

“Flexibilidad”

la estrategia laboral del
libre comercio

Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en El Salvador



Asociación Servicios
de Promoción Laboral

FESPAD

Fundación de Estudios para la
Aplicación del Derecho

2

número

colección anti-flexibilidad

Gran parte de los contenidos de este documento se obtuvieron de la investigación realizada por la Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD) de El Salvador, en coordinación con ASEPROLA, durante el año 2003:

- Cardona Monterrosa, Amílcar E. (2003) "Obstáculos legales, políticos y prácticos al cumplimiento de las leyes laborales. Diagnóstico de la legislación laboral salvadoreña y la crisis de los derechos laborales". FESPAD-ASEPROLA. Mimeografiado.

El documento completo y otros relacionados, los puede encontrar en nuestra página web: www.aseprola.org

Adaptación

y elaboración de textos: Leda Abdallah
Luisa Paz

Edición general y

Concepto Gráfico: Luisa Paz

Ilustraciones: Rini Templeton

Realización e imprenta: Amerrique



Una producción del equipo ASEPROLA.

Noviembre, 2004.

INTRODUCCIÓN	5
Datos Generales sobre El Salvador.....	7
1. CONDICIONES DECENTES DE TRABAJO.....	9
■ ¿Que sucede en la práctica con las condiciones decentes de trabajo?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
2. LIBERTAD SINDICAL.....	16
■ ¿Que sucede en la práctica con la libertad sindical?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	24
■ ¿Que sucede en la práctica con la negociación colectiva?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
4. ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO Y LAS HORAS EXTRAS OBLIGATORIAS.....	28
■ ¿Que sucede en la práctica con el trabajo forzoso y las horas extras?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	

5.ELIMINACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.....	32
■ ¿Que sucede en la práctica con el trabajo infantil?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
6. ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN.....	35
■ ¿Que sucede en la práctica con la discriminación?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
Ultimas Reflexiones.....	39



INTRODUCCIÓN

Este documento sobre los derechos laborales en El Salvador que hoy les presentamos, es parte de una colección formada por siete documentos donde damos un vistazo general a 6 derechos laborales básicos: uno por cada país de Centroamérica y un análisis regional que brinda la visión de conjunto sobre los derechos laborales, conceptos básicos y tendencias en la región.

Los 6 derechos fundamentales que se abordan son: Condiciones Decentes de Trabajo, Libertad Sindical, Derecho a la Negociación Colectiva, Eliminación del Trabajo Forzado y Horas Extras Obligatorias, Eliminación del Trabajo Infantil, Eliminación de la Discriminación.

Durante varios años hemos venido profundizando en el conocimiento de las diferentes formas en que los derechos laborales se violentan en Centroamérica. Las investigaciones regionales y diversos estudios de casos en los países, se complementan con nuestro trabajo cotidiano de Capacitación, Asesorías, Incidencia y Comunicación. A través de la investigación y de la acción, nos vinculamos con organizaciones de trabajadoras y trabajadores de Centroamérica, así como con otros sectores sociales que son parte del movimiento social centroamericano.

La Colección “anti-flexibilidad” y el documento que hoy tiene en sus manos, es un esfuerzo realizado por ASEPROLA por sintetizar nuestras investigaciones y las realizadas en conjunto con organizaciones sociales e instituciones de la región centroamericana, que compartimos la misión de promover y defender los derechos laborales en cada uno de nuestros países.

Para obtener los datos -de los cuales presentamos un resumen o síntesis-, realizamos entrevistas a dirigencias

sindicales del sector privado y del sector público; a trabajadoras y trabajadores, sobre todo del sector de la maquila y agroindustrial; a administradores/as de Justicia en el Ramo Laboral, autoridades administrativas de los Ministerios de Trabajo así como a abogados/as laboristas, todo ello con el objetivo de identificar en la práctica y desde diferentes puntos de vista, cuáles son los principales obstáculos que se enfrentan en el cumplimiento de los derechos estudiados.

También recopilamos estudios e información relacionados con el tema laboral en los Organismos Gubernamentales, Sindicales, los Juzgados y Ministerios de Trabajo, para conocer informes, estadísticas, denuncias presentadas, resolución de casos, etc. Se hicieron visitas a los centros de documentación y bibliotecas de instituciones públicas, universidades, Congresos o Asambleas Legislativas, para indagar documentos varios y proyectos de ley de reformas legales. Como complemento, se realizó un disciplinado esfuerzo de recopilación bibliográfica del marco normativo laboral a nivel nacional e internacional (Convenios OIT).

En el desarrollo de estas investigaciones hemos obtenido información variada, pero también enfrentamos limitaciones, siendo tal vez la más importante la falta de información sistematizada y el sub-registro de denuncias en las diferentes instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes de Trabajo. Esta es una de las dificultades que se anotan para el cumplimiento de los derechos laborales en Centroamérica, pues si no existen registros apropiados, informes, reportes, estadísticas, ¿cómo pueden llevar los gobiernos un control sobre el cumplimiento de los derechos?.

El Salvador cuenta además con algunas normas laborales obsoletas y otras más que resultan ser el indicio de la ola de flexibilización laboral que esta arrasando con el derecho laboral en América Latina. La existencia de los "procesos de modernización del Estado" y la potencial firma del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, que dará paso al ALCA, son peligros ante los que el Derecho Laboral corre riesgo de desaparecer, al igual que otros Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La clara involución del marco laboral salvadoreño, no es solamente una expresión del poco desarrollo que ha existido en los últimos años del Derecho Laboral, sino de la despreocupación que el Órgano Ejecutivo y el Órgano Legislativo han tenido respecto de la aplicación de las leyes. Existen ya montadas estructuras y "formas de hacer", que garantizan que los procedimientos laborales sean sumamente largos, engorrosos o que sean archivados por falta de voluntad para atender los problemas.

Con la información recopilada se pueden sacar al menos cuatro conclusiones básicas, a saber:

- Primero, que las mujeres utilizan menos que los hombres las instancias administrativas, judiciales o del ministerio público para hacer valer el respeto a sus derechos laborales y sindicales. Esto puede indicar la dificultad en el acceso a estos espacios, que se observa con más fuerza en las mujeres quienes por lo general desconocen sus derechos laborales y están menos organizadas que la población masculina.
- Segundo, que los sectores como la maquila, la industria y el comercio resultan ser los más cuestionados ante las instancias competentes, por el irrespeto a los derechos laborales y en el sector público son los Ministerios del Órgano Ejecutivo los que experimentan tal cuestionamiento.
- Tercero, efectivamente se constata que las instancias judiciales y administrativas para la defensa de

los derechos laborales, no son utilizadas de forma suficiente por los y las trabajadoras, es decir, no se presentan todas las denuncias denuncian Al parecer el reiterado cuestionamiento de la idoneidad y equidad de estas instancias ha llevado a su marginación.

- Cuarto, que los temas más frecuentes en las denuncias que sí se presentan a las instancias judiciales, son las indemnizaciones por despidos, los salarios no devengados por causa imputable al patrono, el despido de mujeres embarazadas o de directivos/as sindicales. En el sector público se interponen denuncias principalmente por nulidad de los despidos o destituciones.

El número de las demandas presentadas en los tribunales o gestionadas en la Procuraduría General de la República realmente no corresponde a las personas que se han visto afectadas de sus derechos. En el año 2001, por ejemplo, un total de 900 trabajadoras y trabajadores de la empresa Newtex fueron despedidos, más otras 1,500 personas de la maquila textil Anthony Fashion, que también corrieron la misma suerte. Pero en los juzgados de lo laboral, en ningún momento se recibieron las demandas respectivas a esas 2,400 personas que se quedaron sin empleos. Lo que sucede en la práctica es que la población trabajadora considera que estas instancias judiciales y administrativas no contribuyen a solucionar sus problemas, razón por la cual desisten de usarlas y prefieren mejor la resignación de la violación de sus derechos laborales.



Datos generales de El Salvador

Los Derechos Económicos Sociales y Culturales de la población salvadoreña están siendo violados cotidianamente y en extremo. Los datos presentados son apenas una muestra de la crisis extrema que vive este país. La implementación del modelo neoliberal ha traído consigo la profundización de la miseria de miles de salvadoreñas y salvadoreños: hambre, analfabetismo, desempleo y padecimiento de múltiples enfermedades en la población. Según Informes de Desarrollo Humano del PNUD, en el año 2003, El Salvador ocupó el lugar 105 de los 175 países clasificados. Este dato indica la profundidad de la crisis de las estructuras sociales.

El modelo neoliberal que ha establecido una clara tendencia respecto de los derechos laborales y libertades sindicales se caracteriza por la precarización del empleo, la "flexibilidad laboral", el manejo cada vez más hegemónico de las empresas transnacionales, la significativa presencia de la maquila textil -como propuesta de empleo y desarrollo-, la privatización de los servicios públicos, el debilitamiento de la institucionalidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el paulatino desaparecimiento de la contratación colectiva y la muerte provocada del movimiento sindical.

También se ha dado un incremento acelerado de la deuda externa pública, la cual ascendió en el 2001 a 3,148 millones de dólares. A esta cifra hay que agregarle la deuda pública interna, que está dolarizada por Ley y que para el año 2001 era de 2,368 millones de dólares. En ese año, El Salvador tuvo una deuda pública equivalente al 42 % del PIB. Esta cantidad equivale a más de dos años de remesas de las y los salvadoreños trabajando en Estados Unidos, y representa el 79% de las exportaciones.

Población:

Para el año 2002, El Salvador tenía una población estimada de 6'354.000 habitantes, con una tasa de crecimiento demográfico anual de 1.3%. Se proyecta que para el año 2020 habrá en el país unos 8 millones de personas.

El 61.3 % de la población actual reside en áreas urbanas mientras que 38.7 % en zonas rurales. La población es mayoritariamente joven. El 35.4 % de la población es menor de 15 años y 5.2 % es mayor de 65 años. Las mujeres representan el 51.9% de la población total.

Salud:

La esperanza de vida de las mujeres para el año 2000 fue estimada en 73 años y la de los hombres en 66.9 años. La situación de salud es sumamente crítica en El Salvador y experimenta una de las más altas tasas en el mundo por mortalidad infantil, mortalidad materna y mortalidad por enfermedades transmisibles. El gasto estatal en salud es apenas el equivalente al 3.8 % del PIB. Los brotes epidémicos de enfermedades como el dengue, la diarrea, la neumonía y otras, son causa de muerte sobre todo de niñas y niños. El 14 % de la población total se encuentra en un grado de desnutrición delicada.

Para finales del 2000, se estimó que 20 mil personas estaban infectadas con VIH/SIDA. De estas, 19 mil son adultos con edades entre 15 y 49 años, y 830 son menores de 14 años. De los adultos 6,300 son mujeres entre los 15 y 49 años de edad.

La explotación sexual infantil creció un 400% en el lapso comprendido de 1998 (cuando se contabilizaban 700 casos de niñas explotadas sexualmente) al 2000 (3,092 casos). Según datos de la OIT/IPEC, en la ciudad de San

Salvador del total de menores explotados sexualmente, el 32 % son niños y el 64 % niñas.

Empleo:

Según datos del PNUD para el año 2003, del 100 % de las mujeres con empleo, un 6 % labora en la agricultura; el 25 % en la industria; y el 69 % en el área de servicios. Los hombres por su parte en un 37 % se dedican a la agricultura; 24 % a la industria y 38 % a los servicios.

Para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social la tasa de pleno desempleo es de 7.7% y el desempleo abierto que incluye el sector informal es del 67 %. Debido a la crisis económica el desempleo es alarmante; todos los años se incorporan por primera vez 50 mil personas al mercado de trabajo, pero la mayoría es subempleada en el sector informal de la economía. El 50.2% de los subempleados en el sector informal recibe el equivalente al salario mínimo, que es de unos 150 dólares mensuales.

Una de las consecuencias del desempleo es la emigración; unas 70 mil personas en promedio emigran anualmente, en particular hacia los Estados Unidos y México, países de los cuales fueron deportados, en los últimos cuatro años, unas 140 mil salvadoreñas y salvadoreños.

El 50% de la población recibe ingresos por debajo del costo de la canasta básica de consumo (PNUD); el 20% más rico de la población recibe en promedio 18 veces más que el 20% de la población más pobre (en otros países con más alto nivel de desarrollo, la diferencia es de cinco veces).

