

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS AÑO 2008
PLAN DE ESTUDIOS 1993



**INCIDENCIA DE LOS SINDICATOS EN LAS CONDICIONES Y
PRESTACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS
MAQUILAS DE EL SALVADOR.**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO Y TÍTULO DE:
LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS

PRESENTAN:
ELÍAS BENJAMÍN CASTILLO RODRÍGUEZ
BENEDICTO CASTRO ROMERO
BRENDA DEL ROSARIO DÍAZ BARRAZA

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO
DR. WILFRIDO ARNOLDO SÁNCHEZ CAMPOS

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, SEPTIEMBRE 2008

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

MASTER RUFINO ANTONIO QUEZADA SÁNCHEZ
RECTOR

MASTER MIGUEL ANGEL PEREZ RAMOS
VICERRECTOR ACADÉMICO

MASTER OSCAR NOE NAVARRETE ROMERO
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

LICENCIADO DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHAVEZ
SECRETARIO GENERAL

DOCTOR RENE MADECADEL PERLA JIMENEZ
FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DOCTOR JOSÉ HUMBERTO MORALES
DECANO

LICENCIADO OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS
VICEDECANO

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNÁNDEZ
SECRETARIO

LICENCIADA BERTHA ALICIA HERNÁNDEZ AGUILA
COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACIÓN

DOCTOR WILFRIDO ARNOLDO SÁNCHEZ CAMPOS
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

AGRADECIMIENTOS

La finalización de un trabajo de graduación no representa únicamente el término de una investigación, prácticamente es la finalización de toda una carrera universitaria, en tal sentido, estas palabras de agradecimiento (pocas pero con gran sinceridad) van dirigidas a todos aquellos que han estado conmigo desde el inicio de mi carrera universitaria.

En primer lugar a **DIOS**, quien ha sido mi fortaleza física, mi ayuda espiritual, emocional e intelectual; a **MIS PADRES** por todos los esfuerzos grandes que han realizado para que yo pudiera realizar mis estudios, por sus consejos y la guía que han representado a mi vida desde mi niñez; a **MIS HERMANOS** por el apoyo y la unidad que hemos mantenido hasta la fecha, soportando mi carácter y ayudándome cuando lo he necesitado; a **MI FAMILIA** cercana, tías, primos y primas, que ya sea con sus palabras de aliento, su ayuda material o ayuda académica, han sido de gran bendición a mi vida; a **MI FAMILIA ESPIRITUAL**, mis hermanos en Cristo que en diversos ámbitos han ayudado no solo a mi persona, sino que a mi familia, en verdad les estoy muy agradecido; finalmente a **MIS AMIGOS**, por todos los momentos amenos y difíciles que hemos compartido, de quienes he aprendido muchas cosas positivas que han trascendido el ámbito académico.

“Por tanto, al Rey de los siglos, inmortal, invisible, al único y sabio Dios, sea honor y gloria por los siglos de los siglos. Amén.”

Elías Benjamín Castillo Rodríguez.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS; por guiarme siempre por el camino correcto y por poner siempre los momentos y a las personas precisas a mi, esas personas que han contribuido de manera directa e indirecta en mi formación académica, esas personas que me incentivaron y contribuyeron a lo largo de mi carrera.

A MI PADRE; Elías Castro Pineda (Q.D.D.G) que fue muy poco el tiempo que convivimos, sin embargo lo recuerdo en cada momento y para mi ha sido la persona que ha motivado en mi el deseo de superarme

A MI MADRE; Maria Magdalena Romero le ofrezco el fruto de mi esfuerzo, a la vez les agradezco el haberme acompañado y brindado su apoyo incondicional en toda mi vida.

A MIS HERMANOS; Gonzalo y Mauricio les ofrezco el resultado de mi esfuerzo los cuales han financiado mis estudios incondicionalmente.

A MIS HERMANAS; este el resultado de mi esfuerzo, como un horizonte al cual deberán llegar, con la mirada pues en el final del camino, cuyo recorrido ya han iniciado.

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS; por que han sido los eslabones que permitieron mediante su apoyo y acompañamiento incondicional la concreción de mi proyecto académico, por haber recorrido juntos este camino.

Benedicto Castro Romero.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS, por darme la sabiduría, perseverancia, paciencia y fortaleza durante estos años, no solamente de estudios sino en mi vida personal, quien no me ha dejado sola en ningún momento aunque yo muchas veces le haya fallado.

A MIS PADRES, por ser el ejemplo a seguir, y a quienes les debo todo su amor, comprensión y ayuda incondicional que me brindaron, no solamente económica, sino moral y espiritual, con la cual no hubiese podido culminar con éxitos una de mis metas, porque son los que ayudaron a formar mi carácter y me enseñaron que con esfuerzo, perseverancia y sobre todo de la mano de Dios todo se puede alcanzar.

A MIS HERMANOS, quienes los considero mis amigos, y a quienes también les debo su apoyo incondicional y con quienes he compartido muy gratos momentos así como los más difíciles.

A MI FAMILIA, quien me ha brindado su apoyo moral y siempre me han dado ánimos a continuar lo que ahora culmino.

A MIS AMIGOS, ellos saben quiénes son, con quienes he compartido muy buenos momentos, así como también momentos difíciles, por sus preciados consejos, por aceptarme tal como soy, y me apoyaron incondicionalmente en algún momento de la carrera, dentro de los cuales incluyo de manera muy especial a mis compañeros de tesis, por haber estado ahí a pesar de mis momentos de adversidad, desilusión y pesimismo.

AL DIRECTOR DE NUESTRA TESIS: Dr. Wilfredo Sánchez, por brindarnos parte de su conocimiento, y por el tiempo que empleo en las asesorías.

Finalmente agradezco a todas aquellas personas que de una manera u otra contribuyeron a la culminación de esta labor de investigar que compromete el pensamiento y la reflexión.

Brenda Del Rosario Díaz Barraza.

ÍNDICE

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN.....	i
 CAPITULO I	
ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SURGIMIENTO Y EVOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS Y LAS MAQUILAS.	
1.1 Historia del Derecho a la Organización Sindical a nivel internacional.....	1
1.1.1 Etapa de la Prohibición.....	2
1.1.2 Etapa de Tolerancia.....	3
1.1.3 Etapa de Reconocimiento.....	4
1.1.4 La Internacionales.....	7
1.1.4.1 La Primera Internacional.....	7
1.1.4.2 La Segunda Internacional.....	8
1.1.4.3 La Tercera Internacional.....	9
1.2 Historia del Derecho a la Organización Sindical en El Salvador.....	11
1.3 Historia de las Maquilas en El Salvador.....	16
 CAPITULO II	
DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS Y CLASIFICACIÓN DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN, EL SINDICATO Y LA MAQUILA	
2.1 Derecho de Asociación.....	21
2.1.1 Concepto y naturaleza.....	21

2.1.2	El Derecho de Asociación como un Derecho Natural..	23
2.1.3	La Doctrina Social Cristiana.....	23
2.2	El Sindicato.....	25
2.2.1	Referencia Conceptual.....	26
2.2.2	Naturaleza de los Sindicatos.....	27
2.2.3	Principios del sindicalismo.....	29
2.2.4	Clasificación de los sindicatos.....	31
2.2.4.1	Clasificación de los Sindicatos según su composición.....	31
2.2.5	Funciones del sindicato.....	33
2.3	Maquila.....	35
2.3.1	Referencia Conceptual.....	35
2.3.2	Importancia de la Maquila.....	36
2.3.3	Tipos de Maquila.....	37
2.3.3.1	Tipos de Maquila en El Salvador.....	38

CAPITULO III

BENEFICIOS QUE LOS TRABAJADORES DE LAS MAQUILAS OBTIENEN CON LA SINDICALIZACIÓN.

3.1	Beneficios de los Sindicatos.....	39
3.2	Condiciones Laborales.....	39
3.2.1	Condiciones Físicas.....	40
3.2.2	Seguridad Ocupacional.....	42
3.2.3.	Higiene Ocupacional.....	42
3.2.4	Condición Salarial ó Remuneración.....	43
3.3	Prestaciones Laborales.....	44
3.3.1	Prestaciones Legales.....	45
3.3.2	Prestaciones Extra Legales.....	45

3.4	Seguridad Social.....	45
-----	-----------------------	----

CAPITULO IV

NORMATIVA LEGAL NACIONAL APLICABLE A LOS SINDICATOS, LAS CONDICIONES Y PRESTACIONES LABORALES, Y LAS MAQUILAS.

4.1	Normativa Nacional Aplicable a Los Sindicatos.....	47
	4.1.1 Constitución de la República.....	47
	4.1.2 Código Trabajo de El Salvador.....	52
	4.1.3 Código Penal de El Salvador.....	56
4.2	Normativa Nacional Aplicable a las Condiciones de Trabajo..	58
	4.2.1 Constitución de la República.....	58
	4.2.2 Código Trabajo de El Salvador.....	62
	4.2.3 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.....	67
	4.2.4 Ley sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo.....	70
	4.2.5 Reglamento General sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo.....	72
4.3	Normativa Nacional Aplicable a las Prestaciones Laborales...	72
	4.3.1 Constitución de la República.....	73
	4.3.2 Código Trabajo de El Salvador.....	74
	4.3.3 Ley del Seguro Social.....	76
4.4	Normativa Nacional Aplicable a las Maquilas.....	78
	4.4.1 Constitución de la República.....	78
	4.4.2 Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización.....	79
	4.4.3 Ley Orgánica Judicial.....	80
	4.4.4 Ley de Reactivación de las Exportaciones.....	81

CAPITULO V

LIMITANTES QUE ATRAVIESAN LOS TRABAJADORES Y PATRONOS CON LA SINDICALIZACIÓN EN LAS MAQUILAS.

5.1	Los Sindicatos frente al fenómeno de la Globalización.....	83
5.2	La Organización Patronal y su afectación al Derecho Sindical.....	85
5.3	Obstáculos que atraviesan los Sindicatos.....	89
	5.3.1 Sujetos detractores del sindicalismo.....	90
	5.3.2 Argumentos de desprestigio al sindicalismo.....	92
5.4	Derecho de Titularidad de los Sindicatos.....	93

CAPITULO VI

MEDIDAS DE NEGOCIACIÓN PARA UN MEJOR MOVIMIENTO SINDICAL EN LAS MAQUILAS.

