



PROYECTO REGIONAL PARA EL MEJORAMIENTO CONTINUO EN LA MAQUILA
CIMCAW-MECOMAQ

ESTUDIO DE APOYO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO MECOMAQ/CIMCAW

DIAGNÓSTICO DE PAIS SOBRE DERECHOS LABORALES EN EL SALVADOR

GLENDVA VAQUERANO CRUZ

SAN SALVADOR, AGOSTO DE 2008

Contenido	Página
1. PRESENTACIÓN	2
2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	3
3. CONTEXTO SOCIAL, LABORAL Y ECONÓMICO DE LA MAQUILA	5
3.1. Contexto social y laboral	5
3.2. Contexto económico de la maquila	7
3.2.1 Capacidad de competitividad en el sector; volumen de exportación, incrementos, caídas recientes, compradores, etc.	9
3.2.2. Características generales (número de fábricas, trabajadores, trabajadoras, origen del capital, etc.)	12
4. MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL	17
4.1 Marco legal de la industria de maquila en el país.	17
4.2. Normativa en materia laboral nacional e internacional	18
4.3 Nuevas iniciativas legislativas y/o políticas para promover los derechos laborales	21
4.4. Identificación de proyectos existentes que promueven los estándares laborales y/o de responsabilidad social corporativa.	23
5. IDENTIFICACIÓN DE ACTORES, SUS FORTALEZAS Y DEBILIDADES EN EL CONTEXTO DEL PROYECTO	27
6. CAPACITACIONES EN DERECHOS LABORALES ENTRE LOS DIFERENTES SECTORES.	52
7. ANÁLISIS DE APLICACIÓN Y OBSERVANCIA DE DERECHOS LABORALES	54
7.1 Delito de incumplimiento de apropiación y retención de cuotas	53
7.2 Impedimentos para la eficacia de los Derechos de Asociación y Sindicalización	55
7.3 Falta de procedimientos laborales claros, despidos sin indemnización, discriminación, etc.	59
7.4. Situación de Discriminación Laboral	61
8. ANÁLISIS SOBRE EL NIVEL DE DESARROLLO DE DIALOGO SOCIAL	65
8.1 Percepción de las organizaciones sociales sobre los órganos tripartitos	66
8.2 Sector sindical fragmentado	69
8.3 Fortalecimiento de la institucionalidad del MINTRAB	79
8.4 Sector empleador con poco interés en dialogar	72
8.5 Diversidad de alianzas entre sectores de la sociedad civil y sindical	73
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	74
10. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	79
11- ANEXOS	
Anexo No 1. Entrevistas realizadas	83
Anexo No 2. Convenios ratificados por El Salvador	83
Anexo No 3. Tabla de Gráficos	84
Anexo No 4. Tabla de Cuadros	

Este diagnostico ha sido posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Los puntos de vista/opiniones de este estudio son responsabilidad de CIMCAW/MECOMAQ y no reflejan necesariamente los de USAID, o los del Gobierno de los Estados Unidos.

1. Presentación

El presente diagnóstico forma parte de las acciones del proyecto de “Mejoramiento Continuo del Lugar de Trabajo Centro Americano (CIMCAW)”, a desarrollar por la Alianza Desarrollo Global (GDA), que incluye múltiples actores entre ellos: Development Alternatives Inc. (DAI), Social Accountability International (SAI), Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Cuero y Vestuario (FITTCV) y empresas de marcas multinacionales como Gap, Wal-Mart y Timberland; y de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID)

En este documento de país, se encontrarán opiniones de actores claves que trabajan en el mejoramiento de los derechos laborales; se entrevistó al sector gubernamental, sindical, empleadores, universidades, fundaciones, organizaciones de mujeres, y coordinaciones de organizaciones no gubernamentales y sindicales.

En la primera parte se presenta el contexto económico de la maquila; la situación laboral, normativa; así como los actores involucrados en el dialogo; luego en la segunda parte se analizan los principales problemas laborales citados en las entrevistas; finalizando con la situación del dialogo social en el país analizada por las y los actores claves.

El proyecto CIWCAW, se ocupa de los estándares laborales, estrechamente vinculados a otros factores como la competitividad, derechos humanos, pobreza y género, en la cadena de proveedores de Centro América.

El proyecto brindará capacitación sobre lineamientos laborales reconocidos internacionalmente a trabajadores y gerentes de fábricas y auditores, monitores e inspectores de las Secretarías o Ministerios de Trabajo en Guatemala, El Salvador, Nicaragua, Honduras y República Dominicana. Persigue, además de fomentar el diálogo social sobre la responsabilidad social corporativa y el cumplimiento de derechos laborales como factores de competitividad a través de mesas de diálogo a nivel nacional; buscando la sostenibilidad de estos esfuerzos mediante el fortalecimiento del Estado de Derecho, así como de otras instituciones creadas legítimamente. En El Salvador las capacitaciones con las y los inspectores de trabajo ya fueron realizadas, próximamente se iniciarán las capacitaciones conjuntas entre el personal empleador y trabajador.

El proyecto CIMCAW se ejecutará a través de las siguientes actividades:

- Diseño y trabajo de capacitación sobre normativa laboral y auditoría, de manera conjunta entre trabajadores y gerentes.
- Diseño y capacitación para monitores, auditores e inspectores laborales, con el fin de analizar y discutir mejores prácticas, técnicas y metodología de auditoría social.
- Desarrollo de herramientas y métodos que mejoren las condiciones del lugar de trabajo mediante la integración de mejores prácticas, sistemas de gerencia mejorados, herramientas de auto evaluación y planes de acción a nivel de fábrica.

- Desarrollo de un marco de relaciones industriales más efectivo y fomento del diálogo social entre diversos actores.
- Construcción de capacidad técnica y administrativa de los socios locales seleccionados para brindar capacitaciones en el lugar de trabajo y servicios de auditoría de alta calidad;
- Evaluación del proyecto e indicadores de desarrollo.
- Construcción o fortalecimiento de instancias comunitarias de trabajo, vida y/o centros de derechos laborales para acceder a los servicios y capacitaciones relevantes, incluyendo el tema de derechos de los trabajadores.

2. Objetivos y metodología

2.1. Objetivo general del Estudio

La Alianza Internacional pretende indagar el interés de parte de los actores nacionales así como las condiciones para desarrollar e implementar las actividades del proyecto en forma exitosa y con impacto sostenible.

2.2. Objetivos inmediatos del Estudio

- Identificar actores claves a nivel nacional, a fin de determinar si las actividades propuestas por el proyecto pueden ser apropiadas para el contexto específico de El Salvador, a partir de los espacios de interlocución ya existentes y/o reforzando la promoción del diálogo social.
- Identificar necesidades, fortalezas y debilidades de los actores locales claves – empleadores(as), sindicatos, Ministerios de Trabajo, ONGs,- en términos de su potencial y actitud para participar en el proyecto mediante la construcción o fortalecimiento de un diálogo social más constructivo a nivel nacional que fortalezca el respeto de los derechos de los trabajadores.

2.3. Metodología de estudio

Para efectos de este estudio, se recopiló, sistematizó y analizó información primaria y secundaria, se realizaron entrevistas a actores claves de cada sector (ver anexo 1). Las entrevistas fueron realizadas de manera conjunta por el Director Regional del CIMCAW y la consultora nacional a cargo del presente informe.

2.4. Delimitación del diagnóstico: ubicación y zonas

En las entrevistas, se priorizó a representantes de la sede central de las instituciones públicas y organizaciones no gubernamentales, tomando en cuenta que estas centralizan las instrucciones hacia las secciones departamentales o municipales, según el caso. Dichas sedes se ubican en el departamento de San Salvador, pero su aplicación se extiende a nivel nacional.

2.5. Fuentes de información

La información utilizada en el diagnóstico proviene de diversas fuentes, como se detalla a continuación.

Fuentes Primarias

a. Entrevistas a profundidad

Se entrevistó a representantes del Ministerio de Trabajo, asociaciones de trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, fundaciones, representantes de organismos no gubernamentales, organizaciones de mujeres, sindicatos, academia y organizaciones públicas, con los siguientes propósitos: Determinar el interés institucional de participar en el proyecto y su identificación con las finalidades del mismo; disposición de participar en la construcción y profundización del diálogo social en torno a los derechos laborales, la competitividad y productividad en el sector de la maquila; identificar los retos que cada sector presenta con respecto a la función, influencia y compromiso hacia el cumplimiento de la legislación laboral y social. Todas las entrevistas se realizaron en el período del 29 de octubre al 15 de noviembre de 2007.

Todos los representantes de instituciones gubernamentales y no gubernamentales, entrevistadas para este diagnóstico se detallan en el anexo No.1.

En el capítulo No 5, se presentan fortalezas y debilidades de las principales instituciones que trabajan en la mejora de los derechos laborales.

b. Fuentes secundarias

Se desarrolló investigación documental y un sondeo sobre la situación del dialogo social en El Salvador.

c. Revisión documental

Se realizó una compilación de materiales bibliográficos y diagnósticos previos pertinentes al tema, materiales de capacitación sobre derechos laborales, leyes y normativa nacional.

3. Contexto social, laboral y económico

3.1 Contexto social y laboral

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.

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 diálogo 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 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 en los últimos meses en El Salvador, tal es el caso del pronunciamiento público del Grupo ADIDAS, denunciando la inacción del Estado Salvadoreño en el caso del cierre de la fabrica 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 fabrica Just Garment.¹

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

¹ Comunicado del Grupo ADIDAS, publicado en La Prensa Gráfica y el Diario de Hoy, el 29 de octubre de 2007

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 2007.²

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 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.³

Esta inconstitucionalidad tiene consecuencias que podrían afectar al país: posibles pérdidas de beneficios arancelarios del Sistema Generalizado de Preferencias arancelarias, SGP PLUS; en segundo lugar la Imagen que sindicalización está prohibida, tanto a nivel privado como público, en los periódicos publicaron en portada que "se prohibía el derecho a sindicalizarse", aunque después aclaraban en que sectores.

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.⁴

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 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.

² 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.

³ 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

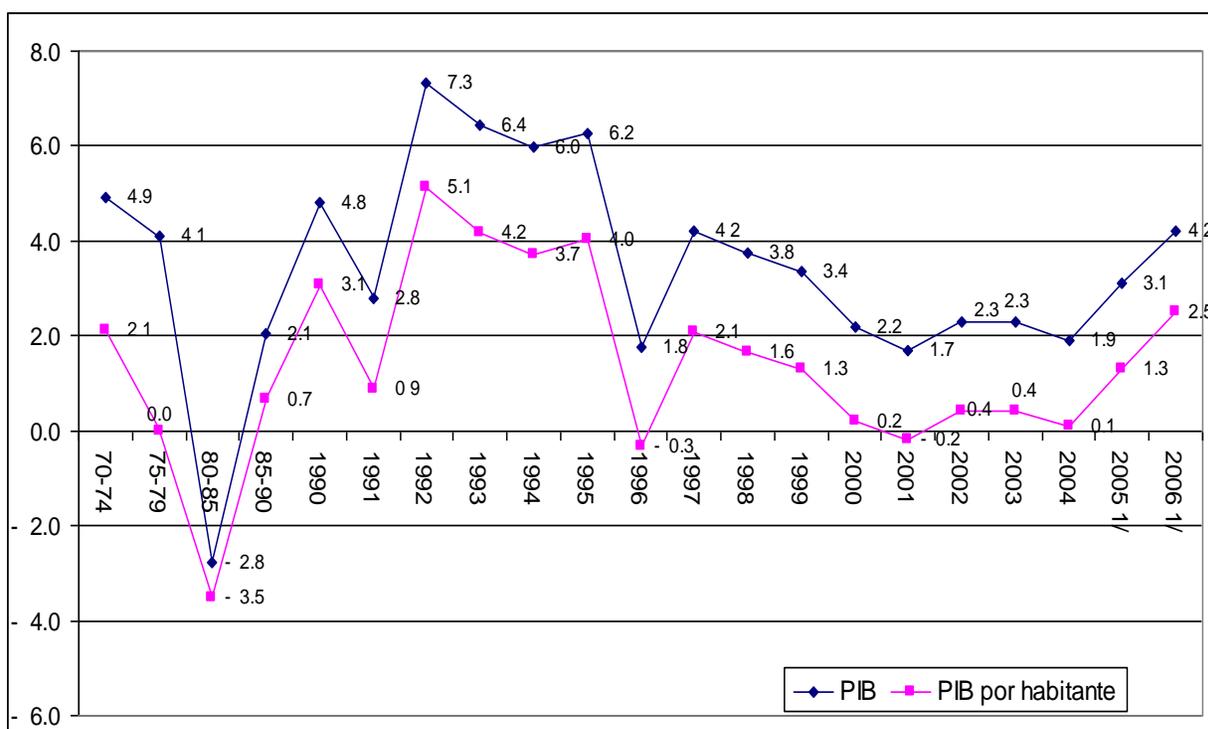
⁴ Diario Colatino. 30 de octubre de 2007

3.2 Contexto económico de la maquila

En cuanto al contexto económico, desde los años noventa al año 2007, se registran diferentes etapas de crecimiento en el país (Gráfico No 1). Entre 1989 y 1995, la economía presentó crecimiento significativo con tasas promedio del 5.2%; a partir de la segunda mitad de la década al año 2004, el país entró en un proceso de desaceleración económica, dejando en entredicho la potencialidad de las políticas para mantener a flote a la economía.

Según economistas, los resultados favorables registrados en la primera mitad de la década responden más bien al efecto dinamizador de la firma de los Acuerdos de Paz y no necesariamente a la aplicación de las medidas de ajuste estructural. Entre 2005 y 2006 la economía reinició el despegue impulsado por el dinamismo y reactivación del sector agropecuario, los servicios y la inversión⁵.

Gráfico No 1
Tasa de crecimiento del PIB y el PIB por habitante
(A precios constantes)



Fuente: Banco Central de Reserva (BCR), 2006

⁵ Lara Edgar, FUNDE, "Desempeño económico y del Mercado de Trabajo de El Salvador". 2004/2004. Publicado por GPN 2 de Noviembre de 2005.

A nivel sectorial, se observa crecimiento desigual, puesto que las medidas implementadas han favorecido especialmente a sectores vinculados al comercio externo (industria manufacturera), mercados de inversión extranjera y/o más rentable como el financiero, comunicaciones y comercio, configurando al país hacia una economía de servicios (cuadro 1). Por el contrario, los sectores productivos orientados al mercado interno se han visto desfavorecidos, uno de ellos es el agrícola; incluso, en algunos años del periodo de las políticas neoliberales, dicho rubro presentó tasas de crecimiento negativas, aunque en los últimos años ha mejorado su desempeño, a 2006 representa el 12.1% del PIB.⁶

Cuadro 1
Producto Interno Bruto a precios constante
(Estructura porcentual)

Rama de actividad económica	2002	2006 (p)
Producto Interno Bruto	100.0	100.0
a) Agricultura	11.5	12.1
b) Explotación de minas y canteras	0.4	0.4
c) Industria manufacturera	23.7	22.9
d) Electricidad, gas y agua	0.7	0.7
e) Construcción	4.0	3.6
f) Comercio, restaurantes y hoteles	19.8	20.2
g) Transporte, almacenamiento y Comunicaciones	8.9	9.6
h) Establecimientos financieros y seguros	3.8	3.9
i) Bienes inmuebles y servicios prestados	3.2	3.2
j) Alquileres de vivienda	8.1	8.0
k) Servicios comunales, sociales, personales y domésticos	4.9	4.6
l) Servicios del gobierno	5.1	4.8

Fuente: Elaborado con base a cifras del Banco Central de El Salvador, 2006
(p) Cifras preliminares

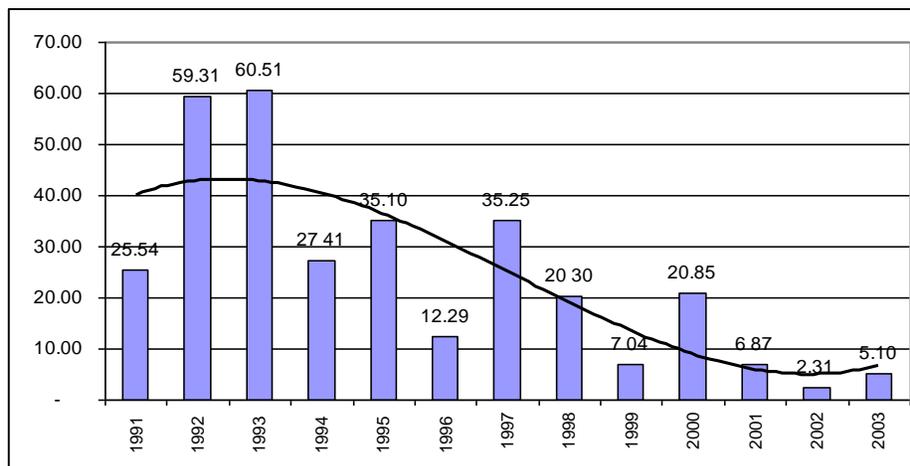
Uno de los sectores con mejor desempeño durante 1989/2006, fue la industria manufacturera, logrando la tasa de crecimiento promedio del 5% entre 1989 -2001. En 2006, su aporte al PIB fue del 22.9%. La importancia de esta industria en el PIB se explica a partir de la participación y aporte de la maquila cuyo aporte a la producción industrial, en los años noventa, pasó de tasas de 1.7% en 1990 a un 13.3% para 2002, perfilándose como fuente dinamizadora de la industria; al 2006, su participación disminuyó a 11.3%.

En términos de crecimiento de los servicios industriales de la maquila, esta ha presentado el mismo comportamiento del PIB (Gráfico No 1) puesto que ésta en el periodo 1992/1993 alcanzó su punto máximo de crecimiento, de 59.31 y 60.51 (Gráfico No 2). A partir de esa fecha, la tendencia ha sido a caer; a partir de 2003, presenta tasas de crecimiento negativas en comparación a 1992/1993.

⁶ Lara Edgar, Fundación Nacional para el Desarrollo Área Macroeconomía y Desarrollo.

⁷ Banco Central de Reserva, año 2006

Gráfico No 2
Tasa de crecimiento de los servicios industriales de maquila

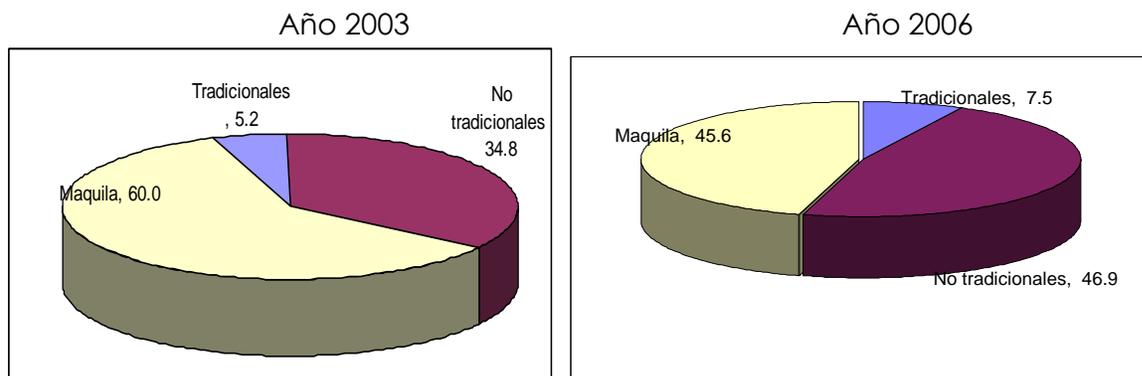


Fuente: Elaborado con base a cifras del Banco Central de El Salvador.

3.2.1 Capacidad de competitividad en el sector; volumen de exportación, incrementos y/o caídas recientes y compradores.

El Salvador cuenta con un sector exportador poco diversificado en términos de productos y socios comerciales. En cuanto a productos, el 45,6% de la producción exportable son productos generados en industria maquiladora; el 46,9% son exportaciones de productos no tradicionales, mientras que el 7,5% son bienes tradicionales (Gráfico No 3).

Gráfico No 3
Composición de las exportaciones (Porcentajes)



Fuente: Elaborado en base a cifras del Banco Central de El Salvador.

En análisis más detallado se comprueba que 77.7% de las exportaciones que incluyen maquila se concentra en diez productos de ellos, las prendas y complementos de vestir representan el 52.5%; no es extraño, entonces, que las exportaciones se

concentren en esos dos productos, ya que el parque empresarial maquilador del país se dedica a la producción de prendas de vestir.

El informe de la situación económica del III Trimestre 2007, publicado por el Banco Central de Reserva y Ministerio de Economía, presentan el aumento en exportaciones tradicionales y no tradicionales y la caída de la maquila en -1.1% hasta septiembre de 2007, frente al resto de productos, tal como lo muestra el gráfico No 4

Gráfico No 4
Tasa de crecimiento de los servicios industriales de maquila



Fuente: Situación Económica III Trimestre 2007, Banco Central de Reserva y Ministerio de Economía, 6-11-2007

Por su parte las importaciones para septiembre de 2006 fueron las siguientes: se importó en maquila 874.4 millones de dólares y un año después (septiembre de 2007), para la maquila representaron \$907.6 millones de dólares; en cuanto a las exportaciones de la maquila para el año 2006 ha sido de \$1,360.8 millones de dólares; y hasta septiembre de este año representó \$1,344.4 millones de dólares (-1.1%)

Las exportaciones para el año 2007, se concentran en un 58% en los Estados Unidos de América, (Gráfico No 5) y un 30% a los países centroamericanos. Mientras que el comercio con Europa se ha incrementado a un 6%, con respecto al año anterior que representaba un 4.92%. La alta dependencia comercial de El Salvador genera que el país sea sensible al comportamiento de la economía estadounidense y centroamericana, de manera que la desaceleración de estas economías repercutiría significativamente el crecimiento económico del país.⁸

⁸ Situación Económica III Trimestre 2007, Banco Central de Reserva y Ministerio de Economía, 6 de Noviembre de 2007.

Gráfico No 5
Destino de las Exportaciones
(Enero a septiembre de 2007, miles de dólares)



País o Región	Valor (en miles de dólares)	% del Total
NAFTA	1,716,132	58
Centro América	868,883	29
Unión Europea	165,561	6
Otros	182,727	4

Fuente: Situación Económica III Trimestre 2007, Banco Central de Reserva y Ministerio de Economía, 6 de Noviembre de 2007

El ascenso de la maquila como una de las principales fuentes exportadoras del país, no ha incidido a la reducción del déficit comercial; ya que las medidas orientadas a favorecer el régimen maquilador y la atracción de inversión extranjera han generado la apertura de muchos bienes o insumos importados que los ingresos por exportación aún no logran cubrir generándose el déficit comercial.