Educación:

La tasa de analfabetismo de las mujeres adultas para el año 2000 fue de 23.8%, mientras que la de los hombres de 18.3%. Para el 2001, 26 de cada cien personas mayores de 15 años eran analfabetas; más de 260 mil jóvenes no asisten actualmente a las aulas; y solo el 50%

de las niñas y niños entre los 3 y 6 años asiste a educación parvularia.

El promedio de escolaridad de la población del país es de aproximadamente 4 años. Una parte importante de las personas que logran finalizar un nivel de escolaridad terminal (novenno grado, bachillerato, universidad) no se insertan económicamente con facilidad, ni en el campo de su especialización y se ven forzados a emigrar fuera del país.



Vivienda:

Un millón 700 mil personas no tienen acceso a vivienda mínima propia.

Existen 7 mil viviendas de la industria de la construcción sin venderse, a pesar de que el déficit habitacional ha aumentado a unas 718 mil viviendas (550 mil de déficit antes de los terremotos); al ritmo de construcción de viviendas actual y crecimiento de la población, se necesitarán unos 89 años para superar el referido déficit.

Condiciones decentes de trabajo

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 44: Reglamenta las condiciones que deben reunir los talleres, fábricas y locales de trabajo.
- Artículo 50: La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y forma.
- Artículo 38 numeral 5º: Los empleadores darán a sus trabajadoras y trabajadores una prima por cada año de trabajo. La ley establecerá la forma y la cantidad en relación con los salarios.

Código de trabajo:

- Artículo 314-315: Todo empleador debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo.
- Artículo 50: Responsabilidades del empleador cuando pone en grave peligro la vida o la salud del trabajador o trabajadora.
- Artículo 196 al 202: derecho al aguinaldo.
- Artículo 29: Entre las obligaciones de los empleadores está no maltratar de obra o de palabra a los trabajadores. El pago del salario debe ser oportuno, íntegro y personal.
- Artículo 30: Prohibición de discriminar a los/as trabajadores/as sindicalizados/as.
- Artículo 175: Derecho a descanso con goce de salario
- Artículos 177 al 189: Reconoce el derecho a vacaciones anuales remuneradas, obligatorias.
- Artículo 58: Derecho de indemnización de las trabajadoras y trabajadores que hayan perdido sus trabajos por causa imputable al empleador.

Código Penal:

- Artículo 245: Si el empleador retiene los fondos de la seguridad social será sancionado con multa de cien a trescientos días.
- Artículo 165: Prisión para quien realice conductas sexuales indeseadas por quien las recibe o si el/la ofendida es menor de 12 años.

Ley del Sector Trabajo y Previsión Social:

- Artículo 61: La Dirección General de Previsión Social propone y evalúa las políticas de bienestar, seguridad e higiene ocupacionales, medio ambiente de trabajo y recreación. Ley del Seguro Social.
- Artículo 56: Infracciones del empleador en contra de la salud del trabajador. Obligación del empleador de restituir al ISSS los gastos por accidente o enfermedad de la trabajadora o trabajador.

Convenios Internacionales OIT:

- Convenio 99: sobre métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, 1951. Ratificado el 15 de junio de 1995.
- Convenio 131: sobre la fijación de salarios mínimos con especial referencia a los países en vías de desarrollo, 1970. Ratificado el 15 de junio de 1995.

Otros convenios Internacionales ratificados:

- Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), consigna el derecho a la seguridad social y licencia por maternidad.

¿Qué sucede en la práctica con las condiciones decentes de trabajo?

Para efectos de este informe se toman en cuenta 4 áreas sensibles en materia de condiciones de trabajo: la seguridad e higiene ocupacional, acceso a los servicios médicos, maltrato y acoso en el trabajo y el cierre de empresas sin pago de responsabilidades.

Analizando la legislación existente en relación a la práctica diaria de las empresas salvadoreñas, se puede concluir que el "deber ser" consignado en la normativa salvadoreña, dista mucho de lo que sucede en la realidad. Por ejemplo, una constante en el país es el cierre sorpresivo de empresas, y la desaparición de los empresarios adeudando salarios, vacaciones, aguinaldos, indemnizaciones, cotizaciones al seguro social, etc. Otro ejemplo son las constantes denuncias de maltrato en los lugares de trabajo y en temas como: la exigencia de cumplir metas altas de trabajo, para lo cual el capataz o supervisor/a presiona, amenaza o amedrenta a las y los trabajadores; la discriminación por la calidad de persona sindicalizada y el acoso sexual en el trabajo.

Los casos más graves de violaciones al derecho a condiciones decentes de trabajo, se dan en las empresas de maquila textil, donde hay una sobrepoblación de mujeres en su gran mayoría jóvenes menores de 25 años, de bajo nivel académico y grandes necesidades económicas. En la práctica, muchos de estos casos no se denuncian, por desconocimiento del procedimiento legal, por temor a ser despedidas o por presiones de los abogados de las empresas.

Entre enero de 1998 a junio de 2003 los 7 Juzgados de lo Laboral han recibido un total de 26,993 demandas de las cuales 15,998 han sido interpuestas por hombres y 10,995 han sido interpuestas por mujeres. En ese mismo tiempo, los Juzgados de lo Laboral de San Salvador reci-

bieron 20,828 demandas, de las cuales 8,630 fueron mujeres, y 12,198 hombres. El Tribunal de lo laboral que menos demandas recibió en el lapso de tiempo señalado, es el de Sonsonate quien percibió 1,424 demandas, de las cuales 1,009 fueron de hombres, y 415 de mujeres.

Respecto de los sectores más demandados resulta que el sector de la maquila es uno de los que cuentan con el mayor número de demandas interpuestas: un total de 4,860 demandas en el lapso de tiempo ya establecido, de las cuales 1,237 fueron hombres y 3,623 fueron mujeres. En un segundo nivel de sectores demandados, está la industria, que recibió un total de 5,082 demandas, de las cuales 3,305 fueron de hombres y 1,777 de mujeres.

En lo relativo a las demandas que se ventilan en el sector público ante el Tribunal de Servicio Civil hay que señalar que desde enero de 1998 a junio del 2003 se han presentado un total de 767 demandas de las cuales 564 las interpusieron hombres y 203 mujeres. Las causales más frecuentes en los hombres es la solicitud de nulidad de despido, la nulidad de la destitución y la injusticia manifiesta. En el caso de las mujeres, la injusticia manifiesta está en primer lugar, nulidad de destitución en segundo y la nulidad de despido en tercero.

Se puede concluir que es en la maquila (que según nuestros gobiernos es el sector donde se genera mayor cantidad de empleo) donde precisamente existe mayor nivel de despidos y mayor nivel de inseguridad jurídica en materia laboral.

Frente a esto, es interesante ver la evolución, a favor de la patronal, de las sentencias emitidas por el Tribunal del Servicio Civil, que presentamos en el siguiente cuadro:

**Evolución de las sentencias emitidas
por el Tribunal del Servicio Civil en El Salvador**

Año	Sentencias a favor de los y las trabajadoras	Sentencias a favor del sector patronal (privado o público)
1998	53.75%	46.25%
1999	53.33%	46.67%
2000	44.26%	55.74%
2002	24.51%	75.49%

El año 2002 cambió dramáticamente el porcentaje de resoluciones a favor de la patronal. En esa fecha se dieron también una cantidad considerable de despidos en el sector público.

Desregulación en materia de pensiones

En 1996 se produjo un importante quiebre en el esquema universal, solidario, integral y único del sistema seguridad social y de pensiones asumido por el Estado salvadoreño desde 1953, con la promulgación de la Ley del Seguro Social y sus posteriores ocho reformas. Las reformas se producen en el sistema de ahorro de pensiones, con la emisión de dos leyes que abrieron un sistema en la inversión individual y manejado por una administración de fondos de pensiones: La Ley Orgánica de la Superintendencia de Pensiones y la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones.

Dichas leyes fueron aprobadas sin una discusión nacional y a contrapelo de opiniones de un experto de la OIT que advertía, en un informe detallado, sobre las desventajas de tales reformas que ponían en riesgo la existencia del régimen de pensiones en El Salvador.

Entre las desventajas del nuevo sistema, se señalaron las siguientes:

- Incremento enorme en la cotización del asegurado, pero no la del empleador, con posibles efectos negativos en cuanto al aumento de la evasión y la informalidad.
- Mayores dificultades para extender la cobertura poblacional con el nuevo sistema, particularmente con el aumento de la cotización.
- Altísimo costo fiscal con impacto regresivo.
- Eliminación de la solidaridad del sistema
- Falta de garantía estatal en caso de quiebra de una compañía de seguros.
- Sometimiento de las pensiones a variables macro-económicas impredecibles

Siete años después de haber entrado en vigencia el nuevo sistema de ahorro para pensiones, se identifican un significativo número de problemas: pensiones bajas, burocracia excesiva en los trámites de pensiones por invalidez, bajo rendimiento de las inversiones de pensiones, desaparacimiento de las reservas técnicas de pensiones en el ISSS e INPEL, aumento de los años de cotización, entre otros.

Flexibilidad de hecho

1. La seguridad e higiene en el trabajo se refiere a las normas relacionadas con la prevención de enfermedades profesionales, y riesgos laborales. La Constitución Política de la República de El Salvador en su Artículo 44 hace alusión a la higiene en los centros de trabajo cuando acota: *"La ley reglamentará las condiciones que deban reunir los talleres, fábricas y locales de trabajo. El Estado mantendrá un servicio de inspección técnica*

encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, a fin de comprobar sus resultados y sugerir las reformas pertinentes".

En materia internacional El Salvador ha ratificado los **Convenios** 12, 77 y 155 de la OIT referidos a seguridad e higiene ocupacional. El Código de Trabajo, por su parte, en el Libro Tercero: "Previsión y Seguridad Social", apunta las obligaciones de los empleadores (Art. 314) y las obligaciones de las trabajadoras y trabajadores (Art. 315), señalando que todo empleador debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores. En materia administrativa, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social le corresponde la vigilancia en la aplicación de tal normativa a través de la Dirección General de Previsión Social.

Esta amplia y protectora normativa contrasta con las manifestaciones de los y las trabajadoras entrevistadas por la Unidad de Monitoreo y Análisis de las Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en julio del 2000. Entre los problemas de higiene y seguridad ocupacional señalados en el Informe del Ministerio de Trabajo, se encuentran los siguientes:

- No se les proporciona el equipo idóneo de seguridad que en las diferentes áreas de riesgo es necesario para resguardar su salud y protección personal como: mascarillas, guantes de malla, respiradores para la manipulación de químicos, cinturones ergonómicos para carga y descarga de materia prima, equipo mecánico que les facilite el desarrollo de sus tareas, etc.
- También existen problemas en cuanto a las condiciones del medio ambiente físico laboral, por ejemplo, el calor excesivo que se genera por las fuentes tanto externas (luz solar) como internas (radiación por maquinaria, hacinamiento de personal y

maquinaria, equipo de planchado y mala ventilación interna), producen estrés, cansancio, fatiga y enfermedades que pueden llegar a convertirse en enfermedades profesionales si no se corrigen las causas que las generen.

- El exceso de mota o pelusa acumulada en paredes, techo, maquinaria y personal de la planta productiva, ya que la mayoría de empresas carece de un sistema recolector de pelusa, que evite la acumulación de la misma. Además, el contacto extremo con estas partículas suspendidas en el aire puede ser causa de fibrosis pulmonar o desencadenar algún otro tipo de dolencia.
- Carencia de un estudio ergonómico de la distribución del puesto de trabajo en correspondencia con las características propias de cada trabajador y trabajadora de la planta; esto genera la pérdida de tiempo productivo en la manipulación de prendas o desplazamientos innecesarios, provocando a la vez en los operarios, fatigas musculares por las malas posiciones que deben adoptar o movimientos forzados que deben realizar.

Estas conclusiones son reveladoras y muestran la ineficacia de la legislación laboral en esa materia.

2. En acceso a servicios médicos la Constitución Política consagra el derecho que tienen las trabajadoras y trabajadores a acceder al servicio del seguro social. La Ley del Seguro Social reconoce también el derecho a la atención médica por haber sufrido accidentes comunes de trabajo o padecer enfermedades comunes y profesionales. Sin embargo, estas normas protectoras no tienen eficacia en la práctica, por cuanto es muy frecuente que las y los trabajadores se vean impedidos de asistir a las clínicas del Seguro Social para ser atendidos por enfermedades, accidentes y dolencias.