6.1	El Sindicato en las Maquilas de El Salvador como factor de propuesta en cuanto a las condiciones y prestaciones laborales.....	96
	6.1.1 Afiliación del trabajador de maquila al Sindicato.....	97
	6.1.2 Acciones del Sindicato en las Maquilas de El Salvador	99
	6.1.3 Mesa Sindical de trabajadoras y trabajadores de Maquila.....	100
6.2	Intervención de las Instituciones Públicas como factores de solución en el problema.....	101
	6.2.1 Intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	101
	6.2.1.1 Condiciones Laborales.....	101
	6.2.1.2 Prestaciones Laborales.....	108

6.2.2 Intervención de la Procuraduría General de la República.....	109
6.2.3 Intervención de los Tribunales de lo Laboral.....	111

CAPITULO VII

ANÁLISIS DE RESULTADOS.

7.1 Análisis de Resultados.....	113
---------------------------------	-----

CAPITULO VIII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

8.1 Conclusiones.....	124
8.2 Recomendaciones.....	126

BIBLIOGRAFÍA.....	129
--------------------------	------------

ANEXOS.....	132
--------------------	------------

INTRODUCCION

El presente documento constituye un trabajo de investigación, sobre la **INCIDENCIA DE LOS SINDICATOS EN LAS CONDICIONES Y PRESTACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS MAQUILAS DE EL SALVADOR**, el cual se presenta a la unidad de seminario de graduación de Ciencias Jurídicas como requisito previo a obtener el título académico de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador. La finalidad de la presente investigación es identificar el nivel de incidencia que hasta la fecha tienen los Sindicatos en cuanto a las Condiciones y Prestaciones laborales dentro de las maquilas de El Salvador; así como proponer posibles alternativas que beneficien al Estado, al trabajador y al patrono.

La política de Globalización envuelve a la mayoría de los países en la actualidad, en tal contexto, las maquilas constituyen una de las modalidades preferidas por los países industrializados para mejorar su competitividad internacional y aprovechar los menores salarios que se establecen en las naciones menos desarrolladas, entre ellas, El Salvador. En estas naciones, los asalariados son sometidos a explotación, abusando especialmente de la mano de obra femenina. Dichas industrias no significan una mejoría de las economías tercermundistas y aumentan el desempleo al incrementar la oferta laboral.

En El Salvador la situación actual de un trabajador de maquila es preocupante, por diversas razones tales como: malas instalaciones o maquinarias para realizar su trabajo, condiciones físicas como el calor y el ruido que afectan su salud y que no son corregidas por el bien de la

producción, muchas veces al abandonar su lugar de trabajo para atender necesidades básicas como ir al baño, tomar agua o comer un refrigerio son presionados para que no demoren mucho tiempo, incurriendo en hostigamiento y maltrato de parte de los jefes de mandos altos y medios. El nivel de exigencia laboral no es acorde al reconocimiento salarial que se le paga. Es por ello que su jornada laboral debe necesariamente exceder las ocho horas diarias, pues su sueldo es el salario mínimo por lo cual debe hacer horas extras para tener un ingreso mediano que le solvete sus necesidades básicas y las de su familia. Están sometidos a una discriminación por parte de los patronos, discriminación que se da por su sexo y/o su nivel académico. Los problemas expuestos deberían ser solventados mediante una organización de los mismos trabajadores, velando por sus intereses y derechos de carácter laboral. Sin embargo en la practica, la mayoría de sindicatos al interior de estas empresas, no tienen el funcionamiento necesario que se refleja en el no mejoramiento del entorno laboral a que están sujetos.

Estas malas condiciones laborales a que se han hecho referencia es una problemática real, que viven día a día, miles de personas que laboran en ellas, en donde se violan Derechos que se encuentran garantizados constitucionalmente y principalmente el Derecho a la libertad Sindical. Ahora bien, no se puede negar que las Maquilas del rubro Textil tienen una gran relevancia en la economía salvadoreña. Se observa en conjunto que la maquiladora ocupa un papel importante especialmente como una fuente de generación de empleo y como sector exportador. Ante al situación podría preguntarse ¿Por qué entrar a trabajar a una maquila? Posiblemente porque la maquila ofrece la opción más accesible para las personas con bajo nivel de formación académico, en muchos casos, el salario y las condiciones de

trabajo resultan ser mejores que las alternativas posibles (trabajo doméstico, por ejemplo).

La sindicalización en las maquilas es un fenómeno que no es de conocimiento común, es por ello que esta investigación pretende constituirse como una fuente de conocimiento para las personas ajenas a este ámbito, y que observen los factores positivos y negativos que están generando los sindicatos en las maquilas a fin de mejorar las condiciones laborales que atraviesan los trabajadores de dicha industria textil; esta investigación esclarece y da propuestas de solución en pro de mejorar las condiciones laborales.

La investigación realizada se divide en ocho capítulos, elaborados de manera teórica y empírica y desarrollados de la siguiente manera: el capítulo uno se denomina *Antecedentes Históricos del Surgimiento y Evolución de los Sindicatos y las Maquilas*, capítulo en el cual se hace un referencia histórica de cómo los sindicatos han surgido y evolucionado tanto a nivel internacional como nacional, y del surgimiento y evolución de la industria maquilera en El Salvador. El capítulo dos denominado *Definición, Características y Clasificación del Derecho de Asociación, El Sindicato y La Maquila*, plantea un marco teórico que permite al lector conocer en esencia los diferentes elementos inmersos en la problemática investigada. El capítulo tres lleva por nombre *Beneficios que los Trabajadores de las Maquilas obtienen con la Sindicalización*, y en él se muestran los aspectos necesarios para una negociación entre el sindicato y el patrono y como esta puede llegar a generar diversos beneficios para ambas partes. El Capítulo cuatro se denomina *Normativa Legal Nacional aplicable a los Sindicatos, las Condiciones y Prestaciones Laborales, y las Maquilas*, básicamente es un análisis de las disposiciones legales que regulan y garantizan el derecho a la

sindicalización, las condiciones y prestaciones laborales, desde un punto de vista Constitucional y legislación secundaria.

El Capítulo cinco denominado *Limitantes que atraviesan los Trabajadores y Patronos con la Sindicalización en las Maquilas*, señala los inconvenientes y/o problemas que ha enfrentado el sindicalismo a través de la historia en diversos países y como estos aun persisten en la realidad salvadoreña. El Capítulo seis se denomina *Medidas de negociación para un mejor movimiento sindical en las Maquilas*, es un capítulo eminentemente empírico, que muestra las diversas perspectivas de los sindicalistas en las maquilas de El Salvador y de las Instituciones Gubernamentales involucradas en el problema. Así también las negociaciones y propuestas llevadas y/o realizadas en la actualidad por el movimiento sindical en el país.

Los últimos dos capítulos son el *Análisis de Resultados*, y las *Conclusiones y Recomendaciones*, en el primero de ellos se refiere a resultados estadísticos producto de un instrumento de investigación consistente en un Cuestionario relacionado al fenómeno investigado dirigido hacia trabajadores de la maquila textil; y finalmente las Conclusiones y Recomendaciones con las que se pretende aportar una solución al problema investigado.

CAPITULO I: ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SURGIMIENTO Y EVOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS Y LAS MAQUILAS.

1.1 Historia del Derecho a la Organización Sindical a nivel internacional

El movimiento sindicalista empezó en Inglaterra hace más de un siglo con el propósito de mejorar diferencias entre trabajadores y patronos. Desde entonces, los sindicatos han desarrollado actividades que han permitido ser reconocidos por los gobiernos. Sin embargo la no interferencia por parte del Estado no se ha tomado como modelo en todos los países, ya que en muchos los propósitos de los sindicatos se conforman por la política gubernamental, y el papel desempeñado por dichos sindicatos es muy diferente del concebido por sus fundadores.

A fines del siglo XVIII, Inglaterra fue una comunidad agrícola de pequeños granjeros y campesinos propietarios. La industria que existía era artesanía individual en pequeños talleres; el grueso de las mercancías destinadas a mercados lejanos, principalmente en el ramo textil, era producido en los propios hogares. Empezaban las fábricas de extracción y producción del hierro y la minería, y había sido introducido en la industria lanar, de la parte occidental del país un sistema de salario. Pero la manufactura solo era llevada a cabo en pequeñas unidades incluso en mil ochocientos cincuenta y uno, el censo nacional mostró menos de setecientas firmas industriales; dos terceras partes de las mismas empleaban menos de tres hombres, y en el servicio domestico trabajaba la mitad mas de hombres, mujeres, muchachos y muchachas que en la industria del algodón, la cual era por entonces el mayor sector manufacturero.

A principios del siglo XIX había uniones gremiales en no más de una docena de empresas, sin embargo el tipo de industria doméstica declinó y fue reemplazada por la producción fabril, lo que provocó en la vida social un cambio y ya no fue posible para las familias vivir y trabajar juntos bajo un mismo techo.

Hasta entonces el adiestramiento industrial y la ocupación habían sido regulados en general por un código fijado por el Estado, el cual imponía a los magistrados locales la tarea de establecer los salarios. Con la expansión de la industria, como este código se hizo impracticable y los trabajadores quedaron enteramente a merced de los patronos, pronto se dieron cuenta que su única protección real era unirse para defender sus derechos; así empezó el movimiento sindical. Durante dos siglos los sindicatos de una clase u otra en Inglaterra han sido asociaciones voluntarias para protección mutua. Al principio fueron artesanos que se unieron, pero en nuestros días no solamente están conectados con el movimiento los trabajadores manuales, sino también todo trabajador asalariado.¹

Se reconocen ciertas etapas por las cuales tuvo que pasar el sindicalismo para poder legalizarse, ellas son:

1.1.1 Etapa de la Prohibición

La transformación industrial, que operó primero en los países europeos, prohibió terminantemente el derecho de asociación de los trabajadores, pues el régimen individualista no veía justificación para que los trabajadores se asociaran en defensa de sus intereses laborales e incluso se tipificó como un

¹ Bottomley, Arthur; *Uso y Abuso de los Sindicatos*, 1ª Edición, México, 1963, Cf. Págs. 12, 13.

delito en los códigos penales: esta etapa de prohibición tuvo su auge entre 1776 y 1810.²

En 1879 se da una Ley llamada “ La Ley de Chapelier ” esta se enfocaba en garantizar la libertad de industria y de trabajo frente a quienes pretendieran coartarla, los calificaba con dureza, como grupos sediciosos, perseguibles por la vía criminal como perturbadores del orden público, las condenas eran de tipo pecuniario y en otros casos de privación de libertad.³

Un ejemplo de condena fue el caso de los Mártires de Tolpuddle. Seis jornaleros de una granja en Dorset quienes, en 1834, fueron sentenciados a deportación a Botany Bay por tratar de formar una organización para mejorar su paga semanal de ocho chelines a nueve por una jornada de dieciséis a diecisiete horas de trabajo. La sentencia levantó indignación pública, y miles de personas en Londres y en otras partes hicieron demostraciones hasta que, al fin, el gobierno otorgó el perdón.⁴

1.1.2 Etapa de Tolerancia.

Con el tiempo, los esfuerzos del Estado para prohibir el derecho de asociación fueron infructuosos, porque los sindicatos seguían existiendo. Por ello en los diversos países se inició una etapa llamada de tolerancia, en la cual, sin otorgar reconocimiento alguno al derecho sindical, se admitía de hecho, sin establecer nada al respecto en las leyes dictadas por el Estado.⁵

² Burgos, Boris, Sindicatos, Gestiopolis.com;
<http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rhh/sindicatos.htm>

³ Ojeda Aviles, Antonio, *Derecho Sindical*, I Edición, Editorial Tecnos, Madrid, 1980, Cf. Pág. 50

⁴ Bottomley, Ob. Cit., Pág. 14

⁵ Burgos, Boris, Ob. Cit., Cf.