Los resultados negativos de la balanza comercial no han generado dificultades en el saldo de la Balanza de Pagos y consecuentemente en la economía, debido al desempeño de las remesas familiares. Por tanto la viabilidad de la balanza de pagos no se debe al desempeño de las exportaciones con respecto a las importaciones, sino al papel de las remesas familiares. A septiembre de 2007 crecieron un 7.2%, fortaleciendo la posición de liquidez y complementan el ingreso de los hogares, representando \$2,611 millones de dólares.⁹

⁹ Situación Económica III Trimestre 2007, Banco Central de Reserva y Ministerio de Economía, 6 de Noviembre de 2007

3.2.2. Características generales (número de fábricas, trabajadores, trabajadoras, origen del capital, etc.)

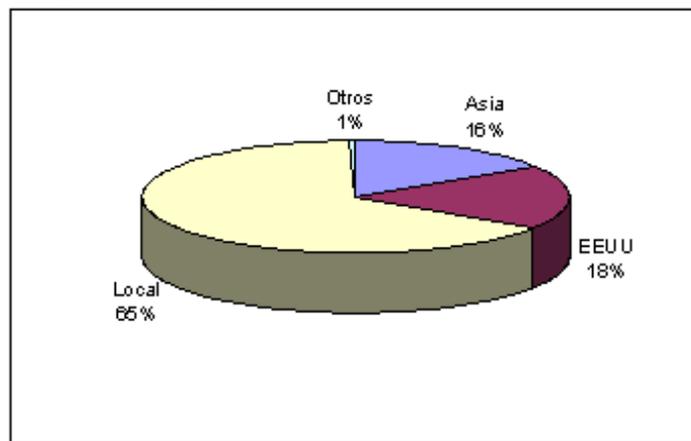
El establecimiento de zonas francas y la instalación de las maquilas iniciaron en la década de los setenta. La primera zona franca se creó en San Bartolo, en 1976, como parte de la política de promoción de exportaciones. En estos años 13 empresas se instalaron en el país, pero en los años ochenta, se redujeron drásticamente, como resultado de la inestabilidad social y política, descendiendo a cuatro en 1981.

A partir de 1990, a través de políticas de fomento y reformas a la ley de zonas francas, se crearon nuevas zonas francas de inversión privada. Para 2001, 11 zonas francas en operación tenían un porcentaje de ocupación del 48.8%, solamente 2 tenían plena ocupación (San Marcos y Lido Free Zone). En estos años, a la Ley de Zonas Francas se integró a los recintos fiscales, definidos éstos como espacios industriales que no se ubican en las zonas francas pero gozan de los mismos incentivos y beneficios fiscales. Al año 2003, PROESA, reporta 18 zonas Francas, ubicado en diferentes departamentos del país.

a. Origen del Capital

El origen del capital de las empresas maquiladoras es especialmente salvadoreño. Entre 1990 a septiembre de 2000, el 65% de las empresas eran de capital nacional; 18% de capital estadounidense, 16% de capital Asiático (coreano, taiwanés, Singapur, etc.); y 0.5% de origen mexicano, como se observa en el Grafico No 6. Entre las empresas que mayor valor agregado generan están las de origen estadounidense y salvadoreñas: para 1999, las primeras generaron el 51% de total del valor agregado, mientras que las salvadoreñas, el 25%.

Gráfico No 6
Origen del capital de la industria de confección



Fuente: Directorio Regional INCAE 2003.

En El Salvador, la maquila es una industria poco diversificada, existe alta concentración en el área de la confección o prendas textiles (95% de las empresas se dedican al

maquilado de textiles, cuyos procesos de producción son intensivos en mano de obra y bajos en tecnología. Por otra parte, en el resto de países centroamericanos (excepto Costa Rica), su producción maquiladora se concentra en este rubro, dificultando su acceso a mercado por la diferencias de costes.¹⁰

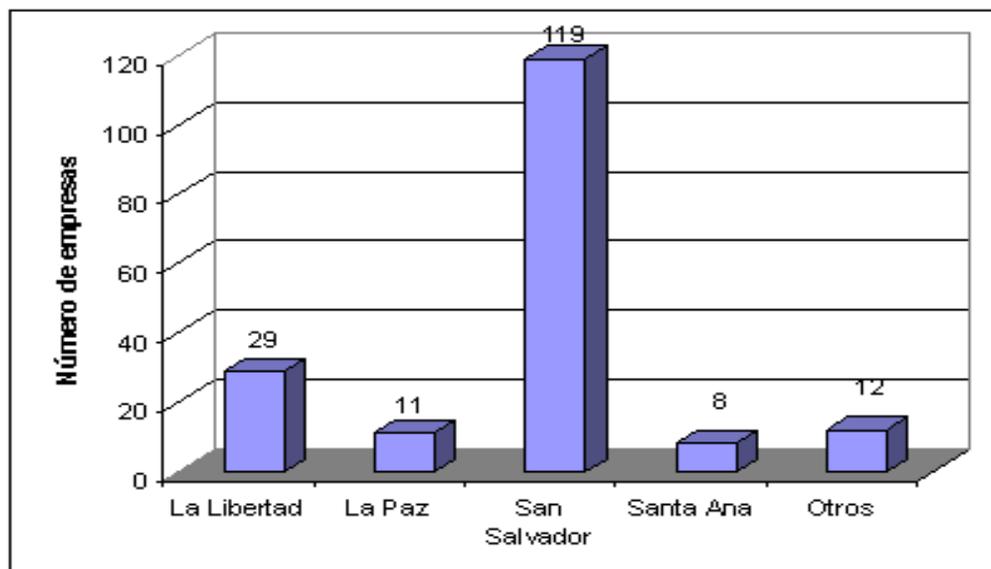
En cuanto a productos intensivos en tecnología que generan mayores ingresos en el comercio internacional, únicamente se han instalado dos empresas dedicadas a la producción de chips electrónicos.

b. Número de maquilas y ubicación de zonas francas

Existe mayor concentración de empresas de confección en el departamento de San Salvador, destacándose como ejes importantes de producción el Municipio de Ilopango y Soyapango. La Libertad presenta la cifra más importante en cuanto a número de empresas instaladas se refiere.

La ubicación de la industria maquiladora, no ha respondido a criterios de desarrollo de las regiones más pobres o con más altos índices de desempleo del país; como observamos en el Gráfico No 7, la maquila se concentra en zonas geográficas de mayor desarrollo y cercanas a los puertos. De los catorce departamentos del país, en San Salvador, La Paz y La Libertad, se ubica el 92% de las empresas y sólo en San Salvador el 50%.

Gráfico No 7
Ubicación de Zonas Francas



Fuente: En base al Directorio Regional INCAE 2003.

¹⁰ Directorio Regional INCAE 2003.

Cuadro No 2

Nombre	Edificios	Nº de Empresas	Ubicación
San Bartolo	34	21	Ilopango
San Marcos	11	9	San Marcos
Export Salva Free Zone	16	14	San Salvador
El Progreso	11	10	La Libertad
American Park	7	7	La Libertad
El Pedregal	21	14	La Paz
Internacional El Salvador	33	2	La Paz
Lido Free Zone	1	1	San Salvador
Santa Tecla	5	no disponible	La Libertad
Parque Industrial Concordia	42	no disponible	Usulután
Zona Franca 10	n.d.	no disponible	Chalchuapa
Miramar	n.d.	4	La Paz
El Transito	nd	no disponible	Talnique L.L.
Santo Tomás	nd	nd	San Salvador
Zona Franca Santa Lucia	nd	no disponible	Ilopango S.S.
ZF Pipil (Agroindustria)	nd	nd	La Libertad
El Progreso	nd	nd	La Libertad
Zona Franca Calvo Conservas	nd	nd	La Unión

Fuente: Proesa.com

c. Empleo en la maquila

Dentro de la industria manufacturera, la maquila constituye una importante fuente generadora de empleo y una de las actividades estratégicas más promovidas por el gobierno. Según una investigación del Banco Central de Reserva, la mano de obra empleada en la maquila salvadoreña es especialmente femenina; a nivel nacional se estima un 83.96% son mujeres. Un 80.69% son obreras, el 0.54%, técnicas de planta, el 1.31 es personal de oficina, el 1.30, supervisoras y el 0.11% son gerentes.¹¹

La mayor participación de las mujeres en la maquila puede explicarse, en primer lugar, por la división sexual del trabajo; porque la actividad maquiladora se concentra en prendas textiles de vestir, que tradicionalmente son actividades desarrolladas por mujeres. En segundo lugar, las necesidades de acumulación del capital ha identificado el trabajo femenino como un fenómeno que incrementa la tasa de plusvalía, debido a que los patrones culturales de nuestra sociedad conciben a la mano de obra femenina como menos rígida y más barata que la de los hombres y consecuentemente, es más atractiva para los inversionistas porque permite reducir los costos.

Los datos sobre empleo generado en la maquila son diversos y existe discrepancia en las cifras presentadas, el acceso a datos oficiales y sistematizados sobre el número de empleo generado ha sido limitado; por lo que se presentan datos del gobierno e información de otros actores locales en materia laboral.

¹¹ BCR (2002) La industria maquiladora en El Salvador. Boletín Económico No. 149. El Salvador.

- Para el año 2000, la maquila registró 89,929 empleos distribuidos en 220 empresas ubicadas en los departamentos de San Salvador, La Libertad y La Paz; cifra que representaba el 20.7% de la población ocupada en el sector industrial.¹²
- De acuerdo al Ministerio de Economía, al año 2003, se estimaba que existían 230 empresas de maquila de confección en El Salvador, generando 93,000 empleos, con ventas por valor de 1,780 millones de dólares.
- Para el sector de la industria textil, los años 2005 y 2006 no fueron positivos, ya que la entrada libre de cuotas de la República Popular China al mercado de Estados Unidos afectó negativamente a la maquila salvadoreña. Durante estos dos años, según la Asociación Salvadoreña de la Industria de la Confección (ASIC), se perdieron cerca de 25,000 empleos y se cerraron decenas de empresas. El presidente de la ASIC destaca que en El Salvador la aprobación del CAFTA impactó en la producción maquilera, pues exige cifras de crecimiento más altas para las exportaciones salvadoreñas y más productividad a los trabajadores, lo que implica reducir los tiempo para realizar los productos.

Según el "Reporte de País" publicado por la Embajada de los Estados Unidos en 2006, la sección "Derechos de los trabajadores", informa que durante ese año funcionaban 123 plantas de maquilas; en cambio, para la Asociación Salvadoreña de la Industria de la Confección (ASIC) en ese mismo año, operaban 150 maquilas en el país.

El Departamento de Estadísticas Laborales del MINTRAB, reporta que a junio de 2006, el total de personas ocupadas e la industria manufacturera era de 334,060 es decir un 12% de la población ocupada; de la cuales, 156,447 trabajaban en el sector textil, (47% de la población de la industria manufacturera), sector en el cual está concentrada la mayoría de las empresas instaladas bajo el régimen de zonas francas. De las personas que trabajaban en el sector textil, el 66% eran mujeres, la mayoría (92 %) en la categoría de obreras.¹³ A septiembre de 2006, reportaban 152 maquilas y generando 70,157 empleos directos.

- El Presidente de la República, Elías Antonio Saca, destacó que la maquila tiene actualmente 90,000 empleos directos, hasta octubre de 2007¹⁴. Con base a la consulta realizada para el presente estudio el 24 de octubre de 2007, a la Asociación Salvadoreña de la Industria de la Confección (ASIC), existen 106 empresas entre Zonas Francas y Depósitos de Perfeccionamiento Activo (DPA), retomando como fuente el Ministerio de Economía. El 50% de estas empresas son socias de la ASIC; se reportan cerca de setenta mil empleos aproximadamente¹⁵.

¹² La fuente de los datos es el Ministerio de Economía. Dirección de Comercio e Inversión.

¹³ Estadísticas Laborales del MINTRAB 2006, citado en el Informe de verificación, pagina 49

¹⁴ Discurso del Sr. Antonio Saca, Presidente de la Republica, lanzamiento de carreras textiles, 1 de octubre 2007. [Http://www.casapres.gob.sv/presidente/discursos/2007/10/disc0102.html](http://www.casapres.gob.sv/presidente/discursos/2007/10/disc0102.html), última visita 7 de noviembre de 2007-11-07.

¹⁵ Entrevista a Sandra de Mercado, ASIC, 24 de octubre de 2007.

d. Salarios

El salario mínimo en este sector se mantuvo estable en \$144 dólares mensuales hasta el año 2002; luego en el año 2005 incrementó a \$151.20 mensuales. En el año 2006, se aprobó un incremento del 4%, elevando el salario mínimo a \$157.25 dólares por cada mes de trabajo.

Para el año 2007, hubo un nuevo aumento de salario a un 6% para la maquila, un 3% efectivo a partir del 15 de noviembre de 2007, este se traduce a \$4.71 diarios, y \$157.25 mensuales. En el 2008, hubo un nuevo incremento para todos los sectores para la maquila fue de \$ 5.57 diarios; y \$ 167.10 mensuales.

Diversos estudios demuestran que dicha cantidad no permite un nivel de vida adecuado para el personal que labora en el sector maquilero, tomando en cuenta el costo de la canasta básica. Sin embargo según el último boletín de precios al consumidor realizado por la Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC), el costo de la canasta de mercado en abril era de \$669.60. "Comparada al costo de US\$ 665.0 registrado en marzo de 2006 representa un incremento de 0.7%".

Como se observa en la tabla No 3, sobre salarios mínimos, vemos que cada sector tiene diferente tipo de salario, los trabajadores(as) agropecuarios, ganan \$3.00 diario, los recolectores de café su salario es de \$3.28 por día; los trabajadores de la industria \$6.27 por jornada ordinaria de trabajo diurno; y las personas trabajadoras de la maquila \$5.57 diario.

Tabla No. 3
Tabla de Salarios Mínimos

SALÁRIOS MÍNIMOS (JORNADA ORDINÁRIA DIURNA)	2008	
	SALARIOS A PARTIR DE 15/06/08	
Comercio y servicios	\$6.41 d	\$192.30 m
Industria	\$6.27 d	\$188.10 m
Maquila textil y confección	\$5.57 d	\$167.10 m
Trabajadores sector agropecuario	\$3.00 d	\$90.00 m
Recolección café	\$3.28 d	\$98.40 m
Recolección caña de azúcar	\$2.78 d	\$83.40 m
Recolección de algodón	\$2.50 d	\$75.00 m
Beneficio de café (IAT)	\$4.34 d	\$130.20 m
Beneficio algodón y azúcar (IAT)	\$3.16 d	\$94.80 m

d: salario diario

m: salario mensual

IAT: Industria agrícola de temporada

Fuente: Acuerdos Ejecutivos Nos. 81,82,83 y 84 de fecha 23 de agosto de 2006, publicados en el Diario Oficial No. 156, Tomo No. 372 del 24 de agosto de 2006; así como también de los Acuerdos Ejecutivos Nos. 106, 107, 108 y 109 de fecha 06 de noviembre de 2007, publicados en el Diario Oficial No. 207, Tomo No. 377 de fecha 07 de noviembre de 2007.

4. Marco normativo nacional e internacional

4.1 Marco legal de la industria de maquila en el país.

En El Salvador, comenzó a funcionar la primera Zona Franca (ZF)¹⁶ en 1974, como propiedad del Estado, albergando empresas maquiladoras, bajo el régimen de la Ley de Promoción de Exportaciones. En 1990 se aprobó la Ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales¹⁷ que facilitó 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 ZF gozar de los beneficios fiscales.

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; ha aprobado una serie de leyes cuyo objetivo es promover la inversión extranjera y mejorar la competitividad del país en todas las áreas de acción.

Como resultado de estos incentivos, la industria maquiladora contribuye poco al equilibrio de las cuentas públicas; ya que está exenta de las 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 Ley de Zonas Francas Industriales y Comerciales otorga los siguientes incentivos a las compañías:¹⁸

- Exención del Impuesto sobre la Renta.
- Exención del Impuesto de Valor Agregado.
- Exención de impuestos municipales.
- Exención de impuestos de transferencias de bienes raíces cuando la propiedad es utilizada para propósitos comerciales.
- Exención de impuestos sobre las importaciones de maquinaria, material prima, equipo y bienes intermedios utilizados para la producción.
- 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 siguientes:

¹⁶ "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" (Ley de zonas francas industriales comercialización).

¹⁷ Decreto Legislativo N. 461 de fecha 27 de marzo de 1990, publicado en el Diario Oficial N. 88, Tomo N. 307 de fecha 18 de abril de 1990.

¹⁸ Diario Oficial, N° 176, Tomo N. 340, Fecha: 23 de septiembre de 1998.

- La producción, ensamble, manufactura, procesamiento, transformación o comercialización de bienes y servicios.
- 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.

La Ley de Reactivación de las Exportaciones¹⁹

La Ley 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 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.

4.2. Normativa en materia laboral nacional e internacional

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

¹⁹ Marzo 15 de 1990, Decreto no. 460. La Asamblea Legislativa de la República de El Salvador.

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.

En la Constitución de la República²⁰ se establece que la “función social del trabajo” gozará de la protección del Estado, por lo que no debe considerarse artículo de comercio²¹; 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.

El Código de Trabajo²², 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- 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).

Además regula de manera concreta el trabajo de las mujeres, en período de lactancia y en estado de embarazo, por lo que establece 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-natal²³.

Ley del Seguro Social: 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.

Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones: 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

²⁰ Constitución N°: 38, con Fecha:15/12/1983 D. Oficial: 234Tomo: 281Publicación DO: 12/16/1983

²¹ Constitución, Art. 37.- El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio.

²² Decreto Legislativo N°: 15Fecha:23/06/1972 D. Oficial: 142Tomo: 236Publicación DO: 07/31/1972

²³ Artículo 37 Código de Trabajo salvadoreño

por invalidez, vejez o muerte, entre otros. ²⁴

En materia de formación está la Ley de Formación Profesional²⁵, en la 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".

La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social²⁶, 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.

Ley sobre Seguridad e Higiene del Trabajo ²⁷, 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.

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 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 dos a cuatro años". Luego en el 2006 se reformó el artículo, aumentando la pena de prisión de cuatro a ocho años.

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

²⁴ Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones, Decreto No. 927 y la Ley del Fideicomiso de Obligaciones Previsionales, Decreto Legislativo 98, fecha de vigencia: 23 de septiembre de 2006.

²⁵ Decreto Legislativo N°: 554, Fecha:02/06/1993, Diario Oficial: 143Tomo: 320, Publicación DO: 07/29/1993

²⁶ N°: 682, Fecha:11/04/1996 D. Oficial: 81,Tomo: 331Publicación Diario Oficial: 05/03/1996

²⁷ No. 2117, Fecha:21/05/1956 D. Oficial: 110,Tomo: 171Publicación Diario Oficial: 06/13/1956

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. (Ver anexo No 2, de Convenios ratificados por El Salvador)

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.

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. 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.²⁸ 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.

4.3 Nuevas iniciativas legislativas y/o políticas para promover derechos laborales

Diferentes instancias han propuestas nuevas iniciativas legislativas y/o políticas para promover derechos laborales. Estas han sido promovidas por el Órgano Ejecutivo, Fracción Legislativa del FMLN, y organizaciones no gubernamentales como la CEDM, la Mesa de Maquila, entre otras.

²⁸ 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

- **Anteproyecto de Ley para la Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo.**

Fue introducida a la Asamblea Legislativa, a través del Órgano Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social el día 27 de abril de 2004. Esta ley ha sido sujeta de reflexiones relativas a integrar una ley con el más amplio consenso, que recogiera la realidad socio-laboral, jurídica y cultural en materia de salud y seguridad en el trabajo.

El objeto de la ley es fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras en todas las profesiones, prevenir todos los daños a su salud, por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su trabajo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas.

- **Pieza de correspondencia sobre la importancia de la incorporación del enfoque de género en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.**

Introducida el 21 de noviembre de 2006 a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, de la Asamblea Legislativa, por La Concertación por un Empleo Digno en la Maquila, instancia de naturaleza social y un espacio de coordinación para la incidencia política en materia laboral y de derechos sindicales. Esta conformada por la Asociación de Mujeres Melida Anaya Montes, Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, Asociación de Mujeres Transformando, Asociación de Mujeres por la Dignidad y la Vida; Movimiento Salvadoreño de Mujeres; y la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador.

- **Pieza de correspondencia, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de la Dirección General de Previsión Social y Empleo, dando opinión sobre la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.**

La correspondencia con fecha 17 de abril de 2007, dirigida al Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Licdo. Calixto Mejía, brindando opinión sobre los últimos 12 artículos del Proyecto de Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, referidos a la tipificación de las infracciones y en vista de la inquietud de varios diputados sobre el criterio de clasificar una infracción como leve, grave y muy grave.

- **Expediente No. 2329-11-2005-1. Petición de informe al Director del ISSS, sobre los convenios que celebra con los empresarios y su fundamento legal, y que el Fiscal General de la República (FGR), informe sobre los casos del delito de apropiación y retención de cuotas.**

Por moción de varios diputados de la Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa, en nombre de la Concertación por un Empleo Digno en la Maquila se solicitó al FGR, que informe sobre la investigación sobre el número de casos en los que se denuncian el referido delito, las acciones institucionales realizadas y el estado de los juicios respectivos delitos de apropiación y retención de cuotas.

- **Expediente No 321-10-2006-1 Proyecto de reformas a la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (no discriminación por igual salario, igual trabajo)**

Con fecha 5 de octubre de 2006, fue introducida la pieza de correspondencia para que se adicione el artículo 42 a la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo Previsión Social, conforme a la siguiente propuesta: "En toda inspección programada se debe constatar la existencia o no de acciones de discriminación directa o indirecta en los aspectos de igualdad salarial por trabajo de igual valor, igualdad de trato y de oportunidades en la contratación, la formación profesional, los ascensos, los salarios, y en todo tipo de prestaciones laborales.

- **Petición de los Diputados del Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN), para los miembros del Consejo Nacional del Salario Mínimo.**

Se propone el aumento del salario mínimo y medidas complementarias al incremento del Salario mínimo, como las siguientes: eliminación del IVA a las medicinas y a los productos de la canasta básica; la reducción en las tarifas de los servicios de agua potable y electricidad; la regulación de los precios de los combustibles y el subsidio al pasaje del transporte público.