El Ministerio de Trabajo, concededor de esta situación no cumple con su obligación de velar porque tales normas se cumplan.

En un informe de la Unidad de Monitoreo y Análisis de las Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, se reconoce la existencia de restricciones para permisos personales para asistir al ISSS. Esto que tiene como consecuencia la pérdida de las citas y del control médico para dichos trabajadores y trabajadoras. El argumento de los empleadores para no dar tales permisos es que necesitan la presencia de los trabajadores/as para cubrir las metas de producción.

3. Al tema de maltrato y acoso en el trabajo se refiere el Código de Trabajo salvadoreño cuando prohíbe a los empleadores maltratar a sus trabajadoras y trabajadores y faculta a estos para dar por concluido el contrato de trabajo con responsabilidad patronal, cuando el patrono los maltrate de obra y de palabra. Sin embargo la realidad es muy distinta, de manera que frecuentemente los trabajadores y trabajadoras se ven sometidos a maltratos por parte de su empleadores.

Esta situación es frecuente en las empresas maquiladoras textiles, en las cuales existen tres formas constantes de maltrato:

- Exigencia para cumplir metas altas de trabajo, para lo cual los capataces presionan, amenazan o amedrentan a los y las subalternas.
- Discriminación hacia los y las trabajadoras sindicalizados, en violación del Código de Trabajo que apunta tajantemente en su Art. 30 que se prohíbe a los patronos hacer, por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los trabajadores por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo.

- Acoso sexual en el trabajo, en violación al Código Penal que castiga con prisión este abuso. En las empresas de maquila textil hay una sobrepoblación de mujeres en su gran mayoría jóvenes menores de los 25 años, de un bajo nivel académico, que resultan ser abusadas sexualmente, o son víctimas de insinuaciones y propuestas de naturaleza sexual. En la práctica estos casos no se denuncian, por desconocimiento del procedimiento legal, por temor a ser despedidas, por presiones de los abogados de las empresas, por su calidad de madres solteras que sostienen a sus hijas e hijos, y porque la cultura machista condiciona la reacción de la mujer ante estos hechos.

4. El cierre de empresas sin pago de responsabilidades.

A pesar de la claridad de las normas establecidas en las leyes nacionales e internacionales, en los últimos tres años se han presentado varios casos por el cierre de fuentes de trabajo donde los empleadores huyen del país, adeudando a las trabajadoras y trabajadores sus derechos laborales. En los dos últimos años las maquilas textiles de Laitex, Newtex, Tainan, Anthony Fashion y Mai, cerraron operaciones sin dar aviso a sus trabajadores/as. Los empresarios huyeron del país a escondidas adeudando salarios, vacaciones, aguinaldos e indemnizaciones. Solo en estas cinco empresas de maquila textil se perdieron más de 3,500 empleos, hecho preocupante dado que ello no se asegura un avance ni la consolidación del modelo de inversión. Censurable es que ante estos casos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social reaccionó con displicencia en sus funciones, engañó a las trabajadoras y trabajadores en complicidad con los empresarios.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

Cierre de maquilas textiles sin previo aviso: Laitex, Newtex, Tainan, Anthony Fashion y Mai aún adeudan a sus trabajadoras/es salarios, vacaciones, aguinaldos e indemnizaciones.

Según informe del año 2000, de la Unidad de Monitoreo y Análisis de las Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los trabajadores de diferentes empresas **no cuentan con las condiciones mínimas** de seguridad e higiene ocupacional. Además se presentan restricciones para permisos personales y para asistir al seguro social.

Caso de intoxicación masiva: El 5 de julio del 2002 hubo una crisis de intoxicación masiva en una zona franca, debido a la ruptura de una tubería que conducía cloro en el área de planchado en la maquila textil Hoons Apparel, afectando 6 fábricas del complejo industrial. Se trasladaron al hospital unas 260 trabajadoras y trabajadores, entre ellas 12 mujeres embarazadas en estado crítico.

A raíz de este caso, la organización salvadoreña ORMUSA, realizó un estudio con las trabajadoras de la misma empresa quienes denunciaron problemas como los siguientes:

- La fábrica no cuenta con las siguientes condiciones ambientales: no posee aire acondicionado; la ventilación es inadecuada, causando un calor excesivo; el polvillo que desprende la tela se expande dentro de las instalaciones, causando graves problemas respiratorios a las trabajadoras de la planta.

- A pesar de que la empresa cuenta con agua potable servida por AND, algunas trabajadoras manifiestan que el agua tiene mal sabor y olor, según ellas porque proviene de cisternas de propiedad de la maquila.
- Muchas empresas y zonas francas cuentan con clínicas empresariales para evitar que los trabajadores vayan al Seguro Social. Los servicios prestados por dichas clínicas son deficientes e inadecuados, ya que no cuentan con el equipo, personal especializado, medicamentos e infraestructura que les permita dar una atención pronta y eficiente para los y las trabajadoras.

Un informe del Ministerio de Trabajo apunta: la mayoría de los trabajadores mencionaron que son objeto de malos tratos por parte del personal de dirección, particularmente los supervisores, quienes al dar instrucciones, lo hacen de forma prepotente y haciendo uso de expresiones que lesionan su dignidad, con lo cual se infringe lo establecido en el Art. 29 del Código de Trabajo.

Trabajadoras de la maquila textil Doal Enterprises S.A. de C.V. han denunciado ante la Fiscalía General de la República, casos de **acoso sexual** de los gerentes y supervisores coreanos para con ellas. Los acosos se acompañan de amenazas con despidos o desmejoras en sus labores.



OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos Legales:

- Ni el Código de Trabajo, ni la ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales, ni la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, ni el Código Penal evitan que un inversionista extranjero abandone el país adeudando prestaciones laborales, o en su defecto sancionen esta ilegalidad.
- Igual ocurre con los casos de acoso sexual o violación en los centros de trabajo; no se cuenta con un procedimiento penal claro para tomar la queja, desarrollar la investigación rápidamente, adoptar las medidas cautelares de protección a la víctima, ni las sanciones correspondientes.
- En los casos de seguridad e higiene en el trabajo la norma que rige es un Reglamento General de 1971, obsoleto que no cuenta con elementos suficientes para evitar los riesgos de salud para trabajadoras y trabajadores, y sancionar a los responsables.

Obstáculos Políticos:

- Preocupación por ocultar los problemas: Graves violaciones de los derechos laborales son abordadas por medios publicitarios, de manera que se oculta el problema, se promete una investigación y un castigo que nunca llega, o se responsabiliza a la oposición política.
- Desinterés de los y las funcionarias de gobierno para enfrentar los problemas y castigar a los responsables.

Obstáculos Prácticos:

- Cultura institucionalizada de irrespeto de derechos laborales.
- El empleo es cada día más escaso, lo que obliga a dejarse explotar y maltratar, sin decir nada, ni organizarse. Esta medida se institucionaliza cuando no hay elementos legales, ni espacios administrativos, políticos o jurisdiccionales adecuados.



Libertad Sindical

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 47: Derecho de libre asociación. Se prohíbe la huelga para trabajadores/as públicos/as.
- El inciso 4º. Este artículo establece grados de protección por discriminación sindical o fuero sindical.

Código de trabajo:

- Artículo 205: Prohíbe coacción para integrarse o retirarse de un sindicato, así como para formarlo.
- Artículo 627: Se establece multa por coacción a sindicalistas o sindicato.
- Artículo 219: Otorgamiento de personería jurídica.
- Artículos 248, 249, 250 y 205: Establece grados de protección por discriminación sindical o fuero sindical.

Código Penal:

- Artículos 246 y 247: Establece acciones penales contra las personas que impidan o discriminen a los y las trabajadoras por la constitución de un sindicato.
- Artículo 246: Discriminación Laboral, tiene una pena excarcelable de seis meses a dos años, y para su aplicación se establece como requisito la emisión de una resolución del Ministerio de Trabajo consignando el irrespeto del derecho de sindicación, la sanción que se ha impuesto y la actitud de resistencia de parte del infractor.

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 141, sobre organizaciones de trabajadores rurales, 1975. Ratificado el 15 de junio de 1995.

No-ratificados:

- Convenio 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), no se ha ratificado, aduciendo que lo dispuesto en el mismo ríe con disposiciones constitucionales.

Otros convenios Internacionales ratificados:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1948)
- Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Carta de Bogotá 1948).

Todos estos convenios reconocen el derecho a la libertad sindical

¿Qué sucede en la práctica con la libertad sindical?

Hacer referencia a la libertad sindical en El Salvador resulta ser un aspecto sumamente delicado. Estos tópicos han traído roces y diferencias entre el sector laboral organizado y el de empleadores a lo largo de la historia. De ahí que las afirmaciones que se hacen en este apartado van suficientemente sustentadas en el marco legal y el análisis de casos. La dificultad en El Salvador en cuanto a la libertad sindical se agrava por la cultura antisindical en el país, la cual está institucionalizada a nivel de gobierno, en el mismo Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como en la mentalidad de las empresarias y empresarios.

Para el año 2003 existían en El Salvador un total de 129 sindicatos activos, de los cuales 42 de ellos son de industria (32.55 %), 35 de empresa (27.13 %), 32 de gremio (24.81 %), y 20 de trabajadoras y trabajadores independientes (15.50 %).

A pesar de las normas protectoras dispuestas en las leyes, un importante obstáculo se configura cuando las mismas leyes no consignan de manera clara y firme las sanciones que se aplicarán a aquellas o aquellos que infrinjan las normas establecidas. El Art. 627 del mismo Código de Trabajo señala que todas las infracciones que se cometan a lo dispuesto en el Código de Trabajo, incurrirá el infractor en una multa hasta de quinientos colones (entre 50 y 60 Dólares). Medida que es risible y marca la situación que se vive en El Salvador en cuanto al derecho de libertad sindical.

Desregulación en materia de convenios internacionales

El Salvador es el único país de Centroamérica que se ha negado sistemáticamente a ratificar los convenios 87 y 98 de la OIT. Llama la atención esta situación por ser estos convenios instrumentos fundamentales del Derecho Internacional que reconocen sin exclusión alguna el ejercicio irrestricto al goce de la libertad sindical, entendiéndose esta en sus tres facetas: derecho a la constitución y afiliación sindical, derecho a la negociación colectiva y derecho a la huelga.

La excusa de los representantes de gobierno, en particular del Ministerio de Trabajo y de los empresarios salvadoreños organizados en la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) ha sido que no es posible la ratificación de los convenios 87 y 98 porque estos implican la violación de disposiciones constitucionales. Según estas personas, el Art. 47 de la Constitución Política limita el derecho de asociación profesional para la defensa de los intereses profesionales comunes de las trabajadoras y trabajadores o de los patronos. En su criterio, la Constitución Política no da el derecho a formar las organizaciones que se estimen convenientes, como lo dispone el Convenio 87.

Sin embargo, estos argumentos no son válidos, más aún tomando en cuenta que El Salvador ya ratificó instrumentos de derecho internacional como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1948) y la Carta Internacional Americana de

Garantías Sociales (Carta de Bogotá 1948) entre otros, en los cuales se reconoce ampliamente el derecho a la sindicación a todas las trabajadoras y trabajadores, sin distinción alguna.

Si existe una gama de instrumentos internacionales que respaldan tal postura, ¿cuál es la razón técnica para rechazar el Convenio 87, que reconoce el derecho de organización sindical de forma amplia? Esta negativa no tiene lógica a la luz de los compromisos internacionales que El Salvador ya tiene suscritos y constituye un vacío jurídico que restringe la libertad sindical.



Flexibilidad legal

La Constitución Política de El Salvador en su Art. 47, reconoce expresamente el derecho a la libre sindicalización para los empleadores, trabajadoras y trabajadores de la empresa privada y de las instituciones oficiales autónomas. La única disposición restrictiva de la libertad sindical está en el Art. 221 de la Constitución, en el cual se prohíbe la huelga y el abandono colectivo de los cargos por parte de las trabajadoras y trabajadores públi-

cos y municipales. No existe ninguna prohibición expresa en cuanto al derecho de constitución sindical para este sector.

