo el actual decrecimiento de las exportaciones de este sector ha dado paso, entre otras consecuencias a la afectación masiva del derecho a la estabilidad laboral de las personas que trabajan en estas empresas.

Como se expuso en la situación del país es innegable el impacto que ha traído del fin del acuerdo multifibras en materia de desempleo. Incluso en la

---

<sup>162</sup> VALENCIA, A. *Informe El Salvador: La fuerza de trabajo en las maquilas de la región centroamericana y la República Dominicana frente al fin del Tratado Multifibras*, Mimeo. GMIES, San Salvador, 2006.

misma CEPAL ha visto con preocupación la gran pérdida de empleos en el sector de la maquila<sup>163</sup>. En el foro balance y Perspectiva de la Maquila en El Salvador, se estableció que, durante 2005 al menos 11,500 trabajadores fueron suspendidos de la maquila<sup>164</sup>. Entre 2005 y 2006 se tiene un estimado de 18 empresas perdidas o cerradas en el sector productivo<sup>165</sup>.

En suma de 2004 hasta diciembre de 2006, se calcula que se perdieron cerca de 20,000 empleos. En El Salvador se consagran 18 causales artículos 36 y 37 del Código de Trabajo que pueden ser invocadas por la parte patronal para suspender, temporal y justificadamente el contrato de trabajo a sus empleados o empleadas; de estas causales 11 pueden ser aplicadas unilateralmente y sin previa autorización judicial o administrativa (artículo 38). Una de las causales a la que más se acogen los empleadores es aquella relativa a la falta de fondos o de materia prima.

Lamentablemente la parte patronal tiende a ser un uso indebido de estos mecanismos legales que, al final, resultan siendo una justificación para los despidos que atentan contra la estabilidad laboral de muchos trabajadores y trabajadoras. En ese sentido reiteradamente GMIES ha sostenido que estas causas son enunciadas frecuentemente para maquillar los despidos. La ley permite que la suspensión es por falta de materia prima se extiendan hasta 9 meses lo que genera enormes presiones económicas para el trabajador o trabajadora y muchas veces optan por renunciar<sup>166</sup>.

---

<sup>163</sup> CEPAL, *Balance preliminar de las economías de América Latina y El Caribe*, Santiago de Chile, 2006. P.54.

<sup>164</sup> DIARIO COLATINO, EL SALVADOR, *Trabajadores de las maquilas preocupados por TLC*, nota citada en <http://www.mundosolidario.org/rep.php?var=34>, sitio visitado el 3 de enero de 2014.

<sup>165</sup> DIARIO EL MUNDO, *60% de los trabajadores de maquila no tienen prestaciones*, nota publicada el 26 de marzo de 2007.

<sup>166</sup> GRUPO DE MONITOREO INDEPENDIENTE DE EL SALVADOR, *Condiciones de Trabajo de la mujer salvadoreña en la Industria de la confección de ropa e indumentaria*, San Salvador, GMIES, 2006, p.13.

En el cuerpo normativo salvadoreño, el derecho a estabilidad está recogido en muchas normas, por ejemplo, el artículo 25 del Código de Trabajo establece que “los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se señale plazo para su terminación”. Sin embargo, es frecuente que en la práctica prevalezca más la libertad de contratación que la estabilidad laboral.

Lo peor de todo es que la institucionalidad estatal competente para proteger y tutelar este derecho es todavía muy débil, además de que los empresarios tienden a recurrir a subterfugios, como cambiar su razón social, para evadir su responsabilidad ante estas infracciones y no pagar las indemnizaciones correspondientes. Incluso, en ocasiones, las mismas instituciones, al momento de realizar las conciliaciones, negocian porcentajes de las indemnizaciones que por ley les corresponden a los trabajadores y las trabajadoras, pese a que la justificación legal de estas es que la persona trabajadora necesita una compensación por la pérdida de bienestar que le causa quedar desempleada, tanto en términos emocionales como financieros.

Asimismo, debe fungir como un seguro de desempleo, y financiar el período de desocupación<sup>167</sup>. Desde la óptica de la empresa, la indemnización constituye una suerte de impuesto al despido a las empresas que buscan reestructurarse para adaptarse a cambios en las condiciones económicas y la competencia. Como se ha referido, el criterio salvadoreño para calcular la indemnización está directamente relacionado con la antigüedad del trabajador o la trabajadora despedida. Es decir, que en la medida en que se

---

<sup>167</sup> **SAAVEDRA, J. y otro**, *“Estabilidad Laboral e Indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano”*, Documento de Trabajo No 28, Lima, Grade, 2000, p.15.

vayan acumulando años laborales, el monto de la indemnización será mayor, en caso de despido.

Sin embargo, la misma ley establece que en ningún caso será menor del equivalente al salario básico de quince días y que tampoco el salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo legal vigente. En otras palabras, una empresa con trabajadores antiguos afronta costos más elevados que una empresa con trabajadores poco experimentados<sup>168</sup>. La parte patronal, consciente de esta realidad, frecuentemente trata de evadir esta responsabilidad de dos formas: indemnizando a su fuerza laboral cada año o haciendo una renovación constante de su personal, de modo tal que muy pocas personas logren acumular muchos años.

Ante ello, es innegable que existen sectores que estructuralmente son más sensibles a la rotación; esto obedece a razones de tecnicidad, rango en la escala de producción, y otros. Al respecto, recientemente, GMIES ha sugerido que dentro del sector de la maquila existe una continua ola de contrataciones o una marcada rotación laboral en el área de los operarios, que provoca una poca estabilidad laboral con la que gozan los trabajadores y trabajadoras. La constante reestructuración organizativa bajo el argumento de sobrellevar efectivamente la dinámica económica actual seguirá provocando una gran volatilidad en la estabilidad laboral hasta que no se logre superar la debilidad institucional en materia laboral.

### **6.3.2 ATENTADOS CONTRA LA LIBERTAD SINDICAL**

En materia de libertad sindical, el escenario también resulta ser bastante desfavorable para que la población trabajadora ejerza su derecho a la organización. La libertad sindical en El Salvador tiene su asidero legal en el

---

<sup>168</sup> SAAVEDRA, J. y otro, p.17.

artículo 47 de la Constitución y 204 del Código de Trabajo. Igualmente, el Estado salvadoreño ha aceptado múltiples compromisos internacionales en materia sindical; como el Protocolo de San Salvador, entre otros, pero, en vez de ajustar la normativa laboral interna al contenido de dichos instrumentos, se han tomado múltiples medidas para volverlos ineficaces.

Ciertamente, esto responde al modelo de relaciones colectivas de trabajo que ha manejado El Salvador, el cual busca reafirmar el sistema de economía libre de mercado mediante la preeminencia de los intereses empresariales, limitando fuertemente los principios inherentes a la libertad sindical, para efectos de no introducir elementos que distorsionen el mercado de trabajo<sup>169</sup>. En ese sentido, la PDDH<sup>170</sup> ha sostenido que:

“Bajo el actual estilo de desarrollo de nuestro país, la flexibilización de las relaciones laborales se ha convertido prácticamente en requisito indispensable para incrementar la competitividad de empresas públicas y privadas y para posicionarlas en el estrecho mercado nacional y en el comercio externo, tan desigual. En el caso de la organización sindical y demás libertades sindicales relacionadas con ella es similar, habiendo quedado demostrado que éstas se han considerado y presentado en los últimos años \_desde el punto de vista gubernamental, parte del sector empresarial y de organismos financieros internacionales\_ como un verdadero obstáculo en la definición y consecución del horizonte económico vigente”.

En El Salvador, ha habido una concepción anacrónica de las facultades inherentes a la noción de libertad sindical, pues al preponderarse las facultades de constituir, organizar, afiliarse y desafiliarse de una

---

<sup>169</sup> **MUTATI, Mutandis, CAMAÑO, Rojo, E.**, “*La tutela jurisdiccional de la Libertad Sindical*”, Revista de Derecho Valdivia, Vol. XIX, Julio, 2006, p. 77-104.

<sup>170</sup> **PROCURADURIA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS, PDDH**, “*Panorama General sobre el ejercicio de las Libertades Sindicales en El Salvador*”, El Salvador, 2004, p. 196.

organización, en lugar de divisar en ella una herramienta útil de defensa de los intereses colectivos de las personas trabajadoras, se ha percibido como un fin y no como un medio.

En síntesis, existe la noción generalizada de minimizar la libertad sindical en el derecho a la sindicalización<sup>171</sup>. Sin embargo, bajo una acepción mucho más amplia de este derecho fundamental, resulta fácil comprender que forman parte de su contenido esencial, el derecho de sindicación (faz orgánica) y naturalmente el derecho a hacer valer los intereses colectivos de los trabajadores organizados mediante la acción reivindicativa y participativa, lo que se canaliza a través del ejercicio de los derechos de negociación colectiva y de huelga (faz funcional)<sup>172</sup>.