- **Expediente No 322- 10- 2006-1/ Reformas a los artículos 78, 79, 80, y 83 del Código de Trabajo. Sobre trabajo doméstico**

Reformas introducidas el 5 de octubre de 2006, a través de las diputadas Emma Julia Fabián, Gloribel Ortiz, Marco Tulio Mejía y Blanca Flor Bonilla. El objetivo de las reformas es que las trabajadoras(es) domésticas devengue el salario mínimo, prohibición del trabajo doméstico a menores de 18 años y la regulación de la jornada laboral.

- **Expediente No 323- 10- 2006-1/ Reformas a los artículos 309 Y 311 del Código de Trabajo. Sobre Maternidad**

Con fecha 5 de octubre de 2006, se introdujo el proyecto de reformas del Código de Trabajo, para que se le pague a la trabajadora embarazada el 100% y no el 75% que está previsto actualmente en la ley; y el derecho de la prestación económica cuando haya trabajado 30 días consecutivos.

- **Reformas legislativas en el contexto de la entrada en vigencia de la entrada en vigencia del TLC, con Estados Unidos.**

La primera semana de diciembre de 2005, el ejecutivo envió a la Asamblea Legislativa un conjunto de reformas y la propuesta de dos nuevas leyes, las cuales fueron aprobadas el 17 de diciembre de 2005. Algunas de las leyes aprobadas fueron: El Código Penal, Código Procesal penal (sobre propiedad intelectual), Ley de Sociedades y Seguros; reformas en materia aduanal, etc.

4.4. Identificación de proyectos existentes que promueven los estándares laborales y/o de responsabilidad social corporativa.

En este apartado se presentan los principales proyectos que promueven mejores estándares laborales en El Salvador, y las oportunidades de colaboración y sinergia que puede haber con el proyecto CIMCAW.

- Proyecto de Verificación ²⁹

Este proyecto tiene el objetivo de verificar la implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco, o "La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades" (2005), que fue elaborado por los Viceministros de Trabajo, Economía o Comercio de la Región, bajo el auspicio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

El Libro Blanco contiene recomendaciones tendentes a mejorar la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales en seis ámbitos en los países que suscribieron dicho documento (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana.

- a) Legislación laboral y su implementación
- b) Presupuesto y necesidades de recursos humanos de los Ministerios de Trabajo;
- c) Fortalecimiento del Sistema Judicial sobre Derecho Laboral
- d) Protección contra la discriminación en el trabajo
- e) Peores forma de trabajo infantil
- f) Promoción de una cultura de cumplimiento.

Durante el primer semestre de 2007 y en ejecución de los compromisos adquiridos, los Ministerios de Trabajo elaboraron un Plan Nacional de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco para el período 2007-2010 y solicitaron a la OIT, una evaluación semestral para que verifique el progreso de implementación tanto a nivel nacional como regional.

Este proyecto tiene al menos 3 estrategias: 1) el seguimiento que realizan los propios Ministerios de Trabajo de la ejecución de su Plan Nacional de Implementación de las Recomendaciones (2007-2010); 2) el seguimiento a nivel nacional de los sectores relevantes (trabajadores y empleadores); 3) la verificación semestral que realiza un equipo externo de Verificación.

La facilitadora del proyecto en El Salvador Irene Cuellar, confirmó su disposición de colaborar con el proyecto CIMCAW. Por ello, sugiere que a fin de lograr mejores resultados conforme a los objetivos del CIMCAW, este debería presentarse por separado a los diferentes sectores involucrados en los procesos laborales de El

²⁹Informe de verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. El Salvador. 10 de octubre de 2007.

Salvador (sindicatos, gobierno y empresa privada). Para la presentación de este diagnóstico ofrece que los sectores sean convocados a través de la mesa tripartita del proyecto de Verificación.

Considera que el tema del dialogo social podría incorporarse como una subcomisión dentro de la mesa del proyecto de verificación, lo cual podría plantearse al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por ser esta instancia la que convoca a los diferentes sectores.

No obstante, a juicio de la autora, una limitante de esta mesa es que excluye sectores involucrados en el mejoramiento de los derechos laborales, como son las organizaciones de mujeres, así como a otras instancias claves en el desarrollo económico y laboral. En caso de aceptarse esta propuesta de la OIT, se solicitaría la ampliación de la participación de estos grupos en esta mesa.

- Fortalecimiento de los derechos laborales en Centroamérica: Cumple y Gana”:

Este es un proyecto regional que opera desde el año 2004 y finalizará en septiembre del 2008, funciona en todo Centro América (menos en Belice) y Republica Dominicana, Financiado por USDOL y administrado en consorcio por FUNPADEM y Abt Associates Inc. Su página Web: www.funpadem.com/cumpleygana.html. La contraparte oficial es el MITRAB.

El proyecto tiene como objetivo incrementar el cumplimiento de los derechos laborales en Centroamérica, por medio de la divulgación de la legislación laboral de cada país y los mecanismos que la tutelan; y fortalecer los sistemas de inspección laboral y de resolución alterna de conflictos en materia laboral.

Un componente fuerte de este proyecto esta relacionado con capacitaciones. Estas se realizan mediante el uso de materiales educativos preparados por el proyecto para cada país,

La metodología de trabajo promueve una interacción armónica entre los trabajadores, los empleadores y los Ministerios de Trabajo. También incorpora a la sociedad civil organizada, en especial la que trabaja en temas relacionados.

Es de destacar que este proyecto y el CIMCAW, han circulado un borrador de acuerdo de cooperación el cual se encuentra próximo a la aprobación y firma por ambos.

Otros proyectos Regionales de USAID para reforzar la Justicia Laboral

La oficina de la AID en El Salvador, opera como la oficina coordinadora regional de los Proyectos de aspectos laborales por parte de esta agencia. Durante la elaboración de este informe se encontró que tres proyectos están bajo esta administración, siendo uno de ellos el CIMCAW. Los otros dos son: 1. Reforzamiento de la Justicia Laboral y 2. Modernización del sector laboral.

A continuación se describirán estos dos:

Pese a que las leyes de trabajo de los países centroamericanos y República Dominicana están conformes con la normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a las obligaciones acordadas en el marco del CAFTA-DR, su aplicación continúa siendo un reto. Los gobiernos del área están trabajando para mejorar la aplicación y para realzar la puesta en práctica de los compromisos del capítulo 16 CAFTA-DR. Las actividades de USAID apuntan apresurar la resolución de casos de trabajo y aumentar la transparencia, la responsabilidad, y la imparcialidad en el sistema.

USAID está proporcionando ayuda para:

1. Facilitar la puesta en práctica del seguimiento electrónico y manejo de casos, así como el reforzar los sistemas de jurisprudencia, permitir a la autoridad competente resolver casos laborales más rápidamente y con mayor eficacia, y de proporcionar la información necesaria para mejorar dicho manejo.
2. Asistir a las instituciones judiciales para los levantar estándares profesionales en los juzgados de trabajo, así como apoyar en la construcción de capacidades humanas e institucionales que promuevan la estabilidad de los recursos.
3. Definir los procedimientos judiciales y consolidar las funciones judiciales relacionadas con la conciliación, procedimientos orales, demandas de menor cuantía y otras prioridades identificadas en el Libro Blanco.

Los planes de trabajo se están desarrollando con las instituciones de justicia laboral. Un “resultado reciente” fue la entrega de un servidor a la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, para comenzar a desarrollar el sistema de seguimientos de casos.

El programa Regional para la Modernización del sector Laboral de USAID

Este se trabaja en coordinación con otros donantes que apoyan al Ministerio del Trabajo. USAID está aumentando la capacidad en tecnología de comunicación de la información (ICT) y consolidando la capacidad interna para que el Ministerio del Trabajo pueda manejar con más eficacia el seguimiento de casos, estadísticas, planeamiento, presupuesto y gerencia financiera y así elevar el cumplimiento de las leyes laborales. Estas mejoras también realzarán el manejo de la información a nivel público y aumentará el acceso a ciertos servicios públicos relacionados con el ejercicio del derecho laboral. Específicamente, USAID está proporcionando ayuda:

1. Asistencia a los ministerios de trabajo para diseñar/a los sistemas de ICT.
2. Mejoramiento de los sistemas gerenciales de trabajo para el planificación, presupuesto, y la administración financiera.
3. Mejoramiento de las herramientas de trabajo de ICT para servir a las/os usuarios externos.

El hecho que estos tres proyectos estén bajo la coordinación de la oficina regional de la AID en El Salvador, ha facilitado el intercambio y reuniones de manera periódica y sistemática, así como la coordinación con otros proyectos relacionados con el tema.

5. Identificación de actores, sus fortalezas y debilidades en el contexto del proyecto

En El Salvador existe diversidad de instituciones gubernamentales y no gubernamentales, involucradas en el mejoramiento de los derechos laborales. Esa diversidad, sin duda, es una oportunidad muy importante porque en ella confluyen diferentes visiones para la construcción del Estado de Derecho y avanzar hacia la democratización del país.

Estos sectores son muy importantes para el diálogo social y el fomento de la cultura de respeto de los derechos humanos y laborales. Pese a la polarización política existente en El Salvador, se ha logrado la coordinación interinstitucional para producir valiosos instrumentos como el Libro Blanco y la Comisión Nacional de Modernización Laboral (CONAMOL). El primero es resultado de las negociaciones bilaterales a nivel de país en el marco del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos de América y Centroamérica; el segundo se formó para el análisis de los Convenios de la OIT, en el marco de las negociaciones del Acuerdo de Asociación con la Unión Europea.

En el ámbito de la sociedad civil organizada existen redes conformadas por movimientos feministas, organizaciones mixtas y sindicales, trabajando bajo un objetivo común de fortalecer la cultura de denuncia pública y en la demanda de mejoras en las condiciones de trabajo, propuestas legislativas, campañas de información y sensibilización sobre temas laborales y de género, capacitación y formación a trabajadoras de las maquilas, etc.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), tiene un enfoque tripartito. Considera a actores de diálogo al sector gubernamental, representando a través del Ministerio de Trabajo; el sector privado representado por gremiales empresariales, y al sector trabajador, a través de los sindicatos legalmente constituidos.

Para tener un panorama más claro de los actores involucrados en el diálogo social en El Salvador, se requiere no sólo un enfoque estrictamente tripartito, sino uno multisectorial que retome la experiencia y aportes de las organizaciones de la sociedad civil que trabajan en el mejoramiento de los derechos laborales como las fundaciones de estudios económicos (FUSADES), de organizaciones de mujeres y de defensa jurídica (FESPAD, ORMUSA, DIGNAS, MELIDAS), grupos de monitoreo independiente y universidades.

ACTORES GUBERNAMENTALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL (MINTRAB)

Con base a entrevistas entre diferentes jefaturas de departamento del Ministerio de Trabajo y al Secretario General del Consejo Superior del Trabajo, puede afirmarse que los y las entrevistadas consideran que este proyecto contribuiría a mejorar la situación laboral y haría sinergia con las acciones que impulsan en pro del respeto de los derechos laborales.

Las jefaturas de este Ministro, aclararon que necesitarían mayor información para expresar su compromiso en torno al proyecto, pero adelantaron su disposición de trabajar de forma coordinada con el mismo.

La función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, está vinculada a la necesidad de garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras y empleadores(as), posee competencia en materia administrativa para sancionar cuando se incumple la ley; y además, actúa como instancia de dialogo entre todos los sectores para armonizar las relaciones laborales.

El MINTRAB³⁰ está organizado por Direcciones Generales, entre ellas: Dirección General de Inspección de Trabajo, Dirección General de Trabajo, Dirección General de Previsión Social y Empleo y Dirección General de Relaciones Internacionales de Trabajo, entre otras. En la actualidad, esta secretaría está a cargo del Lic. José Roberto Espinal Escobar, Ministro de Trabajo.

Dentro de la estructura jerárquica institucional, es la Dirección General de Inspección de Trabajo, la oficina con mayor contacto con la maquila, y a la vez, con mayor incidencia en la mejora de las condiciones de trabajo. Esta coordina la verificación del cumplimiento de las normas laborales para lograr mejor armonía laboral en el país. Así mismo, coordina las distintas áreas de servicios, como Inscripción de establecimientos, liquidación laboral, suspensiones disciplinarias, reexportación de Maquinaria, Entrega de hojas de terminación de contrato y extensión de solvencias laborales, asimismo conoce en apelación los trámites de multa.

El Ministerio de Trabajo es una institución muy importante como garante de la justicia laboral, por lo que los "ojos" de todos los sectores están puestos sobre él; pese a los esfuerzos para mejorarlo y fortalecerlo, en los últimos años, recibe cuestionamientos de parte de organizaciones laborales, que demandan mayor protagonismo, más independencia y fortalecimiento institucional.

³⁰ El Ministerio tiene oficinas regionales en las principales cabeceras departamentales: San Miguel, Santa Ana, Zacatecoluca, Usulután, Sonsonate, y La Unión.

Esta institución, registra avances significativos en los últimos años, pero requiere mayor empuje en el fortalecimiento de su recurso humano y ajuste presupuestario de acuerdo a sus competencias.

El Libro Blanco recomienda para el fortalecimiento del Ministerio de Trabajo, “incrementar el presupuesto base para el año 2006 y los años subsiguientes; establecer oficinas de trabajo adicionales y foros tripartitos locales para maximizar la cobertura de la legislación laboral en el país y asegurar el funcionamiento eficaz”³¹.

En los últimos 3 años el presupuesto del Ministerio de Trabajo ha incrementado progresivamente: en el año 2005, su presupuesto total era de \$ 4.01 millones de dólares; en 2006 incrementó a \$6.51 millones de dólares; y en 2007 equivale a \$6.72 millones de dólares. Partidas que representan un 0.13%, 0.20% y 0.23% del presupuesto nacional³².

Tabla No 5
Presupuesto asignado al MINTRAB- Años 2005-2007

Año	Presupuesto total del MINTRAB		Aplicación de la legislación	
	Monto en USD	% de crecimiento respecto al año anterior	Monto en USD	% con respecto al presupuesto
2005	4.010.415	16%	1.328.120	33%
2006	6.510.415	62%	1.575.755	24%
2007	6.727.880	3%	3.209.055	48%

Fuente: Ministerio de Hacienda. Ley de Presupuesto General del Estado, Ejercicios 2004, 2005, 2006 y 2007

A partir del aumento presupuestario, también incrementó el personal operativo (incluyendo el equipo de inspección y delegados de trabajo, técnicos de higiene y seguridad y gestores de empleo. En 2004 y 2005, dicho personal sumaba 146 personas; al año 2007, ascendió a 333, con el objetivo de fortalecer la promoción del cumplimiento de la normativa vigente. Según datos proporcionados por MINTRAB, el incremento porcentual con respecto a 2006, fue de 66% en el personal operativo y 34% en el personal administrativo.

Tabla No. 6
Nuevas contrataciones MINTRAB

Plazas	2004	2005	2006	2007	Incremento %
Inspector de trabajo	64	64	64	159	95
Delegados	30	30	30	70	40
Técnicos en Higiene y Seguridad Ocupacional	28	28	28	63	35
Gestor de empleo	24	24	24	41	17
Sub. total operativo	146	146	146	333	187
Personal administrativo	200	246	244	338	94
Total de plazas	346	392	390	671	281

Fuente: informe de verificación 2007

³¹ Informe de verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. El Salvador. 10 de octubre de 2007. Página 7

³² Informe de verificación, página 26

En cuanto a la aplicación de la protección de trabajadores, la Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Labores Discriminatorios, reportó para el año 2006, 75 solicitudes de inspección por discriminación antisindical, de las cuales 70 recibieron inspección y 46 reinspección. Del total de casos denunciados, en 29 (41%) se multó a las patronales por las siguientes faltas ³³

Tabla No 7
Inspecciones año 2006 y 2007

Tipo de inspección	Junio 05-mayo 06	Junio 06-mayo 07
Inspecciones programadas	6,408	13, 577
Inspecciones no programadas	----	3,658
Reinspecciones	3,838	8,270
Total de inspecciones y de reinspecciones.	10,246	25,505
Trabajadores-as cubiertas	66,299	97, 511
Multas impuestas	Sin datos	302
Monto total por multas impuestas	Sin datos	USD 41,520

Fuente: MINTRAB, Estadísticas Laborales 2005 y 2006, memoria de Labores 2006-2007

Según los actores del sector laboral entrevistados a efecto del presente estudio, el MINTRA presenta las principales fortalezas y debilidades.

Fortalezas

1. Está amparado por una amplia legislación que lo facultad para regular y armonizar las relaciones laborales.
2. Cuenta con personal capacitado en el área de derechos laborales, dialogo social, salud ocupacional, etc., debido a que uno o más componentes de los proyectos van dirigidos a capacitar al personal operativo, con mayor énfasis en la maquila textil.
3. Es una institución con mucha apertura para escuchar e involucrarse en proyectos de mejoramiento de las condiciones de trabajo que se le presenten, porque los ve como una oportunidad y un reto en su fortalecimiento.
4. Es una institución donde todos los sectores tienen fijada su atención y su accionar difícilmente pasa desapercibido, debido a ellos es objeto de campañas constantes para incidir en el mejor funcionamiento.

Debilidades

1. Requiere incrementar los incentivos para su personal, tanto a nivel salarial como de escalafón, de manera similar al aprobado en otras instituciones gubernamentales, tales como la Corte Suprema de Justicia y la Procuraduría General de la República.

³³ MITRAB. Dirección General de Inspección de Trabajo, cuadros 11 y 14. Inspecciones y Reinspecciones realizadas en todo el país según el tipo de solicitud y Oficina Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios. Enero-junio 2006, y Julio a diciembre de 2006.

2. Frecuentemente, sectores que trabajan en la defensa de los derechos laborales y sindicales, cuestionan su parcialidad en beneficio del sector patronal o empresarial.
3. Persisten señalamientos de corrupción y falta de transparencia en la función de inspectoría, pese a que su imagen ha mejorado en los últimos tres años debido a esfuerzos institucionales por corregir esa situación.
4. La contratación de nuevo personal ha incrementado, pero todavía presenta carencia de personal tomando en cuenta que la inspectoría se extiende a todos los sectores del mercado laboral.
5. Su presupuesto es bajo en comparación a otras carteras ministeriales.
6. Se le cuestiona falta de independencia al aprobar la formación de sindicatos en las empresas, especialmente porque precisa que promueva orientaciones claras sobre el proceso de constitución de sindicatos.
7. Persiste debilidad institucional para hacer cumplir la normativa que faculta a los inspectores ingresar a las fábricas para realizar inspecciones.
8. Requiere equipo necesario para cumplir sus funciones de inspección laboral en la maquila.

PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA (PGR)

El actual titular de la Procuraduría General de la Republica, es el Licenciado Gregorio Sánchez Trejo. Se rige por la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, cuyo Artículo 24 regula sus funciones como instancia encargada de representar judicial y extrajudicialmente a quienes lo soliciten para el seguimiento de casos en materia laboral, penal, derechos reales, personales y familia.

El área encargada de velar por los derechos de la persona trabajadora, es "La Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador³⁴". Esta brinda sus servicios laborales en los 14 Departamentos de la República; cuenta con 45 Procuradores de Trabajo que intervienen en los diferentes juzgados de lo laboral y en los tribunales con competencia en materia de trabajo; en las conciliaciones celebradas en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; promueven e intervienen en procesos de amparo por violaciones al debido proceso o al derecho de audiencia; lo mismo hacen en Juicios Contenciosos Administrativos; y asesoran a trabajadores y trabajadoras en procesos administrativos

La asistencia legal gratuita a los trabajadores se brinda por medio de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador. Según las estadísticas laborales del MINTRAB, en el año 2005, se tramitaron 4,625 juicios laborales, de los cuales en el 92% la parte trabajadora fue representada por la PGR. De estas causas solamente 4,225, fueron terminadas en ese año, en el 41% de los casos hubo sentencias; el 9% finalizó por conciliación; el 44% fueron desistidas; y solamente el 6% se declararon inadmisibles. Para el año 2005, en concepto de indemnizaciones favorables a los trabajadores como resultado de los juicios laborales ascendió a 1.22 millones de dólares³⁵.

Para el año 2006, se tramitaron 4,343 juicios laborales, el 93% la Procuraduría General de la República representó a la parte trabajadora; de las 4,063 causas finalizadas, un

³⁴ Para la elaboración del diagnóstico, se solicitó una entrevista con el Coordinador Laboral Nacional y el Procurador General de la República y esta no fue brindada.

³⁵ MINTRAB. Estadísticas Laborales 2005. Oficina de Estadísticas e Informática Laboral

46% lograron sentencia, el 7% fue resuelto por conciliación, el 39% fueron desistidas y el resto fueron declaradas inadmisibles³⁶.

Es sumamente preocupante que en más de 4,000 casos por año el porcentaje de sentencias a favor de los y las trabajadoras para el año 2005, fue de un escaso 15%; en 2006 aumentó levemente a 19% respectivamente³⁷. Significa que en un 79% de los casos para el año 2006, las sentencias fueron a favor de los patronos(as). Sería importante indagar si la sentencia en contra de los trabajadores(as) obedece a negligencia de las y los defensores públicos o si los fallos están apegados a derecho.

Las fortalezas

1. El personal está capacitado en la defensa de los intereses del sector trabajador.
2. Ha firmado convenios de cooperación con diferentes organizaciones no gubernamentales de mujeres, para mejorar el trabajo y atención al público usuario, tiene convenios firmados con la Organización de Mujeres Salvadoreñas, ORMUSA; Movimiento de Mujeres Melida Anaya Montes, y Asociación de Mujeres por la Dignidad y la Vida (Las Dignas). El convenio abarca el área penal, familia, violencia y derechos laborales.
3. Tiene presencia en todo el país y amplias competencias para representar a los y las trabajadoras.
4. Su titular es una persona abierta a nuevos proyectos para el mejoramiento de los derechos laborales.

Debilidades

1. Muchas veces se ha cuestionado la celeridad de su desempeño y la poca fluidez en la información de procesos, además se le demanda mayor calidez en la atención a las y los usuarios.
2. La centralización de las sedes en las cabeceras departamentales dificulta el acceso a la población usuaria, debido a las dificultades para desplazarse e informarse sobre avances de los procesos.
3. Se requiere mayor recurso humano y material para mejorar su eficiencia laboral, ya que el personal presenta sobrecarga de trabajo, derivando en poca labor de investigación en la recolección de pruebas.