Sin embargo, funcionarios públicos y empresarios hacen una interpretación restrictiva del derecho constitucional citado, aduciendo que si la voluntad del constituyente hubiese sido que el derecho de sindicación estuviese reconocido a las trabajadoras y trabajadores del Estado, estaría consignado en ese mismo contexto del Art. 47, y sin embargo no se dice. Además aducen que existe un régimen laboral específico para los y las trabajadoras del Estado. (Artículos 218 al 222, Constitución Política).

Debido a esta interpretación restrictiva de la ley, El Salvador tiene constitucionalmente dos sistemas laborales completamente diferentes, a saber: el sistema del trabajo en la empresa privada y el sistema de trabajo en el sector público.

Para que las trabajadoras y trabajadores estatales se vieran impedidos de ejercer el ya referido derecho, sería indispensable que de manera expresa lo limitara la Constitución, por cuanto, tratándose de normas elementales sobre derechos humanos, la interpretación que debe hacerse de la disposición constitucional debe ser de carácter extensivo y no restrictivo.

En ese sentido, si el ejercicio de un derecho individual no está prohibido ni restringido por la Constitución, el intérprete o el legislador no tienen porque restringirlo en su aplicación práctica, siendo esto consonante con el Principio de Legalidad consagrado en el Art. 8 de la Constitución que reza: *"Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni a privarse de lo que ella no prohíbe"*.

En síntesis, la Constitución de la República de El Salvador no prohíbe la sindicación de las trabajadoras y trabajadores del sector público, ni la negociación colectiva para estos. Simplemente, de manera expresa reconoce tal facultad para quienes laboran en las empre-

sas privadas o instituciones oficiales autónomas, que dicho sea de paso, estos últimos también son trabajadoras y trabajadores públicos.

La **interpretación restrictiva** de la normativa constitucional, que denominamos flexibilidad jurisprudencial, realizada en los órganos judiciales y administrativos salvadoreños, tiene como consecuencia la constante violación de la libre sindicalización de los y las trabajadoras del sector público. Por ello, se hace necesaria la reforma de la Constitución Política en el apartado de derechos laborales, a fin de que se consigne el derecho que tienen las trabajadoras y trabajadores del Estado de constituir sindicatos y afiliarse a ellos sin ninguna restricción, a no ser la consignada en sus propios estatutos.

Flexibilidad de hecho

En El Salvador se produce flexibilidad de hecho en materia de libertad sindical en aspectos como los siguientes:

a) **Violación del derecho al ejercicio de la actividad sindical:**

El convenio 98 de la OIT en los Artículos 2 y 3, señala la obligación de los Estados de generar las políticas necesarias que permitan proteger la formación, funcionamiento y administración Sindical, de los actos de ingerencia externa. Esta disposición legal de la OIT esta respaldada por el Art. 47 inciso 4º de la Constitución Política, los Artículos 248, 249, 250 y 205 del Código de Trabajo, y 246-247 del Código Penal. En todos ellos se establece un grado de protección: llámese fuero sindical o prohibición de actos de ingerencia o discriminación por calidad de directivos sindicales. Sin embargo, en la práctica salvadoreña existen muchos casos que han contrariado las disposiciones legales citadas.

b) **Violación al derecho de constitución sindical**

El convenio 87 de la OIT en el artículo 2, reconoce el derecho irrestricto de la constitución de organizaciones sindicales. Ese mismo reconocimiento con la interpretación sesgada ya argumentada -de no aceptar la sindicación para el sector público- esta plasmado en el inciso 1º y 3º del Art. 47 de la Constitución Política y en los Artículos 204, 208 al 214 y 248 del Código de Trabajo. Pero a pesar de que legalmente se reconoce el derecho a la constitución de organizaciones sindicales y la obligación que tiene el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de facilitararlo, abundan casos respecto de la obstrucción de tal derecho.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

Caso ATRAMEC

El 24 de marzo del año 2000, un grupo de personas trabajadoras del Ministerio de Educación conformaron el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Educación (ATRAMEC). Estos presentaron la documentación requerida por la ley ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el día 5 de abril del año 2000. Un mes después, el Ministerio de Trabajo niega la aprobación de los estatutos y la concesión de la personalidad jurídica solicitada para ATRAMEC con el argumento de que contraviene a la Constitución Política y al Código de Trabajo vigente, ya que las personas que aparecen listadas como constituyentes del sindicato, no tienen el derecho de formar sindicatos, puesto que al ser empleados del Ministerio de Educación que es un agente público, adquieren la categoría de empleados públicos y por ley esta prohibida la constitución de sindicatos en el sector público.

Ante esta resolución, ATRAMEC presentó un recurso de revocatoria ante el mismo despacho ministerial, el día 5 de mayo del año 2000. La conducta del Ministro de Trabajo fue ignorar el recurso interpuesto. No fue sino hasta el 9 de agosto del año 2000, cuando denegó sin argumentación alguna el recurso de revocatoria del acto administrativo; 96 días después de su interposición, cuando la ley le da el plazo de 5 días para responder. Tan concientes estaban de esto, que la fecha que se le puso a la resolución fue de 8 de mayo del 2000. Este acto fue interpretado por el Sindicato como una falta de respeto y una burla al Estado de Derecho de parte del Ministro de Trabajo y Previsión Social.

El 5 de junio del año 2000, ATRAMEC presentó una queja ante el Consejo de Administración de la OIT, la cual fue clasificada por el Comité de Libertad Sindical como caso número 2085. Esta instancia emitió la resolución por medio del informe número 323 del mes de junio del año 2001, donde el Comité de Libertad Sindical en su oportunidad resolvió: *"El Comité debe subrayar a este respecto que la denegación del derecho de sindicación a los trabajadores al servicio del estado constituyen una gravísima violación a los principios más elementales de la libertad sindical. en consecuencia, el comité insta al gobierno a que vele porque con carácter urgente se enmiende la legislación nacional de El Salvador para que reconozca el derecho de sindicación a los trabajadores al servicio del estado, con la única posible excepción de la fuerza armada y policía"*.

Caso SITRAMH

El 1 de mayo del año 2001, un grupo de trabajadoras y trabajadores del Ministerio de Hacienda se reunieron para constituir el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda (SITRAMH). La documentación que exige la ley fue presentada al Ministerio de Trabajo el 15 de mayo del año 2001. El 26 de junio del año 2001

el referido Ministerio notificó al SITRAMH la negativa para poder otorgarles la personalidad jurídica.

Finalmente el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda (SITRAMH) presentó una demanda el día 4 de octubre del año 2001, ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia. Esta demanda se identifica con la referencia 132-S-2001, la cual tiene como autoridad demandada al Ministro de Trabajo y Previsión Social por la emisión de una resolución en contra del derecho.

Caso de directivos de STSEL

El día 30 de agosto del 2001, el apoderado legal de la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa (institución oficial autónoma y una de las principales generadoras de energía eléctrica en el país) solicitó al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales la remoción a su puesto del Secretario de Finanzas de la Seccional del Sindicato de Trabajadores del Sector Eléctrico (STSEL), Mario Roberto Carranza Hernández.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social emitió el 21 de septiembre una resolución en la cual se retiraba la calidad de directivo sindical al referido Secretario de Finanzas, resolución en la que se basó la CEL para despedir a este dirigente. El sindicalista afectado, con el apoyo de su sindicato STSEL inició un proceso ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia. El día 7 de noviembre del año 2001, la Corte Suprema de Justicia, del simple estudio de la demanda y de los alegatos iniciales, ordenó al Jefe del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales que devolviese la credencial al Directivo Sindical, hecho con el cual se confirmaba una vez más que el Ministerio de Trabajo había actuado en la ilegalidad, esta vez en contra de un directivo sindical.

A la fecha se espera con altas expectativas una resolución a favor del sindicato, aún más cuando el referido sindicalista pasó a engrosar las filas del subempleo.

Este no es el único caso que ha afectado a los directivos de STSEL. Entre septiembre del año 2001 a agosto del año 2003, han sido despedidos un total de 22 Directivos Sindicales de Juntas Directivas Seccionales y General de STSEL. Esto a pesar de la protección legal que está respaldada en las disposiciones ya citadas y al hecho que en todas las seccionales de STSEL existe contrato colectivo de trabajo. Por cada uno de estos despidos se siguen acciones sindicales de naturaleza legal y de hecho.

Caso de militarización del aeropuerto y despido de directivos del Sindicato (SITEIAES)

El 24 de septiembre del año 2001, el Gobierno de El Salvador ordenó militarizar el Aeropuerto Internacional de El Salvador. Paralelo a la militarización del aeropuerto, la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA) que tiene bajo su responsabilidad la administración del Aeropuerto Internacional El Salvador, ordenó suspender los contratos individuales de trabajo y posteriormente despedir a más de 200 trabajadores, adscritos a las áreas de carga y vigilancia del referido puerto aéreo. Entre los despedidos se encontraban 4 directivos sindicales y un 75 % de los despedidos eran afiliados sindicales. A estos trabajadores no se les devolvió su empleo, se quedaron fuera de la empresa por una simple decisión de parte del Gobierno de El Salvador.

El SITEIAES presentó una queja ante la Procuraduría de los Derechos Humanos, la cual resolvió que hubo violación a los derechos laborales y sindicales de parte de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA), el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Presidencia de la República. A pesar de esta resolución, las autoridades del Órgano Ejecutivo no hicieron cambio alguno en su práctica ilegal y violatoria de la Ley Laboral.

Caso SETDESA

El 20 de noviembre del año 1999, un grupo de 25 trabajadoras y 11 trabajadores miembros de la maquila textil "Doall Enterprises Sociedad Anónima de Capital Variable", ubicada en la zona franca del municipio de San Marcos, conformaron su sindicato de Empresa de Trabajadores Doall Enterprises Sociedad Anónima de Capital Variable (SETDESA). Este sindicato no fue del agrado de los empleadores coreanos, quienes en respuesta despidieron a todas las y los constituyentes del sindicato el 22 de noviembre de 1999, entre ellas a mujeres embarazadas. Se evidencia la cultura antisindical que existe en los empleadores de la maquila, para quienes constituir un sindicato configura una causal de despido.

Las y los sindicalistas despedidos hicieron del conocimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, este abuso del empleador. Sin embargo los funcionarios del Ministerio, en lugar de reparar el daño causado y realizar la inspección correspondiente, lo que hicieron fue señalar que las y los afectados ya no eran trabajadores de la maquila textil y que por ello no otorgaba la personalidad jurídica al sindicato.

Caso FESTSA

El 4 de marzo del año 2000 se constituyó la Federación Sindical de Trabajadores de Sector Alimento y Afines (FESTSA), quienes presentaron la documentación respectiva al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Con fecha 8 de mayo del año 2000 el Ministro de Trabajo le notificó a dicha federación que le negaba la personalidad jurídica, aduciendo incumplimiento de formalidades en el acta de constitución.

Ante la denuncia presentada por FESTSA el Comité de Libertad Sindical de la OIT emitió una resolución deplorando que, dado que se trata de efectos formales fácilmente subsanables, las autoridades no hayan tratado de

requerir el complemento de la documentación e información necesaria, solicitando a los promotores de la federación que subsanaran, en un plazo razonable, las anomalías formales que hubieren advertido en el acta de constitución. El Comité de la OIT, le recordó al Estado salvadoreño que si bien es cierto que los fundadores de un sindicato deben de respetar las formalidades previstas por la legislación, a su vez estas formalidades no deben, por su naturaleza, poner trabas a la libre creación de las organizaciones y pidió al gobierno que le tuviera informado del curso que dé a la renovada solicitud de FESTSA con miras a la obtención de su personalidad jurídica.

El Ministro de Trabajo y Previsión Social ignoró la resolución emitida por la OIT. Al respecto no sucedió acción alguna que diese signos de reparar el daño ocurrido: impedir la constitución de una federación sindical del sector alimentos. Finalmente FESTSA demandó al Ministro de Trabajo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo por abusos evidentes que violentan la libertad sindical.