Otros elementos concomitantes de esta realidad son la cultura antisindical del país y la indolencia estatal para promover y defender los derechos sindicales, provocando así una sinergia que merma el reconocimiento y el ejercicio de los derechos colectivos laborales. A ese tenor, el énfasis preponderante en el tema económico ha ido relegando cualquier consideración y relevancia de los derechos laborales en las políticas públicas impulsadas por el gobierno.

Sobre este punto, vale destacar que la actitud del MINTRAB ante las prácticas desleales que atentan contra la libertad de organización de los trabajadores y las trabajadoras se limita a ignorar las manifiestas conductas anti sindicales<sup>173</sup>, pese a que existen variadas formas de obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical en el país, entre otras, la retardación en la concesión de personería jurídica o negación de la misma; los despidos de

---

<sup>171</sup> MUTATI, Mutandis, CAMAÑO, Rojo, E., Ibidem, p. 77-104.

<sup>172</sup> MUTATI, Mutandis, CAMAÑO, Rojo, E., Ibidem, p. 53.

<sup>173</sup> HUMAN RIGHTS WATCH, *“Indiferencia intencionada: Inacción del Gobierno de El Salvador en la protección de los derechos de los trabajadores”*, Volumen 15 No 5, diciembre de 2003, p. 4.

promotores y/o afiliados a sindicatos o directivos sindicales, aunque estos últimos se encuentren protegidos por el fuero sindical; las privaciones de libertad arbitrarias de sindicalistas; los requisitos excesivos en materia de negociación colectiva y del derecho a huelga.

Concretamente, debe considerarse que son actos de discriminación sindical los que:

- 1) Condicionan el acceso o la permanencia en el trabajo a que el trabajador o la trabajadora no se afilie a un sindicato o se cese en su afiliación por el mismo, y
- 2) Provocan el despido o traslado de un trabajador o una trabajadora por su afiliación o participación en actividades sindicales<sup>174</sup>.

En reiteradas ocasiones<sup>175</sup>, la OIT ha sostenido que el Código de Trabajo salvadoreño “viola los principios de la libertad sindical y ha lamentado que en aplicación de esa legislación las autoridades hayan negado la personalidad jurídica a varios sindicatos en formación”.

Lo neurálgico es que, pese a ello, el MINTRAB ignora muchas de las resoluciones emitidas por esta organización<sup>176</sup>, no obstante el Estado tiene su responsabilidad internacional comprometida al ser miembro de la misma. Hay que apuntar que si bien algunos datos confirman un crecimiento en la tasa de sindicalización en el país, todavía no es posible sostener que se ha superado el impasse reportado en los últimos años alrededor del tema. De acuerdo con el Departamento de Estado de los Estados Unidos, desde 2000

---

<sup>174</sup> **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**, “La hora de la igualdad del trabajo”, Informe del Director General, 91 reunión, 2003, p.18.

<sup>175</sup> **J. R., Osorio**. “Las organizaciones sindicales centroamericanas como actores del sistema de relaciones laborales: El caso de El Salvador”, San Salvador, 2004, p. 195.

<sup>176</sup> **ASOCIACION SERVICIOS DE PROMOCION LABORAL**, “Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en El Salvador”, Equipo de ASEPROLA Y FESPAD, Numero 2, Colección anti-felxibilidad, Noviembre, 2004, p. 195.

hasta 2004, se reportó un estancamiento de la tasa de sindicalización en 5.7%, y en este último año siguió en evidente declive, llegando al 5.4%<sup>146</sup>.

Como se sostuvo, a mediados de 2006, este indicador subió al 6.2%<sup>147</sup>. Pero, aun así, sólo seis de cada 100 personas ocupadas están sindicalizadas en el país. Sin embargo, en materia de contratos colectivos de trabajo, la realidad es cada vez más oscura, pues durante el período de 2000 a 2004 hubo una disminución considerable de los contratos colectivos vigentes, pasando de 318 a 298, que dejaron desprovistos a unos 12,220 trabajadores y trabajadoras<sup>177</sup>.

Concretamente en el sector de la maquila salvadoreña, GMIES ha indicado que la libertad sindical enfrenta obstáculos de facto y de jure que permiten que la industria de la confección de ropa e indumentaria en El Salvador, tenga como característica, ese denso ambiente anti sindical<sup>178</sup>. Esto se evidencia, sobre todo, en materia de discriminación sindical, pues es frecuente la creación de listas negras que contienen los nombres de los trabajadores que han sido identificados por las empresas como sindicalistas y que, por lo tanto, no deben ser contratados<sup>179</sup>.

En fin, en pleno siglo XXI, en El Salvador, existen muchas acciones y omisiones que constituyen impedimentos claros para el pleno ejercicio de la libertad sindical, que van desde el estancamiento del ordenamiento jurídico relacionado con la protección eficaz al derecho y la ineficacia estatal, hasta el desgastado tejido sindical.

---

<sup>177</sup> **MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.** “Cuadro n.º 3.11.1: Contratos colectivos suscritos, vigentes y trabajadores amparados según año 2000-2004”, disponible en: <http://www.mtps.gob.sv/>, sitio visitado el 27 de febrero de 2014.

<sup>178</sup> **VALENCIA, A.** “Informe El Salvador: La fuerza de trabajo en las maquilas de la región centroamericana y la República Dominicana frente al fin del Tratado Multifibras”, Mimeo. GMIES, San Salvador, 2006.

<sup>179</sup> **VALENCIA, A.** *Ibidem*.

### **6.3.3 RETENCION INDEBIDA DE CUOTAS LABORALES RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD Y PREVISION SOCIAL.**

En los últimos años, gozar del derecho a la seguridad y previsión social en El Salvador se ha convertido en un espejismo debido a la inobservancia de las normas laborales que protegen este derecho. En razón de ello, se ha constatado que en ocasiones la parte patronal realiza los respectivos descuentos de los salarios de los trabajadores y las trabajadoras, pero no traslada las cotizaciones a las instituciones respectivas<sup>180</sup>, por lo que, a la larga, imposibilitan hacer uso de los beneficios de este derecho a sus trabajadores y trabajadoras.

El artículo 50 de la Constitución declara la seguridad social como un servicio público de carácter obligatorio. Establece, además, que al pago de la seguridad social contribuirán los patronos, los trabajadores y las trabajadoras y el Estado. Deja al Estado y al patrono en un plano de subsidiariedad respecto de las obligaciones a favor de los empleados y las empleadas, cuando aquellas sean cubiertas por el Seguro Social. Igualmente, en el ordenamiento jurídico secundario, existen diversos cuerpos normativos que consagran el derecho de la población trabajadora a recibir las prestaciones de salud y ahorro previsional.

Este problema es particularmente sensible en el sector maquila. Actualmente, se estima que las retenciones no trasladadas por este tipo de empresas anualmente alcanzan los US\$5.7 millones<sup>181</sup>. Según apreciaciones de la PGR, aproximadamente 33 mil trabajadores no poseen Seguro Social ni ahorros previsionales. La cifra de afectados sin el ISSS se multiplica cuando se suman los beneficiarios, es decir, los hijos y cónyuges de los

---

<sup>180</sup> Tanto el porcentaje correspondiente a la parte trabajadora como a la patronal.

<sup>181</sup> **DIARIO EL MUNDO**, "Maquilas se apropian \$ 5.7 millones en cotizaciones", nota de 27 de marzo de 2007.

trabajadores<sup>182</sup>. Con relación al monto total de la deuda que mantienen varias empresas privadas con el ISSS, dicha suma se estima en más de US\$4.4 millones en cotizaciones descontadas<sup>183</sup>. A ese tenor, el Seguro Social ha presentado 176 denuncias por igual número de casos a la FGR en un intento por recuperar, por la vía judicial, unos US\$3.3 millones de esta deuda. Además, hay unos 61 juicios ejecutivos que se mantienen desde hace años en la entidad, por un monto de US\$1.1 millones por deudas que arrastran varias empresas desde antes que entraran en vigor las reformas penales que incluyeron el delito de apropiación indebida de cuotas laborales.

Entre los obstáculos institucionales que existen para hacer efectivos los cobros a las empresas morosas, pueden mencionarse:

- a) La FGR tiene la atribución legal de iniciar la acción penal correspondiente contra el patrono que retiene las cuotas, pero no está facultada para recuperar el dinero adeudado, y
- b) Muchas fábricas cierran y vuelven a inscribirse con otra razón social, por lo que legalmente no se les puede tratar igual, es decir, no puede perseguirse su patrimonio.

Para el año 2007 el número de personas aseguradas, bajo el régimen del ISSS ascendía a 1.019,220156. En febrero de 2007, el ISSS reportó “30 mil 245 patronos inscritos y 655 mil 560 trabajadores beneficiados, de los cuales 5 mil 557 patronos estaban pendientes de pago de planilla, afectando a 71 mil 465 empleados”<sup>184</sup>. Ante esta cruda realidad se tiene que la FGR sólo cuenta con no más de 2 decenas de fiscales encargados para tramitar los

---

<sup>182</sup> **DIARIO EL MUNDO**, “60% de los trabajadores de maquila no tienen prestaciones”, nota de 26 de marzo de 2007.