TRIBUNALES DE LO LABORAL

Son instancias encargadas de aplicar justicia en materia laboral los Juzgados de lo Laboral y en segunda instancia, la Cámara de lo Laboral. Como parte del Órgano Judicial tiene la potestad de juzgar y hacer ejecutar sus resoluciones, y dar seguimiento al proceso por conflictos de índole laboral. Estos pueden ser conflictos individuales: aquellos en los que se ven afectados únicamente los intereses particulares del trabajador o la trabajadora y conflictos de carácter colectivo

³⁶ MINTRAB. Estadísticas Laborales 2006. Oficina de Estadísticas e Informática Laboral

³⁷ Informe de verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. El Salvador. 10 de octubre de 2007. Página 9

originados como consecuencia del incumplimiento o interpretación de un contrato colectivo de trabajo.

La Jurisdicción laboral en El Salvador, está bajo la responsabilidad de 9 juzgados laborales; 5 ubicados en San Salvador, 1 en Santa Ana, y 1 en San Miguel. Estos cuentan con 1 juez o jueza titular y un 1 juez o jueza suplente. Cuando no existe juzgado laboral, los casos son remitidos a los 20 juzgados de primera instancia y a los 12 juzgados civiles con competencia laboral. En total, existen 41 instancias judiciales que reciben y dictan sentencia sobre asuntos laborales. En segunda instancia, son 3 Cámaras que conocen apelaciones a las sentencias de Primera Instancia: 2 tribunales en Cámaras de lo Laboral, 3 en Cámaras de segunda instancia, y 1 tribunal en las Cámaras de lo Civil, de acuerdo a información de la Dirección de Planificación Institucional de la Corte Suprema de Justicia.

En las recomendaciones del Libro Blanco, se reconoce que “los tribunales laborales de El Salvador necesitan más recursos, capacitación técnica y formación”, por tanto propone el establecimiento de un programa permanente de creación de capacidades para jueces, funcionarios del Ministerio de Trabajo, abogados y otros agentes involucrados en la administración de justicia laboral y el desarrollo de un sistema de resolución alterna de conflictos para hacer más expedito el proceso y asegurar el cumplimiento de las resoluciones acordadas” Se menciona también que existe la necesidad de “establecer una campaña de sensibilización para que las opciones legales de reivindicar los derechos laborales sean ampliamente comprendidas y estén al alcance de los trabajadores y empleadores”³⁸.

Según informes de la Corte Suprema de Justicia y el Consejo Nacional de la Judicatura, estos tribunales enfrentan exceso de carga laboral por el alto número de procesos y reducida cifra de tribunales a nivel del país. Al año 2005, la mora judicial procesal fue de 18% al año 2006, pasando de 10,929 procesos activos a inicio del 2005 a 8,990 a finales del mismo año. Para el año 2006, se redujo en un 34% la cantidad de procesos activos, descendiendo de 8,990 casos a 5,975 procesos activos a finales del año 2007.

A inicios de 2007, la cantidad de procesos activos fue de 5,975 casos, de los cuales solamente el 2% estaba pendiente de resolución por parte de la segunda instancia (Cámaras de lo Laboral), las demandas laborales tienen un tiempo promedio de 2 a 6 meses, mientras que en la segunda instancia puede demorar hasta dos meses. En la práctica, los procesos se pueden demorar hasta 32 meses en casos de apelaciones ante la Sala de lo Civil, o por recursos de Casación ante la Corte Plena de la Corte Suprema de Justicia, máxima instancia para la aplicación de la justicia.³⁹

³⁸ Informe de verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. El Salvador. 10 de octubre de 2007. Página 7

³⁹ Informe de verificación, página 38

Fortalezas

1. Su personal está capacitado para resolver conflictos laborales.
2. Es una instancia legalmente establecida que tiene competencias para conciliar y mediar entre trabajadores/as, y la empresa.
3. Sus resoluciones/sentencias son vinculantes y de carácter obligatorio de acuerdo a la legislación.

Debilidades

1. Están facultados para aplicar en las sentencias, tratados internacionales ratificados por el país que son leyes de la República al entrar en vigencia, conforme a las disposiciones de los mismos y de la propia Constitución: sin embargo, en la práctica la mayoría de jueces y juezas no hacen esa interpretación y se limitan a aplicar el Código de Trabajo.
2. Los procesos laborales en los tribunales son lentos y engorrosos, algunos pueden tardar hasta dos años por saturación de trabajo.
3. La cantidad de juzgados laborales en todo el país es reducida, y la mayoría se ubica en las cabeceras departamentales, lo que dificulta el acceso a los y las trabajadoras para desplazarse y estar pendientes de sus demandas laborales.
4. En los tribunales no existe una jurisprudencia unificada emitida por los jueces con competencia en materia laboral.
5. Los tribunales laborales necesitan mayores recursos, formación para mejorar la capacidad técnica, y la creación de más juzgados de trabajo en aquellos municipios con mayor concentración de trabajo y población.

FISCALIA GENERAL DE LA REPUBLICA

La misión de la Fiscalía General de la República, es garantizar el Estado de Derecho ejerciendo las acciones legales necesarias en defensa de los intereses de la Sociedad y el Estado. Su visión es ser una Institución moderna, eficiente, imparcial e independiente, que garantice el éxito en la defensa de los intereses de la Sociedad y del Estado.

Como parte del Ministerio Público, entre las responsabilidades que la Fiscalía General de la República (FGR) está la del Art. 193 de la Constitución de la República, "el defender los intereses del Estado, promover la acción de justicia en defensa de la legalidad, dirigir la investigación del delito y la promoción de la acción penal".

Fortalezas

1. Cuenta con personal especializado y con incentivos económicos y materiales para que sus empleados-as desempeñen bien su trabajo.

Debilidades

1- Que el tema laboral no es una prioridad, pese al alto número de denuncias por incumplimiento de leyes laborales por parte de los empresarios; tal es el caso de la problemática de la apropiación indebida de cotizaciones y la discriminación sindical.

Los y las fiscales tienen una gran carga de trabajo por la cantidad de homicidios que se registran en el país, una media de 9 a 10 asesinatos diarios; aparte de la violencia social que existe como robos, hurtos, secuestros, extorsiones, etc.

PROCURADURIA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS

Surgió como resultado de los Acuerdos de Paz en Chapultepec en 1992; de conformidad con los Arts. 191, 192 y 194 de la Constitución, se creó el cargo de Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos.

La Procuraduría es una institución integrante del Ministerio Público, de carácter permanente e independiente, con personalidad jurídica propia y autonomía administrativa, cuyo objeto es velar por la protección, promoción y educación de los Derechos Humanos y por la vigencia irrestricta de los mismos.

El tema laboral es un área importante para la PDDH y le compete al Procurador Adjunto para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, su titular es el Licdo. Antonio Aguilar.

Fortalezas

1. Para beneficio de los derechos del trabajador se ha elaborado la Plataforma Mínima de los Derechos Humanos al Trabajo y a las Libertades Sindicales en El Salvador, como un nuevo y valioso aporte construido en el marco del trabajo desarrollado por la Mesa Permanente de la Situación Laboral en El Salvador de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.
2. Investiga y emite resoluciones sobre la problemática laboral, que se hacen públicas para urgir al Estado a resolver sobre el conflicto y recuperar el Estado de Derecho.

Debilidades

1. Funciona a partir del presupuesto más bajo de los asignados a las instancias que conforman el Ministerio Público (PGR, FGR, PDDH), dificultando la eficiencia y especialidad del servicio más eficiente.
2. Sus resoluciones no son vinculantes, sólo son recomendaciones.

COMISIÓN DE TRABAJO DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

La Asamblea Legislativa es el órgano encargado de legislar. La Comisión de Trabajo está integrada por diferentes partidos políticos del país. El Presidente de la Comisión es el Licdo. Calixto Mejía, diputado por el Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN).

Su principal fortaleza es que se encarga de legislar y emitir dictámenes en materia laboral.

Entre sus debilidades, figura ser una Comisión lógicamente partidaria y politizada, que en ocasiones no logran acuerdos mínimos, obstaculizando así la aprobación de importantes leyes en materia laboral.

SECTOR PRIVADO

Se consultó a representantes de FUSADES y FUNDEMAS, instituciones del sector privado que impulsan la investigación económica, laboral y de responsabilidad social empresarial. Durante las entrevistas, estas organizaciones manifestaron oportuno este proyecto dado a que sus objetivos contribuirían al fortalecimiento institucional estatal, así como al impulso del dialogo social, por ahora iniciado pero con debilidad.

Para efectos de este estudio también se solicitó entrevistar a CAMTEX (Cámara de Textileros de El Salvador), sin embargo la respuesta de esta institución fue que consideraban innecesaria más entrevistas porque anteriormente ya habían sostenido reuniones con el proyecto: una en febrero y otra en el mes de septiembre del 2007. Pese a esta situación se incluyó la información general de esta gremial por considerarse un actor fundamental del sector en el país.

Esta posición no permite a la autora definir una posición de apoyo o no de CAMTEX al proyecto.

CAMTEX

La Cámara de la Industria Textil y de la Confección de El Salvador, (CAMTEX) tiene la misión de representar y promover el desarrollo de la industria Textil, de Confección y el quehacer de las Zonas Francas, coordinando esfuerzos entre las gremiales representadas y defendiendo los intereses comunes de sus asociados, a través de actividades que fomenten y fortalezcan la competitividad del sector, ya sea a través de la reconversión y tecnificación de sus empresas así como de la constante capacitación de sus trabajadores y la innovación de procesos que permitan que la industria siga siendo líder en el desarrollo económico del país.

Su principal objetivo es integrar verticalmente el sector textil, confección, zonas francas e industrias relacionadas, así como el de generar sinergia y unión dentro del mismo para fortalecer sus posiciones, estrategias e intereses comunes de frente a un mundo globalizado.

De acuerdo a su página Web, CAMTEX surgió el 15 de noviembre de 2005 y está integrada por la Asociación Salvadoreña de Industrias de la Confección (ASIC), Asociación de Zonas Francas de El Salvador (AZFES) y Unión de Industrias Textiles (UNITEX).

Fortalezas

1. Desarrolla y promueve la industria textil y de la confección y sectores afines con el fin de incrementar sus niveles de participación en el mercado, contribuyendo a incrementar el volumen de las exportaciones.

2. Posiciona la industria textil y de la confección y sus sectores afines a nivel nacional, regional e internacional como una industria organizada e integrada, tecnificada y con capacidad de respuesta inmediata a los cambios del mercado internacional.
3. Es un sector unificado y disciplinado en cuanto a sus acuerdos.

Debilidades:

1. Es importante que la empresa privada tenga más apertura hacia la construcción del dialogo social, de esta manera podrán disminuir las críticas del sector laboral, por su poca participación de actividades de esta naturaleza.
2. Sectores laborales demandan de la empresa privada mayor responsabilidad social empresarial en el área laboral.

FUSADES

Es una organización privada, apolítica y sin fines de lucro. Creada en 1983 por empresarios salvadoreños, como un centro de estudios e investigaciones, y facilitador del desarrollo económico y social. Tiene la misión de ser un centro de pensamiento e investigación de alta credibilidad, que promueve el progreso económico y social de los salvadoreños, mediante el desarrollo sostenible, bajo un sistema democrático y de libertades individuales.

Las secciones de estudio de FUSADES son: Gerencia Macroeconómica, Gerencia Social, Gerencia de Economía Internacional, Gerencia Agrícola y Medio Ambiente, Centro de Investigación e Información, Biblioteca Dr. Alfonso Rochac. El tema laboral es abordado de forma transversal por el departamento de Estudios Legales.

Fortalezas

FUSADES no es una gremial y por tanto no defiende posiciones sectoriales o gremiales, su quehacer en la formulación de políticas públicas en materia ambiental, social y económica.

Debilidades

Su análisis e investigaciones son sesgados y generalmente no reflejan el pensamiento del sector laboral, solamente el del sector privado.

Es un centro de pensamiento, pero con la crítica de la sociedad civil, que se limita a propuestas empresariales.

FUNDEMAS

La Fundación Empresarial para la Acción Social (FUNDEMAS) fue fundada el 25 de mayo de 2000, con el objetivo de contribuir al desarrollo económico y social de El Salvador, mediante el fortalecimiento de la Responsabilidad Social de la Empresa Privada, de la promoción de la filantropía empresarial y el fomento de los comportamientos emprendedores.

Actualmente ejecuta importantes proyectos en materia de Responsabilidad Social Empresarial, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de trabajo, su socio principal es el Ministerio de Trabajo.

Fortalezas

Una de sus mayores potencialidades o fortalezas es ser una instancia especializada en materia de Responsabilidad Social Empresarial, con un enfoque de compromiso de parte de los empleadores.

Debilidades

Tienen poca coordinación con sectores laborales que demandan dialogar, como los sindicatos y organizaciones no gubernamentales de mujeres y mixtas.

FUNDACERSSO

FUNDACERSSO nació del proyecto "CERSSO", un proyecto de asistencia originado en una solicitud del Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica; Belice, Panamá y República Dominicana, el cual fue ejecutado con fondos del Departamento de Trabajo de los EE.UU. (USDOL), e implementado por la Empresa Abt Associates Inc. entre los años 2000 y 2004. El éxito del proyecto impulsó la creación de FUNDACERSSO para asegurar la sostenibilidad de la visión y capacidad gestora de CERSSO, y apoyar actividades en seguridad y salud ocupacional a nivel regional.

Su principal fortaleza es ser una fundación única en materia de reducción de riesgos, de enfermedades y accidentes de trabajo a través de la implementación de programas de capacitación y aprendizaje y cuenta con una política sobre la materia.

La debilidad que presenta es que no tiene mayor incidencia política a nivel del país a pesar de las grandes potencialidades que tiene el tema.

Los sindicatos del país impulsan diversas acciones para el respeto de los derechos laborales. Pese a las dificultades para unir esfuerzos y establecer un dialogo real entre sí, los sindicatos y federaciones sindicales, son los sectores más interesados en impulsar el diálogo intersectorial y el respeto de los derechos laborales en el país.

Con respecto al proyecto CIMCAW, dirigentes sindicales opinan que su desarrollo fortalecería el dialogo social e incentivaría a la empresa privada para que dialogue en diversos escenarios, no sólo al interior del Consejo Superior del Trabajo.

El sector sindical podría cobrar mayor cohesión a partir de enero de 2008, ya que según notas de prensa, se creó el Consejo Nacional de Unidad Sindical Salvadoreño (CNUSS), red sindical que aglutina 55 sindicatos. Está integrada por la Confederación Nacional de Trabajadores Salvadoreños (CNTS) Central de Trabajadores Democráticos (CTD) Sindicato de Trabajadores del Seguro Social (STISSS), Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS) y la Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños (CUTS).

Esta entidad sindical será coordinada por las secretarías de las asociaciones que la conforman. Nace con la decisión política de anteponer los intereses colectivos sobre los individuales, mediante la participación de los sindicatos como actores sociopolíticos, según miembros entrevistados por la autora.

SINDICATOS Y CONFEDERACIONES SINDICALES

FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES Y SINDICATOS INDEPENDIENTES DE EL SALVADOR- FEASIES

FEASIES obtuvo personería jurídica en mayo de 94, como escisión estructural de la Federación Sindical Revolucionaria-FSR. Está conformado por sindicatos independientes que se asociaron para formar otro organismo en noviembre de 1983. En octubre de 1997, se convirtió en la Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador FEASIES.

FEASIES tiene representación en instancias tripartitas como el Consejo Superior del Trabajo y el Instituto Nacional de Formación Profesional. Es miembro de la Confederación Unitaria de Trabajadores(as) Salvadoreños(as) - (CUTS). Su actual Secretaria General es Martha Zaldaña.

Sindicatos afiliados de acuerdo a la OIT.

- Sindicato de Trabajadores(as) del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos – SITINPEP
- Sindicato de Empresa Trabajadores de la Universidad de El Salvador / SETUES
- Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica de El Salvador- STIMMES
- Sindicato de Trabajadores de Productos de Cemento, Arcilla y Similares –STPCAS
- Sindicato General de Trabajadores de la Industria de la Construcción SGTICSES
- Sindicato de Empresas Trabajadores de Nestlé S. A. SETNESSA
- Sindicato de Trabajadores de Empresa Lido S.A. SELSA
- Sindicato de Trabajadores de la Industria de Dulces y Pastas Alimenticias – SIDPA
- Sindicato de la Industria Nacional del Azúcar-SINA
- Sindicato Trabajadores de Empresas Kimberly Clark-STEKCSA
- Sindicato de la Industria de Radio, Teatro, Televisión, Cine y afines de El Salvador-STIRTICAES
- Sindicato de Trabajadores de las Artes Fotográficas Independientes de El Salvador- STAFIS
- Sindicato de Vendedores y Comerciantes de El Salvador-SIVCES
- Sindicato de la industria Textil-STIT

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SECTOR TEXTIL - STIT-

Surgió en 1987 en la fabrica INSINCA, cuando a raíz de una reestructuración de la empresa indemnizo a todo el personal y realizó una nueva contratación pero excluyó a la Directiva Sindical. Luego formaron un Sindicato en TAINAN, que también cerró y luego se formó Just Garmen, cerrada en 2007.

Tainan cesó operaciones el 26 de marzo de 2002, ahí tenían una seccional, donde laboraban 7 miembros de la Junta Directiva del Sindicato, con derecho a reclamar solamente dentro de esa fabrica. Si al momento de una elección anual queda con cinco miembros queda en acefalía. Su actual Secretario General es el Señor Joaquín Salguero.

El STIC, tiene la potencialidad de ser un sindicato que aglutina a los y las trabajadoras del sector textil, donde focaliza su trabajo.

La debilidad que presenta es que la mayoría de sus miembros son ex trabajadores de la maquila, específicamente trabajaban en Tainan y Just Garmen, fabricas que ya cerraron operaciones.

FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES SALVADOREÑOS- FENASTRAS

FENASTRAS fue creado legalmente en 1975, con la misión de organizar los trabajadores. Su Secretario General es Juan José Huezó.

Servicios que brinda actualmente:

- ⇒ Asesoría para formación de sindicatos
- ⇒ Asesoría para casos de conflictos individuales y colectivos. Prioriza el trato directo con las partes involucradas para evitar los procesos judiciales que tarda hasta dos años en resolverse.
- ⇒ Hace Resolución Alterna de Colectivos

En la organización trabajan 18 personas a tiempo completo, más siete colaboradores. Cuenta con 11, 000 afiliados de trabajadores de la maquila y 3,000 mil afiliados de otros sectores. El 90% de los afiliados de FENASTRAS son mujeres, por lo que cuenta con una secretaria femenina.

Fortalezas generales del sector sindical

1. Los sindicatos son los actores principales en lo que ha dialogo tripartito se refiere. Por ejemplo, FEASIES tiene representación en el Consejo Superior del Trabajo y FENASTRAS en la CONASSO.
2. FEASIES se coordina con organizaciones de mujeres y mixtas para hacer un diálogo más abierto y franco; así como para desarrollar acciones conjuntas y campañas laborales, pero otros sectores sindicales son reacios a dicho diálogo.
3. FENASTRAS tiene una amplia representación sindical
4. STIT, representa a trabajadores del sector textil

Debilidades del sector sindical

1. Existe poca capacidad de cohesión entre los diferentes sectores laborales para presentar propuestas conjuntas.
2. Es un sector masculinizado, con poca apertura hacia las mujeres para dirigir sindicatos.
3. En general se le acusa de corrupción, aunque no existen demandas legales de ninguna instancia.

ONG Y ORGANIZACIONES DE MUJERES

GMIES- GRUPO DE MONITOREO INDEPENDIENTE

El GMIES constituye la primera experiencia nacional e internacional de monitoreo externo independiente, por organizaciones de la sociedad civil. Surgió en marzo de 1996, en El Salvador, como iniciativa de la sociedad civil para contribuir al desarrollo económico y social de la nación, mediante el fomento de la responsabilidad social de los actores empresariales y el mantenimiento de empleos productivos bajo condiciones laborales justas.

Desde el año 2004, el GMIES goza de personalidad jurídica aprobada por el Ministerio de Gobernación de El Salvador. Desde sus primeros años, definió como objetivo principal contribuir a la creación y consolidación de empleos en condiciones de trabajo dignas, a través de la verificación de cumplimientos de las normativas fundamentales de derechos humanos y laborales.

Su misión es "Contribuir a la consolidación del Estado de Derecho y construcción de ciudadanía desde el ámbito laboral, mediante el monitoreo de las condiciones de trabajo, la capacitación, la investigación y la incidencia en las políticas públicas y privadas". Las áreas de trabajo: son el monitoreo independiente; investigación, capacitación e incidencia.

Fortalezas:

- 1- Su principal fortaleza es la relación que mantiene con las marcas; su principal fuente de investigación son los trabajadores y trabajadoras dentro de la fábrica.
- 2- Es considerada una experiencia exitosa y única en materia de monitoreo social independiente.

Debilidades

- 1- Sus informes se hacen públicos solamente con autorización de las fábricas y marcas contratantes.
- 2- La implementación de las recomendaciones es a discrecionalidad de los y las empleadoras.

COMITÉ NACIONAL LABORAL CNL

Es una corporación transnacional que trabaja por el mejoramiento de los derechos laborales de los y las trabajadoras, tiene sedes en China, Banglades y Centroamérica entre otras regiones. La oficina para Centroamérica se ubica en El Salvador, dirigida por el Señor Sergio Chávez.

La misión del Comité Nacional Laboral es ayudar a defender los derechos humanos de los trabajadores en la economía globalizada. Investiga y expone las condiciones de Trabajo y humanas y los abusos cometidos por los empleadores.

Oportunidades

- 1- Desarrolla su trabajo a nivel regional y local
- 2- Ejerce presión sobre las marcas para el respeto a los derechos laborales
- 3- Coordina el trabajo con organizaciones no gubernamentales locales

Debilidades

- 1- Poco personal para realizar sus acciones de denuncia pública
- 2- Tiene página Web en ingles, y no en español, lo que limita el acceso al público latinoamericano.

ASOCIACION DE MUJERES POR LA DIGNIDAD Y LA VIDA- LAS DIGNAS

Las Dignas es una organización política feminista que surgió en el umbral del período de los Acuerdos de Paz - 14 de julio de 1990. Su misión es contribuir a la erradicación de la subordinación de las mujeres como condición impostergable de la democracia, de la justicia social y de la justicia económica.

Durante esta década y en el plano político, los movimientos de mujeres han aportado en la formulación de propuestas y demandas hacia el sistema para que se formulen políticas y se definan mecanismos para erradicar la brecha de género que persiste en el país.

Oportunidad

- 1- Tiene un programa de mejoramiento y justicia de los derechos laborales de las mujeres
- 2- Pertenece a la Concertación por un Empleo Digno en la Maquila, desarrollando procesos y campañas de gran incidencia política.
- 3- Su personal es especializado en el área de derechos laborales

Debilidad

- 1- En el área laboral su trabajo es local, por lo que debería regionalizar sus acciones.