Las persecuciones en contra del sindicalismo no impidieron ni en Gran Bretaña ni en los demás países, su extensión y coordinación, así como la práctica de la huelga y del acuerdo entre los afiliados para demandar las mismas tarifas a los empresarios. En 1824 en Gran Bretaña se derogan las leyes sobre coaliciones, y en los años siguientes se insiste en la consideración no delictiva del sindicalismo y es así como otros países siguen la misma vía aunque todavía sin reconocer como un derecho el organizarse colectivamente para la defensa de los intereses propios en el ámbito industrial entre ellos: Francia 1864, Confederación de Alemania del Norte 1869, Holanda 1872, Italia 1890; pero el que avanzó notoriamente fue el caso de Norteamérica, que admite la licitud de los sindicatos mediante una jurisprudencia datada en 1842 con la Sentencia del Tribunal Supremo de Massachusetts Commonwealth versus Hunt.⁶

Es de vital importancia advertir que esta etapa al igual que la que antecedió como las posteriores a esta, no acontecieron en las mismas fechas en los diferentes países donde se estaba desarrollando el sindicalismo.

1.1.3 Etapa de Reconocimiento.

La época del reconocimiento absoluto del derecho sindical sucedió a finales del siglo XIX, ante las acciones de los sindicatos que lograron que el Estado variara su criterio y dictara leyes que reconocían tal derecho. Inglaterra fue el que dió el primer paso en este aspecto, con el reconocimiento del derecho de coalición en 1824, que otorgaba la legalidad a un intenso movimiento asociacionista que existía en la clandestinidad.⁷

⁶ Ojeda Aviles, Ob Cit., Cf. Pág.51

⁷ Burgos; Ob. Cit. Cf.

Con la Revolución Industrial se logró la formación de sindicatos entre los trabajadores metalúrgicos, carpinteros, carpinteros de ribera y mineros, y hubo intentos de organizar federaciones del trabajo; sin embargo fracasaron los planes elaborados para una corporación de constructores que tomaría a su cargo todo el trabajo de construcción en el país. El experimento de Robert Owen, obtuvo un éxito parcial: en 1833, en Lanarkshire, organizó la Grand National Consolidated Trade Union, que unió a trabajadores tan alejados como los de Exeter, Pembroke, Belfast y Aberdeen. Esta organización creció rápidamente, y se unieron en pocas semanas más de medio millón de trabajadores, entre los cuales había desde empleados de comercio hasta deshollinadores.

La intención declarada de la Nacional Consolidated de efectuar una huelga nacional despertó, naturalmente, considerable oposición y reacción. Sus miembros, procesados y convictos, fueron duramente sentenciados. En cuatro años, la Nacional Consolidated fue abatida. En seguida, los trabajadores empezaron a interesarse en el Chartist Movement, el cual esperaba realizar reformas sociales por medio de la acción política. El movimiento estaba inflamado por el idealismo, pero pronto degeneró en vanas querellas.

Cuando se reanudó la actividad sindical, sus objetivos y aspiraciones fueron más concretos, más prácticos, y sus procedimientos más eficaces. La Amalgamated Society of Engineers, fundada en 1851, dio el ejemplo. Esta organización, extendida por toda la nación, con su autoridad centralizada, funcionaba por medio de comités de distrito. Las contribuciones de los miembros eran relativamente altas, pero además de los beneficios normales del sindicato, tales como la negociación en pro de salarios más altos, mejores condiciones de trabajo y fondos para el caso de huelgas, se

pagaban subvenciones a los miembros necesitados y se tomaron medidas para proporcionar concejo y ayuda legal.

Las nuevas facilidades llegadas con las vías férreas y el telégrafo favorecieron este desarrollo y el de otros sindicatos, que también fueron capaces de incrementar sus recursos y formar organizaciones fuertes y centralizadas. En vez de conflictos aislados con patronos individuales. La acción tomó grandes proporciones. Los sindicatos fueron capaces no sólo de unir sus distritos, sino de formar frentes unidos con otros sindicatos. A su vez, los patronos formaron también sus propias asociaciones.

Los mecánicos, fundidores, zapateros, impresores y albañiles tendieron a formar un grupo fuerte y unido a la vanguardia del movimiento sindical. En Londres, Liverpool, Sheffield, Glasgow y Manchester llegó a haber consejos sindicales, y fue el Consejo Sindical de Manchester el que convocó a una conferencia nacional, de la cual surgió el Congreso de Sindicatos (Trade Union Congreso (TUC)).

La fuerza creciente de los sindicatos alarmó tanto a los patronos como al gobierno, y en 1867 fue nombrada una Comisión Real para investigar los métodos de la organización. Como consecuencia, su estado y poderes legales fueron definidos por un Acta de Parlamento en 1871, y los convenios colectivos fueron al fin plenamente reconocidos por el Estado. Los patronos, sin embargo, pensaron que el gobierno había ido demasiado lejos y trataron de estorbar la actividad sindical. Para evitar esto, los sindicatos decidieron tener representación política, y los mineros Alexander Macdonald y Thomas Buró fueron electos como parlamentarios liberales en 1875 ambos eran del norte de Inglaterra, donde el sindicalismo era más fuerte. Los trabajadores pronto comprendieron que los patronos estaban resueltos a usar hasta las

diligencias parlamentarias para asegurarse la cooperación del Estado para proteger sus intereses.

A consecuencia de ello los sindicatos establecieron un comité de representación parlamentaria, del cual surgió el Partido Laborista. Sin embargo, aunque el partido fue iniciado por los sindicatos y recibió su mayor fuerza de sus afiliados, ninguno tiene control sobre el otro.⁸

Si bien el primer paso dado por el legislador consiste en reconocer la eficacia jurídica a los acuerdos sindicales: donde más se observo el avance es en la Ley británica sobre sindicatos (Trade Union Act, 1871), la cual niega el carácter delictivo a las organizaciones obreras, y las califica como entidades civilmente lícitas. A finales del siglo XIX, los poderes públicos dan comienzo a una nueva actitud, ahora promocional de la autonomía colectiva, privilegiando la eficacia jurídica de algunos de sus instrumentos y de sus sujetos.⁹

1.1.4 La Internacionales.

Dentro del proceso histórico del sindicalismo también se tiene que tomar en cuenta las internacionales, las cuales eran convocatorias de organizaciones sindicales.

1.1.4.1 La Primera Internacional

En 1862 se celebró en Londres la Exposición Internacional, la cual tuvo la participación de ingleses, franceses y alemanes; en total se reunieron más de

⁸ Bottomley; Ob. Cit. Págs. 14-16

⁹ Ojeda Aviles, Ob Cit., Cf. Págs. 52-53.

300 líderes obreros en la llamada Fiesta de la Fraternidad. En esta se pactó la solidaridad entre los sindicalistas de estas naciones para buscar una unificación formal que les permitiera adquirir una gran fuerza. Hacia 1867, la Internacional demostró su fuerza cuando los sindicalistas ingleses sostuvieron económicamente las huelgas de los trabajadores franceses. La visión de esta primera Internacional se puede resumir en lo siguiente: “La libertad económica del trabajador debe ser el objetivo de toda política. No es éste un problema local ni nacional, se trata de un problema social” La primera Internacional desapareció en 1870 por conflictos armados en Europa.

1.1.4.2 La Segunda Internacional

En 1889 surgió la Segunda Internacional. Uno de los aspectos determinantes de su acción fue que desde un principio pidieron asesoría política a partidos socialistas, y esta asesoría fue tan importante que dominó más la fase política del socialismo que los intereses gremiales de los afiliados. Esta organización llegó a tener hasta 12 millones de afiliados en todo el mundo. No obstante, el estallido de la Primera Guerra Mundial sometió a dura prueba a la organización obrera, porque a pesar de sus sentimientos unionistas se dividieron con sentimiento nacionalista y se dispusieron a apoyar a sus respectivos países en la contienda; lo que provocó la desintegración de la Segunda Internacional.¹⁰

En Inglaterra, hasta 1885 el desarrollo de las uniones gremiales había estado limitado a ciertos obreros y artesanos. Una nueva tendencia empezó con la formación de sindicatos del trabajo en general.

¹⁰ Burgos; Ob. Cit.

En 1889, unas muchachas empleadas en una fábrica de cerillas, al sur de Londres, se declararon en huelga. El London Trades Council les dio su apoyo y ganaron la huelga. Esto alentó a los trabajadores del gas, quienes en la misma forma obtuvieron que su jornada de trabajo se redujera de doce a ocho horas. Siguieron los estibadores, quienes no tenían salarios establecidos, pidiendo seis peniques por hora. Estaban dirigidos por John Burns, Ben Tillett y Tom Mann, y por dos figuras de relieve, el cardenal Manning y Sydney Buxton, miembro liberal del Parlamento por los muelles de Poplar, quienes hicieron mucho porque sus demandas fueran satisfechas. El “caso de los curtidores de Docker” tiene un lugar especial en la historia del sindicalismo,¹¹ quienes fueron los primeros trabajadores que se asociaron a manera de sindicato.

1.1.4.3 La Tercera Internacional

Concluida la guerra, y al instaurarse la paz se puso en marcha un notable intento de los sindicalistas para integrar de nuevo la Internacional y se logró hasta 1919 en Moscú en donde la organización tuvo un corte comunista. Se consiguió la afiliación de sindicalistas de 23 países. Su característica principal fue que era de tendencia abiertamente revolucionaria, y su acción primaria consistía en fomentar el descontento popular y la violencia con el propósito de transformar, según la teoría en una lucha de clases, al conflicto armado que había terminado.¹²

Después de la primera guerra mundial, el clima cambió notablemente. Durante la guerra fue necesaria una tregua y los sindicatos estuvieron en contactos más íntimos con los patronos. En 1916, el gobierno nombró un

¹¹ Bottomley; Ob. Cit. Pág. 17

¹² Burgos; Ob. Cit.

comité encabezado por el Sr. J. H. Whitley (quien mas tarde fue el presidente de la Cámara de los Comunes) para el mejoramiento permanente de las relaciones obrero-patronales. Fue establecida una Junta de Control Industrial, en la cual sindicatos y patronos tenían igual representación. Esto a su vez condujo a la Industrial Courts Act de 1919.