<sup>183</sup> **DIARIO EL MUNDO**, “Juicio a empresas por no pagar ISSS”, nota de 9 de mayo de 2007.

<sup>184</sup> **CONCERTACIÓN POR UN EMPLEO DIGNO EN LA MAQUILA**. “Estudio sobre el cumplimiento de las reformas realizadas a la Seguridad Social (ISSS y AFP)”, San Salvador, 2007, p. 34.

casos relativos a retención de cuotas a nivel nacional<sup>158</sup>, por lo que puede concluirse que, frente al extenso universo de trabajadores y trabajadoras afectados por la retención de sus cotizaciones, existe un limitado número de fiscales que se encarguen de ejercer la respectiva acción penal, soportando éstos una enorme carga laboral que les impide desempeñar eficazmente su función.

Respecto de las normas laborales y leyes referentes a la seguridad social en las zonas francas, resulta innegable la inaplicación de las mismas. En los recintos fiscales, la exoneración fiscal ha sido mal entendida como exención jurídica de sus responsabilidades en materia de seguridad social. Pero debe tenerse en cuenta que el cumplimiento adecuado de las leyes laborales en zonas francas depende en gran medida de una efectiva labor de supervisión y control por parte de las autoridades administrativas, complementado con un expedito desempeño del sistema judicial, situación que en la práctica dista mucho de ser cumplida por los funcionarios y las funcionarias competentes de ejercer esta función.

Lo peor de todo es que, para noviembre de 2005, uno de cada ocho empresarios no pagaban las cuotas del Seguro Social y, como consecuencia, 26,980 trabajadores no pudieron acceder a los servicios de salud, aunque se les descontaron las respectivas cuotas. Las demandas entabladas por el Seguro Social durante 2005 tenían por objeto recuperar US\$2.667,000, fruto de descuentos realizados por empresarios a sus trabajadores, pero que no fueron trasladadas al ISSS. Esto refleja la debilidad institucional en temas laborales y la desprotección en que se encuentran los trabajadores frente a los delitos laborales que pudieran cometer los patronos.

## **CAPITULO VII**

### **ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS**

La encuesta es una técnica de recogida de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos. A través de las encuestas se pueden conocer las opiniones, las actitudes y los comportamientos de los ciudadanos. Es así como se ha podido recoger la información necesaria para poder hacer un análisis a la problemática planteada; la muestra en este caso son los sujetos participantes en lo que consideramos el problema.

Las técnicas e instrumentos de investigación utilizados son cualitativos; en específico a través de la encuesta se recopiló información de: trabajadores y trabajadoras de las maquilas textiles y dirigentes sindicales ya que fue imposible poder hacer entrevistas a los patronos quizá por la fragilidad del tema no permitieron acceso a las zonas francas fue así como para entrevistar a los empleados fue de hacerlo a la salida de su trabajo y en el caso de los dirigentes en una Organización Sindical del área Metropolitana de San Salvador que se dedica a la promoción y capacitación en materia sindical para el rubro maquilero textil. El objeto de las encuestas fue poder hacer una comprobación de las hipótesis y a la vez poder constatar si existen violaciones a la libertad sindical en las maquilas textiles de El Salvador.

#### **7.1 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE MAQUILAS TEXTILES**

Para el caso de los Trabajadores y Trabajadoras de las maquilas se realizó una encuesta que constaba de 5 preguntas 4 de ellas eran cerradas (Si o No) y una de opción múltiple; en donde se realizó las siguientes preguntas:

- 1- ¿Cuál considera que es el objeto de que las personas se asocien en sindicatos?

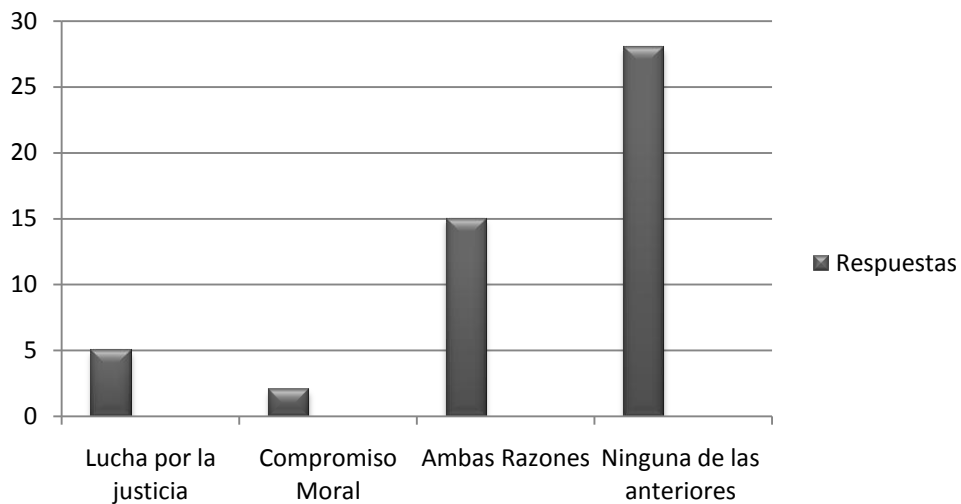
- a) Lo hacen como lucha por la justicia
  - b) Lo hacen por un compromiso moral
  - c) Por ambas razones
  - d) Ninguna de las anteriores
- 2- ¿Forma parte de algún sindicato en la empresa donde labora?
- 3- ¿Conoce de algún beneficio que haya obtenido el sindicato de su empresa?
- 4- ¿Considera importante formar parte de un sindicato para la defensa y conquista de los derechos laborales de los trabajadores?
- 5- ¿Porque considera que los empleados de las maquilas no ejercen sus libertades sindicales?
- a) Porque pueden ser despedidos
  - b) Porque ya no le darán trabajo en ningún lugar
  - c) Porque los sindicatos se venden
  - d) Ninguna de las anteriores

## **7.2 ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS**

Las 5 preguntas fueron dirigidas a 50 Trabajadores y trabajadoras de Maquilas Textiles de El Salvador específicamente en las Zonas Francas de Olocuilta, San Marcos, San Bartolo, American Park y Zona Franca Internacional El Salvador. Los resultados se muestran por medio de gráficos que permitirá la facilidad e interpretación de los mismos.

**PREGUNTA 1: ¿Cuál considera que es el objeto de que las personas se asocien en sindicatos?**

- a) Lo hacen como lucha por la justicia**
- b) Lo hacen por un compromiso moral**
- c) Por ambas razones**
- d) Ninguna de las anteriores**



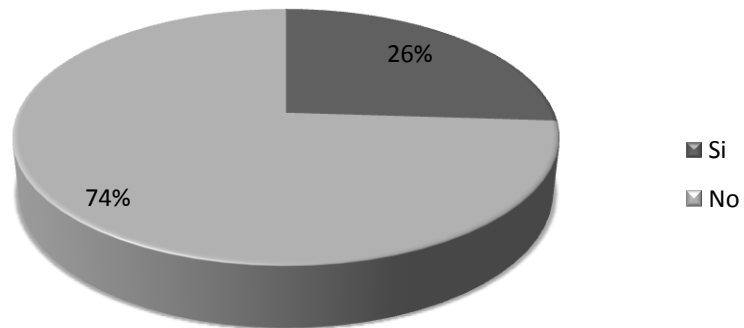
### **ANALISIS GRAFICO 1**

El derecho de asociación es un derecho fundamental, en tal sentido es necesario que cada trabajador conozca este derecho pero que a su vez conozca cual es el objeto o el fin de asociarse.

Dentro de los resultados obtenidos 5 trabajadores consideraron que es parte de la naturaleza humana el hecho de que se busque la justicia, por otro lado 2 trabajadores lo aparejan a una cuestión moral y religiosa, 15 de ellos consideran que las personas se asocian por ambas razones; pero es relevante el hecho que el mayor porcentaje y en concreto 28 personas consideraran que se asocian por otras razones menos las expuestas en las opciones.

Es un hecho que en la actualidad se maneja el mito que las asociaciones profesionales no persiguen fines morales ni naturales sino de cualquier otra índole.