FESPAD

Es una fundación de utilidad pública, sin fines de lucro, constituida el 30 de noviembre de 1988, cuya personalidad jurídica fue otorgada por Decreto Ejecutivo N° 23 en el Ramo del Interior, el 11 de abril de 1989. FESPAD se define como una institución de promoción humana, cuyo ámbito de aproximación a la sociedad es el Derecho; como centro de actuación sobre los problemas socio- jurídico- políticos, concibiendo al Derecho como un instrumento político al servicio de los más débiles; como instancia de participación de la sociedad civil en la vida nacional y como un centro de promoción y defensa de los derechos humanos, del Estado Constitucional de Derecho y del desarrollo de las ciencias jurídicas.

Campañas sobre derechos laborales desarrolladas: Campaña regional contra la flexibilidad laboral, Taller binacional sobre instrumentos internacionales de protección de los derechos laborales, Semana de acción contra la minería metálica y la Campaña por la ratificación de los Convenios 87 y 98 de OIT.

Oportunidades

Ha logrado cierta unión de diversos sindicatos a través de la mesa por la Justicia Laboral.

Posee personal especializado en el área laboral y derecho internacional

COORDINACIONES

Por coordinaciones se entenderá la unión temporal de diferentes organizaciones no gubernamentales, gubernamentales, organizaciones de mujeres, empleadores(as) y sindicatos.

Según los entrevistados, (con mayor relevancia dicho por Las Dignas y Fespad) un proyecto como el CIMCAW impulsaría el diálogo social, pero sería oportuno que fuera de la mano con campañas de comunicación, información y sensibilización de los derechos laborales entre el sector laboral y la sociedad en general.

CONCERTACIÓN POR UN EMPLEO DIGNO EN LA MAQUILA -CEDM

La Concertación por un Empleo Digno en la Maquila surge como un esfuerzo de coordinación en el marco de la Campaña nacional de Derechos Laborales y Salud Ocupacional, coordinada estratégicamente con Oxfam Internacional vinculada al tema de campañas Comercio con Justicia.

La CEDM, está integrada por organizaciones de mujeres y una federación sindical: Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes, Las Mélicas; Movimiento Salvadoreño de Mujeres, MSM; Asociación de Mujeres por la Dignidad y la Vida, Las Dignas; Federación de Asociaciones y Federación Sindical, FEASIES; Asociación Mujeres Transformando; y Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, ORMUSA.

La experiencia de trabajo conjunto entre las integrantes de la CEDM, se remonta por lo menos 3 años atrás en campañas relacionadas con prestaciones sociales de fin de año y la necesidad de incidir en el respeto de los derechos de las trabajadoras de la maquila en el país.

Durante la ejecución de la campaña de Derechos Laborales y Salud Ocupacional que las organizaciones decidieron articular una coalición permanente de trabajo a favor de los derechos laborales de las trabajadoras de la maquila. No obstante, las acciones se dirigen particularmente a un sub sector de la industria, muchos y muchas trabajadoras/es de otros sectores económicos acuden a los servicios brindados por la CEDM y sus miembros, debido a las condiciones de irrespeto e inseguridad en los centros de trabajo.

La coordinación y acción conjunta de las organizaciones de la CEDM ha obtenido los siguientes logros:

- Poner en agenda social temas como la seguridad Social (ISSS y AFP)
- Poner en la agenda de las instancias públicas como el Ministerio de Trabajo, Asamblea Legislativa y otras OG'S, ONG's y sindicatos el tema de la Salud y Seguridad Ocupacional.
- Cumplimiento de legislación sobre prestaciones salariales: aguinaldo y vacaciones.
- Generar discusión y reflexión el tema de finalización del Acuerdo Multifibras

Fortalezas

- 1- Cada una de las organizaciones de la CEDM tiene experiencia acumulada en diferentes aspectos relacionados con la organización de las mujeres desde sus comunidades o desde los sindicatos, la capacitación, la información, incidencia política, investigación, la asesoría y acompañamiento jurídico.
- 2- Aglutina a las principales organizaciones de mujeres que trabajan en los derechos laborales
- 3- Su quehacer está enfocado al mejoramiento de las condiciones de trabajo en la maquila.
- 4- Ha logrado articular esfuerzos conjuntos de las organizaciones de mujeres y los intereses de una de las Federación sindicales más importantes a nivel nacional.
- 5- Su quehacer se limita a nivel local y no regional, aunque algunas integrantes de la CEDM, tienen presencia a nivel regional a través de la Red de Mujeres en Solidaridad con las Mujeres Trabajadoras de la Maquila, integrada por tres organizaciones salvadoreñas, una guatemalteca, una nicaragüense y una hondureña.

MESA PERMANENTE POR LA JUSTICIA LABORAL

FESPAD, actualmente coordina la Mesa Permanente por la Justicia Laboral, que aglutina a diferentes instituciones sindicales, esfuerzo sin duda muy importante en la búsqueda de mejorar el dialogo social.

La Mesa Permanente por la Justicia Laboral, esta integrada por las siguientes organizaciones: ANDES 21 de Junio, Asociación de Empleados de la Procuraduría para

la Defensa de los Derechos Humanos (ASEPRODEH), Asociación de Empleados de la Corte de Cuentas de la República (ADECC), Asociación de Trabajadores del Ministerio de Economía (ATME), Bases Magisteriales, Frente Sindical Salvadoreño (FSS), Comisión de Mujeres Sindicalistas de El Salvador (CMSES), Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS), Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador (CSTS), Federación Sindical de El Salvador (FESS), Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), Federación Sindical de Trabajadores del Sector Alimentos, Bebidas, Hoteles, Restaurantes, y Agroindustria (FESTSABHRA), Federación Sindical de los Trabajadores de los Servicios Públicos de El Salvador (FESTRASPE), Federación Sindical Siglo XXI (FSXXI), Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD), Grupo Organizado de Ex Trabajadoras y Trabajadores de Hermosa Manufacturing S.A. de C.V; La Mesa Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de la Maquila (MSTM), Sindicato de Empleados de Lido S.A. (SELSA), Sindicato de Empleados Judiciales Salvadoreños (SINEJUS), Sindicato de la Industria Eléctrica de El Salvador (SIES), Sindicato de Médicos Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (SIMETRIS), Sindicato de Periodistas de El Salvador (SINPE), Sindicato de Trabajadores del Aeropuerto Internacional de El Salvador (SITEAIES), Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (SITINPEP), Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestir (STIVES), Sindicato de Trabajadores del Fondo Social para la Vivienda (SITRAFOSVI), Sindicato de Trabajadores del Sector Eléctrico (STSEL), Sindicato Gremial de Trabajadores y Trabajadoras de Enfermería de El Salvador (SIGEESAL), Sindicato de Trabajadores Municipales (SITRAMUS).

Fortalezas

Pese a las diferencias y divisiones existentes a nivel sindical, ha logrado consenso de trabajo, para llevar una sola voz en su campaña, a través de la Mesa Permanente por la Justicia Laboral

No buscan protagonismo sino el fortalecimiento de sus capacidades y empoderamiento.

COMISIÓN DE MUJERES TRABAJADORAS DE LAS CENTRALES SINDICALES SALVADOREÑAS CMTSS

La Comisión de Mujeres Trabajadoras de las Centrales Sindicales, es una iniciativa de mujeres y liderada por Martha Zaldaña, Secretaria General de FEASIES. Surge el 13 de septiembre de 2003, como Comisión de Mujeres Trabajadoras de las Centrales Sindicales Salvadoreñas CMTCSS, a iniciativa de mujeres participantes del proyecto "Mujer y Sindicato apoyado por CIOL/ORIT. En octubre del mismo año, se hizo un esfuerzo organizativo con CTD, CTS Y CSTS, iniciativa que tuvo el respaldo de la Organización Internacional del Trabajo OIT, en respuesta a la urgente necesidad de la representación de las mujeres y la reivindicación de sus derechos, a través del Movimiento Sindical Salvadoreño. La Comisión de Mujeres Sindicalistas, ha venido desarrollando un trabajo de consolidación de un espacio propio de mujeres, en el que se ha ido avanzando paso a paso, con la participación y apropiación que las mujeres de los diferentes sindicatos y asociaciones han desarrollado, que las impulso a la participación en puestos dirigenciales.

Durante el año 2005, la comisión trabaja la estrategia de intervención en el ambiente sindical como mujeres, su propia articulación interna, y se reúne para hacer trabajo de gestión, logrando el apoyo de los países bajos para el proyecto "Fortalecimiento Del Desarrollo Organizativo de las Mujeres Sindicalistas, que inicio en el mes diciembre de 2004 y terminó en noviembre 2005.

Su misión es ser un espacio sindical democrático, propositivo e incluyente, con la función de empoderar a las mujeres sobre sus derechos laborales y libertades sindicales, para el pleno ejercicio de los mismos, con base en una sociedad mas justa y equitativa.

La Junta Directiva para el 2007/2008, está integrado por: Secretaria General, Armida Franco (Proyecto STISS); Secretaria de organización, Marta Isabel Vanegas (ANDES 21 de Junio); secretaria de conflictos, Angela Melgar (ASMIES), Secretaria de Finanzas, Haydee Corpeño (SIVCES); y miembros de la Comisión Política CMSES, es Martha Guadalupe Zaldaña de FEASIES, entre otras personas.

Fortalezas

Es una comisión de mujeres sindicalistas que impulsará los temas de género en un mundo masculinizado de los sindicatos.

Tienen propuestas muy importantes en materia laboral y de paridad.

Realiza alianzas de trabajo con otros sectores

MESA SINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA MAQUILA

La Mesa Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de la Maquila (MSTM), surge a iniciativa de diversos sindicatos de la industria textilera para lograr el respeto a los derechos laborales. Con esta iniciativa pretenden mejorar las condiciones laborales, incidir y abrir un espacio de reflexión sobre la realidad nacional e internacional para concienciar y organizar trabajadores y trabajadoras de la maquila.

La mesa está integrada por los siguientes sectores: Sindicato General de Costureras (S.G.C), Sindicato de Trabajadores de Industrias Textiles (S.T.I.T), Grupo Organizado ex trabajadoras (es) Hermosa, Sindicato de Gremio de Trabajadores del vestido (SGTV) y Federación de Sindicato de Trabajadores de El Salvador (FESTES). Naida Medrano, es la coordinadora de la Mesa Sindical de maquila.

Ejes de trabajo:

- a. Formación: están abordando iniciar una escuela sindical, para lideres y lideresas sindicales.
- b. Incidencia: toda la parte de reformas legislativas en aras de proteger a mujeres trabajadoras del sector textil, donde hay un vacío impresionante y la maquila es un sector muy vulnerable y muy poca aplicación de la ley.
- c. Tutela jurídica

La mesa es una plataforma reivindicativa de personas que trabajan en el sector textil sobre la maquila, está compuesta por sindicatos y una federación, pero no tiene una estructura sindical. Nace con el espíritu laboral, con un proyecto de la cooperación Bélgica, tiene sus inicios a finales del 2004, el primer espacio viene del 2003, con los procesos de planificación, apoyo administrativo, relación norte sur, para informar sobre la situación laboral de El Salvador y mantener informados a los consumidores europeos.

Fortalezas

La mesa es sobre el tema maquila, y tiene incidencia a nivel nacional

Aglutina a diversos sectores y sindicatos

COMISIÓN NACIONAL DE MODERNIZACIÓN LABORAL (CONAMOL)

Antes de la suscripción del Libro Blanco, se creó la Comisión Nacional de Modernización Laboral (CONAMOL), con competencias para estudiar y proponer las reformas de la legislación laboral. Se creó con el objetivo en este tema consistía en llevar adelante la discusión de la temática en el país, su modernización, así como la revisión del ordenamiento jurídico que permitiera la ratificación de dos de los Convenios Fundamentales de la OIT (87 y 98), y la adopción de otro tipo de medidas orientadas a la reactivación del empleo en El Salvador.

La Comisión propuso la ratificación de los Convenios Fundamentales 87, 98, 135 sobre los representantes de los trabajadores y 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública. En ella participaban de las organizaciones empresariales como ANEP y de las organizaciones sindicales consiguiendo acuerdo para las propuestas sobre trabajo infantil y el combate de sus peores formas, las prohibiciones de pruebas de embarazo y VIH/SIDA, y la ratificación de los Convenios para garantizar la libertad sindical.

La Comisión estará integrada de la siguiente manera:

- a) La Comisionada Presidencial para la Gobernabilidad Democrática;
- b) El Ministro de Relaciones Exteriores;
- c) La Ministra de Economía;
- d) Un representante por cada uno de los sectores laboral, estatal y empleador que integran al Consejo Superior del Trabajo;
- e) El Secretario Técnico de la Presidencia de la República;
- f) El Secretario para Asuntos Legislativos y Jurídicos de la Presidencia de la República;
- g) El Secretario de la Juventud;
- h) Un representante de la Universidad "Doctor José Matías Delgado";
- i) Un representante de la Universidad Tecnológica de El Salvador;
- j) Un representante de la Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas";
- k) Un representante de la Fundación para el Desarrollo;
- l) Un representante de la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social;
- m) Un representante de la Federación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social;

n) Un representante de la Intersindical.

Instancias Tripartitas⁴⁰

Mediante Decretos Legislativos, se han constituido en nuestro país muchas organizaciones denominadas Instituciones Oficiales Autónomas y Órganos Consultivos las cuales funcionan y tienen el carácter Empresas Autónomas Tripartitas, por su composición organizativa, ya que se encuentran incorporados los Empleadores y los Trabajadores, representadas por las diferentes Gremiales y Sindicatos y el Gobierno por los diferentes Ministerios que tienen relación con la actividad de que se trate.

Las Instituciones Oficiales Autónomas y Órganos Consultivos que funcionan con representación tripartita por parte de los Sectores Empleador, Trabajador y Gobierno son las siguientes: Instituciones Oficiales Autónomas: Instituto Salvadoreño del Seguro Social, (ISSS), Fondo Social para la Vivienda. (FSV) y el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP). Los Órganos Consultivos están el Consejo Nacional de Salario Mínimo (CNSM) y el Consejo Superior del Trabajo (CST)

Las Instituciones Oficiales Autónomas, se han constituido y han funcionado de acuerdo a sus respectivas legislaciones que comprenden el Decreto Ejecutivo que las creo, sus reglamentos de aplicación, ejecución y funcionamiento emitidos por el Ejecutivo y otro tipo de instructivos que se han elaborado administrativamente, para su mejor desempeño en el área en que se desarrollan.

El tripartismo dentro de dichas instituciones, se ha entendido desde el punto de vista de integración, ya que se encuentran representados en el caso de los Trabajadores por Sindicatos, Federaciones Sindicales y Confederaciones; en el caso de los Empleadores por las distintas Asociaciones de Empleadores mas representativas del país y de acuerdo a la actividad que se ejecute en cada Autónoma; y en lo que corresponde al Sector Gubernamental que se encuentran aquellas Carteras de Estado, a las cuales su respectiva ley ha creído que sea su ente rector y acompañadas por otros Ministerios, que representan el interés del Estado en varias actividades relacionadas, principalmente con lo social o técnico

INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL (ISSS)

Esta institución fue creada mediante Decreto Legislativo No 1263 del 3 de diciembre de 1953, publicada en el Diario Oficial No 226 tomo 161 del 11 de diciembre de 1953 como institución de derecho público a fin de realizar los fines de la Seguridad Social: Los órganos de Administración y Dirección del ISSS, lo conforman: El Consejo Directivo, la Dirección General y el Comité de Inversiones

El Consejo Directivo es la máxima autoridad en el orden administrativo, financiero y técnico y esta conformado por un total de doce miembros, distribuidos así:

- a) El Ministro de Trabajo y Previsión Social o en su defecto el Viceministro (Presidente Nato tiene doble voto en caso de empate)

⁴⁰ Orellana Carlos y otros, "Trabajo de investigación de la Universidad Matías Delgado, año 2006

- b) Cuatro miembros gubernamentales: uno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (con derecho a voto en ausencia del Presidente); uno del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; uno del Ministerio de Economía y uno del Ministerio de Hacienda
- c) Dos de los Trabajadores electos por los Sindicatos
- d) Dos de los Patronos electos por las organizaciones patronales
- e) Un representante del Colegio Médico de El Salvador
- f) Un representante de la Sociedad Dental de El Salvador
- g) El Director o en su defecto el Subdirector General (Secretario, solo tiene derecho a voz y no de voto)

Cada uno de los representantes de los literales b), c), d) e) y f) cuenta con su respectivo suplente

En el caso de los Patronos y los Trabajadores existe un Reglamento que establece el mecanismo de elección de sus representantes y en el resto es por designación y todos con excepción de los gubernamentales tienen un plazo de ejercicio de dos años pudiendo ser reelectos. En las votaciones para que los acuerdos sean válidos, se necesita de por lo menos seis miembros conformes cualquiera que fuere el número de asistentes.

Con el objeto de seleccionar y determinar de la oportunidad de las inversiones de las reservas técnicas de los seguros de pensiones por riesgos profesionales, invalidez, vejez y muerte se crea un organismo interno y que funciona con su propio Reglamento denominado COMITÉ DE INVERSIÓN el cual esta integrado así: El Presidente del Banco Central de Reserva de El Salvador, el Presidente del Banco Hipotecario de El Salvador, un representante de los Patronos, un representante de los Trabajadores, el Presidente del Consejo (sin derecho a voto) Para que las votaciones sean válidas es necesario la presencia de por lo menos tres Miembros y el voto conforme.

INSTITUTO SALVADOREÑO DE FORMACIÓN PROFESIONAL (INSAFORP)

Este organismo fue creado mediante Decreto Legislativo No 554 del 2 de junio de 1993 publicado en el Diario Oficial No 143 Too 320 del 19 de julio de 1993 como institución de Derecho Público, con Autonomía Económica y Administrativa con la responsabilidad de Dirigir y Coordinar el Sistema de Formación Profesional para la capacitación y calificación de los recursos humanos.

El INSAFORP, esta integrado tripartitamente, por representantes de los Sectores Gubernamental, Empleador y Trabajador. Tanto el Consejo Directivo como las Comisiones de trabajo se integrado por cada uno de los sectores citados.

La Dirección y Administración del INSAFORP esta formado por los siguientes organismos: Consejo Directivo, Dirección Ejecutiva y Comisiones de Trabajo. El Consejo Directivo lo conforman diez miembros propietarios e igual número de suplentes distribuidos así: Por el Sector Gubernamental: Un representante del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Un representante de Educación, Un representante del Ministerio de Relaciones Exteriores

Por el Sector Empleador: Cuatro Representantes de las Organizaciones Patronales con personalidad jurídica: por el Sector Trabajador: Tres representantes electos por las Confederaciones y Federaciones Sindicales.

El Reglamento interno regula el procedimiento de elección de los representantes de los empleadores y los trabajadores, quienes, al igual que la representación del Sector gubernamental, desempeñan períodos de 3 años y pueden ser reelectos sólo una vez.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIO MINIMO (C.N.S.M.)

Mediante Decreto Legislativo de reforma al Código de Trabajo y bajo el No 241 de fecha 22 de Enero de 1963 publicado en el Diario Oficial No 22 Tomo 198 de fecha 01 de febrero de 1963, se creó el Consejo Nacional de Salario Mínimo, como Organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encargado de elaborar y proponer al Órgano Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, proyecto de Decretos para la fijación de los salarios mínimos en todas las actividades económicas.

Dicho Consejo esta integrado por siete integrantes: tres miembros del Sector Publico, dos de los trabajadores y dos de los Empleadores, cada uno con el respectivo suplente. El representante del Sector público es el Presidente y dentro de los otros dos Sectores, se eligen dos Vicepresidentes.

Los representantes del Sector Publico son designados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Economía y el Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Los representantes del Sector Empleador son electos por voto directo de las Asociaciones de Empleadores con personalidad jurídica y por la junta directiva legalmente constituida en pleno ejercicio e inscritos en el registro correspondiente

Los representantes del Sector de los Trabajadores son electos por voto directo de los Sindicatos de Trabajadores con personalidad jurídica y por junta directiva legalmente constituida en pleno ejercicio y activos.

La elección de la representación de los Sectores Trabajador y Empleador, es regulada a través del reglamento, para un período de dos años, reelegibles; pueden ser removidos del cargo hasta que los sustitutos toman posesión. Para efectos del quórum, el reglamento establece que deben asistir por lo menos cinco miembros propietarios; para tomar acuerdos relativos a los Decretos que fijen los salarios mínimos se requiere el voto conforme de cuatro miembros presentes; en caso de empate, el Presidente tendrá doble voto; en los demás casos, los acuerdos se toman por mayoría simple.

CONSEJO SUPERIOR DEL TRABAJO (C.S.T.)

El Consejo Superior del Trabajo (CST), tiene sus antecedentes en los Acuerdos de Paz, firmados en la ciudad de México en el año 1992. El capítulo V establece la creación del Foro de Concertación Económica y Social, integrado por representantes del sector empresarial, gubernamental y sector trabajador.

Con las reformas aprobadas en el Decreto Legislativo NO 859, publicadas en el Diario Oficial No 87 bis tomo 323 de fecha 12 de mayo de 1994, se incorporó al Código de Trabajo el artículo 50, creándose el CST, organismo autónomo, el cual se le atribuye la función de Órgano Consultivo del Órgano Ejecutivo. Para efectos presupuestarios y orgánicos, este depende del MITRAB.

La finalidad del CST es la institucionalización del dialogo y la promoción de la concertación económica y social entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores o trabajadores. Sus principales facultades es formular recomendaciones sobre la elaboración, conducción y revisión de la política social, contribuir a la armonía entre los factores de la producción, crear condiciones para la mejor integración de los aspectos sociales y económicos del desarrollo.

Algunas de sus atribuciones son: ser consultado obligatoriamente sobre toda iniciativa en materia social impulsada por sus constituyentes; ser consultado en todas las cuestiones relacionadas con la participación de El Salvador en foros internacionales relativos a materias de su competencia y en especial designar a propuesta de los sectores la delegación tripartita que asiste a la Asamblea General de la Organización Internacional del Trabajo; crear comisiones de trabajo permanente; elaborar estudios concernientes a la situación del empleo, trabajo, mano de obra, salud y seguridad ocupacional; emitir recomendaciones y opinar sobre los anteproyectos de reformas a la legislación laboral y de previsión social.

Mediante Decreto Legislativo se reformó el Código de Trabajo y bajo el No 859 de fecha 19 de abril de 1994 publicado en el Diario Oficial No 87 Bis tomo 323 de fecha 12 de mayo de 1994, se creó el Consejo Superior del Trabajo, como ente Tripartito encargado de institucionalizar el Dialogo Social y promover la Concertación Económica y Social entre las autoridades publicas y las organizaciones de trabajadores y de Empleadores.