Para entonces el gobierno alentaba ya la organización de sindicatos. A la vez puso un límite de utilidades y estableció un arbitraje obligatorio para resolver los conflictos industriales. Los tribunales industriales mixtos y los comités laborales se unieron para la conciliación de una amplia gama de problemas de la industria. En todas partes había optimismo y grandes esperanzas de reconstrucción social. Pero esta situación duró poco. La depresión económica empezaba, y a la contienda industrial que terminó con la huelga nacional de los ferrocarrileros siguió la desocupación de los trabajadores.

Sin embargo, fueron los mineros quienes dieron el golpe más fuerte. En 1926, los salarios sufrieron drásticas rebajas y el gobierno suspendió los subsidios. En seguida, el TUC ordenó una huelga nacional que afectó de cuatro a cinco millones de trabajadores. Naturalmente, los recursos del gobierno fueron aplicados exclusivamente a mantener en marcha los servicios más necesarios. Pero no hubo pánico ni desorden; la nación conservó su fe en la justicia esencial de los métodos democráticos. No obstante, en la actualidad se reconoce que la huelga general de 1926 en Inglaterra, la cual duró ocho días, no fue la forma más eficaz para mejorar el nivel económico. Uno o dos años después, la Confederación Nacional de Organizaciones Patronales, la Federación de Industrias Británicas y el TUC llegaron en sus deliberaciones a un mejor entendimiento.

Las organizaciones patronales y los sindicatos se unieron en Ginebra para

colaborar en la Oficina Internacional del Trabajo, con espíritu de cooperación, y reconocieron que tanto el mal patrono como el mal trabajador son enemigos de la sociedad. Por esta razón, en 1941 la Organización Internacional del Trabajo de la liga de las Naciones dijo en su informe que Inglaterra había entrado en la segunda guerra mundial, en 1939, con una gran ventaja: un poderoso movimiento sindicalista y asociaciones patronales bien desarrolladas, y una firme tradición de negociaciones colectivas. Se ha mostrado cómo el sindicalismo británico nació y creció de necesidades económicas y sociales experimentadas por diferentes grupos de trabajadores bajo condiciones laborales muy variables. Sin embargo, la organización no ha seguido un curso predeterminado. Hay varios tipos de sindicatos: de oficios, de obreros industriales, de empleados y de trabajadores en general.¹³

1.2 Historia del Derecho a la Organización Sindical en El Salvador.

En 1920 el derecho de trabajo en El Salvador era inexistente. En esta época todas las relaciones nacidas del trabajo se regulaban por el Código Civil y Mercantil. Durante los años 1920-1921, estallaron movimientos de huelga en algunos gremios, entre ellos; panificadores, zapateros (en esta huelga se propicio por primera vez una intervención tripartita: trabajadores, Estado, patrono) y sastres.

El 2 de diciembre de 1931 es derrocado el Gobierno del Dr. Arturo Araujo y asciende al poder el General Maximiliano Hernández. El 21 de enero de 1932 se produce un levantamiento popular, que es aplastado a sangre y fuego por el Gobierno del General Hernández Martínez. El saldo, aunque impreciso, de la masacre es de 32.000 muertos.

¹³ Bottomley; Ob. Cit., Págs., 18-21.Cf.

Los trabajadores y sus organizaciones participaron de manera destacada en el alzamiento, por lo que el gobierno desata una dura represión contra ellos. Derechos como la jornada de 8 horas, las vacaciones, el descanso semanal, el pago de horas extraordinarias y los derechos de asociación y reunión son suprimidos. Palabras como “Reforma Agraria” y “Sindicato” pasan a ser prohibidas.

El Gobierno del General Hernández revive las sociedades mutuales, único tipo de organización permitido en que se reúnen patronos y trabajadores. Sectores de trabajadores participaron en estos espacios y lograron, en algunos casos, que se fueran generando en ellos el embrión sindical. Es representativo el caso de la Sociedad de Ayuda Mutua de los Ferrocarrileros, que se transforma posteriormente en un sindicato.

En el año de 1944, al levantamiento cívico-militar del 2 de abril, siguió la huelga de mayo de ese mismo año, en la cual se derrocó al general Hernández Martínez. Esa huelga paralizó totalmente la industria, el comercio, los transportes, las actividades docentes y la administración pública.

Posteriormente se fundó la “Unión Nacional de Trabajadores” (UNT) en 1944 con fines de orientar políticamente a los trabajadores de la ciudad y del campo, es decir como un partido político. Con la llegada del Coronel Osmín Aguirre y Salinas, La UNT y las organizaciones sindicales fueron canceladas; así como los partidos políticos democráticos, quedando únicamente el partido oficial de esa época llamado “Partido Agrario” Se retornó a la represión masiva, a la persecución, la tortura y los encarcelamientos.

Es importante advertir que los años subsiguientes, de 1945 en adelante, fueron testigos de la reconstrucción del movimiento sindical y estudiantil

universitario en el país, el cual si bien es cierto siguió sufriendo de grandes represiones, también fueron tomando fuerza como a continuación de manera sencilla se expone.

En septiembre del año de 1950 llega al poder por medio de un fraude electoral el Coronel Óscar Osorio, se promulgó la Constitución de 1950, la cual en el plano teórico significaba un paso de avance con respecto a las anteriores Cartas Magnas salvadoreñas, ya que introducía en sus artículos principios tales como: el de la función social de la propiedad, ampliación de los derechos laborales, Código de Trabajo, igualdad de toda filiación, etc.; La incorporación de dichos principios tuvo incidencia en la realidad nacional del País.¹⁴

Una de las características del gobierno de Osorio y que tuvo repercusión en cuanto al sector mas desprotegido de aquel tiempo – el sector trabajador- es que se “acentuó la línea de la represión y el terror contra el movimiento democrático organizado del país. Tras de dividir el Movimiento Obrero y respaldar a una central reaccionaria con todo el apoyo de la maquinaria estatal, el gobierno Osorista se ensañó contra la dirección de la clase trabajadora salvadoreña, en un intento si bien menos intenso que el de 1932, igualmente calculado en su minuciosidad de decapitar las organizaciones populares y dispersarlas totalmente.”¹⁵

La represión contra el pueblo alcanzó su máximo grado con crímenes del año 1952, en donde obreros y estudiantes y miembros de partidos democráticos , fueron encarcelados, torturados, desterrados y en algunos casos asesinados;

¹⁴ Dalton, Roque, *El Salvador* (monografía), Tomo I, Editorial e imprenta Universitaria, El Salvador, 1978, Cf. Pág. 103

¹⁵ *Ibidem*, Cf. Pág. 104.

todos los derechos humanos fueron pisoteados por la policía osorista, la llamada “Revolución del 48” fue conocida popularmente como la “Robolución”.

Luego de estas atrocidades llega la época de sucesión presidencial, y es electo el coronel José María Lemus quien proclama que su Gobierno, de acuerdo con los derechos constitucionales, garantizaba el retorno al país de los exiliados políticos- sin discriminación de ninguna especie- y estaba dispuesto a respetar los derechos de organización gremial y política, se sostenía que este Gobierno sería una administración honesta y basada irrestrictamente en el imperio de la Ley y la fuerza democrática salvadoreña aplaudió esta actitud progresista. Posteriormente a ello y con el derrocamiento del dictador Batista en Cuba en el Año de 1959 se instaló en dicho país un nuevo régimen de Gobierno: el Gobierno Revolucionario de Cuba. A partir de entonces la toma de conciencia de las masas populares salvadoreñas sobre su propia situación se hace sentir.

Ante la movilización de las masas de trabajadores salvadoreñas el Gobierno de Lemus cambia radicalmente su primitiva actitud conciliatoria pero el Gobierno de Lemus y el ejército no fueron capaces de darle a la peligrosa situación una salida sensata y progresista sino que optaron por la vía de la violencia.

Y es hasta Octubre de 1960 invocando el principio constitucional del Derecho a la insurrección, que se da el golpe de Estado, terminando la dictadura del Lemus. Y se crea la Junta Cívico – Militar quien manifestó que su papel se limitaría a restablecer el imperio de la Ley y el respeto a los derechos ciudadanos que habían sido abolidos por la administración de Lemus.

La junta de Gobierno, deja intacto todo el aparato estatal, pues nada más se rodeó en ciertos puestos de algunos funcionarios de capacidad y honradez. Y en 1960 dictan algunas Leyes, entre estas: Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo y Ley Orgánica del Departamento Nacional del Trabajo y la Ley Procesal de Trabajo.

La importancia de pasar los Tribunales de la Competencia del Ministerio de Trabajo al Poder Judicial, radica en que se sustraen del poder Ejecutivo en donde se veía involucrada la política gubernamental¹⁶, este gobierno fue derrocado y el 25 de enero de 1961, llega al poder el Directorio Cívico Militar, dándose nuevas formas de explotación, aumentando los despidos masivos y el aumento de tareas rurales, mientras estas medidas se dictaban, se perseguían a dirigentes obreros, estudiantes y personas de oposición al régimen, siendo muchos los encarcelados y exiliados.¹⁷

El Directorio Cívico Militar jamás se ganó la simpatía del pueblo, no pudiéndolo confundir a pesar de la legislación objetivamente buena, por lo que tuvo también a sectores oligárquicos en contra. El constituyente aprueba una nueva constitución en 1962, dicha constitución, contiene las mismas disposiciones de la del 50 con algunas variantes como la sindicalización en las Instituciones Oficiales Autonomas.

En julio de 1962, toma posesión como presidente de la República el Coronel Julio Adalberto Rivera, y es hasta el 22 de enero de 1963 que se promulga el Código de Trabajo, en el cual quedaron agrupadas sistemáticamente las Leyes de la materia. El Código de Trabajo, tiene el mérito de ser un cuerpo

¹⁶ Larín, Arístides Augusto, *Revista La Universidad*, Nº4, Julio-Agosto, San Salvador 1971, Cf. págs. 155, 156

¹⁷ Burgos; Ob. Cit

legal sistematizado, regula las federaciones y confederaciones, el contrato Ley y otras.¹⁸

1.3 Historia de las Maquilas en El Salvador

Las Maquilas ó Industria Maquilera, ha sido impulsada en El Salvador a partir de la década de los sesenta con el surgimiento del Mercado Común Centroamericano (MERCOMUN), debido a las políticas que ese organismo emanó con respecto a la Industrialización como una medida que sustituyera a las Importaciones, esto como una estrategia de carácter económico, lo cual dio lugar a la formación de nuevas empresas para satisfacer la demanda en Centroamérica.