Caso STITHS

El 24 de marzo de 1998, se constituyó el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Turismo, Hostelería y Similares (STITHS). Con fecha 19 de mayo de 1998 se presentó la documentación de constitución ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El señor Ministro notificó al STITHS con fecha 1 de julio de 1998 una resolución en la cual se establece que no se otorga la personalidad jurídica con base en dos argumentos: primero, por el hecho de ser un sindicato de industria, este debe estar conformado por miembros de diferentes empresas, y el STITHS se constituyó con personas que laboraban en una institución oficial autónoma (el Instituto Salvadoreño del Turismo - ISTU -), y otros de la empresa privada. A consideración del Ministro de Trabajo, las personas que laboran en una institución

autónoma sólo pueden constituir sindicatos de empresa, no pudiéndose mezclar empresa privada y autónomas, imposibilitando con ello otorgarle la personalidad jurídica. Una segunda objeción fue argumentar que el turismo no era una industria, entonces no se podía constituir un sindicato de la industria del turismo.

Ante esta negativa, el STITHS presentó una demanda ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, la cual declaró ilegal la resolución del Ministerio de Trabajo y ordenó la inscripción del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Turismo, Hostelería y Similares (STITHS).

STITHS tuvo que esperar 26 meses para obtener su personalidad jurídica, por medio de una resolución emitida por el Ministro de Trabajo y Previsión Social de manera forzosa, en cumplimiento a la sentencia de la Corte Suprema de Justicia.

Caso SUTTEL

El 24 de mayo de 1998 se constituyó el Sindicato de Unidad de Trabajadores de Empresa Compañía de Telecomunicaciones de El Salvador, S. A. de C. V., (SUTTEL). El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin mayor argumentación negó la personalidad jurídica a este sindicato. Acto arbitrario que condujo a SUTTEL a iniciar un trámite ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia. La Sala de lo Contencioso emitió una resolución con fecha 11 de septiembre del año 2000 en la cual declaró ilegal la decisión del Ministerio de Trabajo y le ordenó otorgarle la personería jurídica a dicho sindicato. Sin embargo SUTTEL tuvo que esperar 29 meses para obtener finalmente su personalidad jurídica.

Estos datos irrefutables señalan con certeza la desaplicación e ineficacia de la legislación en materia de libertad sindical en El Salvador.

OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos Legales:

- Las objeciones al Convenio 98 de la OIT caen por su peso; si El Salvador no reconoce el ejercicio irrestricto del derecho de sindicación y este resulta por regla general una condición *sine qua non* para la negociación colectiva, entonces esta no se admite.
- El diseño de normas con procedimientos engorrosos.
- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ignora las resoluciones emitidas por la OIT, a pesar de ser miembro del Comité de Libertad Sindical.

Obstáculos Políticos:

- La interpretación restrictiva del derecho constitucional hace que funcionarios públicos y empresarios objeten que "si la voluntad del constituyente hubiese sido que el derecho de sindicación estuviese reconocido a las trabajadoras y trabajadores del Estado, estaría consignado en ese mismo contexto del Art. 47, sin embargo no se dice; y es más -se argumenta a su favor-, que para las trabajadoras y trabajadores

del Estado, existe un régimen laboral específico contenido en el Título VII de la Constitución "Del Régimen Administrativo", en su Capítulo I "Servicio Civil" (Art. 218 al 222 Cn.)."

- La Constitución es precisa en el objetivo que debe perseguir la asociación profesional, es decir el sindicato. No queda abierto para ningún otro tipo de finalidades.
- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social adopta una actitud cómplice negligente y displicente ante actos que violentan la libertad sindical. Esto conlleva a la institucionalización de la ilegalidad desde el seno mismo de los encargados de vigilar y garantizar la vigencia de los derechos laborales.

Obstáculos Prácticos:

- La cultura antisindical en el país esta institucionalizada en el mismo Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ente encargado de velar por el cumplimiento de los derechos sindicales.



Negociación Colectiva

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 39: derecho a negociar colectivamente.
- Artículo 47: Reconoce el derecho a sindicalizarse de las trabajadoras, trabajadores y empleadores privados y públicos.

Código de trabajo:

- Artículos 483 al 488: Señala el procedimiento para admitir o rechazar la solicitud de iniciar el conflicto económico o de intereses.

Convenios Internacionales OIT:

- No se ha aprobado ningún convenio de la OIT en relación a la negociación colectiva.

¿Qué sucede en la práctica con la negociación colectiva?

En El Salvador, el derecho a la negociación colectiva tiene rango Constitucional (Artículo 39). Por su parte el Código de Trabajo en sus artículos 269 al 287 desarrolla la institucionalidad legal del contrato colectivo de trabajo y en los artículos 480 al 566, lo relativo a los procedimientos del conflicto colectivo de trabajo. Esto demuestra la importancia que este derecho tiene en la normativa interna del país.

Sin embargo, la práctica es muy distinta y refleja la poca voluntad de los gobiernos salvadoreños para defender y promover la vigencia del derecho de negociación colectiva. La desaplicación de este derecho por parte de las autoridades ha significado que, solo para el año 2002, los procesos negociadores hayan concluido con la desaparición de los sindicatos promotores. Esto nos lleva a afirmar que en El Salvador se aplica una flexibilidad legal y de hecho en materia de negociación colectiva.

Flexibilidad legal

Mediante sofismas legales, se impide darle trámite a los procesos de negociación colectiva de trabajo, un ejemplo de ello es el caso del Sindicato de Trabajadores de la Industria Ferroviaria de El Salvador (SIFES). Para ilustrar este tipo de flexibilidad exponemos a continuación dos casos:

Caso SELSA

El Sindicato Empresa Lido Sociedad Anónima (SELSA) inició en mayo del 2002 un conflicto colectivo de carácter económico o de intereses, el cual conduce, según los procedimientos legales, a la negociación colectiva. La respuesta de la empresa LIDO S.A. fue el despido de 51 trabajadoras y trabajadores, entre ellos los miembros de la Junta Directiva, quienes no han sido amparados ni por el Ministerio de Trabajo ni los Tribunales.

En este caso, la empresa adoptó "en el marco de la ley" tres acciones concretas para destruir el sindicato y el contrato colectivo de trabajo, a saber: a) de acuerdo a lo establece el Art. 464 del Código de Trabajo, se pagan los salarios a los directivos sindicales sin que estos deban presentarse a trabajar, acción que tiene como consecuencia que estos no hagan acciones sindicales en las instalaciones de la empresa; b) de acuerdo al Art. 58 del Código de Trabajo se despidió con la indemnización correspondiente al grupo de afiliadas y afiliados sindicales que constituían la base de acción del sindicato; y c) violando lo prescrito en el literal a) del Art. 205 del Código de Trabajo se exhortó a las afiliadas y afiliados que tenían menor nivel de militancia sindical a desafiarse de su organización y hacerlo saber al Ministerio de Trabajo, como condición básica para continuar en el trabajo.

Sin la existencia efectiva del sindicato en la empresa LIDO S.A. por el destierro de los directivos sindicales, el incumplimiento del contrato colectivo es una realidad.

Caso STITHS

La seccional del Instituto Salvadoreño de Turismo (ISTU), del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Turismo, Hostelería y Similares (STITHS), inició los trámites para la celebración del proceso de negociación colectiva ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo el día 21 de agosto del año 2000. A lo largo de 8 meses y medio, se negoció el referido contrato, llegando en medio de discusiones tensas a un documento final.

El Código de Trabajo señala en su Art. 287, que *"Todo contrato celebrado con una institución oficial autónoma, necesita para su validez, la aprobación del respectivo Ministerio, oyendo previamente la opinión del Ministerio de Hacienda. La institución oficial autónoma que celebre dicho contrato, estará obligada a comunicar el texto del mismo a la Corte de Cuentas de la República"*.

Con base en lo anterior, al finalizar la negociación colectiva, el Contrato Colectivo de Trabajo pasó al Ministerio de Economía el 17 de julio del 2001. El referido despacho lo examinó a lo largo de 13 días y le dió su aprobación, enviándole al Ministerio de Hacienda el 22 de agosto del año 2001 (fecha en la que se "celebraba" el primer aniversario desde que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social había recibido los documentos del STITHS para iniciar la negociación colectiva). Desde esa fecha se encuentra el documento de contrato colectivo del STITHS en el despacho del Ministro de Hacienda, siendo imposible su inscripción y validez. Este abuso de discrecionalidad del Ministro de Hacienda impide que las trabajadoras y trabajadores del STITHS puedan tener inscrito su contrato colectivo y gozar de sus beneficios.

Ante esta ilegalidad el sindicato optó ir a la Corte Suprema de Justicia a interponer una demanda en contra del Ministro de Hacienda, Dr. Juan José Daboud Abdalá por violación al Art. 39 de la Constitución, en el cual se consagra el derecho a la negociación colectiva. La demanda de amparo registrada bajo el número de Ref. 260/2003, es del conocimiento de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

Flexibilidad de hecho

La flexibilidad de hecho se da desde el momento en que los contratos colectivos no pueden hacerse efectivos, cualquiera que sea la razón para ello, o bien, cuando hay ingerencia del Estado o de la empresa privada para modificar contratos colectivos ya pactados. Ponemos a continuación algunos otros ejemplos:

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

Caso SIFES

El sindicato SIFES está conformado por trabajadores que laboran para los Ferrocarriles Nacional de El Salvador (FENADESAL), una instancia dependiente de la autónoma Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA). A lo largo de una década el Ministerio de Trabajo y Previsión Social reconoció la existencia legal de SIFES, se les entregó credenciales a sus directivos, se aprobaron reformas de los estatutos y se atendían sus requerimientos. SIFES era el hermano menor de los tres sindicatos de la alianza y a ellos se les aplicaba las prestaciones contenidas en el contrato colectivo que había sido suscrito entre CEPA y el SIPES.

El 16 de julio del año 2002 el secretario general de SIFES presentó la documentación que el Código de Trabajo requiere para iniciar un conflicto colectivo de trabajo de naturaleza económica o de intereses. Los Artículos 483 al 488 del Código de Trabajo consignan el procedimiento a seguir para admitir o rechazar la solicitud de iniciar el conflicto económico o de intereses.

Sin embargo el Director General de Trabajo, emitió a las catorce horas del día 20 de agosto del año 2002 una resolución alejada de lo que dispone la ley. CEPA alegó que los afiliados al SIFES trabajan con FENADESAL (que es una dependencia de CEPA) la cual es una institución oficial autónoma del Gobierno central, por tanto estos trabajadores son empleados del Estado y no pueden ni constituir sindicato, ni mucho menos celebrar contratos colectivos de trabajo. La respuesta del Ministerio de Trabajo fue declarar sin lugar la solicitud de SIFES.

Por su parte, SIFES presentó un recurso de revisión alegando que el Art. 47 de la Constitución Política reconoce el derecho de sindicalización a los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas. Recurso que también fue declarado sin lugar .

CEPA optó por despedir a todos los directivos sindicales del SIFES, y advirtió al resto de afiliados de no elegir nueva junta directiva pues el Ministerio de Trabajo no daría las credenciales y corrían el riesgo de ser despedidos. Desde septiembre del 2002 el SIFES está acéfalo.

El procedimiento de un conflicto colectivo de trabajo de naturaleza económico o de intereses (Art. 480 al 566 del Código de Trabajo), así como lo atinente al contrato colectivo de trabajo (Art. 268 al 287 del Código de Trabajo) contiene vacíos legales que permiten el abuso, o la discrecionalidad en el proceder de los funcionarios públicos.

OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos Legales:

- **Vacío en la normativa laboral:** El procedimiento de un conflicto colectivo de trabajo de naturaleza económico o de intereses, así como lo atinente al contrato colectivo de trabajo, contiene vacíos legales que permiten el abuso o la discrecionalidad en el proceder de los funcionarios públicos. En los casos presentados ha quedado en evidencia que los procesos implican años de espera para conocer su estudio. La no-precisión de plazos y procedimientos para los funcionarios del Ministerio de Trabajo facilitan la discrecionalidad en su accionar.
- **Obsolescencia de la ley:** El Código de Trabajo tiene 31 años de existencia, por tanto los procedimientos para la negociación colectiva así como las medidas legales de protección para sus promotoras y promotores, y la necesaria promoción de la negociación colectiva en los centros de trabajo, están en clara disonancia con la realidad. Es pertinente una reforma integral de la normativa laboral, adecuándosele a los estándares de evolución y promoción de la negociación colectiva, emanadas de normas internacionales de la OIT, con el convenio 98, relativo a la aplicación de los principios de derecho de sindicalización y de negociación colectiva.
- La **Política de austeridad** propuesta por el gobierno: en el marco de escandalosos casos de corrupción y despilfarro de cuentas por publicidad televisiva y viajes, el Presidente de la República ordenó desde hace tres años la implantación de una política de austeridad en el gobierno, la cual pasa por no aumentar salario y no aprobar nuevos contratos colectivos de trabajo o revisiones de estos. Esta política de austeridad ha sido plasmada en la Ley de Presupuesto Nacional y resulta ser el respaldo legal para no aprobar los estudios de contratos colectivos de trabajo de las instituciones autónomas.