Se integra por ocho miembros propietarios y ocho miembros suplentes de los Sectores Empleador, Trabajador y Gubernamental. El Sector Gubernamental esta representado por los titulares de los Ministerios e instituciones más relacionados con los problemas sociales y son designados por Acuerdo del Presidente de la República. Los miembros propietarios son los Ministros/as, Secretarios/as y Presidentes/as de Autónomas; sus suplentes con los viceministros/as o vicepresidentes/as de las siguientes instituciones: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Gobernación, Ministerio de Economía, Ministerio de Educación, Ministerio de Agricultura y Ganadería, Secretaría de Asuntos Legislativos y Jurídicos, Fondo Social para la Vivienda y el Instituto de Formación Profesional.

El Reglamento, define las Organizaciones de Empleadores con representación en el Consejo. El Sector de los Trabajadores está representado por designados de las Federaciones y Confederaciones Sindicales más representativas del país, dotadas de personalidad jurídica y legalmente inscritas en el MITRAB.

- 1 Confederación General de Sindicatos (CGS)
- 2 Confederación Nacional de Trabajadores Salvadoreños (CNTS)
- 3 Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS)
- 4 Federación de Sindicatos de la Industria de la Construcción, Similares, Transporte y otras actividades. (FESINCONSTRANS)
- 5 Federación de Sindicatos de Trabajadores de Alimentos, Bebidas y Similares (FESINTRABS)
- 6 Federación de Sindicatos de Trabajadores de El Salvador (FESTRAES).
- 7 La Federación de Sindicatos de Trabajadores de El Salvador. (FESTES)
- 8 Federación Unitaria Sindical de El Salvador (FUSS)

Vale aclarar, que cuando fue creado el Consejo Superior del Trabajo, no estaban constituidos todos los organismos sindicales existentes en la actualidad, por ello es necesario que El Sector como tal tome los acuerdos respectivos a efecto de elegir sus representantes.

Según el Reglamento Interno del Consejo, los acuerdos se toman por consenso y se requiere la presencia de por lo menos cinco de sus miembros por Sector, pero los votos son por Sector y no por cantidad de asistentes, por ello es importante que exista consenso al interior de los Sectores.

Estructura del CST:

- a. Plenaria: es la Asamblea integrada por un total de 48 miembros, 8 miembros propietarios y 8 suplentes por cada sector.
- b. Junta Directiva: es presidida por el Ministro de Trabajo y Previsión Social; cada uno de los Sectores Empleador y Trabajador, eligen un vicepresidente con sus respectivos suplentes y el Secretario General.
- c. Cada uno de los Sectores tiene asignado un asesor, a efecto de que sean asesorados en todos los temas jurídicos, sociales o económicos.
- d. Comisiones de trabajo: está la Comisión Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (CONASSO), y la Comisión de Asesoramiento al Ministro de Trabajo, en el seguimiento de sus relaciones con la OIT.

6. Capacitaciones en derechos laborales entre los diferentes sectores.

El proyecto CIMCAW, gira en torno a ejes claves, como la capacitación sobre lineamientos laborales reconocidos internacionalmente a trabajadores de fábrica, gerentes de fábricas y auditores/monitores/inspectores en Guatemala, El Salvador, Nicaragua, Honduras y República Dominicana.

Será ejecutado a través de las siguientes actividades:

Diseño y trabajo de capacitación sobre normativa laboral y sobre auditoría, en la modalidad conjunta de trabajadores y gerentes;

Diseño y capacitación para monitores/auditores/inspectores laborales, con el fin de analizar y discutir mejores prácticas, técnicas y metodología de auditoría social;

Desarrollo de herramientas y métodos que mejoren las condiciones del lugar de trabajo mediante la integración de mejores prácticas, sistemas de gerencia mejorados, herramientas de auto evaluación y planes de acción a nivel de fábrica.

De acuerdo a experiencias previas del proyecto, las capacitaciones conjuntas contribuyen a crear un espíritu de dialogo fraterno, que contrarreste la desconfianza de los trabajadores y el temor a sufrir sanciones por comentar aspectos internos y/o desfavorables para las empresas.

La experiencia demuestra las ventajas y beneficios de solucionar los conflictos de manera conjunta en aras de crear mejores ambientes de trabajo. Parte de esos esfuerzos deben partir de la formación de los y las trabajadoras en el área de los derechos laborales y que conozca los mecanismos para solventar sus problemas en esta área.

En años anteriores el proyecto CIWCAW, capacitó a las y los inspectores de trabajo en temas relacionados a la auditoría social, aún así se requiere un programa permanente de capacitación de este personal en el ámbito legal y técnico. El proyecto Cumple y Gana impartió capacitaciones en las áreas de género, derechos laborales, diálogo social, auditoria, salud ocupacional, etc., logrando el involucramiento de los sectores: gobierno, sector laboral y empleador.

Por el sector empleador asistieron supervisores, gerentes, autoridades administrativas, gerenciales, mandos medios y altos. Las capacitaciones se realizaron en jornadas diurnas completas; así que presentando los proyectos pertinentes, es posible lograr la participación e involucramiento del sector privado en las capacitaciones.

Actualmente, el Ministerio de Trabajo promueve la conformación de Comités Bipartitos de Diálogo dentro de las empresas, en los cuales se capacitan a gerentes, empleadores y trabajadores en temas vinculados al derecho laboral. Sin embargo, la adhesión por parte de las empresas, es voluntaria y no obligatoria. Al inicio del proceso, se imparten charlas de seguimiento para verificar el funcionamiento de los comités de diálogo social.

De igual manera, la OIT, a través de diferentes proyectos organiza seminarios y eventos de formación para instruir al personal del Ministerio de Trabajo, enfatizando en la inspectoría de trabajo. Actualmente, funcionando el Proyecto de Verificación del Libro Blanco y el Proyecto de Trabajo Decente.

Según la Cámara de lo Laboral, es necesario capacitar a las sectores involucrados, previo a la creación de una instancia de diálogo; debido al rol protagónico del Ministerio de Trabajo, se requiere incentivos a su personal, y sobretodo, dotarlo de los recursos materiales indispensables para el desarrollo de su labor como transporte, viáticos, etc.

Algunas organización sindicales, están interesadas en capacitar a sus afiliados, en las áreas de derechos laborales, derechos de la mujer, entre otros. Estas deben realizarse en horarios convenientes para el sector trabajador, garantizando que el tiempo empleado en las capacitaciones no sea descontado a los y las participantes. FENASTRAS ha organizado una escuela de capacitación vocacional con apoyo de INSAFOR, donde se imparten temas tan variados como cosmetología, aplicaciones de software, derechos sindicales; derechos y deberes del trabajador; seguridad y salud ocupacional; atención al cliente y relaciones interpersonales entre trabajadores.

Dichas capacitaciones se imparten en períodos de tres a cuatro meses y están dirigidas a trabajadores y trabajadoras que se encuentran cesantes, mayores de 35 o 40 años. En el grupo de computación y cosmetología se graduarán al final del año más de 203 personas.

Las organizaciones que integran la Concertación por un Empleo Digno en la Maquila, capacitan de forma gratuita a trabajadoras y ex trabajadoras de la maquila en sus zonas de influencia, incluyendo temas como violencia de género, salud ocupacional, derechos laborales, violencia intrafamiliar, acoso sexual, entre otros.

La mesa por la Justicia Laboral, coordinada por FESPAD, desarrolla una capacitación que dura aproximadamente cuatro meses, dirigida a líderes sindicales. Incluye temas como resolución de conflictos, derechos laborales y sindicales. Esta formación es completamente gratuita.

FUNDEMÁS, desarrolla capacitaciones y conferencias sobre Responsabilidad Social Empresarial, esta formación es dirigida al sector empleador, gerencias y supervisores. Los costos varían según el tema y la duración de las actividades.

7. Análisis de aplicación y observancia de derechos laborales

Las discusiones al interior de la Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa sobre nuevos proyectos de ley, vienen a cubrir vacíos existentes en la normativa laboral, por ejemplo reformas sobre discriminación de la mujer en empleo y salario, trabajo doméstico, ampliación de derechos de maternidad, etc. El anteproyecto de Ley para la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, es necesaria su ratificación porque el marco legal existente en materia de seguridad es muy limitado para prevenir todos los daños a la salud y mejorar las condiciones de trabajo.

A continuación se citan algunas situaciones donde se observan vacíos de aplicación de la normativa laboral existente, que podría corregirse con aplicar la normativa existente y no solo con la creación de más reformas legislativas.

7.1 Delito de incumplimiento de apropiación y retención de cuotas

La Seguridad social es un derecho de hombres y mujeres trabajadores que se establece en la Constitución de El Salvador y el Código de Trabajo, así como Convenios Internacionales.⁴¹ La Superintendencia del Sistema de Pensiones a diciembre de 2006, habían 1, 293, 931 afiliados; de los cuales solamente cotizaban 504, 421 personas. Que una persona esté afiliada no significa que también cotiza, porque algunas empresas descuentan del salario la prestación pero no le depositan en la cuenta de la trabajadora.

Las estadísticas del Ministerio de Trabajo, reportan 57,000 trabajadoras laborando en las fábricas de maquilas, de las cuales solo el 35% se encuentran aseguradas, el 65% restante no cuentan con los beneficios del seguro social salvadoreño, a pesar que las empresas les descuentan la cuota del seguro social.⁴² Esto trae consecuencias negativas porque en caso de enfermedad los y las trabajadoras aseguradas no pueden acudir a consultas médicas del seguro social ISSS⁴³.

En el 2003, hubo reforma al Código Penal y se introduce la figura del tipo penal "Apropiación o retención de cuotas laborales" Art. 245, del Código Penal "El empleador o cualquier otra 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 dos a cuatro años". Luego en el 2006 se reformó nuevamente aumentando la pena de prisión de cuatro a ocho años, pese a ello la problemática de mora continua y muchos empleadores y empleadoras continuaron apropiándose de las cotizaciones, afectando con ello a trabajadores y trabajadoras. La Fiscalía General de la República, en noviembre de 2005, procesaba unos 400 casos de apropiación y retención de cuotas del Seguro Social y de la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP). Entre las empresas denunciadas habían maquilas textiles, que se llevaban el primer lugar en esta violación laboral, a noviembre de 2006, reportan 748 expedientes; 181 casos judicializados, 44 conciliaciones y 51 en la fase de instrucción penal y 84 archivados.⁴⁴

El problema es complejo porque existen vacíos legales y falta de aplicación de la ley de parte de las instancias competentes como la Fiscalía General de la República, de la Superintendencia de Pensiones y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

⁴¹ Código de Trabajo. Libro tercero, Previsión y Seguridad Social./ Constitución de la República de El Salvador. Título II, Capítulo II, Sección Segunda: Trabajo y Seguridad Social

⁴² Vilma Margarita Vaquerano, "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" Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz- ORMUSA, El Salvador, agosto de 2006.

⁴³ El ISSS es el ente encargado de la administración del sistema de seguridad social en el país, dicho sistema tiene como objetivo cubrir los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y trabajadoras contribuyentes, por causa de enfermedad, accidentes, maternidad, invalidéz, vejez y muerte y la cesantía involuntaria.

⁴⁴ Vaquerano Glenda, Moreno Ledy, y Elías Carolina Estudio de Cumplimiento de las Reformas realizadas a la Seguridad Social (ISSS Y AFP), CEDM, marzo de 2007

Por medio de escrito con fecha 7 de noviembre de 2006 dirigido a la Comisión de trabajo de la Asamblea Legislativa, el Director General del ISSS, Nelson Nolasco Perla; informó que la recuperación de mora extrajudicial que realiza el ISSS y empleadores por medio de convenios de pago. Informó que los convenios cumplidos y finalizados durante los años 2005 y 2006, son en total 1,490 de los cuales 830 corresponden al año 2005, y 660 al año 2006. Los convenios en proceso de pago durante el año 2006 y que corresponden a los años 2005 y 2006 son: 12 del año 2005 y 216 del año 2006, se aclara que estos últimos continuarán su cancelación durante el año 2007. Los convenios incumplidos durante el mismo período, han sido en total 301, de los cuales 158 corresponden al año 2005 y 143 al año 2006.

La base legal que respalda el poder celebrar convenios de pago con los patronos es el Plan Anual de Recuperación de Mora, aprobado para cada ejercicio fiscal por el Consejo Directivo del ISSS y éste a su vez se basa en el Art. 14 literal r, de la Ley del Seguro Social, que literalmente dice "Art. 14. son atribuciones y deberes del Consejo Directivo: aceptar transacciones judiciales y extrajudiciales. Esta situación ha sido muy criticada por las organizaciones laborales de la sociedad civil e instancias sindicales porque el Seguro Social negocia extrajudicialmente derechos irrenunciables de los trabajadores, y quien tendría que aprobarlo es un Juez o Jueza de lo Penal.

7.2 Impedimentos para la eficacia de los Derechos de Asociación y Sindicalización

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.

De acuerdo al MITRAB, no existe ninguna persecución sindical, y la cantidad de Sindicatos vigentes es decir aquellos que tienen una Junta Directiva inscrita a la fecha y no están en acefalía, para el año 2006 estaban registrados 191 sindicatos, con un número de afiliados de 163, 510, representando un 6.08% de la Población

Económicamente Activa (PEA). Estos datos son preocupantes porque pese a los esfuerzos realizados las personas sindicalizadas no representan ni el 10% de la PEA.⁴⁵

Son 62 sindicatos que pertenecen a la industria manufacturera, sus afiliados y afiliadas conforman el 15% de la población sindicalizada; el 73% de los trabajadores sindicalizados pertenece al ramo de la Construcción y están agremiados en 12 sindicatos. Un 87% del total de sindicalizados, pertenece a sindicatos de industria, frente a los sindicatos de gremio son un 6%, de la empresa pertenecen un 3% y los trabajadores independientes le corresponde un 3%, de acuerdo a datos del Informe de Verificación de país. En el MINTRAB, están registradas 4 confederaciones (CGS, CUTS, CNTS y CSTS) y 19 confederaciones; del total de organizaciones sindicales, entre junio del 2004 y mayo del 2007, se constituyeron u Confederaciones (CSTS), 3 Federaciones, 27 sindicatos y 41 seccionales, de acuerdo a información de la Dirección General del Trabajo, Departamento de Organizaciones Sociales, del MINTRAB.

Tabla No 4
Sindicatos y número de afiliados(as)

Año	Número de sindicatos	Número de afiliados(as)	% de la PEA
2004	147	135,060	5.34%
2005	175	159,874	6.17%
2006	191	163,510	6.08%

Fuente: MINTRAB, Oficina de Estadísticas e informática Laboral 2006

Al año 2004, la participación de las mujeres en las organizaciones laborales o sindicatos (147 en total) representa el 9.3% del total de afiliaciones, según el Ministerio de Trabajo. sin embargo Martha Zaldaña, Secretaria General de FEASIES, opina que los sindicatos es un sector masculinizado y que no hay mayores espacios para las mujeres, porque se les quieren dar trabajos estereotipados como la limpieza entre otras labores domésticas⁴⁶.

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.

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 antisindicales en la contratación o discriminación sindical", mediante la realización de

⁴⁵ Informe de Verificación de la OIT

⁴⁶ Entrevista realizada a Martha Zaldaña, Secretaria General de FEASIES, el 31 de octubre de 2007

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 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"

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)⁴⁷.

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 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(as) sindicalizados(as) 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 (as) que no serían empleados" por su historial sindical.

Según representantes sindicales de FEASIES 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

⁴⁷ Entrevista al Lic. Raúl Moreno, de FESPAD, citado en el estudio de 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" Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz- ORMUSA, El Salvador, agosto de 2006.

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.

7.3 Falta de procedimientos laborales claros, despidos sin indemnización, discriminación, etc.

El proceso laboral incluye dos etapas a seguir: una etapa administrativa realizada a nivel del Ministerio de Trabajo, 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 las personas trabajadoras, un proceso engorroso, largo y hoy por hoy muy difícil de ganar ante el patrono(a).

El Ministerio de Trabajo 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, etc⁴⁸.

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 con mucha carga de trabajo, poco recurso económico asignado a la institución y –según testimonios de trabajadoras sindicalizadas- “porque los defensores han recibido ordenes 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.

⁴⁸ Carolina Quinteros y Astrid Valencia, de GMIES.

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 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 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 continúa recibiendo 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

- Despidos de miembros fundadores de asociaciones sindicales (39 quejas),
- Despidos de miembros sindicales (32),
- Adeudos de salarios devengados (19),
- Despidos de embarazadas (12),
- Adeudos de salarios no devengados (11),
- Adeudo de vacaciones anuales (11)
- Suspensiones de contratos de trabajo (7),
- Malos tratos (4)
- 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 denunciante, 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? Se pregunta GMIES, porque las multas impuestas son bajas comparadas con la cantidad de procesos iniciados.

7.4 Situación de Discriminación Laboral

El delito de discriminación laboral se establece como tal en el artículo 246 del Código Penal, el cual enuncia: "El que produjere una grave discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez... adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos,... 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, 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.

Aunque nuestra legislación⁴⁹ 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:

	1992	2002
Total País	169.1	243.7
Hombres	194.1	277.6
Mujeres	134.2	204.6

Fuente: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples citados por Unidad de Desarrollo Social Integral del Ministerio de Relaciones Exteriores. Informe de Seguimiento a Metas Internacionales de Desarrollo Social. Noviembre de 2003.

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

⁴⁹ 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)

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.

Según la Secretaria General de FEASIES, Marta Zaldaña y actual miembro del Consejo Superior del Trabajo (C.S.T)⁵⁰, “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, por la poca importancia que se da a 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”.⁵¹

Con el propósito de ilustrar algunas situaciones de violaciones a continuación se exponen algunos testimonios de dirigentes sindicales:

Joaquín Alas, Secretario General del STIT, 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 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.

⁵⁰ CST, es la instancia tripartita oficial en materia de dialogo social

⁵¹ 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” Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz- ORMUSA, El Salvador, agosto de 2006. página 22

Para el Secretario General del STIT, un proyecto como CIMCAW sería positivo para que haya mayor apertura a la aceptación del derecho de libertad de asociación y de ver un rol más propositivo aportado por parte de los trabajadores(as) organizados.

Menciona el hecho que algunos supervisores hostigan a los trabajadores aunque no sea ésta una política de la empresa y ve que el CIMCAW "pudiera capacitar a los supervisores porque son ellos quienes más hostigan a los trabajadores, y a la vez capacitar a empresarios para mejorar las relaciones entre sindicato y empresa"

A continuación, se reseñan las cuatro quejas⁵² presentadas ante la Comisión de Investigación y Conciliación, y del Comité de Libertad Sindical para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical⁵³:

- 31 de octubre de 2007, presentada por el Sindicato de Trabajadores de la Industria de Turismo, Hostelería y Similares (STITHS).
- 7 de junio de 2007, por el Sindicato de Trabajadores del Fondo Social para la Vivienda (SITRAFOSVI);
- 12 de junio de 2007, por la Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños (CSTS), Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños del Sector Alimentos, Bebidas, Hoteles, Restaurantes y Agroindustria (FESTSSABHRA) y Sindicato General de Trabajadores de la Industria Pesquera y Actividades Conexas (SGTIPAC);
- 29 de marzo de 2007, por Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños (CSTS), Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños del Sector Alimentos, Bebidas, Hoteles, Restaurantes y Agroindustria (FESTSSABHRA) y Sindicato Industrial de Dulces y Pastas Alimenticias (SIDPA)

Con el propósito de ilustrar algunas situaciones de violaciones a continuación se exponen algunos testimonios de dirigentes sindicales:

Joaquín Alas, Secretario General del STIT, 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.*

⁵² <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/libsynd/index.cfm?Lang=SP&hdroff=1>

⁵³ En enero de 1950, el Consejo de Administración, a raíz de negociaciones celebradas con el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, decidió instituir una Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical y definió el mandato de esa Comisión, las líneas generales de su procedimiento y los criterios de su composición. El Consejo de Administración decidió igualmente comunicar al Consejo Económico y Social cierto número de sugerencias con miras a establecer un procedimiento que permitiera poner los servicios de la Comisión a disposición de las Naciones Unidas. .

El Consejo Económico y Social decidió aceptar en nombre de las Naciones Unidas los servicios de la OIT y de la Comisión de Investigación y de Conciliación, y estableció un procedimiento, completado en 1953, según el cual el ECOSOC remite a la OIT las quejas recibidas por las Naciones Unidas referentes a los miembros de las Naciones Unidas que forman parte de la OIT

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 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.

Para el Secretario General del STIT, un proyecto como CIMCAW sería positivo para que haya mayor apertura a la aceptación del derecho de libertad de asociación y de ver un rol más propositivo aportado por parte de los trabajadores(as) organizados.

Menciona el hecho que algunos supervisores hostigan a los trabajadores aunque no sea ésta una política de la empresa y ve que el CIMCAW "pudiera capacitar a los supervisores porque son ellos quienes más hostigan a los trabajadores, y a la vez capacitar a empresarios para mejorar las relaciones entre sindicato y empresa"

A continuación, se reseñan las cuatro quejas⁵⁴ presentadas ante la Comisión de Investigación y Conciliación, y del Comité de Libertad Sindical para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical⁵⁵:

- 31 de octubre de 2007, presentada por el Sindicato de Trabajadores de la Industria de Turismo, Hostelería y Similares (STITHS).
- 7 de junio de 2007, por el Sindicato de Trabajadores del Fondo Social para la Vivienda (SITRAFOSVI);
- 12 de junio de 2007, por la Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños (CSTS), Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños del Sector Alimentos, Bebidas, Hoteles, Restaurantes y Agroindustria (FESTSSABHRA) y Sindicato General de Trabajadores de la Industria Pesquera y Actividades Conexas (SGTIPAC);
- 29 de marzo de 2007, por Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños (CSTS), Federación Sindical de Trabajadores Salvadoreños del Sector Alimentos, Bebidas, Hoteles, Restaurantes y Agroindustria (FESTSSABHRA) y Sindicato Industrial de Dulces y Pastas Alimenticias (SIDPA)

⁵⁴ <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/libsynd/index.cfm?Lang=SP&hdroff=1>

⁵⁵ En enero de 1950, el Consejo de Administración, a raíz de negociaciones celebradas con el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, decidió instituir una Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical y definió el mandato de esa Comisión, las líneas generales de su procedimiento y los criterios de su composición. El Consejo de Administración decidió igualmente comunicar al Consejo Económico y Social cierto número de sugerencias con miras a establecer un procedimiento que permitiera poner los servicios de la Comisión a disposición de las Naciones Unidas. .