Dicho MERCOMUN nació a iniciativa de la CEPAL (Comisión económica para América Latina de las Naciones Unidas) y el proceso de integración económica que se trataba de impulsar en Centroamérica, movimiento generado en la década de los cincuenta, el análisis que justificó el MERCOMUN y sus políticas fue el considerar que la llave para el desarrollo era la industrialización por sustitución de importaciones, es decir, industrializar para producir en Centroamérica los productos manufacturados que estaban siendo importados de los países adelantados. Dicha industrialización requeriría protección aduanera en materia de impuestos para las empresas que se instalaran en la región, y evitaría la dependencia económica de la región de la exportación de un solo producto, generalmente de tipo agrícola.¹⁹

¹⁸ Larín, Ob. Cit. Cf. Págs.159, 160

¹⁹ Jonas, Susanne: *El MERCOMUN y la ayuda Norteamericana*, San José, Costa Rica, CSUCA, 1974, pag. 1

Los empresarios extranjeros relacionados con el MERCOMUN no obviaron las potencialidades de la región centroamericana tales como la mano de obra, buena infraestructura, buena posición geográfica por su cercanía a los Estados Unidos, en tal sentido, fue necesario crear en cada país un marco legal que promoviera las exportaciones no tradicionales al momento y se crea en El Salvador la Ley de Fomento de Exportaciones²⁰ esa Ley tiene como propósito principal favorecer la implementación de exportaciones de productos industriales a países que no integraran el MERCOMUN, en tal sentido, la Ley establecía beneficios tales como:

- a) Devolución del 6% del valor FOB de las exportaciones fuera de Centroamérica
- b) Los exportadores están afectos a una tasa de cero por ciento del Impuesto al Valor Agregado (IVA)
- c) La exoneración de los impuestos por la importación de materias primas, para aquellas operaciones de maquilas parcial o temporal. Estos beneficios son aplicables incluso a las actividades de maquila, sobre el monto del valor agregado.

Cuatro años mas tarde (1974) se crea otra Ley de Fomento de Exportaciones²¹, la cual deroga de manera completa a la dictada en 1970, siempre pretendiendo mejorar las condiciones sociales y económicas del país a través de políticas que impulsaran la exportación de productos no tradicionales, se mantienen los beneficios arancelarios y el Estado asume una participación mas activa mediante la creación de organismos de comercio exterior, en tal sentido, se crean dos instituciones: El Instituto Salvadoreño de Comercio Exterior y el Consejo Nacional de Comercio

²⁰ D.O. N° 221, T. 229, 8 de Diciembre de 1970.

²¹ D.O. N° 180, T. 244, 27 de Septiembre de 1974

Exterior, el cual se encargó de la formulación y dirección de la política Estatal de comercio exterior. Un elemento importante de esta Ley es la creación del Régimen de Zonas Francas Industriales y Comerciales de Exportación, estableciendo que sería de utilidad pública y que en ningún caso podrán ser propiedad de personas particulares o administradas por estas.

En los años de 1973-1977 fungió como Presidente de El Salvador Arturo Armando Molina, en su estrategia de desarrollo económico y social del país, es creada la primera Zona Franca, denominada Zona Franca San Bartolo (25 de octubre de 1974) ubicada en la ciudad de Ilopango, con gran proximidad al aeropuerto de Ilopango pensando que en años posteriores dicha Terminal aérea sirviera exclusivamente para carga, teniendo la visión de exportar producto maquilero a los Estados Unidos. Lastimosamente las empresas que se fueron instalando nunca se preocuparon por expandir sus mercados mas allá de la región centroamericana, misma causa que influyó en el fracaso del MERCOMUN²², institución que impulso la política de exportar producto industrial y que por lo tanto, representaría un fracaso y crisis a inicio de los años ochenta al ser las maquilas dependientes de materias primas importadas (lo que se pretendió erradicar a inicios de los sesenta) y por otra parte no se tenía la tecnología necesaria, todo esto mezclado con las crisis internacionales que se atravesaban en la década que también resultó con una guerra civil en El Salvador, factores que llevaron a agudizar la medida económica adoptada por el MERCOMUN y sus países integrantes, debido a que muchas de las empresas instaladas en el país y la región, entre ellas las maquilas, deciden llevarse sus industrias a otros países principalmente del caribe, lo que dio como resultado la migración de los salvadoreños hacia los Estados Unidos.

²² Jonas, Ob.Cit., pag. 75

En la década de los noventa con la llegada al poder de ARENA se inicia una serie de reformas legales e institucionales que junto a la Firma de los Acuerdos de Paz en enero de 1992 generan la llegada de inversionistas extranjeros al país, los cuales se instalaron en las diferentes Zonas Francas que a la fecha existían. Entre estas medidas se tiene la creación de la Ley de Reactivación de las Exportaciones²³, la cual tuvo por objeto la exportación de bienes y servicios fuera del área Centroamericana, facilitar a los exportadores la utilización de los recursos en los cuales el país tenía ventaja; Así también buscó establecer mecanismos que permitieran la utilización adecuada de los recursos a fin de alcanzar el desarrollo económico, un adecuado nivel de empleo y la promoción del bienestar social de los habitantes, posteriormente en el año 1998 se crea la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización²⁴ con la cual se regula el funcionamiento de Zonas Francas, así como los beneficios y responsabilidades de los titulares de las empresas que desarrollen, administren o usen las mismas, y dada la importancia estratégica de los regímenes de Zona Franca para la economía nacional en la generación de empleo productivo y generación de divisas, generando competitividad entre ellas.

Con todos estos factores, El Salvador experimenta un crecimiento económico a finales de los noventa y principios de la década actual, coincidente con el aumento de industrias maquileras en el país los cuales han venido a erradicar el empleo, sin embargo, dicho crecimiento económico no ha sido el esperado en la década de los sesenta pues tal crecimiento se ha dado a nivel de empresas exportadoras y no a nivel social, la calidad de vida de los salvadoreños continua siendo dispar, las mejoras de condiciones sociales

²³ D.O. N° 88, Tomo 307, del 18 de abril de 1990, desarrollada en Capítulo IV de la presente investigación

²⁴ D.O. N° 176 Tomo 340, del 23 de septiembre de 1998, desarrollada en Capítulo IV de la presente investigación

que se esperaban no se ha producido, al respecto el Ministro de Agricultura y Ganadería de El Salvador Lic. Mario Ernesto Salaverría afirmó “Nos equivocamos” al referirse a la implementación de una política netamente exportadora de productos textiles con la adopción de la industria maquilera y dejar desprotegido al sector agrícola²⁵

²⁵ Acosta, José Roberto: *La Semilla*, Diario Co Latino, Miércoles 21 de Mayo de 2008

CAPITULO II: DEFINICION, CARACTERISTICAS Y CLASIFICACION DEL DERECHO DE ASOCIACION, EL SINDICATO Y LA MAQUILA.

2.1 Derecho de Asociación

No existe duda que el ser humano necesariamente debe vivir en sociedad, es por ello que es importante desarrollar el Derecho de Asociación y la manera en cómo influye en la organización de los trabajadores y de los patronos. A continuación se estudiará el concepto y naturaleza del derecho de asociación, la organización sindical y patronal.

2.1.1 Concepto y naturaleza.

La palabra asociación procede del verbo asociar, que proviene del latino *associare*, integrado por la preposición *ad* (a) y el nombre *socius* (compañero) de lo cual resulta el término *adsocius* que en castellano expresa el recibir por compañero a otro con alguna finalidad. La asociación puede verse en dos perspectivas, la primera como un sinónimo de sociedad y la segunda como el derecho de asociarse. Cabanellas define el Derecho de Asociación como aquel derecho que “Para fines lícitos y pacíficos suele reconocerse a todos los habitantes de un país, como facultad de aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades, mediante la creación de organismos colectivos”²⁶; tiene su fundamento en la naturaleza sociable del hombre y en la insuficiencia de las fuerzas individuales para alcanzar los fines que la naturaleza social de la humanidad exige. Este Derecho es innato a la persona humana y es por ello que ha sido tan importante su expansión, pues se justifica con su finalidad ya que

²⁶ Cabanellas, Guillermo: *Diccionario Enciclopédico de derecho Usual*, Tomo III, vigésimo tercera edición, Editorial Heliasta, Bs. As. Argentina, 1994, Pag. 116

lógicamente no puede darse el derecho de asociación para fines contrarios a la naturaleza o fin último del hombre o al menos no debería ser así, por tanto, los fines deben ser lícitos y someterse al bien común.

Ahora bien, no se puede negar que vivimos en una cultura individual, personalista, y el individualismo no equivale a humanismo; En el área laboral, la búsqueda del máximo beneficio personal convierte el contrato individual en un contrato de adhesión, es decir, que el trabajador se adhiere a las condiciones que el patrono le establece se da una explotación del hombre por el hombre, es por ello que es necesaria la asociación de los trabajadores, al respecto, Antonio Ojeda Avilés cita en su libro " derecho sindical " a un economista clásico, Stuart Mill quien manifiesta que "el precio de mercado es el resultado de negociaciones entre seres pobres que han de entenderse con ricos empleadores. ¿Qué posibilidades de aumento de salarios pueda tener cualquier trabajador que haga huelga individualmente? No dudo en afirmar que las asociaciones de trabajadores lejos de ser un obstáculo a un mercado libre de trabajo, son el instrumento de aquel mercado libre, el medio indispensable para conseguir a quien ofrece el cuidar de los propios intereses en un sistema de concurrencia."²⁷

El derecho de asociarse lleva implícito, por parte de los demás hombres, el deber, no tan sólo de no ponerle trabas, sino de cooperar a la asociación, pues si tales supuestos no se reunieran, el desarrollo social sería imposible. La cooperación de individuos que unifican su esfuerzo simultáneamente a la realización de un mismo fin crea, al menos de hecho, una asociación. Pero si se considera la finalidad de la acción común se verá que las asociaciones, en general, no sólo aspiran a satisfacer las necesidades de los individuos que

²⁷ Ojeda Avilés, Ob. Cit., pag 27

las componen, sino que también son el vehículo idóneo para contribuir eficazmente en el desarrollo social de la persona humana.