Obstáculos Políticos:

- **El proyecto neoliberal institucionaliza la ilegalidad en contra de la negociación colectiva de trabajo:** Existe de parte de los diferentes gobiernos, una actitud negligente y hasta cómplice ante actos que violentan la negociación colectiva de trabajo, esto conlleva a la institucionalización de la ilegalidad desde el seno mismo de los encargados de vigilar y garantizar la vigencia de los derechos laborales. La actitud de los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es un claro reflejo a la oposición que los sindicatos hacen en contra de las medidas neoliberales que implican la crisis de la economía familiar, la pérdida de empleos y la privatización de servicios.

Obstáculos Prácticos:

- **Evitar la concreción de las conquistas sindicales:** El no poder hacer efectivas las conquistas sindicales plasmadas en un contrato colectivo de trabajo, implica en la práctica un mensaje para las trabajadoras y trabajadores: los sindicatos ya perdieron la capacidad para incidir en la empresa o en la institución oficial autónoma para mejorar las prestaciones laborales vigentes. Los sindicatos han perdido su efectividad, su época ha pasado, es el mercado quien ahora impone las normas laborales.
- Si esto fuera así ¿de qué sirve estar afiliada o afiliado a un sindicato?

Eliminación del trabajo forzoso y las horas extras obligatorias

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 144: Los tratados internacionales con otros estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigencia. La ley nacional no podrá modificar o derogar lo acordado en un tratado vigente para El Salvador. En caso de conflicto entre el tratado y la ley, prevalecerá el tratado.
- Artículo 4: Toda persona es libre y nadie puede ser sometido a servidumbre o esclavitud de ninguna condición que menoscabe su dignidad.
- Artículo 9: Retoma la prohibición del Convenio 105 de la OIT.

Código de trabajo:

- Artículo 13: No se podrá hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio.
- Artículos 169 y 170: estipula la posibilidad de trabajo extra para lo cual establece parámetros legales a cumplir, a saber: el trabajo extra es pactado libremente entre las partes, nunca es obligatorio; no es permanente ni sistemático, ocurre cuando aparecen circunstancias imprevistas, especiales o necesarias; se puede trabajar una hora extra diaria de manera permanente y descansar 2 días a la semana; se puede trabajar una hora extra permanente para completar 3 turnos de trabajo diario en empresas que desarrollan labores interrumpidas, a fin de completar las 24 horas; la hora extra se paga como un recargo consistente en el 100 % del salario básico por hora; si ocurre trabajo extra por motivos de causa mayor

como incendio en la empresa, levantar escombros por terremoto u otros de causa mayor, este solo se paga con salario básico, sin recargo alguno.

Ley Penitenciaria:

- Artículos 105 y 107: La naturaleza del trabajo que van realizar las y los internos que están en los Centros de Rehabilitación Penitenciaria, no debe ser de carácter aflictivo y debe redundar en algún ingreso económico para los que lo realizan.
- Artículos 106 No. 3º, 109 y 110: Las labores artesanales que desarrollan las y los internos de los centros penales van también encaminadas a percibir algún tipo de ingreso para estos.
- Artículos 112 y 113: Establecen la adecuación reglamentaria de la autoridad competente para poder vigilar el cumplimiento de esta excepcionalidad de trabajo obligatorio.

Convenios Internacionales OIT:

- Convenio 29: Establece de manera detallada el contenido del trabajo forzoso u obligatorio y las excepciones que puede haber al respecto, 1930. Ratificado el 15 de junio de 1995.
- Convenio 105: Nadie puede ser obligado a realizar trabajos o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo en los casos de calamidad pública y en los demás señalados por la ley, 1957. Ratificado el 18 de noviembre de 1958.

¿Qué sucede en la práctica con el trabajo forzoso y las horas extras?

El Salvador ha ratificado los Convenios 29 y 105 de la OIT que abordan lo relativo a la abolición del trabajo forzoso u obligatorio. Asimismo el artículo 13 del Código de Trabajo prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio. En la legislación salvadoreña los casos de excepción del trabajo forzoso se refieren al trabajo penitenciario que esta contenido en los Artículos 105 al 113 en el Título IV. "Régimen Penitenciario", Capítulo III. "Trabajo Penitenciario", que es parte de la estructura de la Ley Penitenciaria.

En el Código de Trabajo se establece que es una facultad legal del empleador fijar el horario de trabajo (Art. 165) dentro de los parámetros definidos: 8 horas diarias en jornada diurna y 7 horas diarias en jornada nocturna. También consigna la posibilidad de trabajo extra (Art. 169 y 170), para lo cual establece parámetros legales a cumplir, a saber:

- El trabajo extra es pactado libremente entre las partes, nunca es obligatorio;
- El trabajo extra no es permanente, ni sistemático, ocurre cuando aparecen circunstancias imprevistas, especiales o necesarias;
- Se puede trabajar una hora extra diaria de manera permanente para efecto de descansar 2 días a la semana;
- Se puede trabajar una hora extra permanente para completar 3 turnos de trabajo diario en empresas que desarrollan labores ininterrumpidas, a fin de completar las 24 horas;
- La hora extra se paga como un recargo consistente en el 100 % del salario básico por hora;

- Si ocurre trabajo extra por motivos de causa mayor como incendio en la empresa, levantar escombros por terremoto u otros de causa mayor, este solo se paga con salario básico, sin recargo alguno.

Puede afirmarse entonces que no existe problema legal respecto a la no obligatoriedad de trabajar horas extras. El talón de Aquiles está en el hecho que la ley no contempla sanciones para los empleadores que obliguen a laborar horas extra a sus trabajadoras o trabajadores. Tampoco incluye protecciones en contra de la amenaza de despido que se cierne sobre aquellos/as que deciden no trabajar horas extras de manera obligatoria.

Esta completa legislación en el tema, contrasta con la práctica cotidiana donde se dan manifestaciones de trabajo forzoso. Concretamente en la maquila textil, se da una permanente violación al derecho de no trabajar horas extras obligatorias, lo que nos permite afirmar que impera la flexibilidad de hecho.



Flexibilidad de hecho

Este tipo de flexibilidad se produce de dos formas:

- 1) La primera es cuando el empleador consigna como obligación de todas y todos trabajar tiempo extra, motivado por el volumen de trabajo existente y la premura en la fecha de entrega. Es frecuente ver en las zonas francas de maquila textil, grupos de jóvenes trabajadoras y trabajadores que laboran 10 y hasta 12 horas diarias con tal de salir a tiempo con la demanda de trabajo de empleador. En algunas ocasiones no hay pago de tiempo de horas extras, sino que se concede el descanso de un tiempo equivalente al que se ha trabajado, lo cual está fuera de lo que dispone la ley. En la práctica, el negarse a trabajar tiempo extra implica ser despedida o despedido de inmediato, por tanto no hay opción, o se trabaja extra o se queda sin empleo.
- 2) La otra forma de flexibilidad se da cuando las horas extras son solicitadas por el o la trabajadora, dado que con el salario que percibe mensualmente no alcanza a cubrir la canasta básica que triplica su salario. Así las precarias condiciones de vida, manifestadas en los bajos salarios, alto costo de la canasta básica, y pérdida del poder adquisitivo de la moneda, a la cual se le suman la irresponsabilidad paterna, lleva sobre todo a las mujeres que son madres solteras, a someterse "voluntariamente" a trabajar más de las 8 horas ordinarias, con la finalidad de aumentar su precario ingreso.

En el primer caso, los empleadores imponen las horas extras obligatorias como requisito básico para otorgar el empleo y en el segundo, es la crisis económica la que obliga a los y las trabajadoras a laborar horas extras para complementar el salario.



La práctica de las horas extras obligatorias en El Salvador no es un caso exclusivo del sector de la maquila textil. Vemos por qué:

- En el sistema financiero, el personal de los bancos no se retira hasta cuadrar la caja, aunque ello implique mayor tiempo, el cual frecuentemente no es remunerado.
- El personal de seguridad privada experimenta el mismo mal.
- Los departamentos de contabilidad de las empresas utilizan esta práctica debido a una carga extrema de trabajo originada por el insuficiente número de personal o un diseño erróneo de sus procedimientos.
- Los conductores del transporte público laboran hasta 12 horas diarias y su fatiga es causa de accidentes de tránsito.
- Y ni qué decir de las personas que laboran en el comercio, donde en los tiempos pico son sometidas a horarios flexibles acordes al volumen de la demanda de compra.

OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos Legales:

- Ausencia de una sanción especificada, por incumplimientos de la ley
- No hay problema legal respecto a la consignación clara de la no obligatoriedad de trabajar horas extras. La ley no contempla que sanción le corresponde al empleador o empleadora que obligue a laborar extra a sus trabajadoras o trabajadores, así como la protección en contra de la amenaza de despido que se cierne a aquellas y aquellos que deciden no trabajar horas extras de manera obligatoria.

Obstáculos Políticos:

- Lo permisivo para favorecer la inversión: La maquila viola efectivamente los derechos laborales como el trabajo forzoso de horas extras. El gobierno no explicita qué clase de empleo trae el país, su objetivo político es señalar que disminuye el desempleo.

Obstáculos Prácticos:

- Cultura de la tolerancia ante la violación de los derechos laborales: El Ministerio de Trabajo ignora maliciosamente esta práctica, y promueve una cultura de tolerancia en su nueva y moderna modalidad "la obligatoriedad de las horas extras".
- La crisis en la economía familiar: La escasez del empleo, los bajos salarios, el alto costo de la canasta básica y la pérdida de la capacidad adquisitiva, entre otros someten a las trabajadoras y trabajadores a condiciones de trabajo indignos.
- La flexibilidad laboral: En la práctica se han impuesto las condiciones de flexibilidad en el trabajo. Una primera manifestación de ello es la modificación de los horarios de trabajo y de la consecuente jornada ordinaria, los cuales son definidos por las necesidades de los empleadores y el vaivén de la oferta y la demanda.



Eliminación del trabajo infantil

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 38: En el numeral 10° establece que los menores de catorce años de edad y los que habiendo cumplido esa edad sigan en la enseñanza obligatoria, no pueden ser ocupados en ninguna clase de trabajo. En el párrafo 4° establece la prohibición de trabajar para los menores de 18 años y para las mujeres en labores insalubres peligrosas. También se prohíbe el trabajo nocturno a los menores de 18 años.

Código de trabajo:

- Artículo 105, prohíbe el trabajo de los menores de 18 años en labores peligrosas e insalubres, sin embargo permite el trabajo de los menores de 16 años siempre que se garantice su salud, seguridad y moralidad.
- Artículo 106, define lo que se consideran labores peligrosas: las que puedan causar la muerte o dañar de modo inmediato la integridad del trabajador. Establece una lista de actividades peligrosas.
- Artículo 107, el trabajo de bares y cantinas se considera peligroso para los menores de 18 años.
- Artículo 108, se consideran labores insalubres las que puedan dañar la salud, por ejemplo las que causan envenenamiento.
- Artículo 114, prohíbe el trabajo de los menores de 14 años que signa estudiando. Sin embargo autoriza el trabajo de menores a partir de 12 años en trabajos ligeros que no perjudiquen la salud.
- Artículo 115, los menores de 14 deben contratar a través de sus representantes legales o de quienes dependan económicamente o de la Procuraduría General de Pobres.
- Artículo 116, la jornada de los menores de 16 no podrá ser mayor de 6 horas diarias ni 32 semanales, tam-

poco podrán trabajar más de 2 horas extraordinarias al día. Prohíbe el trabajo nocturno de menores de 18 años.

- Artículo 117, obliga al patrono a llevar un registro de los menores que emplee y a realizarles examen médicos que deberá ser gratuito para el trabajador.