El Consejo Económico y Social decidió aceptar en nombre de las Naciones Unidas los servicios de la OIT y de la Comisión de Investigación y de Conciliación, y estableció un procedimiento, completado en 1953, según el cual el ECOSOC remite a la OIT las quejas recibidas por las Naciones Unidas referentes a los miembros de las Naciones Unidas que forman parte de la OIT

8. Análisis sobre el nivel de desarrollo de diálogo social.

En materia de diálogo social, el país ha tenido muchos avances luego de finalizar 12 años de conflicto interno. Algunas experiencias fueron exitosas y otras quedaron solamente en intentos debidas, en su mayoría, a dificultades partidarias e ideológicas. En el dialogo han intervenido diferentes instancias partidarias, sindicales, de la sociedad civil, empleadores y gobierno.

Antecedentes

En el marco de los Acuerdos de Paz en 1992, se acordó la creación del "Foro para la Concertación Económica y Social" con participación igualitaria de los sectores gubernamentales, laborales y empresariales.

El Comité para la Paz (COPAZ), convocó por primera vez la instalación del Foro de Concertación Económico y Social, en un plazo no mayor a un mes después de haberse firmado los Acuerdos. El foro tenía por objeto lograr acuerdos tendientes al desarrollo económico y social del país, a ser aplicados de inmediato para lograr la estabilización, atacar los problemas económicos y sociales derivados de la finalización del conflicto y otros propios de la reconstrucción. Debía ser iniciativa del Gobierno proponer al Foro de Concertación Económica y Social la revisión del marco legal en materia laboral para promover y mantener un clima de armonía en las relaciones de trabajo, sin detrimento de los sectores desempleados y del público en general.

El Foro estaba conformada por: El Gobierno de El Salvador (GOES), con una representación de alto nivel con capacidad de tomar decisiones en lo económico y social; para la representación de los sectores laboral y empresarial se convocaría a las organizaciones con mayor representatividad, además de estar abierta la participación de otros sectores sociales y políticos en calidad de observadores. Este foro no pasó de ser una buena iniciativa, ya que luego de ser instalado, no recibió el seguimiento y atención merecida y finalizó sin ninguna propuesta concreta.

En 2004, a iniciativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se creó el Comité de Resolución Alternativa de Conflictos en la Maquila. El Ministro de Trabajo juramentó a la Junta Directiva pero al poco tiempo, el Comité dejó de funcionar. Este estaba integrado por sindicatos, sector empleador y gobierno.

Es lamentable que una Comisión de esta naturaleza no haya continuado su trabajo en el sector maquila, rubro inmerso en frecuentes conflictos laborales, que podrían resolverse mediante el diálogo.

La Comisión Nacional para la Modernización Laboral (CONAMOL), es una de las experiencias positivas más recientes entre las instancias no tripartitas y de iniciativa gubernamental⁵⁶, porque ha involucrado representantes de diversos sectores. A la

⁵⁶ Creado por Decreto Ejecutivo No. 9, Diario Oficial: 21, Fecha:01/02/2007, Tomo: 374, Publicación Diario Oficial: 02/01/2007

fecha, no se conocen sus logros públicamente, pero ha analizado los Convenios de la OIT, la Ley de Aprendizaje, entre otros. El decreto de creación dispone de un plazo que finalizará el 31 de mayo de 2009, y las decisiones se toman por consenso. Es coordinada por la Comisionada Presidencial para la Gobernabilidad Democrática, Gloria Salguero Gross.

FUSADES⁵⁷ califica a CONAMOL como una experiencia exitosa de dialogo, especialmente porque "sindicatos interesados en dialogar, lograron alcanzar acuerdos con la empresa privada (ANEP); pero otros abandonaron este esfuerzo, tenían un sistémico "NO", para todo". La gremial interpreta que el diálogo autentico no debe contaminarse con intereses políticos partidarios porque pierde credibilidad. "independientemente que el resultado no sea el esperado, lo importante es que es un ejercicio válido que requiere ser perfeccionado, y llevado a la práctica en otros tipos de instancias"⁵⁸

8.1 Percepción de las organizaciones sociales sobre los órganos tripartitos

Actores claves entrevistados a efecto de este estudio, mencionaron cuatro situaciones que afectan actualmente el diálogo social en el país y que deber ser superados para generar un mejor clima para negociar transparentemente. Opinan que el Consejo Superior del Trabajo es una instancia legal pero no legítima; falta de cohesión entre los sindicatos; poca voluntad política de los empleadores para dialogar; y la necesidad de un Ministerio de Trabajo más fortalecido para que ejerza mejor su rol de mediador.

La Secretaria General de FEASIES⁵⁹, cuestiona la legitimidad del Consejo Superior del Trabajo, porque en esta instancia no están representados todos los sectores sindicales y por la poca capacidad de convocatoria para que otros sectores se integren. Recomienda integrar al sector laboral que no está representado en el CST, para evitar que el empresariado negocie con cierto grupos y no con otros. Opina que interior del Consejo Superior del Trabajo, no existe un dialogo real y transparente porque el sector empleador y gubernamental siempre hacen alianzas en contra del sector trabajador; incluso, cuestionan la transparencia de los sindicatos que lo integran. No todos los sectores se sienten representados, ya que algunos sectores quieren aportar pero no pueden hacerlo, porque la ley no los contempla.

Consultada al respecto la Secretaría de Organización de FENASTRAS, afirma que se solicitó al Ministro de Trabajo ampliar la representación de sindicatos en el CST a las 21 federaciones legalmente constituidas; o que el CST se reconvierta a un Consejo Económico y Social, pero el Ministro de Trabajo no aceptó la propuesta. En cambio, excluyó algunas federaciones para sustituirlas por otras. Esta medida provocó aún más división y desconfianza entre las organizaciones sindicales⁶⁰.

⁵⁷ Entrevista realizada al equipo del Departamento de Estudios Legales, 15 de Noviembre de 2007

⁵⁸ Entrevista realizadas al Departamento de Estudios Legales de FUSADES, 15 de Noviembre de 2007

⁵⁹ Entrevista realizada a FEASIES, 31 de octubre de 2007

⁶⁰ Entrevista realizada el 29 de octubre de 2007, a Sarhai Molina, Secretaria de Organización de FENASTRAS.

Por su parte la facilitadora de país de la Organización Internacional del Trabajo, Irene Cuellar, coincide que el mayor problema del CST, es que hay ciertos sectores de trabajadores que no se sienten representados en el Consejo Superior del Trabajo, por lo cual debería de ampliar el Consejo para incluirlos.

Ante las críticas, Directores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social argumentan que “en respeto a la ley que ya señala los procedimientos, el Ministerio no puede hacer más sobre la participación; puesto que si se quiere una reforma legal sería responsabilidad de la Asamblea Legislativa”. Agregan que institucionalmente “se ha apostado bastante al diálogo social, porque para el Señor Ministro, éste es uno de los pilares fundamentales en su trabajo”⁶¹

El actual Secretario de Consejo Superior del Trabajo resta importancia a la situación de la representatividad, y explica que quienes no se sienten representados pueden actuar como asesores sobre determinados temas específicos, ya que el hecho de no tener representatividad total se debe a requisitos de la ley de creación del CST y no porque el Ministerio los excluya”⁶².

La coordinación de la Mesa por la Justicia Laboral, de La Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD), considera que las instancias tripartitas “han estado secuestradas por algunas personas y organizaciones, que no han favorecido el diálogo, ni han defendido los intereses de las personas trabajadoras”; por esa razón muchas organizaciones optan por no participar en el Consejo Superior del Trabajo⁶³.

La Mesa Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de la Maquila, argumenta que la realidad práctica del CSJ no la incentiva a la Mesa ser parte del mismo. Se requiere una reforma legal para fortalecer la representación y participación de los sectores interesados. “No nos interesa ser parte de un espacio, donde la mayoría promulga políticas o leyes en contra de los derechos laborales”⁶⁴.

En opinión de la coordinadora de programa de Justicia y Derechos Laborales de la Asociación de Mujeres por la Dignidad y la Vida (Las Dignas), las instancias tripartitas enfrentan una situación muy problemática debido a que existe “el dos por uno”, en el tema de las votaciones. Significa que el sector gubernamental y empleador suma posturas, dejando solo al sector laboral. Ejemplo claro fue la experiencia del aumento al salario mínimo en octubre de 2007, puesto que el porcentaje incrementado no satisface el costo de la canasta básica⁶⁵.

Esta misma situación es citada por organizaciones sindicales, feministas y de derechos laborales, porque a la hora de votar, el Gobierno hace una sola voz con el sector

⁶¹ Lic. René Agustín Rodríguez, sub. Director General de Inspección de Trabajo, entrevista realizada el 29 de octubre de 2007

⁶² Entrevista realizada al Licdo Pablo Zelaya, Secretario General del CST, miércoles 31 de octubre de 2007

⁶³ Entrevista a Danilo Flores, el 13 de noviembre de 2007

⁶⁴ Entrevistada realizada a Naida Medrano, el 1 de noviembre de 2007

⁶⁵ Entrevista realizada el 31 de octubre de 2007, a Nora Hernández, coordinadora del Programa de Justicia y Derechos Laborales de las Dignas.

empleador y los sindicatos tienen menos fuerza para hacer llegar sus propuestas. También se señala la falta de transparencia en la elección de representantes de las tripartitas, debido a la división de los sindicatos de acuerdo a intereses personales y no de grupo, lo que luego profundiza las divisiones y fracturas gremiales.

“Las tripartitas están coactadas y el sector sindical no hace nada por rescatarlas. Las convocatorias para el CST están amañadas, las publican en la prensa local pero eso no es suficiente. Para elegir la representatividad en el Fondo Social de la Vivienda, envían la convocaría un día antes, se quejó la Secretaria General de FEASIES⁶⁶.

Desde el punto de vista del Sindicato de la Industria Textil (STIT), al interior del CST hay ciertas personas corruptas, aunque no es la generalidad, por el contrario, debería haber un propósito único de apoyar la clase trabajadora. Debido a esa percepción, no participan en el Consejo.⁶⁷

Proponen reformas a proceso de elección

Entrevistados sindicales y sociales, sugieren reformar el procedimiento de elección de los representantes sindicales de las tripartitas, para garantizar la transparencia del proceso.

El CST otorga ocho espacios para los sindicatos, pero no hay un procedimiento definido para elegir a sus representantes según el reglamento. Es importante señalar que cuando el Consejo Superior del Trabajo, fue creado, no se encontraban constituidas la totalidad de organismos sindicales existentes a la fecha, lo que obliga al sector laboral nombrar a sus representantes en forma conjunta y concensuada.

Por parte del sector trabajador, los representantes son electas por las Federaciones y Confederaciones más representativas del país, con personalidad jurídica y legalmente inscritas en el MITRAB.

Según FEASIES, “para el caso del CST, no hay un reglamento claro para la representatividad sindical. Existen 21 federaciones en el país, pero están representadas sólo 8 federaciones, algunas a efecto de las elecciones conforman alianzas para excluir organizaciones que no son de su agrado. Son frecuentes, las pugnas por el apego de ciertos sindicatos a la línea gubernamental, eso resta credibilidad al Consejo. Eso no hay credibilidad, hay mucho manoseo en el asunto”. Opina que para elegir a los representantes ocurre una negociación de puestos en las instancias tripartitas. Unos prefieren integrar el Seguro Social (ISSS) (porque es importante por el tema de las dietas) y otros sindicatos optar por el CST, al que conviden una instancia legal e importante.

Señala, además, como una problemática la falta de un reglamento interno para escoger a la junta directiva. Esta puede elegirse con la presencia de dos o tres personas. En ocasiones no convocan a todos los miembros para elegirla y seleccionan

⁶⁶ Entrevista realizada el Miércoles 31 de octubre de 2007

⁶⁷ Entrevista realizada el 13 de Noviembre de 2007, Joaquín Alas Salguero del Sindicato de la Industria Textil (STIT).

a personas afines a líneas del gobierno. Esa situación se extiende a otras tripartitas como la del Seguro Social, la del Consejo Nacional Salario Mínimo y Fondo Social para la Vivienda.

El fraccionamiento y falta de consenso entre los sindicatos deja en ventaja al sector empleador y gubernamental; situación que no contribuye a crear la armonía laboral que debe existir en el actual proceso de globalización.

Totalmente apuesta a las anteriores posturas, es la opinión de FUSADES⁶⁸, que califica la experiencia del CST, entre las más exitosa en materia de dialogo social, porque pese a la polarización política que existe y la dificultad para llegar a acuerdos, los sectores logran consensuar. Temen que involucrar a otros sectores en el Consejo, pudiera provocar polarización y afectar el dialogo que existe en el CST. Según el Departamento de Estudios Legales de FUSADES, es necesario que no se politice. De manera que hacerlo más amplio, conlleva más riesgos que ventajas, sin que ello contribuya a fortalecer las relaciones laborales.

8.2 Sector sindical fragmentado

Todos los sectores sindicales, laborales, organizaciones de mujeres, organizaciones no gubernamentales como FUSADES y el gobierno, citan que la situación ideológica y partidaria afecta el clima de dialogo social, lo que impide alcanzar acuerdos que beneficien al país en materia económica y laboral.

Esta situación ideológica-partidaria afecta a los sectores gubernamental, empleadores y sindicatos. Los y las entrevistadas afirman que la fragmentación sindical en el país impide alcanzar acuerdos, formar alianzas y presentar propuestas conjuntas; esta situación se traslada a las instancias tripartitas, principalmente para elegir a sus representantes sindicales.

Además de esta falta de cohesión se señala posible corrupción en algunos sindicatos y su alineación gubernamental. FEASIES explica que algunos dirigentes sindicales crean sindicatos con el único ánimo de lucrarse y negociar con las credenciales de sus afiliados y de la Junta Directiva. Si estos últimos son despedidos de la empresa, el sindicato los defiende a cambio de un porcentaje de su indemnización. Aclara que esta situación ocurre en pocos sindicatos, porque la mayoría trabaja realmente por los intereses de los y las trabajadoras.

La Cámara 1ª de lo Laboral de San Salvador añade que los sindicatos son irresponsables. "Hay sindicalistas que hacen seccionales para crear problemas dentro de las empresas, porque saben que los empleadores despedirán a los afiliados y entonces la dirigencia sindical percibirá un porcentaje si los despiden. Es una manera de hacer negocio de los dirigentes sindicalistas. Este es su modus vivendi o modo de vida; de manera que la verdadera finalidad sindical se pierde y no representa a los

⁶⁸ Entrevista al equipo del Departamento de Estudios Legales, de FUSADES, 15 de noviembre de 2007

trabajadores. También se da el caso de los malos trabajadores que se afilian a los sindicatos, porque necesita que lo estén defendiendo”⁶⁹.

La Cámara señala también que “el Ministerio de Trabajo tiene parte de responsabilidad en esta situación, porque el desorden y descontrol en los libros de inscripción de los directivos sindicales, siendo esta una obligación legal se requiere una reforma integral de toda la parte colectiva y sindical”.

La división sindical no es exclusiva de El Salvador, ocurre en otras naciones latinoamericanas debido a patrones culturales, que satanizan a los sindicatos, según representantes de la Mesa de Trabajadores y Trabajadoras de la maquila. Afirman que en El Salvador, se percibe como un delito la libre organización. “Que el sólo hecho de estar reunido en una esquina, representa un peligro para las personas. Se han aprobado leyes como la Ley Antiterrorista y la Ley contra el Crimen organizado, que persiguen la organización de la ciudadanía. Por el contrario, debe imperar la comunión entre lo comunitario y sindical, pero existe una ruptura provocada por la satanización del sindicalismo”.

Por otra parte, hace unas semanas la Corte Suprema de Justicia emitió una sentencia de inconstitucional por la ratificación de los Convenios 98 y 78 sobre el derecho de asociación y sindicalización. “Ya sea conciente o inconciente, el mensaje oculto es que los sindicatos en sí mismo son negativos, afirma representantes del GMIES al referirse a la declaratoria de Inconstitucionalidad de los Convenios de la OIT, sobre libertad sindical.⁷⁰

FUSADES, es de la opinión que para mejorar el clima del diálogo social hay que democratizar los sindicatos, en igualdad de condiciones para todos sus miembros. Opinan que “Muchos líderes sindicales son los mismos que hace 20 años. Considera que si mejoran los mecanismos de democratización sindical: así como la situación de fragmentación y politización en estas organizaciones, habría un clima de confianza y los empleadores estarían más interesados en entrar al diálogo⁷¹.

Irene Cuellar, de la OIT, opina que el sector sindical es tan fragmentado, incluso por rencillas personales o partidarias que datan de años, que en ocasiones es imposible sentar varias organizaciones en la misma mesa.

FENASTRAS insta al Ministerio de Trabajo para que ejerza su función y autoridad para resolver este conflicto al interior del CST. “Mientras el MITRAB, se preste al juego o mientras el empresariado tenga la protección del gobierno no querrá dialogar”.

⁶⁹ Entrevista a Magistrado Presidente Wilfredo Arnoldo Sánchez y Magistrado René Mauricio Castellanos Palma, martes 30 de octubre de 2007

⁷⁰ GMIES., 30 de Octubre de 2007

⁷¹ FUSADES, 15 de noviembre de 2007

8.3 Fortalecimiento de la institucionalidad del MINTRAB,

En los últimos años, la labor del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha mejorado y se ha fortalecido su institucionalidad y capacidad de respuesta. Esto debido al aumento presupuestario y a inversiones realizadas por proyectos de mejoramiento de las condiciones laborales, tales como el Proyecto Cumple y Gana, Proyecto de Verificación de la OIT, entre otros. Se ha capacitado al personal sobre diálogo social y derechos laborales en general y ha sido dotado de equipo informático moderno.

No obstante, sectores entrevistados sugieren que para mejorar el clima del diálogo social es importante fortalecer aún más el Ministerio de Trabajo para que tenga mayor capacidad de incidencia, mayor transparencia, y esté más preparado en arbitraje y resolución alternativa de conflictos.

Para lograr mayor transparencia en el diálogo social, recomiendan reformar la normativa del Consejo Superior del Trabajo, para que sea una institución autónoma del Ministerio de Trabajo, goce de presupuesto propio y con mayor independencia. Que el presidente del CST sea el Ministro de Trabajo, resta transparencia a la institución y autonomía.

La Cámara 1ª de lo Laboral opina que para mejorar el clima laboral es necesario fortalecer la Dirección General de Trabajo y retomar el verdadero espíritu de la inspección, porque no se trata sólo de sancionar y multar, la Inspectoría debe estar capacitada para realizar acciones de prevención e investigación. De lo contrario, sus acciones provocan que los mismos patronos desconfíen de los inspectores del Ministerio de Trabajo.

Para el Comité Nacional Laboral, "la institucionalidad del Ministerio de Trabajo es inoperante. Ejemplo de ella es la denuncia del Grupo ADIDAS, ante el cierre de la fabrica Hermosa Manufacturing, en la cual denunciaba en la publicación al Ministerio de Trabajo por no darle las condiciones necesarias para su inversión, y por su omisión en el caso de cierre de la fabrica Hermosa ⁷². "Que una compañía como ADIDAS, afirme que no funciona la institucionalidad del país es grave. Es lo mismo que hemos estado diciendo todo este tiempo las organizaciones de derechos laborales aquí en El Salvador, pero el gobierno no lo ha tomado en cuenta"

"Parece que el Ministerio de Trabajo y el gobierno no quieren molestar al capital extranjero, por temor a ahuyentar la inversión privada extranjera" de acuerdo con el CNL.

FUSADES, manifiesta que el Libro Blanco es una oportunidad para fomentar el diálogo social, por los compromisos asumidos por el Ministerio de Trabajo. Uno de los retos para el fortalecimiento del CST, es la no discriminación, abolir las listas negras de sindicalistas. Otro compromiso era modificar la legislación laboral, lo cual ya está en proceso.

⁷² Licdo. Sergio Chávez, Director Ejecutivo del Comité Nacional Laboral, entrevista realizada el 30 de octubre de 2007

Agrega que siempre y cuando el diálogo sea objetivo, será constructivo y llevará al fortalecimiento. Un diálogo así será apoyado por todos. Para ello, se requiere hacer campañas para promover la cultura de cumplimiento de las leyes, puesto que muchas personas desconocen sus derechos, por eso no los exigen. Coincide que debe fortalecerse el MITRAB, lo que implica revisar incentivos laborales para el equipo de inspectoría en los centros de trabajo y evitar así posibilidades de sobornos; capacitarlo en materia laboral y diálogo social. Fortalecer el tema de la inspección en los centros de trabajo, es importante porque abona a la credibilidad como país. Contar con instituciones sólidas que respeten los derechos laborales se avanzará como país.

El Licdo. Agustín Rodríguez, Sub Jefe de Inspección del MINTRAB, considera que el Ministro de Trabajo apuesta al diálogo social, convirtiéndolo en uno de los pilares fundamentales de su administración; de manera que el país está por buen camino en este proceso de construcción diaria.

Consultado al respecto, el Grupo de Monitoreo independiente (GMIES), aduce que a la necesidad de fortalecimiento institucional del MINTRAB, se suma los problemas de la institucionalidad del país. Explica que existen muchas posibilidades de evasión de la ley, aún cuando en el papel, los empresarios que deben cotizaciones al Fondo de Pensiones no pueden exportar sus productos. En cambio, para evadir esta norma, las empresas tienen dos números de identificación tributaria (NIT): uno como exportador y otro como empresa. Esta es una práctica común para el empresariado.

Otra situación a mejorar es que evitar las conciliaciones en las indemnizaciones por porcentajes menores al 100%, ya que personal del MINTRAB incita a los trabajadores a aceptar indemnizaciones por debajo de los mínimos legales. Por otra parte, se ha aprobado que cuando una empresa adeuda cotizaciones al ISSS, se firme un convenio entre el ISSS y la patronal, para pagar la deuda en cuotas, generalmente financiada con el aporte descontado al personal en calidad de cotizaciones a la seguridad social. El derecho laboral se rige por principios que sustentan la norma. El mandato constitucional indica que los derechos laborales son irrenunciables

8.4. Sector empleador con poco interés en dialogar

Sobre sector privado y su participación en el diálogo social, GMIES considera que este sector tiene una especie de "impermeabilidad" para sentarse a dialogar con las organizaciones de derechos laborales y sindicales; en parte por falta de presión del Ministerio de Trabajo. Las únicas instancias capaces de presionar al empresariado son las marcas a través de la inversión y los pedidos.