2.1.2 El Derecho de Asociación como un Derecho Natural

El derecho Natural, por ser innato, es decir, inherente a la persona humana, prevalece independientemente si una norma positiva lo regula o no, es decir, que existe desde antes que existiera el Estado y por ende la norma jurídica, y como tal, debe prevalecer en la sociedad independientemente si el Estado lo reconociera o no; en tal sentido, para el Derecho natural, la asociatividad se considera como un derecho natural y fundamental de la persona, esta tendencia hacia la sociedad, que se produce en el hombre, genera cuatro grandes grupos de derechos considerados naturales: el derecho a la cooperación, el derecho a la asociación, el derecho a la gobernación y el derecho al beneficio de una cuota del bien común, que tienen su razón de ser en las tendencias fundamentales de practicar en colaboración, es decir, de solidaridad con los demás, de unirse voluntariamente en esfuerzos y objetivos con otros hombres, de poder dirigir los asuntos humanos que tengan incidencia en la sociedad.

2.1.3 La Doctrina Social Cristiana

La Doctrina Social Cristiana encuentra su origen y fundamento en las Encíclicas Sociales, los cuales son “documentos pontífices solemnes que enfocan el problema social, y todos los aspectos políticos, económicos, raciales y demográficos en íntima conexión con ello.”²⁸ Estas surgen a finales del siglo XIX, como una intención de la Iglesia Católica en aportar a la

²⁸ Cabanellas, Ob. Cit., Tomo III, pag 446.

evolución de la humanidad para intensificar el aspecto y valor social en cada nación, siendo así que muchas de las encíclicas han sido valoradas por los gobernantes de los pueblos para dictar leyes o mecanismos de solución, en relación a esto, Pío XII afirma que tal situación le compete a la Iglesia, “allí donde el orden social se aproxima y llega a tocar el campo moral, juzgar si las bases de un orden social existente están de acuerdo con el orden inmutable que Dios Creador y Redentor ha promulgado por medio del Derecho natural y de la revelación”²⁹; Juan XXIII indica en la encíclica *Mater et Magistra* que existe una “inclinación que, naturalmente, arrastra a los hombres a constituir sociedad cuando tratan de conseguir bienes que están en el interés de todos, pero que exceden las posibilidades de cada uno por separado” “Bajo el impulso de esta tendencia, sobre todo en los novísimos tiempos, han surgido por doquier agrupaciones, asociaciones e instituciones con fines económicos y sociales, culturales y recreativos, deportivos, profesionales, políticos, tanto dentro de los límites de una determinada nación como de alcance universal”.

Los Pontífices se han pronunciado siempre sobre el derecho de asociarse desde que León XIII en la encíclica *Rerum novarum* fijó que “aunque las sociedades privadas se den dentro de la sociedad civil y sean como otras tantas suyas, hablando en términos generales y de por sí, no está en poder del Estado impedir su existencia, ya que el constituir sociedades privadas es derecho concedido al hombre por la ley natural, y la sociedad civil ha sido instituida para garantizar el derecho natural y no para quebrantarlo”³⁰. El sindicalismo entra a través de León XIII en la doctrina de la Iglesia, aunque no como práctica sino como doctrina. El Vaticano ratifica la doctrina

²⁹ Facultades de Filosofía y Teología de San Miguel: *Colección Completa de Encíclicas Pontificias 1830-1950*, Editorial Guadalupe, Argentina, 1952, Pag. 1501

³⁰ *Ibidem*, Pag. 495

precedente en la Constitución pastoral sobre la Iglesia en el mundo actual, al establecer que “entre los derechos fundamentales de la persona humana debe contarse el derecho a fundar libremente asociaciones obreras que representen auténticamente al trabajador y puedan colaborar en la recta ordenación de la vida económica, así como también el derecho a participar libremente en las actividades de las asociaciones, sin riesgo de represalias”, añadiendo que “la conciencia más viva de la dignidad humana ha hecho que en diversas regiones del mundo surja el propósito de establecer un orden político jurídico que proteja mejor en la vida pública los derechos de la persona, como son el derecho de libre reunión, de libre asociación, de expresar la propia opinión y de profesar privada y públicamente la religión. Porque la garantía de los derechos de la persona es condición necesaria para que los ciudadanos, como individuos o como miembros de asociaciones, puedan participar activamente en la vida y en el gobierno de la cosa pública”³¹. Paulo VI, en su encíclica *Populorum progressio*, destaca que es admisible un pluralismo de las organizaciones profesionales y sindicales, siempre que se proteja la libertad y se provoque la superación.

2.2 El Sindicato

Para que un Sindicato ejerza correctamente el papel que le corresponde, debe ser respetado el principio de organización sindical libre, la cual debe ser interpretada en un sentido amplio, y admite dos aspectos: libertad individual del trabajador, así también libertad colectiva.

La libertad individual del trabajador, consiste en la opción que éste puede ejercer de afiliarse, gozando del uso de las prestaciones, y siendo parte en la toma de decisiones, o bien no afiliarse a un sindicato, o desafiliarse

³¹ Ibidem, pag. 495

libremente si el sujeto lo desea. Cualquier injerencia política, particular o Estatal que pretenda imponer un sistema de afiliación necesaria u obligatoria al sindicato, o que establezca injustas discriminaciones, debe considerarse como inconstitucional, en El Salvador, dicha libertad se encuentra protegida en el Art. 205 del Código de Trabajo.³²

Al hablar de libertad colectiva, o libertad del sindicato se hace referencia al derecho que asiste al grupo que pretende crear un sindicato, a constituirlo, determinar su objeto, y dictar su estatuto, y administrarlo, tomando las decisiones necesarias para alcanzar sus fines, sin más limitaciones que las establecidas legalmente en forma razonable.

A continuación se hará una referencia conceptual se hablará acerca de sus principios, ventajas y operatividad, presentando también las limitantes que los sindicatos atraviesan.

2.2.1 Referencia Conceptual

Sindicato.-

El Sindicato es definido de la siguiente manera: “En sentido amplio, la voz sindicato representa agrupación voluntaria de personas con el fin de defender los intereses profesionales. En este sentido, la agrupación puede referirse por igual tanto a patronos como a trabajadores. Incluso puede estar integrada por patronos y trabajadores a la vez. No obstante, en la práctica

³² Art. 205.- Se prohíbe a toda persona: a) Coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos; b) Impedir al interesado que concurra a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo haga; c) Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo; ch) Ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal; y d) Atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional.

legislativa y en el hecho en si, se ha reservado la palabra sindicato a la Asociación profesional de trabajadores, llamándose generalmente asociaciones profesionales a las agrupaciones constituidas por patronos a efectos de defender sus intereses colectivos”³³ como se puede ver, al hablar de sindicato principalmente se refiere a la asociación de trabajadores, Cabanellas sin embargo deja abierta la posibilidad a trabajadores y patronos cuando lo define de la siguiente manera: “En Derecho Laboral, toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes. Cualquiera entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato”³⁴

Sindicalismo.-

Sindicalismo es la corriente de pensamiento que se concreta en el sindicato, es una “Tendencia y régimen de organización de los trabajadores a través de los sindicatos. (Existe un) Predominio de éstos en las relaciones laborales o en la vida del Estado. (Es una) Actuación vigorosa, y en ocasiones violentísima, de las organizaciones obreras en la lucha de clases. (Es una) Doctrina que apoya en el sindicato el futuro régimen social”³⁵, paréntesis no propios del autor.

2.2.2 Naturaleza de los Sindicatos

Es importante conocer cuál es la naturaleza del sindicato para así

³³ Consultor Jurídico Digital de Honduras, Diccionario Jurídico Enciclopédico, Edición 2005.

³⁴ Cabanellas, Ob. Cit., Tomo VII, Pag. 436

³⁵ Cabanellas, Ob.Cit. Pag 295

comprender cuál debería de ser su correcto funcionamiento y como debería incidir en el ambiente laboral de los trabajadores, al respecto el autor Mario De la Cueva señala tres aspectos a tomar en cuenta los cuales se desarrollan en concreto a continuación.

a) El sindicalismo es una Garantía Social de los Trabajadores

La libertad sindical no siempre ha sido un derecho jurídico, más bien ha sido una conquista, es el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del Estado, se afirma esto porque en sus orígenes los sindicatos representaron una lucha contra las leyes represivas, negándose a ser tratados como máquinas, se dispusieron atender sus aspiraciones de una mejor vida ante la justicia, y es por ello que logró su reconocimiento positivo, constituyéndose en una garantía social al trabajo y a su dignidad.³⁶

b) La libertad Sindical es un Derecho Supraestatal

Altamente relacionado con el fundamento natural de la asociación del cual ya hemos hablado anteriormente, Mario de la Cueva señala que existe una gran diversidad de principios y derechos por los cuales el hombre ha luchado para su reconocimiento, los cuales, son intocables para los poderes públicos es decir, trascienden al Estado; en tal sentido la libertad sindical pertenece a ese conjunto de principios y derechos que por su fundamento natural debe ser respetado por el ordenamiento jurídico del Estado, el cual muchas veces amparado en la idea del estado de derecho, entendiéndolo como el viejo ideal del gobierno, es que las leyes han pretendido frenar y contrarrestar los sindicatos, situación que no ha podido lograr por el mismo carácter

³⁶ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajador, Tomo II, Editorial Porrúa, México, Décimo Cuarta Edición, 2006, Pag. 256-257

supraestatal que se ha mencionado.³⁷

c) El Sindicato es un fin en sí mismo y un medio para proteger al trabajo

A principios del siglo XX el derecho laboral en general, y todo lo que de él derivaba, era concebido como un derecho individualista esto se debe a que se encontraba muy ligado al derecho civil, y es por ello que el sindicato se consideraba que tenía como finalidad a cada trabajador de manera independiente a los demás, es decir, su fin era buscar el bienestar de cada trabajador, la mejora de las condiciones y prestaciones laborales eran encaminadas en ese mismo sentido, sin embargo en la actualidad ha evolucionado tal pensamiento, y se entiende que el sindicato como parte del derecho colectivo de trabajo, es fin en sí mismo, es decir que es creado para proteger la asociatividad de los trabajadores, y que es fundamentalmente un medio para proteger al trabajo, el trabajador de las colectividades, mejorando así su entorno laboral.³⁸

2.2.3 Principios del sindicalismo

Toda organización o movimiento tiene sus principios, que más que un ideal, representan los entes rectores de tal organización; los sindicatos no están excluidos de tal situación, son cuatro los principios identificados los cuales si no se respetasen, los sindicatos perderían su identidad, y les sería más difícil alcanzar sus objetivos pues les llevaría a una falta de credibilidad. A continuación se exponen los principios rectores del sindicalismo, de los cuales se harán referencias legales que serán desarrolladas en el Capítulo IV de la presente investigación:

³⁷ Ibid. Cf. Pag. 257-260

³⁸ Ibid. Cf. Pag. 260-262

a) Principio de Libertad.