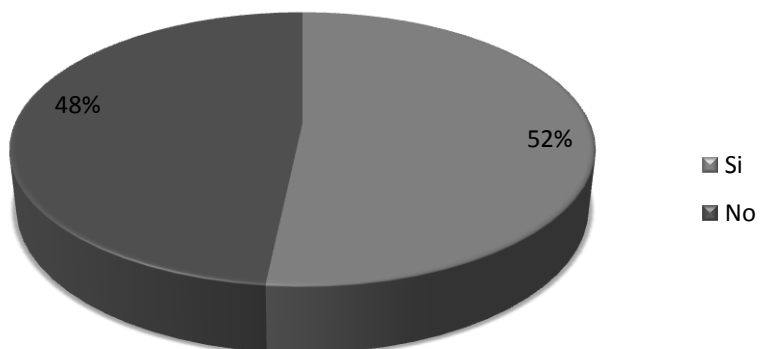
**PREGUNTA 2: ¿Forma parte de algún sindicato en la empresa donde labora?**



### ANALISIS GRAFICO 2

Al hacer la interrogante a los encuestados si formaban parte de algún sindicato en la maquila textil donde laboran un número de 13 personas correspondiente al 26 por ciento respondieron que si pertenecían a un sindicato mientras que 37 personas que corresponden a un 74 por ciento de los encuestados dijeron no pertenecer a un sindicato.

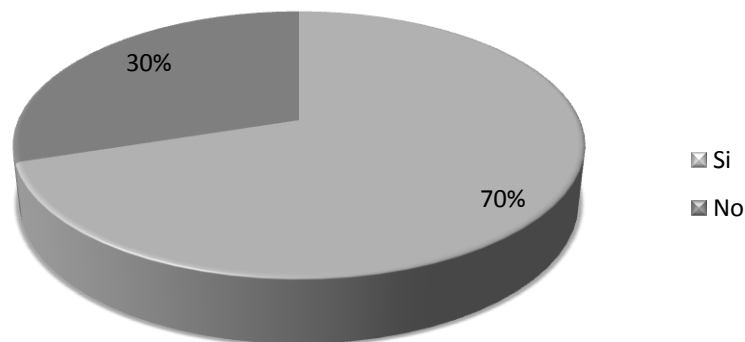
**PREGUNTA 3: ¿Conoce de algún beneficio que haya obtenido el sindicato de su empresa?**



### ANALISIS GRAFICO 3

El resultado que arroja la pregunta realizada a los encuestados es muy satisfactorio en el sentido que si bien no todos están afiliados al sindicato por alguna u otra razón se resalta que conocen que algunos beneficios se han obtenido por medio de los sindicatos. Es así como 31 personas correspondientes al 52 por ciento de los encuestados conocen de algún beneficio obtenido por medio del sindicato mientras que 29 personas no lo conocen equivalente en un 29 por ciento.

**PREGUNTA 4: ¿Considera que es importante formar parte de un sindicato para la defensa y conquista de los derechos laborales de los trabajadores?**



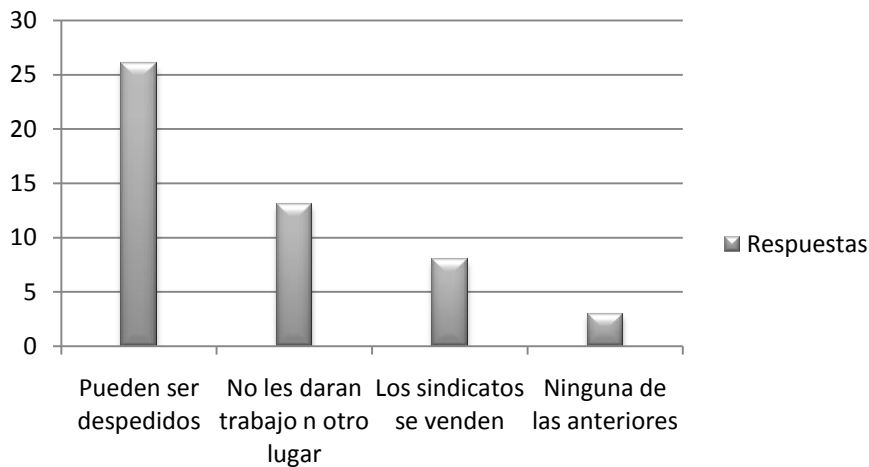
### ANALISIS GRAFICO 4

Se conoce en la doctrina que los sindicatos en términos genéricos tienen como finalidad luchar por la defensa de los derechos laborales así como la conquista de nuevos. En la interrogante realizada se evidencia que es congruente la respuesta de los entrevistados con la finalidad de los sindicatos, aunque aun conociendo la finalidad que tiene el ejercicio de la

libertad sindical no la ejercen en el sentido de formar parte de un sindicato. Es así como una minoría de los entrevistados es decir un 30 por ciento equivalente a 15 trabajadores consideran que no es importante formar parte de un sindicato; por otro lado 35 trabajadores correspondiente al 70 por ciento consideran que si es importante formar parte de un sindicato para lograr la defensa de sus derechos laborales y la conquista de nuevos.

**PREGUNTA 5: ¿Porque considera que los empleados de las maquilas no ejercen sus libertades sindicales?**

- a) Porque pueden ser despedidos
- b) Porque ya no le darán trabajo en ningún lugar
- c) Porque los sindicatos se venden
- d) Ninguna de las anteriores



**ANALISIS GRAFICO 5**

En la respuesta que dan los entrevistados existen diferentes opciones que pueden arrojar evidencia si efectivamente se realizan actos por la parte patronal para obstaculizar las libertades sindicales de los y las trabajadores de las maquila de la industria textil. De las cuatro opciones 26 personas

consideran que los empleados de las maquilas no ejercen sus libertades sindicales debido al temor a ser despedidos, 13 consideran que pueden ser objeto de etiquetamiento o perjudicados a tal grado de que no se les de trabajo en otro lugar; un total de 8 de los entrevistados consideran que no es importante ejercer su libertad sindical ya que los sindicatos se venden algo que es preocupante porque debido a las practicas no éticas de muchos sindicalistas a la fecha se ve a los sindicatos con recelo y una minoría de 3 personas consideran que no se ejercen las libertades sindicales en la maquila por cualquier otra razón menos las expuestas.

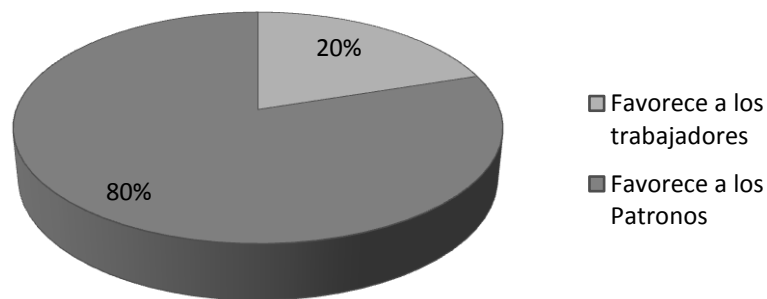
### **7.3 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A DIRIGENTES SINDICALES DE DE MAQUILAS TEXTILES**

Para el caso de los dirigentes sindicales se les realizo una encuesta en la una Organización Sindical del rubro de Maquila Textil en donde se realizo una encuesta que constaba de 5 preguntas combinadas entre preguntas cerradas y de opción múltiple, cabe destacar que las opciones colocadas fueron colocadas de conformidad a los Informes de la problemática estudiados por Organizaciones Internacionales y conversaciones con dirigentes ya afiliados de los sindicatos; es así como se realizaron las siguientes preguntas:

- 1- ¿Considera que el crecimiento de las maquilas Textiles en El Salvador favorece a los trabajadores o a los patronos?
- 2- ¿Considera que existen violaciones a la Libertad Sindical en las Maquilas Textiles de El Salvador?
- 3- ¿Cuáles son las Violaciones más frecuentes a los futuros miembros de los sindicatos de las maquilas textiles de El Salvador?
  - a) Son amenazados con despedirlos
  - b) Son contratados por intermediarios

- c) Son rotados constantemente en diferentes secciones
  - d) Otras Formas
  - e) Ninguna de las anteriores
- 4- ¿Cuáles son las Violaciones más frecuentes a los miembros de los sindicatos existentes?
- a) Son discriminados y maltratados
  - b) Son despedidos bajo cualquier excusa
  - c) Se les hace descuentos por participar en actividades sindicales
  - d) Ninguna de las anteriores
- 5- ¿Considera que los mecanismos legales y jurisdiccionales garantizan el acceso a la justicia y el libre ejercicio de las libertades sindicales dentro de las maquilas textiles de El Salvador?