Código Penal:

- Artículos 173 y 205: Prohibición penal respecto a utilización de menores con fines pornográficos, y explotación de la mendicidad, ratificado del Convenio 138 de la OIT, Art 9.

Código de Familia:

- Artículo 38, literal c): Establece que las niñas y niños a partir de los 14 años de edad pueden laborar previa autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y a condición que se trate de trabajos ligeros.
- Artículos 351 y 380: Establece la protección a los menores de 18 años a trabajar en condiciones peligrosas o insalubres. Establece la obligación de evitar que las niñas y niños laboren mientras están en edad de la educación formal.

Convenios Internacionales OIT:

- Convenio 138, sobre la edad mínima para trabajar, 1973. Ratificado el 23 de enero de 1996.
- Convenio 182, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y acción inmediata para su eliminación. No existe referencia legal alguna en la legislación primaria y secundaria. 1999. Ratificado el 12 de octubre del 2000.

¿Qué sucede en la práctica con el trabajo infantil?

De acuerdo a datos de IPEC-OIT, en El Salvador hay unos 170,000 niñas y niños que trabajan; según la Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTIC) en el año 2001, un total de 56,271 niñas y niños se incorporaron al mercado de trabajo lo que representó un aumento del 34% respecto del año 2000.

Según los datos de la DIGESTIC, para el 2001 había un total 222,254 menores que trabajaban en El Salvador, los cuales aportan anualmente a sus familias 124 millones de dólares. De este número el 67% de las niñas y niños laboran en el agro y hay unos 2,500 que están empleados en talleres artesanales elaborando productos pirotécnicos en las coheterías salvadoreñas. Cerca de mil niños y niñas permanecen diariamente en los basureros del país haciendo trabajo de reciclaje, y 1,300 recolectan curiles en los pantanos de Jiquilisco, departamento de Usulután y en la zona de manglares de la costa.

La Constitución Política prohíbe el trabajo de los menores de 14 años y de los que, habiendo cumplido esa edad, estén estudiando. También el Código de Familia en el Art. 351 establece la protección para que no trabajen los menores de 18 años en condiciones peligrosas o insalubres.

El Salvador ha ratificado los Convenios 138 y 182 de la OIT relativos a la eliminación del trabajo infantil. En concordancia con ello, el Art. 380 del Código de Familia reafirma la posición del Estado de evitar que las niñas y niños laboren mientras están en edad de la educación formal.

Para el 2003 la Asamblea Legislativa trabajó un nuevo Código de la Niñez y la Adolescencia que atenderá con mayor énfasis este problema.

Flexibilidad legal

Puede afirmarse que en El Salvador ha habido un avance importante en cuanto a la legislación, sin embargo, la misma legislación abre la posibilidad legal para que los y las menores entre 14 y 18 años puedan trabajar. Aunque el trabajo infantil está sujeto a restricciones, éstas casi nunca se cumplen en la práctica. Hasta el momento el Estado Salvadoreño no ha tenido la voluntad política de abolir el trabajo infantil, el cual sigue siendo considerado como necesario y “normal”.

Flexibilidad de hecho

Se puede afirmar sin lugar a dudas la existencia de una desaplicación e ineficacia de las normas que protegen a la niñez salvadoreña y prohíben el trabajo infantil. Ello se demuestra con datos que brindamos anteriormente sobre los tipos de trabajo y las cantidades de niños y niñas trabajadoras en Honduras.

Además tenemos que la prostitución infantil creció un 400 % en el lapso comprendido de 1998 (cuando se contabilizaban 700 casos de niñas explotadas sexualmente) al 2000 (3,092 casos). Según el Instituto Salvadoreño de la Niñez y la Adolescencia (ISNA) para el 2002, el 8.4 % de las mujeres explotadas sexualmente eran menores, entre 11 y 17 años.

Por estos datos, se puede concluir que el Estado salvadoreño no está por la adopción de una política que se encamine a la abolición del trabajo de las niñas y de los niños.

OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos Legales:

- El Art. 380 del Código de Familia reafirma la posición del Estado salvadoreño no de abolir el trabajo de las niñas y de los niños, sino más bien de evitar que estos laboren mientras están en edad de la educación formal.
- Legalmente no hay mayor complicación respecto del respaldo jurídico para enfrentar el tema del trabajo infantil, sin que se llegue al planteamiento de abolirlo. El país tiene ratificado el Convenio de Derechos de la niña y del niño y actualmente se trabaja un nuevo Código de la Niñez y la Adolescencia que atenderá con mayor énfasis este problema.

Obstáculos Políticos:

- El Gobierno de El Salvador no expresa un marcado interés por la erradicación del trabajo infantil. El Ministerio de Trabajo en coordinación con el IPEC desarrolla un programa para combatir las peores formas de trabajo infantil, iniciativa que ha tenido algunos logros.

Obstáculos Prácticos:

- Crisis extrema de subsistencia que viven las familias salvadoreñas: El desempleo abierto, la pérdida de capacidad adquisitiva, los bajos ingresos y la dolarización ha traído consigo una condición de extrema pobreza. Esta realidad ha obligado a que en la familia tenga que trabajar no solamente el padre, sino que la madre y hasta las hijas e hijos; y en aquellos casos en los cuales la mujer es la jefa de familia, el trabajo infantil es una condición obligatoria para sobrevivir.
- Visión familiar respecto de la educación y el trabajo: Existe en algunos sectores de la vida nacional, una visión de que el trabajo infantil es bueno y necesario para la formación de la responsabilidad de los y las menores de edad. Desde esta perspectiva, el niño y la niña deben desde pequeños empezar a laborar, ello les educará y procurará pronto ingresos. Esta visión excluye el acceso a la escuela, continuando así la espiral de la pobreza.



Eliminación de la discriminación

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 3: Todas las personas son iguales ante la ley.
- Artículo 38, num. 1º, 2º, y 3º: mantiene el criterio de igual remuneración a trabajos iguales.

Código de trabajo:

- Artículo 12: El Estado velará por la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional.
- Artículo 30: Se prohíbe a los patronos por medios directos o indirectos discriminar a los trabajadores por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo.

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 111, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. Artículo 1: Delimita lo que se va a considerar como discriminación y exige, a partir de los artículos 2 y 3, la obligación de los Estados partes a adoptar una política que promueva la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación, 1958. Ratificado el 15 de junio de 1995.

No-ratificados:

- Convenio 100, sobre igualdad de remuneración, 1951.
- Convenio 159, sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983.

¿Qué sucede en la práctica con la discriminación?

Respecto a la discriminación en materia de empleo y ocupación, la norma internacional que rige tal aspecto es el Convenio 111 de la OIT denominado "Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación", el cual fue ratificado por El Salvador en 1994 en el contexto de la firma de los Acuerdos de Paz.

La Constitución Política no establece una definición equivalente a lo acotado en este Convenio, sin embargo el artículo 3 de la Constitución apunta: "*Todas las per-*

sonas son iguales ante la ley. Para el goce de derechos civiles no podrá establecer restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión. No se reconocen empleos ni privilegios hereditarios".

En el Art. 30 del Código de Trabajo se hace la referencia más exacta al Convenio 111 cuando apunta: "*Se prohíbe a los patronos: ... 12º) establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia*

nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección de la persona del trabajador".

En materia penal, en los últimos años se incluyó un apartado de delitos relativos a los derechos laborales y de asociación (Art. 244 al 248 del Código Penal), y entre ello se tipifica el ilícito de "Discriminación Laboral". Aunque en la definición se establece una carga de requisitos a cumplir para lograr su aplicación, el hecho de estar consignado como un hecho ilícito, es un paso importante.

Desregulación

El Salvador no ha ratificado el Convenio 100 de la OIT que establece el criterio de igualdad de la remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

El convenio plantea que la igualdad de remuneración tiene dos aspectos: el primero se refiere a la igualdad que debe haber entre mujeres y hombres a la hora de acceder a un mismo empleo y en el pago que se reciba por él (esto es: igual salario por igual trabajo). Por ejemplo, que tanto hombres como mujeres puedan acceder al empleo de mecánico y que al estar en ese empleo, reciban igual remuneración.

El segundo aspecto se refiere a la igualdad que debe haber entre hombres y mujeres a la hora de realizar trabajos diferentes pero de igual valor (esto es: igual remuneración por trabajo de igual valor). Por ejemplo, cuando se da el caso que se ofrecen dos empleos, uno de vigilante nocturno en una colonia, el cual se ofrece exclusivamente a hombres, y otro de empleada doméstica ofrecido exclusivamente a mujeres. Para ambos casos se piden requisitos laborales que resultan ser equivalentes; por ejemplo, que ambos tengan estudios

básicos, conocimientos específicos al área en la cual se van a desempeñar, que sean mayores de edad, recomendaciones laborales, etc.,. Estos dos trabajos no son iguales, pero para ambos se piden condiciones equivalentes, por lo tanto son considerados como trabajos de igual valor, y les corresponde la obtención de igual salario.

- La normativa salvadoreña mantiene el únicamente el primer criterio, de igual salario para trabajos iguales (Art. 38, numerales 1º, 2º, y 3º de la Constitución). Esta valoración está ya superada por el Convenio 100 de la OIT aquí referido.
- El Gobierno de El Salvador no ha querido adoptar el criterio "de igualdad salarial por trabajo de igual valor".

Flexibilidad de hecho

La existencia de un marcado nivel de discriminación en el empleo indican que en esta materia también se produce flexibilidad de hecho, lo cual se confirma con varios ejemplos:

- En El Salvador existe un marcado nivel de discriminación en el ofrecimiento de empleo. Tal afirmación se ve respaldada por la lectura y verificación de los ofrecimientos de empleo en los dos periódicos de mayor circulación: La Prensa Gráfica, en el mes de junio; y El Diario de Hoy, en el mes de julio del año 2002 y los resultados obtenidos son los siguientes: El 44% de los anuncios presenta discriminación por razón del sexo. Vale acotar al respecto algún ejemplo. Se señala en anuncios que se necesitan vigilantes y una condi-

ción para ello es ser hombre; o el ofrecimiento de empleos para vendedores, secretarias o empleadas domésticas a condición de que deben de ser mujeres; se necesitan gerentes que deben de ser hombres.

- Este condicionamiento para acceder a un empleo, cuando este puede ser desarrollado óptimamente por cualquiera de los dos sexos, pone en evidencia que existe una discriminación por razón del sexo. Del 44% señalado el nivel de mayor discriminación es para las mujeres.
- Un segundo nivel identificado en los anuncios periodísticos, es la discriminación en el empleo por razón de edad. El 18% de los anuncios apunta que hay una condición de acceso de empleo dependiendo de la edad. Para el caso, el margen de edad para empleo de las mujeres anda en el rango de los 18 a los 28 años; mientras que para los hombres hay un margen que va desde los 18 a los 35 años de edad, de nuevo acá la discriminación mayor en razón de edad es para la mujer.
- Un tercer nivel de discriminación se da razón de la práctica religiosa, este asciende al 5 %. En el porcentaje ya referido de anuncios se establece como condición para tener acceso al empleo pertenecer y llevar recomendación del pastor evangélico o del sacerdote en el cual se está adscrito religiosamente.
- Finalmente un 3% de los anuncios clasificados hacen una discriminación por razón de estado civil. Para el caso se pone como condición para acceder al empleo de secretaria que sea mujer soltera, o para acceder al empleo de vendedora "ser señorita, no casadas y sin compromisos familiares". Esta resulta ser una discriminación por razón de su estado civil.
- La mayor oferta de empleo en el país es de agentes de seguridad privada, en su mayoría exclu-

sivamente para hombres. Un segundo empleo disponible que hay -con referencia exclusiva a la mujer- es la de empleada doméstica. Una tercera alternativa es la de vendedor o vendedora, con mucha frecuencia se requieren vendedores de libros y de productos de belleza. En un cuarto nivel está el de mecánico, este es un ofrecimiento exclusivo para hombres; un quinto nivel el de cocinera y finalmente un sexto nivel de ofrecimiento el de secretaria.

- En esta gama de ofrecimientos de empleo, de los que resultan ser los más reiterados, se evidencia una condición muy frecuente para todos: "que no haya problema de horario", "que no exista dificultad con la extensión de la jornada ordinaria de trabajo", "que se esté disponible a laborar en horarios flexibles". Condiciones que evidencian la ineficacia de la normativa laboral en materia de no discriminación en el empleo.



OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos Legales:

- Incipiente desarrollo de la normativa: El Convenio 111 de la OIT plantea las líneas generales en contra de la discriminación. Esa disposición fue plasmada en el numeral 12° del Art. 30 del Código de Trabajo, sin embargo, estas leyes aún son insuficientes. La discriminación, sobre todo para la mujer; es un obstáculo en su desarrollo pues el acceso al empleo se ve limitado en razón de su calidad de mujer o su edad, resultando ser una grave violación a sus derechos.

Obstáculos Políticos:

- Ausencia de una visión en contra de la discriminación: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no ha desarrollado ninguna campaña en contra de la discriminación en el empleo y la ocupación; ni ha

combatido está práctica.

- Para muchos empresarios la "libertad de contratación" es el máximo principio, aunque implique la adopción de medidas de discriminación.
- El Gobierno de El Salvador no ha adoptado el criterio "de igualdad salarial por trabajo de igual valor".

Obstáculos Prácticos:

- Cultura machista y de exclusión: Ciertos puestos de trabajo se relacionan directamente con determinado sexo o edad de quien los pretenda ocupar. Se obvia la experiencia, la capacidad o la idoneidad en el cargo.
- Se discrimina trabajadoras y trabajadores que profesan determinada fe religiosa, opción política o militancia sindical.
- Las estadísticas del Ministerio de Trabajo, no distinguen por sexo, los diferentes fenómenos en materia laboral que atienden.



Con este vistazo general por los derechos laborales en El Salvador, se hace evidente que la flexibilidad laboral es la nueva forma de tratar el tema. Quiere decir entonces que los derechos que hemos comentado están en peligro de desaparecer pues el modelo del libre comercio impone su eliminación para que el mercado sea el que determine la oferta y la demanda.

Consideramos por ello oportuno proponer para el debate tres conclusiones con sus respectivas recomendaciones, las que están redactadas más bien a manera de retos.

Reto No. 1. Readecuación y desarrollo del marco legal laboral

Un ámbito que debe ser revisado es la readecuación y desarrollo del marco legal, encaminado a preservar la función protectora del derecho laboral. Se hace énfasis en la intención del cambio legal, dado que la flexibilización laboral tiene como uno de sus objetivos principales, la desregulación de las relaciones laborales. Es decir, que con la llamada “flexibilización” lo que se pretende es minimizar las leyes que actualmente rigen las relaciones laborales, a tal grado que sean las reglas del mercado las que funjan.

Los grupos empresariales, Ministro de Trabajo y Previsión Social, así como algunos legisladores miembros del partido en el gobierno (ARENA), han hecho una serie de propuestas encaminadas en tal dirección, valga mencionar rápidamente algunas de ellas:

- El proyecto de "Ley Especial de Reactivación del Empleo" (LERE) en la cual se proponía modificar completamente en régimen del contrato individual

de trabajo; el proyecto le "Ley de Formación Profesional", la cual requiere de una reforma constitucional del Art. 41. De aprobarse esta ley, desaparecería todo el capítulo del Código de Trabajo referido a aprendices (Art.61 al 70 del Código de Trabajo);

- La propuesta de la Asociación Salvadoreña de la Industria de la Confección (ASIC) de establecer el salario mínimo a ¢700.00 en las maquilas que se establezcan en las zonas francas del interior del país, bajo el argumento que con ello se les ahorraría pasajes, comida y otros gastos;
- Y finalmente la negativa de los diferentes gobiernos de ratificar convenios fundamentales de la OIT, como los relativos a la libertad sindical y negociación colectiva.

Ante esta situación, proponemos cambios legales que procuren una mayor y mejor defensa de los derechos laborales y libertades sindicales. Aspecto que sin duda se complica a la hora de encontrar el apoyo legislativo que respalde la propuesta.

El movimiento sindical juega un papel importante en la defensa y mejora de estos derechos, sin embargo podría considerar estos temas en su agenda para una mejor promoción y defensa:

- Hacer un estudio exhaustivo de la normativa laboral a fin de ir construyendo propuestas de cambio de los procedimientos administrativos y jurisdiccionales en materia laboral;

- Realizar informes paralelos, justificados y suficientemente respaldados, de la aplicabilidad o violación de los Convenios de la OIT y otros pactos internacionales ratificados y hacerlos llegar a las instancias pertinentes;
- Contacto y cabildeo permanente de los y las dirigentes sindicales con las diputadas y diputados de la Asamblea Legislativa, a fin de hacerles sentir sus pretensiones;
- Participación directa y protagónica de los y las dirigentes sindicales en los procedimientos administrativos - del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y jurisdiccionales de los tribunales-, que procuren la defensa de los derechos laborales y libertades sindicales de sus afiliados/as;
- Establecer un contacto permanente con el Departamento de Derecho Laboral de la Procuraduría General de la República, y con la Procuraduría Adjunta de los Derechos Laborales de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, a fin de entablar un intercambio de información que pueda ser de interés común;
- Establecer una política de relación y diálogo con los Jueces de Primera Instancia y Cámaras de lo Laboral;
- La relación con las Federaciones de Abogados y con las escuelas de derecho de las Universidades de mayor prestigio pudiese ser estratégicamente bien utilizada.

Reto No. 2

Rescate de la institucionalidad en el ámbito laboral

Los datos que hemos presentado -que son solamente un resumen de los casos conocidos- nos permiten afirmar que uno de los principales violadores de los derechos laborales y libertades sindicales en El Salvador es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que se personaliza en sus funcionarios y funcionarias, directores/as generales e inspectores/as -entre otros. Todos ellos/as , al incumplir las disposiciones que contempla la ley o cometiendo actos ilegales (por omisión o acto), contribuyen de forma importante a la desprotección de los derechos, es decir, a la flexibilidad de hecho.

Esta situación se suma a la actitud de los empresarios/as que también violentan los derechos laborales y sindicales, afirmación que se respalda en la abundancia de datos que existen al respecto.

La gravedad de esta realidad afecta directamente el Estado de Derecho de El Salvador, pues el ente público que tiene la obligación de velar por el respeto de los derechos laborales, es un reiterado violador o cómplice de ilegalidades. Así lo confirman fallos emanados de la Corte Suprema de Justicia, resoluciones de la procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, y recomendación de entes internacionales como la OIT.

De estas acotaciones resulta lógica e impostergable la recuperación de la institucionalidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, esto pasa por adoptar una gama de medidas, que solo con afán de iniciar el debate se pueden apuntar:

- Iniciar un proceso de evaluación exhaustiva del personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a fin de que este compuesto por personas conocedoras de la materia y con un perfil incorruptible; sobre todo en la Dirección General de Inspección de Trabajo, quienes están seriamente cuestionados por prácticas de corrupción;

- Que las trabajadoras, trabajadores y sus organizaciones laborales sean supervisores del desempeño del personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y pongan las denuncias ante las instancias pertinentes de las ilegalidades y abusos que se cometan. La cultura de denunciar las ilegalidades debe acentuarse, dado que, dejar pasar los hechos sin hacer la denuncia respectiva, vuelve a las víctimas en parte del sistema que reproduce el estado de las cosas;
- El Ministro y Viceministro deben facilitar el acceso de las personas y organizaciones, con la finalidad de conocer de primera mano sus posturas, críticas, acciones y propuestas. La labor de liderar esta cartera de estado requiere de una práctica de concertación y diálogo permanente;
- En el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deben adoptarse métodos que permitan una mayor agilidad en la atención. La conciliación y el arbitraje son mal utilizados en los problemas laborales, esto evidencia falta de capacitación o desinterés por el trabajo lo que tiene como resultado resoluciones inapropiadas con respecto a la ley.
- Las instancias tripartitas (estado-empresa-trabajadores), deben desarrollar sus propuestas más de cara a la opinión pública, a fin de que su labor cuente con el aval o la crítica de los sectores a quienes representan.
- El Ministerio de Trabajo requiere de mayor presupuesto, las asignaciones que se le hacen son ínfimas respecto de los retos que enfrenta.

Este mismo tipo de valoraciones deben de ser aplicadas a las instancias jurisdiccionales, ya que la Corte Suprema de Justicia y los Juzgados de lo Laboral realizan una tardada administración de justicia; los procesos lejos de garantizar una administración correcta, más bien alargan los tiempos de procesos y juicios, resolviendo de manera

tardía las pretensiones de la clase trabajadora. Y como hemos dicho antes: *“La justicia dada tardíamente, es una manifestación de la injusticia misma.”*

Los Juzgados de lo Laboral y la Corte Suprema de Justicia deberían de experimentar algún tipo de reforma en su normativa, que permita y garantice procesos ágiles y accesibles para las personas trabajadoras.

Lo mismo habría que decir con respecto al Tribunal de Servicio Civil, la Procuraduría General de la República, la Fiscalía General de República y la Procuraduría de Derechos Humanos que son instancias que no tienen los presupuestos suficientes para enfrentar de manera ágil y adecuada las demandas en el tema laboral.

De ahí que se plantea la urgente necesidad de rescatar la institucionalidad de todo este tipo de instancias. Recordemos que el Ajuste Estructural y el libre comercio abogan por un Estado pequeño, que interviene en el mínimo posible de asuntos. En la práctica nuestras instituciones están siendo “ahogadas” presupuestariamente por lo que ningún estado centroamericano tiene holgura financiera en instituciones que responden a la función de proteger y velar por los derechos, excepto en cuanto a los derechos comerciales, donde la legislación cada vez abarca más y más sectores. Al final, con ese estrangulamiento financiero, las instituciones que deben velar por los derechos ciudadanos y humanos, pasan a ser obsoletas, por su incapacidad de actuar para lo que han sido creadas. Se aprovecha entonces para dismantelarlas de forma “legal”, flexibilizando y desregulando las leyes de forma que desaparezcan tanto las instituciones que velan por los derechos laborales, como los derechos mismos.

Rescatar la institucionalidad en El Salvador es la reacción necesaria frente a la institucionalización de la injusticia y el cierre de los espacios de acceso a ella para la clase trabajadora.

Reto No. 3 **Rescate de la institucionalidad del** **movimiento sindical**

Finalmente -y no con ello se agota el tema- otro de los ámbitos que requieren una profunda atención y cambio es el movimiento sindical salvadoreño.

La pérdida de fuerza organizativa; la ausencia de propuesta e iniciativa para contrarrestar los cambios que genera la empresa privada y el gobierno desde su modelo neoliberal; la corrupción y venalidad de algunos dirigentes sindicales, que son cómplices del *status quo*; la ausencia de participación significativa de la mujer; la ausencia de nuevos cuadros sindicales que procuren el necesario relevo generacional; el desconocimiento de los procedimientos e instancias legales a las que puede recurrirse para defender sus derechos; la comodidad de muchos; la ausencia de espacios reales de diálogo entre las afiliadas y afiliados sindicales y sus dirigencias; entre otros resultan ser manifestaciones de esta crisis que está llevando a la desaparición del movimiento sindical.

La existencia y desarrollo del sindicalismo en El Salvador es una necesidad para el avance de la democracia y de los procesos de maduración política.

La fórmula de la exclusión o la desaparición de la contraparte para imponer la visión del Capital, ya se intentó en las décadas 60-70 del siglo pasado y provocó violencia; insistir en la misma dirección sería equivalente a no aprender las lecciones de la historia.

La semilla de la exclusión trae consigo el cultivo de la violencia. Este no es el camino que El Salvador debe seguir para sus hijas e hijos. De allí que es impostergable empezar la marcha para un cambio, una reacción contundente frente a los hechos que se observan y para tomar posiciones firmes en contra de la institucionalización de la injusticia.

Bibliografía

Este documento es una adaptación de:

- Cardona Monterrosa, Amílcar E. (2003) Obstáculos legales, políticos y prácticos al cumplimiento de las leyes laborales. "Diagnóstico de la legislación laboral salvadoreña y la crisis de los derechos laborales". FESPAD-ASEPROLA. Mimeografiado
- Chacón Castro, Rubén; Fuster Barahona, Diana (2004) . "Síntesis Regional: obstáculos para el cumplimiento de los derechos laborales en Centroamérica." ASEPROLA. Mimeografiado.

Estos documentos y otros relacionados los puede encontrar en nuestra página web: www.aseprola.org