El principio de libertad, se refiere a la libertad que tienen los trabajadores para integrarse en sindicatos (Art. 47 de la Constitución de la República y el Art. 204 del Código de trabajo), es el fundamental derecho individual de todo trabajador de pertenecer o no a la organización sindical, este principio se encuentra plasmado en el Art.205 del Código de Trabajo.

b) Principio de Democracia Sindical

El principio de democracia sindical, se establece en relación al poder soberano de las mayorías, porque el sindicato surge de la mayoría expresada en una asamblea; en materia de sindicatos, la asamblea es el órgano máximo del sindicato. Este principio de democracia sindical se encuentra en los artículos 207 y 220 del Código de Trabajo referentes al Gobierno de los sindicatos.

c) Principio de Independencia.

El Principio de Independencia se refiere al acto formal de no tener conexión o dependencia el sindicato con respecto a los partidos políticos u otra organización ajena a sus intereses, funciones y objetivos, lo anterior se encuentra determinado en el artículo 229 del Código de Trabajo.³⁹

d) Principio de Autonomía Sindical.

Este principio trata sobre la facultad que tiene el sindicato de dictar sus

³⁹ “Art. 229 inc. 2 CT. Los sindicatos deben mantener su independencia con respecto a los partidos políticos”

propias normas esta facultad le nace de la misma condición de autonomía de que el sindicato disfruta como grupo. Dicho principio se halla en el artículo 217 del código de trabajo, donde se hace énfasis en que los sindicatos tienen el derecho de redactar libremente sus estatutos sindicales, siempre y cuando cumplan ciertos elementos dados por la ley.

2.2.4 Clasificación de los sindicatos

Los sindicatos tienen diferentes tendencias, ya sea por el entorno laboral en que se desempeñan, o el momento histórico en que han existido, estos pueden ser vistos de diferentes enfoques de clasificación tal como se presenta a continuación.

2.2.4.1 Clasificación de los Sindicatos según su composición

Atendiendo el criterio de nuestra legislación, según el Código de Trabajo, por la manera en como se componen o integran los sindicatos⁴⁰ pueden ser clasificados de la manera siguiente:

- a) Sindicato de Gremio; formado por trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad.
- b) Sindicato de Empresa; formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o Institución Oficial Autónoma.
- c) Sindicato de Industria; formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.

⁴⁰ Art. 219 Código de Trabajo

d) Sindicato de Empresas varias; formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco y que éstos no pudieren formar parte de un sindicato de gremio o de industria.

e) Sindicato de Trabajadores Independientes; constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional.

Así también, continuando la clasificación por su composición, es decir, su estructura, los sindicatos son clasificados doctrinariamente de la siguiente manera:

f) Sindicato de bloqueo; En materia de sociedades comerciales, consiste en limitaciones o condicionamientos a la transmisibilidad de las tenencia de las acciones de los integrantes del sindicato a terceros no sindicados, otorgando o no derecho de opción de compra preferente a sus adherentes, así como también contienen, en ciertos casos, restricciones relativas a las acciones que los sindicados puedan adquirir en el futuro.

g) Sindicato mixto; Se refiere a la Asociación laboral que agrupa a trabajadores y empresarios., generalmente estos son prohibidos tanto legalmente como doctrinariamente.

h) Sindicato patronal; Se dice de aquel sindicato formado por los capitalistas de la producción, sean personas físicas o jurídicas.

i) Sindicato único; Se designa así el sistema de organización gremial que establece una asociación profesional exclusiva por cada actividad, para evitar rivalidades y fraccionamiento entre los trabajadores, en nuestra legislación es

denominado Sindicato de Gremio.⁴¹ La crítica sostiene que va contra la libertad de asociación y fomenta la dictadura sindical.⁴² Esto por fomentar el aislamiento de un solo gremio en vez de fomentar la asociación y unión libre y necesaria de todas las personas.

2.2.5 Funciones del sindicato

La finalidad primera del sindicato es estudiar, promover y, en caso necesario, defender los intereses comunes de los asociados en todo lo que concierne al contrato de trabajo: duración, salario, garantías sociales, etcétera.; Manuel Osorio reiterando palabras de García Oviedo establece como la función del sindicato “La defensa de los intereses económicos del gremio o de sus individuos, el mejoramiento material de la vida de sus componentes y su elevación intelectual o moral”⁴³ Guillermo Cabanellas cita al profesor Alberto Unsain, quien de manera mas clara clasifica las funciones de los sindicatos de la siguiente forma: 1) vida interna del sindicato, que comprendería su gestión interior, elección de autoridades, estatutos, Administración de Fondos, etcétera; 2) relaciones con los patronos por medios pacíficos (convenciones colectivas, control obrero, participación de los tribunales mixtos); y por los medios de acción directa (huelga, boicot, etcétera), 3) relaciones con las autoridades administrativas (derechos de denuncia, intervención de los representantes de los obreros en las condiciones de tarifas para la fijación del salario mínimo, en los organismos asesores, entre otros); 4) relaciones con el Poder Judicial (cuando comparece en juicio el sindicato, una demanda interpuesta por el Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social por ejemplo); 5) relaciones del

⁴¹ Art. 219 Código de Trabajo

⁴² Consultor Jurídico Digital de Honduras, Ob. Cit.

⁴³ Osorio, Manuel: *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*, vigésimo octava edición, Editorial Heliasta, Bs. As. Argentina, 2001, pag. 923

sindicato en el orden internacional, como sería enviar representantes a la OIT.⁴⁴

En tal sentido, los sindicatos tienen como funciones específicas:

- a) Celebrar contratos y convenciones colectivas de trabajo.
- b) Velar por el estricto cumplimiento de las leyes, de los contratos y convenciones colectivos que celebren y de los reglamentos internos de trabajo.
- c) Denunciar las irregularidades que en aplicación de los contratos y convenciones colectivos que celebren y de los reglamentos internos de trabajo resulten.
- d) Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados.
- e) Asesorar y promover la educación técnica y general de los trabajadores.
- f) Velar por el cumplimiento de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales.
- g) Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- h) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común para sus miembros.
- i) Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos.
- j) Adquirir los bienes que requieran para el ejercicio de sus actividades
- k) planteamientos y peticiones ante estos y exigir su pronunciamiento.

⁴⁴ Cabanellas, Ob. Cit., Tomo VII pag. 438

- l) colaborar en el perfeccionamiento de los métodos de trabajo y en el incremento de la producción nacional
- m) En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

2.3 Maquila

La maquila y el poder económico que esta representa tiene gran parte de responsabilidad en la problemática que se estudia en la presente investigación, pues de manera justificable o no justificable, limita las mejoras de las condiciones y prestaciones laborales de sus trabajadores. A continuación se presentara definiciones de maquila, la importancia que estas tienen y su clasificación.

2.3.1 Referencia Conceptual

Maquila es un término relativamente nuevo, que ha surgido conforme ha ido aumentando la globalización, a continuación se desarrolla el concepto del referido término.

Maquila

Se define como un nuevo vocablo, un “Neologismo que se aplica a un cierto tipo de industria caracterizado por utilizar insumos y tecnología en gran parte importados, emplear mano de obra local y destinar su producción a la exportación. La maquila es un sistema de producción que permite a las empresas aprovechar los menores costos de la mano de obra del país donde

se establece, sin tener que someterse al sistema de aranceles vigente.”⁴⁵ las zona en donde se ven beneficiadas a los aranceles son las llamadas Zonas Francas que son áreas geográficas donde se instauran diversas maquilas, estas principalmente producen insumos para que otra empresa fabrique un producto final, por ello se entienden como una “Planta que ejecuta, para una empresa más importante, una de las operaciones de la fabricación de un producto”⁴⁶, así también, legalmente se define como “todo aquel servicio prestado por personas naturales o jurídicas domiciliadas en el país, a un contratante domiciliado en el extranjero, el cual le suministrará en los términos y condiciones convenidas, materias primas, partes piezas, componentes o elementos que aquella procesará o transformará por cuenta del contratante, el que a su vez los utilizará o comercializará según lo convenido”⁴⁷

2.3.2 Importancia de la Maquila

La globalización económica es la creación de un mercado mundial en el que circulen libremente los capitales financiero, comercial y productivo. Se trata de la eliminación de todas las trabas que los diferentes países ponen a la entrada de capitales financiero, comercial y productivo provenientes del extranjero.⁴⁸

Dentro de la política de globalización, las maquilas constituyen una de las modalidades mas utilizadas por los países industrializados para ser mas competitivos a nivel internacional aprovechando los salarios bajos

⁴⁵ Sabino, Carlos: *Diccionario de Economía y Finanzas*, Caracas, Editorial Panapo, 1991, Pag. 189

⁴⁶ García-Pelayo Ramón y otros: *Pequeño Larousse Ilustrado*, México D.F, Ediciones Larousse, 1986, Pag. 658.

⁴⁷ Art. 2, Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización

⁴⁸ Arriola Joaquín y Aguilar, José Victor, *Globalización de la Economía*, Equipo de Educación Maiz, San Salvador, 1995, Pag 6

prevalcientes en las naciones menos desarrolladas, incluidas en estas las naciones Centroamericanas; en éstas muchas veces, los asalariados son sometidos a una mayor explotación, abusando especialmente de la mano de obra femenina. Las maquilas no transfieren tecnología avanzada a los países donde funcionan, únicamente ensamblan insumos importados para reexportarlos y gozan de exenciones tributarias al localizarse en zonas especiales de exportación, es decir, zonas francas; lo anterior no significa que las maquilas no representen una ventaja o beneficio, que si bien no se ve reflejado en el trabajador individual, sí se refleja en la economía del país, y de esta manera lo contempla Carlos Sabino en su Diccionario de Economía y Finanzas al afirmar que “el país receptor (de las maquilas) se ve favorecido por los efectos multiplicadores de la producción que se realiza en su territorio, especialmente a través de la dinamización de su economía regional y la creación de empleos indirectos. Muchos países definen zonas específicas para el establecimiento de las maquiladoras, especialmente en regiones que poseen facilidades para la comunicación con el exterior pero no son económicamente prósperas”⁴⁹ y es en ese sentido que radica la importancia de la Industria Textil a través de la maquila, pues en un país subdesarrollado como El Salvador, la inversión extranjera y creación de empleo, independientemente de todo lo adverso que pueda representar para el trabajador individual, es de imperiosa necesidad, lo único que se puede hacer al respecto, es fomentar y respetar los mecanismos legales de protección al empleado o empleada que se encuentre en una situación de indefensión y desigualdad en la relación laboral que generen las maquilas.