**PREGUNTA 1: ¿Considera que el crecimiento de las maquilas Textiles en El Salvador favorece a los trabajadores o a los patronos?**

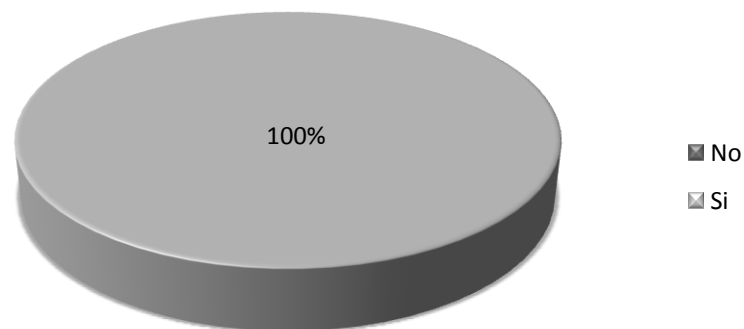


**ANALISIS GRAFICO 1**

Esta pregunta dirigida a los dirigentes sindicales pone las bases para poder verificar si las maquilas se traducen en respeto a los derechos laborales o puede ser objeto de cuestionamientos en esa gama de derechos. De los

entrevistados que en total fueron 10 dirigentes sindicales 2 (20%) contestaron que consideran que el crecimiento de las maquilas textiles en El Salvador favorece a los trabajadores; al consultarles el porqué de su respuesta ellos respondieron que lo veían desde el punto de vista de la generación de empleos y en ese sentido consideraban que si favorecía a los trabajadores; por otro lado un total de 8 (80%) respondieron que no consideran que las maquilas textiles favorecen a los trabajadores sino a los patronos, la línea de pensamiento está encaminada a los beneficios legales y fiscales que resultan en el enriquecimiento de su parte a costa de las desmejoras laborales en contra de los trabajadores y trabajadoras de las maquilas textiles.

**PREGUNTA 2: ¿Considera que existen violaciones a la Libertad Sindical en las Maquilas Textiles de El Salvador?**



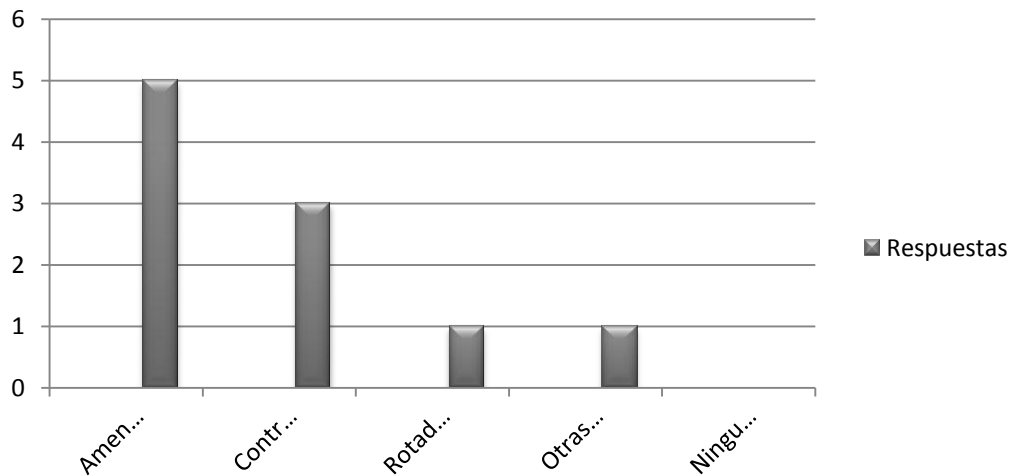
**ANALISIS GRAFICO 2**

La interrogante anterior fue bastante directa y enfática para sustentar la tesis de las violaciones a la libertad sindical en las maquilas textiles de El Salvador, es aquí donde se evidenció a través de la encuesta realizada que todos los dirigentes sindicales concordaron en que si existen violaciones a la

libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras de las maquilas textiles de El Salvador, puesto que como nos comentaban que su trabajo sindical no se reduce a la maquila en donde laboran sino buscan trasladar la promoción sindical a otras maquilas han constatado y verificado la información que comparten; es decir que si existen violaciones a la Libertad Sindical en las maquilas Textiles de El Salvador.

**PREGUNTA 3: ¿Cuáles son las Violaciones más frecuentes a los futuros miembros los sindicatos de las maquilas textiles de El Salvador?**

- a) Son amenazados con despedirlos
- b) Son contratados por intermediarios
- c) Son rotados constantemente en diferentes secciones
- d) Otras Formas
- e) Ninguna de las anteriores



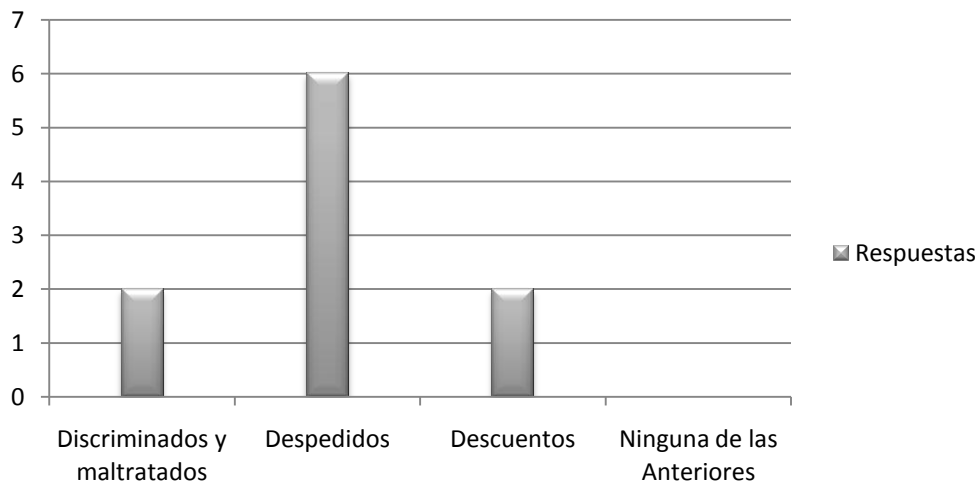
**ANALISIS GRAFICO 3**

Sentadas las bases de las violaciones a la libertad sindical en las maquilas textiles es necesario conocer de quienes lo viven las formas más comunes de violaciones dirigidas a los que aun no están sindicalizados pero que

pueden llegar a serlo. Dentro de ellas tenemos las amenazas de despido lo que represento el mayor numero de respuestas, en total fueron 5 dirigentes que señalaron que era la violación más frecuente, por otro lado 3 de ellos mencionaron que la violación más frecuente es que son contratados por intermediarios logrando de esta forma que no se encuentren subordinados al mismo patrono aunque laboren en la misma fábrica textil. 1 de los entrevistados señalo y destaco que otra práctica común es que son rotados en diferentes secciones para evitar el asocio y truncar la oportunidad que busquen afiliarse o formar un sindicato, así mismo 1 destaco que existen otras formas y que cada vez van evolucionando. Finalmente se verifico que nadie de los entrevistados menciona que no hay violaciones o que no se detallan en la pregunta realizada ese tipo de prácticas.

**PREGUNTA 4: ¿Cuáles son las Violaciones más frecuentes a los miembros de los sindicatos existentes?**

- a) **Son discriminados y maltratados**
- b) **Son despedidos bajo cualquier excusa**
- c) **Se les hace descuentos por participar en actividades sindicales**
- d) **Ninguna de las anteriores**

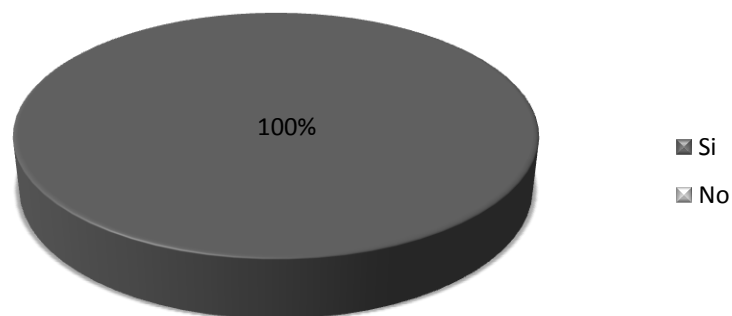


#### **ANALISIS GRAFICO 4**

Cabe mencionar que las violaciones no solo van dirigidas a evitar la formación o la participación en un sindicato sino que va mas allá incluso dirigida a aquellos que ya forman los sindicatos.

Es así como se les pregunto a los entrevistados cuales eran las violaciones a las libertades sindicales de los miembros de los sindicatos en las maquilas textiles de El Salvador dando como resultado que 2 mencionaron que la discriminación y el maltrato es parte de esas violaciones, 6 de ellos y lo que resulta ser el dato mayor concuerdan en que los despidos disfrazados bajo cualquier excusa siendo la real formar parte del sindicato, 2 mencionaron que se les hacen descuentos por participar en actividades sindicales y pese a que se siguen los trámites administrativos para poder realizarlas siempre buscan la manera de poder descontarles y ninguno de los entrevistados recalco la respuesta ninguna de las anteriores.

**PREGUNTA 5: ¿Considera que los mecanismos legales y jurisdiccionales garantizan el acceso a la justicia y el libre ejercicio de las libertades sindicales dentro de las maquilas textiles de El Salvador?**



## **ANALISIS GRAFICO 5**

Al hacer el cuestionamiento a los entrevistados que si Considera que los mecanismos legales y jurisdiccionales garantizan el acceso a la justicia y el libre ejercicio de las libertades sindicales dentro de las maquilas textiles de El Salvador la totalidad es decir el 100 por cientos concuerdan que los mecanismos no garantizan el acceso a la justicia ni el libre ejercicio de la libertad sindical.