La Mesa Sindical de los Trabajadores y Trabajadoras, intenta infructuosamente desde hace tres años, lograr una reunión con ASIC. Coincide que al sector privado no le interesa dialogar con el sector trabajador.

En noviembre de 2007 tuvo la iniciativa de una reunión entre la Mesa Sindical y ANEP, se les señaló fecha para la reunión, pero esta fue cancelada días antes, y aún está por concretarse.

Para FUSADES, la empresa privada desconfía entrar al dialogo, por las actitudes de los sectores sindicales, pero que de mejorar el clima de dialogo habría avances y los empleadores estarían en la disposición de dialogar.

Tendría que haber un nivel de sensibilización a nivel empresarial, para lograr cambios conductuales entre empresarios responsables; puesto que si no se cambia la visión de los dirigentes, los problemas continuarán aunque haya inversión.

En el país, existe una cultura de poca aplicación de la normativa internacional, especialmente de parte de los jueces; aunque los tratados prevalecen sobre la ley interna, estos no se toman en cuenta ya sea que estén ratificados o no. Una situación similar ocurre con el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, no fue aceptada por El Salvador y Nicaragua en octubre del 2007, y su ratificación era una petición de la Unión Europea en el marco de las negociaciones comerciales.

Evidentemente, el clima laboral requiere del fomento de la confianza y la cultura de diálogo; por lo que es urgente proyectos como el CIMCAW que incentiven el diálogo social, imperiosa necesidad a nivel de país.

8.5. Diversidad de alianzas entre sectores de la sociedad civil y sindical

Sin duda existen varias limitantes en relación al diálogo social que no permite su avance, pero a la vez es una oportunidad que hayan tantos actores involucrados en la situación laboral del país, interesados en mejorar la situación. En el país existe un sólido tejido social involucrado en los temas laborales, ejemplo de ello son las redes o alianzas temporales o permanentes de organizaciones no gubernamentales, de mujeres y sindicatos.

La Concertación por un Empleo Digno en la Maquila, contribuye al mejoramiento de los derechos laborales en el país. La integran instancias con voluntad de abonar hacia una visión de desarrollo del país, con perspectiva de género y gran capacidad propositiva.

Otras instancias de diálogo es la Mesa Permanente por la Justicia Laboral, coordinada por FESPAD, e integrada por 25 sindicatos, este es un foro de discusión sobre temas claves laborales, que impulsan y demanda mayor respecto hacia los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

La creación de la Comisión Nacional de Modernización Laboral es una muestra de la voluntad política e interés que existe para mejorar la situación laboral en el país, en dicha Comisión están involucrados diferentes sectores no solamente el tripartismo como tal, por lo que podría ser una excelente experiencia para promover la cultura de diálogo.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El diálogo social y laboral, avanza lentamente y con dificultades, aunque se realizan diversas acciones para su fortalecimiento.

Según sectores entrevistados que actualmente participan en los diferentes espacios de diálogo mencionados en este informe (proyecto de Verificación, CST, CEDM, Mesa Sindical de la Maquila, etc.) un proyecto como el CIMCAW contribuiría significativamente a mejorar la situación laboral y el respeto de los derechos laborales de las personas trabajadoras porque le daría impulso a las acciones en desarrollo para tal fin.

Es importante tener presente que el diálogo social es una construcción que se da paso a paso, y difícilmente se verán resultados claros a corto plazo. Es por ello que debe tenerse presente que proyectos de esta naturaleza sean programados con un tiempo prudencial para esperar resultados sostenibles.

Debe tomarse en cuenta que el país viene de un conflicto armado prolongado que dejó una profunda polarización ideológica y partidaria que ha repercutido a todos los niveles de la sociedad. Asimismo, apenas hace 15 años se firmaron los Acuerdos de Paz.

Los representantes de los sectores entrevistados coinciden que los anteriores factores han provocado una escisión al interior del gremio sindical. Esta división ha resultado en que no todos los grupos de los trabajadores participan en las instancias tripartitas, ya existentes y por lo tanto los acuerdos a que se llegan en estas instancias no siempre son aceptada por el sector sindical; este es el caso del Consejo Superior del Trabajo, el cual pese a gozar de legalidad no goza de legitimidad sobre del sector trabajador.

Un factor a trabajar arduamente es concientizar a los y las empleadoras sobre la necesidad de cambiar su visión sobre los derechos laborales, como parte de la responsabilidad social empresarial. Esta es condición imperiosa para que el diálogo social avance, con la intervención de todos los sectores productivos, especialmente de la empresa privada.

De las entrevistas realizadas a las fundaciones del sector privado se puede desprender que estas ven en el proyecto potenciales para promover el dialogo en función del cumplimiento de los derechos laborales. Debido a la no participación de la gremial del sector textil en este estudio, no se puede llegar a una conclusión de la posición objetiva de la misma en relación al proyecto.

El ambiente de diálogo actual no es el ideal, pero es positivo encontrar que en el país existe un amplio tejido social por sector, pero que aún no han logrado hacer sinergia de manera intersectorial, sobre todo por parte de los trabajadores. Ejemplo de ellos son las redes o alianzas temporales o permanentes de organizaciones no

gubernamentales, organizaciones de mujeres y sindicatos, que representan valiosas oportunidades para promover el diálogo social y despertar el interés en el tema en sectores poco involucrados en el área en cuestión.

En cuanto a las instituciones gubernamentales, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Consejo Superior del Trabajo, son de las instituciones más cuestionadas por su parcialidad con el sector empresarial. Pese a ser cuestionado de falta de transparencia, según los entrevistados esta ha mejorado últimamente. La atención a la población trabajadora usuaria y aumentó consecutivamente su presupuesto anual. Estas mejoras han incidido en el aumento de inspectores(as) y delegados (as) de trabajo; mejora en equipo informático; así como la creación de una unidad especializada en actos discriminatorios y de género.

Estas mejoras se deben en parte a que los proyectos de cooperación que han invertido en formación para esta cartera del Órgano Ejecutivo.

Efectivamente, los sectores entrevistados señalaban que el personal del MITRAB ha participado en numerosas capacitaciones; pero es sumamente necesario continuar invirtiendo en este rubro, especialmente en género, derechos de las mujeres y derechos laborales en general.

Es necesario procurar el fortalecimiento del Consejo Superior del Trabajo, ya que pese a los señalamientos desfavorables sobre su conformación y aportes, es una instancia legalmente constituida para promover acuerdos y avanzar hacia el diálogo. De ser necesario, se debe abogar por lograr las reformas legales necesarias para su fortalecimiento y lograr la participación de sectores, por ahora, excluidos por ley.

Para ello es esencial mejorar el procedimiento de elección de representantes laborales en las tripartitas y procurar la mayor participación posible de las asociaciones sindicales y laborales legalmente constituidas. Para lograr mayor transparencia en el diálogo social, se requieren reformas legales que garanticen la autonomía jerárquica y presupuestaria del Consejo Superior del Trabajo, con respecto al Ministerio de Trabajo.

El Estado en su conjunto debe de fortalecer la investigación de las empresas que retienen ilegalmente las cotizaciones de AFP (pensiones) y Seguro Social de su personal; para evitar la mora de las empresas que descuentan las planillas pero no trasladan los fondos a las instancias respectivas.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, junto a la Fiscalía General de la República, deben desempeñar un rol más protagónico desde sus competencias institucionales en la investigación, prevención y sanción de posibles actos de corrupción al interior de los sindicatos. Debe tomarse en cuenta que entre las principales recomendaciones de los sectores entrevistados, se pide a la inspectoría de trabajo cumplir un rol más propositivo y de diálogo, más allá de su función sancionadora y de verificación.

Existe coincidencia en la necesidad de fortalecimiento del MITRAB, incluyendo la creación de una adecuada política de incentivos al equipo de inspectores de trabajo, así como su capacitación en materia laboral y diálogo social. Es por ello que el

Proyecto CIMCAW, si coordina con otros proyectos en ejecución, vendrían a incidir en el mejoramiento de los derechos laborales y en el fortalecimiento institucional del Ministerio de Trabajo y demás instituciones involucradas.

Es necesario que los proyectos de cooperación a ejecutarse en el país, tengan el componente de difusión orientado a apoyar el frágil dialogo existente, se debe involucrar a todos los sectores laborales del país, tales como sindicatos, gremiales empresariales, organizaciones de mujeres, fundaciones de investigación, redes, gobierno y la academia.

Todo proyecto de cooperación debe tener como factor primordial, impulsar el mejoramiento de los derechos laborales desde una perspectiva de género, porque son las mujeres las que enfrentan una situación laboral más desventajosa, debido a la discriminación y de violencia al interior de los sindicatos y de las fábricas de maquila. Problemas que conocen perfectamente las organizaciones de mujeres, que trabajan en las comunidades con trabajadoras de maquilas. Es por ello que los movimientos de mujeres deben ser reconocidos como actores y aliados del dialogo social, en el país.

El clima laboral actual requiere del fomento de la confianza y la cultura de diálogo, a través de proyectos como el CIMCAW que incentiven el diálogo social. Esta es una necesidad para el país y una oportunidad para que el proyecto CIMCAW pueda incidir en el mejoramiento de la situación laboral, económica y social salvadoreña.

La realidad actual salvadoreña no es una situación óptima para que un proyecto de diálogo logre todos los resultados previstos, en consecuencia, precisamente por esta situación negativa se debe apoyar a los sectores que si están interesados en mejorarlo. Los sectores entrevistados coincidían en que precisamente por esta situación, el proyecto CIMCAW contribuiría a mejorar el clima de concertación y estimularía al sector empresarial para el diálogo.

El Grupo de Monitoreo Independiente (GMIES) señaló que solamente la presión de las marcas y la amenaza de retiro de producción pueden inducir al empresariado para que dialogue, porque no tienen voluntad ni interés en hacerlo.

El STIT considera que un proyecto como CIMCAW contribuiría a cambiar el pensamiento antisindical que existe al interior de las empresas y en la política gubernamental. Sería positivo capacitar a empresarios para mejorar las relaciones entre sindicato y empresa; así como capacitar a supervisores y trabajadores, por ser quienes tienen más contacto con los trabajadores y son quienes más los hostigan.

Las personas consultadas coinciden en la necesidad de promover una cultura de cumplimiento de las leyes y difundir los derechos laborales, para contrarrestar el desconocimiento de los mismos entre la población trabajadora. Por ello el proyecto CIMCAW, debe abordar dentro de sus estrategias campañas de comunicación a todos los niveles con el objetivo de difundir las beneficios para todos los sectores el cumplimiento de los derechos laborales.

En materia de formación y difusión, ha sido efectiva la cultura de denuncia y cumplimiento de los derechos laborales, mediante campañas de comunicación dirigidas a la población trabajadora para que conozca sus derechos laborales; al empresariado para que cumplan con sus deberes laborales; y al Estado para que fomenten la cultura de cumplimiento.

Las organizaciones de mujeres y otras instancias de la sociedad civil, han conformado redes de trabajadoras de maquila y las han capacitado en diversas áreas para que se conviertan en agentes de cambio. Las capacitaciones han incluido temas como género, autoestima, derechos laborales, derechos humanos, sindicales, salud ocupacional, etc. Esta formación ha sido efectiva en la medida que las organizaciones se han acercado a las comunidades donde residen las mujeres, atendiendo sus necesidades específicas de género.

A partir de los hallazgos señalados, los posibles obstáculos y áreas prioritarias de acción, se presentan las siguientes recomendaciones.

Presentar en la fase inicial del proyecto, el presente diagnóstico a cada sector laboral por separado, y priorizar actividades con las organizaciones consultadas a efecto del mismo, por ser éstas las que tienen presencia o relación con el tema de los derechos laborales de las y los trabajadores de la maquila.

Establecer una sinergia entre los proyectos de derechos laborales que ejecuta actualmente el Ministerio de Trabajo, para aprovechar su experiencia y coordinación con el sector empresarial especialmente.

Coordinar estrechamente con los proyectos en desarrollo, tales como Cumple y Gana y el Proyecto de Verificación del Libro Blanco y otros posibles, dado que el primero tiene componentes ligados a temas que el proyecto espera desarrollar y el segundo, ha manifestado su interés en trabajar estrechamente con el proyecto CIMCAW.

Promover el acercamiento entre el proyecto CIMCAW y el Grupo ADIDAS para fortalecer la alianza parte del proyecto y abonar al fortalecimiento del mismo.

Tomar en cuenta el trabajo que realizan las organizaciones de mujeres, ya que cuentan con la experiencia en formación y educación de mujeres trabajadoras de la maquila. Especialmente, la red denominada Concertación por un Empleo Digno en la Maquila que podría ser punto de arranque para planificar capacitaciones conjuntas, aprovechando recursos y metodología empleados por las organizaciones que la integran.

Reforzar mecanismos para crear espacios de diálogo intersectorial y ampliar más allá del tripartismo para involucrar a todos los sectores necesarios.

Fortalecer el diálogo entre las diferentes centrales sindicales y el movimiento de mujeres, de modo que los trabajadores puedan ir construyendo una agenda común propositiva como sector y reforzar las ya existentes.

Reforzar la capacidad institucional del MITRAB, para que cumpla su función de inspectoría y de conciliación, de manera más efectiva, y con mayor aceptación y credibilidad de todas las partes.

Organizar reuniones y talleres de sensibilización a los empresarios como a los trabajadores para que conozcan mejor el marco legal y los recursos institucionales y legales existentes en el país, a fin que las instituciones del Estado actúen como facilitadores de procesos (y no necesariamente sancionadores). En este sentido puede aprovecharse la labor desarrollada por FUNDASSERSO, que ha conformado comités mixtos del empresariado-empleados(as), sobre el tema de seguridad ocupacional, aprovechando esta estructura y ampliarla al tema del dialogo social.

Incluir logros del proyecto a corto plazo, que incluyan acciones de difusión y formación, así como campañas de comunicación masiva, distribución de promocionales que visibilicen la necesidad y oportunidades que se abren ante un diálogo social abierto e inclusivo.

10. Referencias bibliográficas

1. Propuesta para la implementación de los Convenios 87, 98, 135 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Mesa Permanente para la Justicia Laboral, sin fecha de publicación.
2. Informe de verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. El Salvador. 10 de octubre de 2007.
3. CEPAL (2000): La brecha de la equidad: una segunda evaluación. CEPAL. Chile. Pág. 68.
4. Góchez, Roberto (2000): El Trabajo en la economía salvadoreña, Alternativa para el Desarrollo No. 65, FUNDE, El Salvador, Pág. 6.
5. Ministerio de Economía. Dirección de Comercio e Inversión.
6. BCR (2002) La industria maquiladora en El Salvador. Boletín Económico No. 149. El Salvador.
7. Discurso, Sr. Antonio Saca, presidente de la república, lanzamiento de carreras textiles, 1 de octubre 2007.
[Http://www.casapres.gob.sv/presidente/discursos/2007/10/disc0102.html](http://www.casapres.gob.sv/presidente/discursos/2007/10/disc0102.html),
última visita 7 de noviembre de 2007-11-07.
8. Código de Trabajo de El Salvador
9. Constitución Política de El Salvador
10. Ley de Zonas Francas y de Comercialización
11. Compilación de observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre países de América Latina y el Caribe (1982-2005), elaborado por la CEPAL, OACDH y la División para el Adelanto de la Mujer, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas. Págs. 211- 220.
12. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2003, 2004
13. Informe de Desarrollo Humano El Salvador 2002- 2003- 2005, PNUD
14. Indicadores municipales sobre desarrollo humano y Objetivos de Desarrollo del Milenio, El Salvador 2005.PNUD
15. Trabajo de muchas, ganancia de pocos. Mujeres, derechos y discriminación en la flexibilización de los estándares laborales en las maquilas de vestuario y textiles centroamericanos", Oxfam internacional, 2004.

16. Programa Modular de Capacitación e Información sobre Género, Pobreza y Empleo, OIT.
17. Glosario de términos básicos para comprender y analizar el mercado de trabajo desde la perspectiva de la equidad de género, Janina Fernández-Pacheco.
18. Trabajo decente y formación social, por Malva Espinoza.
19. Estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo.
20. Fenómeno del subempleo Mujeres y hombres (El Salvador 1998 – 2002)- Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).
21. Panorama Laboral 2001 y 2004 de América Latina y el Caribe. OIT
22. Desempeño económico y del mercado de trabajo de El Salvador 2004/2005, Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE)
23. Revista de Estadísticas Provisionales No. 20, Octubre- diciembre 2005, Superintendencia de Pensiones.
24. Revista Bernarda, la Revista de Maquila. Editada por la Organización de Mujeres Salvadoreñas, ORMUSA.
25. Lara Edgar, FUNDE, “Desempeño económico y del Mercado de Trabajo de El Salvador”. 2004/2004. Publicado por GPN 2 de Noviembre de 2005.
26. Vaquerano Vilma Margarita, “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” Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz- ORMUSA, El Salvador, agosto de 2006.
27. Vaquerano Glenda, Moreno Ledy, y Elías Carolina Estudio de Cumplimiento de las Reformas realizadas a la Seguridad Social (ISSS Y AFP), CEDM, marzo de 2007

Páginas WEB

28. www.ormusa.org
29. www.mesamaquila.org
30. www.dignas.org
31. www.hrw.org
32. www.colatino.org
33. www.laprensa.com
34. www.elsalvador.com
35. www.casapres.gob.sv
36. www.leylaboral.com
37. www.csj.com
38. www.asamblea.gob.sv

II. ANEXOS

Anexo 1, entrevistas realizadas

Sector gubernamental

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Lic. Carlos Rodríguez, Director de Previsión Social y Seguridad y Salud Ocupacional

Lic. René Agustín Rodríguez, Sub. Director General de Inspección de Trabajo.

Licda. Carolina Gómez, Directora General de Trabajo

Lic. Ronael Vela Cea, Director de la Unidad de género y prevención de actos laborales discriminatorios

Licda. Claudia María Alfaro de Guevara, sub. directora de Relaciones Internacionales de Trabajo

Licda. Claudia Alfaro de Guevara
Sub. Directora de Relaciones Internacionales

Licdo. Pablo Zelaya, Secretario General
Consejo Superior del Trabajo

Cámara 1ª de lo Laboral
Dr. Wilfredo Arnoldo Sánchez
Magistrado Presidente

Dr. René Mauricio Castellanos Palma
Magistrado de Cámara

Sector sindical

FEASIES

Sra. Martha Zaldaña, Secretaria General

Mesa de trabajadores y trabajadoras de la maquila

Licda. Naida Medrano, Coordinadora de la mesa de trabajadores y trabajadoras de la maquila

STIT

Sr. Joaquín Alas
Secretario General

FENASTRAS

Sra. Sarhai Molina
Secretaria de organización

Organizaciones no gubernamentales

Las Dignas
Asociación de Mujeres por la Dignidad y la Vida
Licda. Nora Hernández,
Coordinadora de Justicia y Derechos Laborales

FESPAD
Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho
Licdo. Danilo Flores
Coordinador de Mesa permanente de justicia Laboral

GMIES
Grupo de Monitoreo Independiente
Licda. Astrid Valencia, Directora Ejecutiva
Licda. Carolina Quinteros, Investigadora

CNL
Comité Nacional Laboral
Licdo. Sergio Chávez, Director Ejecutivo

Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social
FUSADES
Lic. Álvaro Ernesto Guatemala
Director Ejecutivo

FUSADES
Departamento de Estudios Legales
Licda. Marjorie de Chávez
Licdo. Javier Castro
Licdo. Raúl Villamariona

PROYECTO CUMPLE Y GANA- FUMPADEM
Licda. Sandra Dueñas
Facilitadora de país

FUNDASSERSO
Fundación en Apoyo del Centro Regional de Seguridad y Salud Ocupacional
Licdo. Carlos Rivera, Director Ejecutivo
Ingeniero Walter Munguia, Facilitador de país

OIT
Organización Internacional del Trabajo
Licda. Irene Cuellar, Responsable de país

Universidades

UCA
Roberto Abraham Góchez Sevilla, Economista y miembro del CEAL

Anexo No 2, de Convenios ratificados por El Salvador

- C12 Convenio sobre la Indemnización por Accidentes del Trabajo (Agricultura), 1921
- C29 Convenio sobre el Trabajo Forzoso 1930
- C77 Convenio sobre el Examen Medico de los Menores (Industria), 1946
- C78 Convenio sobre el Examen Medico de los Menores (Trabajos no Industriales), 1946
- C81 Convenio sobre la Inspección del Trabajo 1947
- C88 Convenio sobre el Servicio del Empleo 1948
- C99 Convenio sobre Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos (Agricultura) 1951
- C100 Convenio sobre Igualdad de Remuneración 195
- C104 Convenio sobre la Abolición de las Sanciones Penales (Trabajadores Indígenas), 1955
- C105 Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957
- C107 Convenio sobre Poblaciones Indígenas y Tribunales, 1957
- C111 Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) 1958
- C122 Convenio sobre la Política del Empleo 1964
- C129 Convenio sobre la Inspección del Trabajo (Agricultura) 1969
- C131 Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos 1970
- C138 Convenio sobre la Edad Mínima 1973
- C141 Convenio sobre las Organizaciones de Trabajadores Rurales 1975
- C142 Convenio sobre Desarrollo de los Recursos Humanos, 1975
- C144 Convenio sobre la Consulta Tripartita (Normas Internacionales del Trabajo) 1976
- C150 Convenio sobre la Administración del Trabajo 1978
- C155 Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981
- C156 Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981
- C159 Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas) 1983
- C160 Convenio sobre Estadísticas del Trabajo 1985
- C182 Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil 1999
- C. 87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1950.
- C 98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1951
- C 151, Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1981

Anexo No 3. Tabla de Gráficos

- Gráfico No 1 Tasa de crecimiento del PIB y el PIB por habitante
- Gráfico No 2 Tasa de crecimiento de los servicios industriales de maquila
- Gráfico No 3 Composición de las exportaciones (Porcentajes)
- Gráfico No 4 Tasa de crecimiento de los servicios industriales de maquila
- Gráfico No 5 Destino de las Exportaciones
- Gráfico No 6 Origen del capital de la industria de confección
- Gráfico No 7 Ubicación de Zonas Francas

Anexo 4. Tabla de Cuadros

Cuadro No 1	Producto Interno Bruto a precios constante
Cuadro No 2	Zonas Francas en El Salvador
Tabla No. 3	Tabla de Salarios Mínimos
Tabla No 4	Sindicatos y número de afiliados
Tabla No 5	Presupuesto asignado al MINTRAB- Años 2005-2007
Tabla No. 6	Nuevas contrataciones MINTRAB
Tabla No 7	Inspecciones año 2006 y 2007