Cada uno de ellos menciona que no existe credibilidad por parte del sistema de justicia salvadoreño y que pese al trabajo que se realiza al apoyar a los trabajadores y trabajadoras de las maquilas textiles es muy poco lo que se logra respecto de los resultados que esperan.

### **7.3 VERIFICACION DE HIPOTESIS**

El trabajo de investigación se fundamenta sobre la hipótesis general “La libertad sindical es un derecho que no se ejerce o no evoluciona en las maquilas textiles debido a las prácticas antisindicales de parte de los patronos”.

Para poder comprobar que dicha hipótesis era válida se procedió a realizar encuestas dirigidas a los trabajadores y trabajadoras de maquilas textiles fueran o no parte de un sindicato a la vez se encuestó a dirigentes sindicales.

Por otro lado, se intentó poder realizar una encuesta o entrevista a algunos patronos pero fue imposible poder realizarlas debido a la delicadeza del tema ya que son ellos a quienes en la hipótesis general se les señala como quienes impiden o no permiten que evolucionen las libertades sindicales en las maquilas textiles de El Salvador. Es notable que existen violaciones a las libertades sindicales en las maquilas textiles algo que es notable no solo por

quienes forman parte activa en dichas libertades sino aquellos que buscan apoyo en ellos o tienen pensado poder desarrollarlas en su lugar de trabajo.

También es evidente mencionar que si bien la doctrina establece que los fines de ejercer la libertad sindical se asocia con la construcción y la conquista de los derechos laborales de los trabajadores en diferentes rubros en nuestro medio existen estigmas que en lugar de dar credibilidad a estas asociaciones profesionales las desacreditan.

Hipótesis General:

La libertad sindical es un derecho que no se ejerce o no evoluciona en las maquilas textiles debido a las prácticas antisindicales de parte de los patronos.

Hipótesis Comprobada:

La libertad sindical es un derecho que no se ejerce o no evoluciona en las maquilas textiles debido a las practicas antisindicales de parte de los patronos.

Hipótesis Específica No 1:

Los antecedentes históricos de las maquilas están relacionados con los beneficios legales, fiscales y de apoyo a la exportación que permitieron que se industrializara la confección en el ámbito textil.

Hipótesis Comprobada:

Efectivamente los beneficios que reciben las maquilas textiles permitieron que esta se industrializara, esto es traducido por los trabajadores y trabajadoras de la maquila textil como beneficios en un solo sentido; el del patrono.

#### Hipótesis Específica No 2:

El derecho de Asociación tiene como característica que se encuentra desarrollado a través de diferentes Doctrinas como el Derecho Natural y la Social Cristiana.

#### Hipótesis Comprobada:

El derecho de asociación se concibe por parte de los trabajadores y dirigentes sindicales como un derecho natural y por otro lado como un derecho motivado por la moral y la religión.

#### Hipótesis Específica No 3:

Las Dimensiones de la Libertad sindical permiten que los trabajadores decidan o no ejercer su Derecho de Asociación.

#### Hipótesis Nula:

No son únicamente las dimensiones las que permiten que un trabajador decida ejercer su Derecho de Asociación sino el respeto de la Legislación Laboral, Los Convenios Internacionales y las garantías exigibles al patrono.

#### Hipótesis Específica No 4:

El ejercicio de la Libertad Sindical en la maquila no se ejerce por prácticas antisindicales.

#### Hipótesis Comprobada:

Las libertades sindicales no se ejercen en las maquilas textiles de El Salvador debido a que los patronos o dueños de las fábricas desarrollan una serie de prácticas que buscan obstaculizar las libertades sindicales de los trabajadores.

## 7.4 DEFINICION Y RELACION ENTRE VARIABLES

Hipótesis General: La libertad sindical es un derecho que no se ejerce o no evoluciona en las maquilas textiles debido a las prácticas antisindicales de parte de los patronos.

Variable Independiente (V.I) Ejercicio de la Libertad Sindical

Variable Dependiente (V.D) Prácticas antisindicales de los patronos.

Hipótesis Específica No 1: Los antecedentes históricos de las maquilas están relacionados con los beneficios legales, fiscales y de apoyo a la exportación que permitieron que se industrializara la confección en el ámbito textil.

Variable Independiente (V.I) Industrialización de la Confección

Variable Dependiente (V.D) Beneficios Legales y Fiscales

Hipótesis Específica No 2: El derecho de Asociación tiene como característica que se encuentra desarrollado a través de diferentes Doctrinas como el Derecho Natural y la Social Cristiana.

Variable Independiente (V.I) Derecho de Asociación

Variable Dependiente (V.D) Derecho Natural y Social Cristiana

Hipótesis Específica No 3: Las Dimensiones de la Libertad sindical permiten que los trabajadores decidan o no ejercer su Derecho de Asociación.

Variable Independiente (V.I) Ejercicio de la Libertad Sindical

Variable Dependiente (V.D) Dimensiones de la Libertad Sindical

Hipótesis Específica No 4: El ejercicio de la Libertad Sindical en la maquila no se ejerce por prácticas antisindicales.

Variable Independiente (V.I) Ejercicio de la Libertad Sindical

Variable Dependiente (V.D) Dimensiones de la Libertad Sindical

## **CAPITULO VIII**

### **CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFIA**

#### **8.1 CONCLUSIONES**

En base a la investigación antes realizada referente a las violaciones a la libertad sindical de las maquilas textiles de El Salvador puede concluirse lo siguiente:

Se determina que no existen mecanismos claros de tutela al derecho de asociación debido a las prácticas estatales y patronales que buscan desarticular los sindicatos existentes e impedir la formación de nuevos, tales prácticas van desde inflexibilidad laboral hasta métodos de intimidación.

Que el Estado de El Salvador posee limitantes legales en cuanto a los procesos de formación de sindicatos en las maquilas textiles comparado con la Legislación Regional Centroamericana y la Legislación Internacional ya que los requisitos son excesivos y formalistas.

Los métodos de sub-contratación o la intermediación en los procesos de contratación dentro de las maquilas textiles de El Salvador son una forma fraudulenta utilizada para evadir cualquier vinculación laboral y eludir de esta forma las prestaciones laborales, reconocimiento de libertades sindicales y contratación colectiva.

Los despidos injustificados es la consecuencia común en las maquilas textiles de El Salvador por sospechas de integración en un sindicato o relación abierta con dirigentes sindicales; no obstante se conoce la creación de listas negras en las cuales se registran sindicalistas con el objeto que no sean contratados en otra maquila.

El acceso a la justicia en El Salvador por violaciones a las libertades sindicales está lleno de obstáculos como los términos judiciales y las dilaciones en los tramites, los trabajadores no creen en la justicia laboral y regularmente abandonan los juicios laborales o aceptan una cuantía menor al cálculo real de sus derechos lo cual se ha convertido ya en una práctica sistemática.

## 8.2 RECOMENDACIONES

Se recomienda al Estado de El Salvador adecuar su legislación Interna con base a los señalamientos hechos por la Organización Internacional del Trabajo OIT y otros Organismos Internacionales con el fin de garantizar el libre ejercicio y desarrollo de la Libertad Sindical en la Maquila Textil.

Es apropiado solicitar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social mantener una relación estrecha con las asociaciones profesionales o sindicatos de las maquilas textiles de El Salvador con el fin de conocer la situación laboral de ellos y constatar los abusos a su derecho de libertad sindical por parte de las empresas.

Es conveniente sugerir al Órgano Judicial eliminar los formalismos que se traducen en requisitos excesivos y dilaciones en los trámites o etapas del proceso para así garantizar un acceso a la justicia transparente y conforme a derecho.

A la Organización Internacional del Trabajo y Otros Organismos Internacionales se solicita que una vez ratificados convenios en materia de libertades sindicales por parte de los Estados crear Comisiones de Vigilancia en Centros de Trabajo donde existen vulneraciones recurrentes a tal derecho y para tal caso en las Maquilas Textiles.

Se recomienda a los patronos de las maquilas textiles de El Salvador permitir el libre ejercicio del derecho a la libertad sindical sin represalias directas o indirectas hacia los empleados, con el objeto de fortalecer las relaciones laborales y construir un ambiente laboral justo y democrático.

### 8.3 BIBLIOGRAFIA

#### LIBROS:

ALVARENGA JULE, Ligia Elizabeth, *“La situación económico-laboral de la maquila en El Salvador: un análisis de género”*, Unidad Mujer y Desarrollo, Proyecto CEPAL-GTZ, Chile, 2001.

BUITELAAR, R. y otros, *“Centroamérica, México y República Dominicana: maquila y transformación productiva”*, Cuaderno No 85, CEPAL, Santiago, 1999.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, *“Compendio de Derecho Laboral”*, Tomo II, Buenos Aires, Editorial Heliasta 4ª Edición, actualizada por José N. Gómez Escalante, 2002.

CRUZ VAQUERANO, Glenda, *“Diagnostico de País sobre Derechos Laborales en El Salvador”*, Proyecto Regional para el mejoramiento continuo en la maquila CIMCAW-MECOMAQ, San Salvador, agosto de 2008.

DADA IREZI, Hector, *“La economía en El salvador y la integración centroamericana”*, Uca Editores, El Salvador, 1978.

ERMIDA Oscar y VILLACENCIO Alfredo, *“Sindicatos en Libertad Sindical”* (ADEC-ATC), Lima, Perú, 1991.

ERMIDA URIARTE, Oscar, *“Sindicatos en Libertad Sindical”*, Edición Fondo de cultura Universitaria, Montevideo, 1985.

FERNANDEZ, J., *“Derechos laborales de las mujeres. Un análisis comparado para América Central y Panamá”*, Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente (ILANUD), Costa Rica, OIT, Proyecto de Mujeres Trabajadoras de las Maquilas, Costa Rica, 2001.

G. VAN, Liemt, *“La reubicación internacional de la industria: causas y consecuencias”*, OIT, Ginebra. 1995.

GITLI, Eduardo, *“La industria de la Maquila en Centroamérica, OIT/ACTEMP, San José, 1997.*

GIUGNI, Gino, *“La Libertad Sindical”*, en Revista de Derecho Laboral, No 1-2, Año XXVI, Buenos Aires, Enero-Febrero, 1984.

J. R., Osorio. *“Las organizaciones sindicales centroamericanas como actores del sistema de relaciones laborales: El caso de El Salvador”*, San Salvador, 2004.

LARCO Giovanna y BENITES Hernán, *“Programa de Cursos de Formación Sindical a Distancia”* PLADES, mayo 2004.

LENIN, V. I., *“Obras, Tomo XI (1920-1921)”*, Edición Progreso, Moscú, 1973.

LUNGO, Mario, *“La lucha de las masas en El Salvador”*, Uca Editores, El Salvador, Salvador, 1987.

MACHICADO, Jorge, *“Sindicalismo y Sindicato”*, Universidad San Francisco Xavier, Ediciones New Life, Bolivia, 2010.

MENJIVAR, Rafael, *“Formación y Lucha del Proletariado Salvadoreño”*, UCA Editores, San Salvador, El Salvador, 1979.

MUJICA, Javier, *“El convenio 87° del OIT - 50 años no son nada”*, En el volumen colectivo libertad social – 50 años del convenio 87 de la organización internacional del trabajo, (CEDAL), Lima 1999.

PALOMEQUE M. Carlos, *“Derecho Sindical Español”*, Edición Tecno, 1ª Ed., Madrid, 1986.

SAAVEDRA, J. y otro, *“Estabilidad Laboral e Indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano”*, Documento de Trabajo No 28, Lima, Grade, 2000.

SOTELO MARQUEZ, Ana y COLOTUZZO, Natalia, *“Derecho Colectivo del Trabajo”*, Guía para el Trabajo, Universidad de la República, Uruguay, 2014.

VALENCIA, A. *“Informe El Salvador: La fuerza de trabajo en las maquilas de la región centroamericana y la República Dominicana frente al fin del Tratado Multifibras”*, Mimeo. GMIES, San Salvador, 2006.

VALVERDE, O. *“Importancia de la educación obrera para el futuro desarrollo del sindicalismo en Costa Rica”*, en Nowalsky, J.: *El sindicalismo frente al cambio: entre la pasividad y el protagonismo*. DEI/FES. San José, 1997.

VAQUERANO CRUZ, G, *“Estudio sobre el cumplimiento de las reformas realizadas a la seguridad social (ISSS y AFP)”*, CEDM, El Salvador, 2007.

VILLACENCIO, Alfredo, *“Trabajo de Constitución”*, Lima, 1989, p. 180.

## **TESIS:**

AMAYA MANCIA, Mercedes Xochild, *“Aplicabilidad Jurídica de las Políticas Públicas de Previsión y Seguridad Social en El Estado Salvadoreño”*, Tesis de Grado, Universidad de El Salvador Facultad Multidisciplinaria de Occidente, Santa Ana, Junio de 2010.

BUKELE, Patricia Claudia, *“Importancia de la Industria Textil en El Salvador”*, Tesis de Grado, Facultad de Economía, Empresa y Negocios, Universidad Dr. José Matías Delgado, San Salvador, El Salvador, Diciembre de 2012.

FLORES SOSA, Diana Carolina y otros. *“Influencia de la Extensión de la Jornada Laboral en el sector femenino en la Industria Maquiladora LICOTEX S.A. de C.V.”* Tesis de Grado, Universidad de El Salvador, Diciembre de 2012, p. 18-19.

ORELLANA ESTRADA, LILIAN y otros, *“Propuesta del diseño de una herramienta de capacitación (mentoring) para mejorar el desempeño del personal operario que permita incrementar la productividad en la industria maquilera ubicada en la zona del plan de la laguna, Antiguo Cuscatlán, La Libertad”*, Tesis de Grado, Universidad Francisco Gavidia, San Salvador, Marzo de 2007.

## **LEGISLACION:**

CÓDIGO DE TRABAJO, D.L., No 15, del 23 de Junio de 1972, D.O. No 142, del 31 julio de 1972.

CÓDIGO DE TRABAJO, D.L., No 15, del 23 de Junio de 1972, D.O. No 142, del 31 julio de 1972.

CODIGO PENAL DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR, D.L. No 1030, D.O. No 105, Tomo No 335, publicado el 10 de junio de 1997.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR, D.C N° 38, del 15 de diciembre de 1983, D.O N° 234, Tomo 281, del 16 de diciembre de 1983.

LEY DE FORMACION PROFESIONAL, D.L. No. 554. D.O. No 143, Tomo 320, de fecha 29 de julio de 1993.

LEY DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL SECTOR TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, D.L. No. 682. D.O. No 81, Tomo 331, de fecha 3 de mayo de 1996.

LEY DE REACTIVACION DE LAS EXPORTACIONES, D.L. No. 460. de fecha 15 de marzo de 1990.

LEY DE ZONAS FRANCAS INDUSTRIALES Y DE COMERCIALIZACION, D.L. No 405, D.O. No 176, Tomo No 340, publicado el 23 de septiembre de 1998.

LEY DE ZONAS FRANCAS INDUSTRIALES Y DE COMERCIALIZACION, D.L. No 461, D.O. No 88, Tomo No 307, publicado el 18 de abril de 1990.

LEY DE ZONAS FRANCAS Y RECINTOS FISCALES, D.L. No 461, D.O. No 88, Tomo No 307, publicado el 18 de abril de 1990.

LEY DEL SEGURO SOCIAL, D.L. No. 1263. D.O. No 226, de fecha 11 de diciembre de 1953.

LEY DEL SISTEMA DE AHORRO PARA PENSIONES, D.L. No. 927. D.O. No 243, Tomo 333, de fecha 23 de diciembre de 1996.

LEY GENERAL DE PREVENCION DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO, D.L. No. 254. D.O. No 82, Tomo 387, de fecha 5 de mayo de 2010.

LEY SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO, D.L. No. 2117. D.O. No 110, Tomo 171, de fecha 21 de mayo de 1956.

**JURISPRUDENCIA:**

SALA DE LO CONSTITUCIONAL, Sentencia Amparo, con referencia 143-98, de fecha 30 de junio de 1999.

SALA DE LO CONSTITUCIONAL, Sentencia Amparo, con referencia 23-R-96, de fecha 8 de octubre de 1998.

SALA DE LO CONSTITUCIONAL, Sentencia de Inconstitucionalidad, con referencia 4-94, de fecha 13 de junio de 1995.

SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, Sentencia Definitiva, con referencia 108-2011, de fecha 12 de noviembre de 2012, citando la Sentencia de Amparo de la Sala de lo Constitucional de referencia 23-R-96, dictada el ocho de octubre de mil novecientos noventa y ocho.

## **INSTITUCIONAL:**

ASOCIACION SERVICIOS DE PROMOCION LABORAL, *“Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en El Salvador”*, Equipo de ASEPROLA Y FESPAD, Numero 2, Colección anti-felxibilidad, Noviembre, 2004.

CEPAL, *“Balance preliminar de las economías de América Latina y El Caribe”*, Santiago de Chile, 2006.

CONCERTACIÓN POR UN EMPLEO DIGNO EN LA MAQUILA. *“Estudio sobre el cumplimiento de las reformas realizadas a la Seguridad Social (ISSS y AFP)”*, San Salvador, 2007.

FUNDACION DE ESTUDIOS PARA LA APLICACIÓN DEL DERECHO, FESPAD, *“La situación de los derechos económicos, sociales y culturales en el Salvador”*, FESPAD Ediciones, Junio, 2002.

FUNDACION PAZ Y SOLIDARIDAD SERAFINA ALIAGA DE COMISIONES OBRERAS, *“Centroamericanas nadando a contracorriente; experiencias de trabajo en la maquila”*, Madrid, 2005.

GRUPO DE MONITOREO INDEPENDIENTE DE EL SALVADOR, *“Condiciones de Trabajo de la mujer salvadoreña en la Industria de la confección de ropa e indumentaria”*, San Salvador, GMIES.

GRUPO DE MONITOREO INDEPENDIENTE DE EL SALVADOR, *“Obstáculos a la Justicia Laboral en Centroamérica y El Caribe”*, GMIES, San Salvador, 2007.

HUMAN RIGHTS WATCH, *“Indiferencia intencionada: Inacción del Gobierno de El Salvador en la protección de los derechos de los trabajadores”*, Volumen 15 No 5, diciembre de 2003.

MINISTERIO DE ECONOMÍA DE EL SALVADOR, *“Documento explicativo de las negociaciones del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, República Dominicana y Estados Unidos de América”*. San Salvador, 2005.

MINISTERIO DE EDUCACION, *“Informe De Mercado Laboral Para La Especialidad En Textil”*, San Salvador, Febrero de 2013.

OIT/ ACTRAV/Proyecto RLA/94/M09/NOR, *“La situación socio laboral en la zonas francas y empresas maquiladoras del Istmo Centroamericano y República Dominicana”*, San José, 1996.

OIT/ACTRAV, *“La Declaración de Principios de la OIT: un nuevo instrumento para promover los Derechos Fundamentales”*, Guía de Educación Obrera. Ginebra, 2000.

ORGANIZACIÓN DE MUJERES SALVADOREÑAS POR LA PAZ, ORMUSA, *“El empleo precario de las mujeres en el sector formal e informal en El Salvador y su relación con los compromisos mundiales en el adelanto de la mujer y la erradicación de la pobreza”*, El Salvador, agosto de 2006.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *“Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social”*, Tercera Edición, Ginebra, 2001.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *“Empleo y el desafío de la justicia social”*, Santiago de Chile, 1998.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *“Genero: un pacto entre iguales”*, Oficina de Igualdad de Género, Ginebra, 2000.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *“La hora de la igualdad del trabajo”*, Informe del Director General, 91 reunión, 2003.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *“La industria de la Maquila en Centroamérica”*, Informe para el Seminario Subregional de Centroamérica y República Dominicana, Guatemala, 21 y 22 de abril de 1997.

PROCURADURIA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS, PDDH, *“Panorama General sobre el ejercicio de las Libertades Sindicales en El Salvador”*, El Salvador, 2004.

PROYECTO CUMPLE Y GANA, *“Equidad e igualdad de género en el trabajo de las mujeres, un compromiso de todos y todas”*, Fundación para la Paz y la Democracia, Costa Rica.

#### **ARTICULOS Y REVISTAS:**

ARAGON BRU, *“Calidad de vida de las trabajadoras de las maquilas”* Artículo de las dignas, El Salvador, 2003.

ASOCIACION ORGANIZACIÓN DE MUJERES SALVADOREÑAS POR LA PAZ, *“Maquilas Mujeres y Reformas”*, Artículo publicado el Lunes 30 de julio de 2012.

AVELAR MARTINEZ, Loida, *“Discriminación Disfrazada”*, Artículo publicado por la Prensa Grafica, el 29 de julio de 2012.

DIARIO EL MUNDO, *“60% de los trabajadores de maquila no tienen prestaciones”*, nota publicada el 26 de marzo de 2007.

DIARIO EL MUNDO, *“Juicio a empresas por no pagar ISSS”*, nota de 9 de mayo de 2007.

DIARIO EL MUNDO, *“Maquilas se apropian \$ 5.7 millones en cotizaciones”*, nota de 27 de marzo de 2007.

EQUIPO MAIZ, *“El Salvador: Las maquilas, donde la vida no vale nada”*, Publicación hecha el 27 de junio de 2008.

FUSADES, *“Boletín de estudios legales”*, Número 63. San Salvador, 2006.

GUTIERREZ, Raúl, *“Derechos laborales violados con indulgencia gubernamental”*, Publicación de Contrapunto, San Salvador, noviembre de 2014.

LA PRENSA GRAFICA DE EL SALVADOR, *“Comunicado del Grupo ADIDAS”*, publicado en el 29 de octubre de 2007.

MONGE ALBERTO, José Luis, *“Breve comentario sobre la Libertad Sindical”*, En Revista Derecho Público, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, Año 1, No 1, junio 2009, El Salvador, p. 7.

MUTATI, Mutandis, CAMAÑO, Rojo, E., *“La tutela jurisdiccional de la Libertad Sindical”*, Revista de Derecho Valdivia, Vol. XIX, Julio, 2006.

VALVERDE, O., *“Participación de los trabajadores en la gestión de la formación profesional y cooperación internacional”*, Boletín No 144 de CINTERFOR, Los sindicatos y la formación, CINTERFOR, Montevideo, 1998, p. 46.

#### **PAGINAS WEB:**

BANCO CENTRAL DE RESERVA DE EL SALVADOR, *“Noticias Ciudadano”*, en <http://www.bcr.gob.sv/>, sitio visitado el 30 de mayo de 2014.

BUKELE KATTAN, Armando, *“El Martinato”*, en [http://www.nurainmagazine.info/index.php/07/11/internacional/1026338411\\_850215.html?option=com\\_k2&view=item&id=345:martinato&Itemid=211](http://www.nurainmagazine.info/index.php/07/11/internacional/1026338411_850215.html?option=com_k2&view=item&id=345:martinato&Itemid=211), sitio visitado el 05 de enero de 2013.

CAMARA DE LA INDUSTRIA TEXTIL, CONFECCION Y ZONAS FRANCAS DE EL SALVADOR, *“Estadísticas”* en [http://www.camtex.com.sv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=197&Itemid=84](http://www.camtex.com.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=197&Itemid=84), sitio visitado el 5 de julio de 2014.

DALTON, Juan José, *“Las Maquiladoras Intoxicadas”*, en <http://elpais.com>

/diario/2002/07/11/internacional/1026338411\_850215.html, sitio visitado el 10 de julio de 2014.

DIARIO COLATINO, EL SALVADOR, *“Trabajadores de las maquilas preocupados por TLC”*, nota citada en <http://www.mundosolidario.org/rep.php?var=34>, sitio visitado el 3 de enero de 2014.

ENSAYO SOBRE SINDICATOS, en [http://www.mundodescargas.com/apuntestrabajos/relaciones\\_laborales\\_recursos\\_humanos/](http://www.mundodescargas.com/apuntestrabajos/relaciones_laborales_recursos_humanos/), sitio visitado el 9 de febrero de 2014.

FUSADES, *“Informe de Desarrollo Económico y Social-IDES”*, en <http://www.fusades.org/>, sitio visitado el 25 de enero de 2013.

FUSADES, *“Las Zonas Francas En El Salvador No Amenazan A Los Trabajadores Estadounidenses”*, En <http://www.fusades.com.sv/index.php>, Sitio visitado el 4 de Agosto 2012.

LOPEZ, Justo Fernández, *“De dónde viene la palabra maquila y maquiladora”*, Foro de Consultas-Archivos, Hispanoteca Lengua y Cultura, en <http://www.hispanoteca.eu/Foro-preguntas/ARCHIVO-Foro/Maquila%20y%20maquiladora.htm>, sitio visitado el 14 de marzo de 2013.

LUCENA, Héctor, *“Importancia de los Sindicatos para las empresas”*, en <http://hectorlucena.blogspot.com>, sitio visitado el 05 de marzo de 2014.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Artículo de la Institución, en [http://www.mtps.gob.sv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=106&Itemid=141](http://www.mtps.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=106&Itemid=141), sitio visitado el 5 de junio de 2014.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Glosario de la Institución, en [http://www.mtps.gob.sv/Index.php?option=com\\_glossary&Itemid=112](http://www.mtps.gob.sv/Index.php?option=com_glossary&Itemid=112), sitio visitado el 10 de febrero de 2013.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. “Cuadro n.º 3.11.1: Contratos colectivos suscritos, vigentes y trabajadores amparados según año 2000-2004”, disponible en: <http://www.mtps.gob.sv/>, sitio visitado el 27 de febrero de 2014.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Documento”, en <http://www.ilo.org/view=article&id=197&Itemid=84>, sitio visitado el 5 de julio de 2014.

VALLADARES PORTILLO, Edwin Godofredo, “Historización de la Libertad Sindical: Exigencia de una praxis liberadora”, en <http://colectivopensamiento.jurdico-critico.blogspot.com/>, sitio visitado el 07 de enero de 2013.