2.3.3 Tipos de Maquila

A nivel mundial, la actividad o giro económico a que se dedican las industrias

⁴⁹ Sabino, Ob Cit.

maquiladoras es diversa, entre ellas existen:

- | | | |
|--------------|-------------|-----------------------|
| - Textil | - Vestuario | - Montaje Electrónico |
| - Transporte | - Muebles | - Servicios |
| - Químicos | - Juguetes | - Alimentos |

2.3.3.1 Tipos de Maquila en El Salvador

Los dos grandes tipos de maquila tradicionales en El salvador son los de alimentos y confección o también denominado Textil. La más notable maquila alimenticia es la del pollo rostizado, hamburguesas y pizzas. Estas empresas emplean carnes y harina ya preparadas en anteriores procesos o etapas. Lo mismo sucede con la confección, cuyos patrones y modelos ya vienen preparados, contratan a su personal, incluso de mandos medios, con el requisito único de bachillerato o de noveno grado básico. En esta clase de maquilas el trabajo es rutinario y su paga es baja; La otra clase de maquilas son la automotriz y la electrónica, que son relativamente nuevas en el país, tienen mayor complejidad tecnológica y demanda, mayores niveles de calificación de los trabajadores. De ellas la más nueva y menos extendida es la del armado o reparación del hardware de computadoras, fotocopiadoras, dividís, televisores y otros aparatos electrónicos.⁵⁰

⁵⁰ Morales Nuñez, Luis Fernando, *La Universidad y el mundo del trabajo*, Diario Co Latino, 3 de mayo de 2007, Cf.

CAPITULO III: BENEFICIOS QUE LOS TRABAJADORES DE LAS MAQUILAS OBTIENEN CON LA SINDICALIZACION.

3.1 Beneficios de los Sindicatos

A lo largo de este documento se ha hablado de los beneficios que se han obtenido con los Sindicatos a través de la historia y los logros que estos han representado, por lo cual no se pretende en este apartado hacer una repetición de lo ya abordado, únicamente se presenta de manera puntual, algunos de los beneficios que los sindicatos han brindado y aun brindan actualmente, y de cómo estos beneficios forman parte de las buenas Condiciones y Prestaciones laborales, algunas determinadas por la Ley, y otras que pueden lograrse únicamente mediante la negociación colectiva (contrato colectivo de trabajo) del sindicato con el patrono, aspectos que se engloban según las nuevas tendencias laborales en la llamada Seguridad Social, aspectos a continuación desarrollados:

3.2 Condiciones Laborales

Las Condiciones Laborales son aquellas medidas o políticas propias de la empresa, que ya sean predeterminadas o no por la Ley, procuran y contribuyen a que el trabajador pueda desarrollar sus actividades sin ningún contratiempo o afectación a su persona, lo que conlleva a un buen ambiente laboral y por ende una mayor producción para la empresa. Se encuentra altamente relacionada, con la seguridad, higiene y previsión de riesgos en los lugares de trabajo, incluso doctrinariamente podrían verse como el género y la especie respectivamente, aunque el Código de Trabajo los desarrolle de manera indistinta; otra de las condiciones principales es la remuneración o prestación salarial. A continuación se desarrollara en concreto los siguientes

aspectos: Condiciones Físicas, Seguridad en el Trabajo, Higiene en el Trabajo y el Salario.

3.2.1 Condiciones Físicas

Entendiendo por Condiciones Físicas el ambiente físico en que el trabajador desempeña su labor, se puede afirmar que tiene mucha relevancia en la capacidad productiva que este desarrolle y en el trato humano que se le puede brindar, al respecto de estas condiciones se encuentran entre otros la iluminación, el ruido, y la temperatura.

a) Iluminación

La Iluminación, para la realización de cualquier actividad, es de suma importancia pues, es necesario tener claridad (entiéndase física) para no causar daños a los ojos por forzarlos mucho, y para que la actividad realizada sea hecha de manera correcta. La iluminación lleva implicados aspectos como intensidad de la luz, la cual no puede ser muy alta ni muy tenue, sino una intensidad de la luz que permita la correcta visión; Otro aspecto es la distribución, es decir, en un área de trabajo no puede estar un área oscura y otra iluminada para evitar el cambio drástico de iluminación; el resplandor que genera puede afectar la vista llegando a causar incluso ceguera y finalmente hay que considerar la naturaleza de la fuente luminosa, es decir si es luz natural o artificial. Es por ello que en las empresas debe procurarse la correcta iluminación, en el tema que nos incumbe, es decir, las maquilas, debe procurarse que el trabajador tenga buena iluminación que le permita desarrollar su trabajo en correctas condiciones para que no dañen su visión.

b) Ruido

El ruido es un factor que no solo en el trabajo, sino que también en áreas cotidianas como el hogar, puede llegar a generar gran estrés en las personas, y crear una actitud de nerviosismo y enojo e incluso puede generar sordera. En los lugares de trabajo es importante velar porque no se esté expuesto a ruidos extremadamente fuertes o estridentes para no alterar los nervios de los trabajadores y que finalmente crearan un ambiente hostil de trabajo. Ahora bien, hay trabajos que por su naturaleza de utilizar maquinaria no puede evitarse la generación de ruidos fuertes (como el ruido de maquinas de cortar tela) sin embargo podría otorgarse utensilios para proteger los oídos de los empleados tales como tapones de algodón.

c) Temperatura

Los efectos que ocasiona la temperatura en el ser humano afectan directamente su estado de ánimo, la capacidad del trabajo e incluso el bienestar físico y mental. El problema con la temperatura es que no todas las personas reaccionan de igual manera a cada grado de temperatura, algunas personas podrán preferir el frío y otras el calor, la temperatura cálida, es por ello que es recomendable mantener una temperatura intermedia; en las maquilas de El Salvador hay que tomar en cuenta aspectos tales como: el clima del país por lo general cálido, se encuentran ubicadas en zonas urbanas, concentra gran cantidad de personas en una misma edificación. Lo anterior nos indica que naturalmente la temperatura es alta, muy cálida, y esto podría provocar malestar y desempeño irregular de parte de los empleados, es por ello que los patronos, en aras de procurar buenas condiciones, están llamados a mantener aire acondicionado para que exista una temperatura agradable, o en su defecto, mantener ventiladores.

3.2.2 Seguridad Ocupacional

La Seguridad en el trabajo es también llamada Seguridad Ocupacional, comprende en ella los factores y medidas que se deben adoptar para que el trabajador se encuentre seguro en las actividades que realiza, principalmente aquellos trabajos que requieren mucha actividad física, al respecto. El Código de Trabajo establece que “Todo patrono debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad...en los lugares de trabajo para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores..”⁵¹, se ve entonces que la Seguridad dependerá del patrono quien debe procurar la seguridad del trabajador en las operaciones de trabajo, proporcionarles suministro de equipo de protección corporal, que las instalaciones sean adecuadas todo esto según sea el caso, es decir, acorde a la actividad desarrollada.. Dentro de la seguridad se ubica la prevención de riesgos en el trabajo, o como le llama la Legislación Salvadoreña, Riesgos Profesionales, que son aquellos “accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa, con ocasión o por motivo del trabajo.”⁵²

La Seguridad Ocupacional puede ejercerse mediante la creación de normativas internas en la empresa, así también en coordinación con los empleados, principalmente con los sindicatos quienes están llamados a negociar y poner de manifiesto en que áreas esta fallando la seguridad y prevención en una empresa.

3.2.3. Higiene Ocupacional

Toda persona debe vivir una vida digna, y debe respetársele sus derechos

⁵¹ Código de Trabajo, Art. 314

⁵² Ibidem, Art. 316

fundamentales, entre ellos, la vida y la salud. No cabe duda que gran causante de las enfermedades alérgicas o respiratorias provienen de la contaminación ambiental, que a su vez es generada por la suciedad o falta de higiene. La Higiene es definida como la “Parte de la medicina que tiene por objeto la conservación de la salud y los medios de precaver las enfermedades.- Sistema de principios y reglas para conservar la salud”⁵³ en tal sentido, el derecho laboral siempre ha velado porque en los centros de trabajo, se cumplan esos principios y normas con los cuales se le respete al trabajador su vida y salud, al respecto el código de trabajo establece en el art. 314 “Todo patrono debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de ... higiene en los lugares de trabajo para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores..” y al igual que en la seguridad ocupacional, no solo el patrono tiene responsabilidad, sino también los mismos trabajadores y sindicatos (si bien no se les establece responsabilidad legal sí la tienen moral) pues son ellos los encargados de velar por los intereses de los trabajadores.

No esta de mas mencionar que también el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ejerce un papel importante dentro de la seguridad e higiene ocupacional, para lo cual mantienen constantes revisiones con los Inspectores en las empresas llamados también policías laborales.

3.2.4 Condición Salarial ó Remuneración

El salario se entiende como una condición pues también influye en que el trabajador pueda desarrollar sus actividades sin ningún obstáculo o afectación a su persona o a su familia y se desenvuelve en un buen ambiente

⁵³ García Pelayo, Ob. Cit. Pag. 541

laboral. El salario es “la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo”⁵⁴. En términos mas generales se entiende como la “cantidad de dinero que se da a alguno para pagar un servicio o trabajo”⁵⁵ y de este ultimo concepto se observa un elemento importante del salario el cual debe ser en dinero, no se admite otro tipo de remuneraciones o pago en especie. Ahora bien, no se hará en esta investigación un desarrollo total del salario el cual seria objeto de un estudio aparte, sin perjuicio de mencionar que ya existen investigaciones al respecto, sí se quiere dejar claro que el salario como condición laboral es sumamente importante, pero es de las condiciones que mas se desprotegen y por las cuales se crean la mayor cantidad de conflictos laborales, cabe mencionar que en el último aumento que se le hizo al Salario Mínimo en el año 2006, los trabajadores de la Industria de la Maquila Textil y Confección fueron los mas afectados, pues solo se les aumentó el 4%, no así los demás rubros donde se les aumentó en un 10%⁵⁶, lo cual indica una clara discriminación y afectación a los trabajadores de las maquilas.

3.3 Prestaciones Laborales

Son beneficios o ventajas que un trabajador recibe, principalmente en lo concerniente al cuidado de su salud física y mental y la de su núcleo familiar, las cuales le son otorgadas por el patrono, adicionales a las condiciones laborales establecidas. Estas prestaciones son determinadas de diferentes maneras, una es por la Ley y la otra de manera Extra legal, es decir, prestación acordada por la negociación entre el trabajador y el patrono.

⁵⁴ Código de Trabajo, Art. 119

⁵⁵ García Pelayo, Ob. Cit. Pag. 921

⁵⁶ Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Tabla de Salarios Mínimos

3.3.1 Prestaciones Legales

Son las prestaciones determinadas por el Código de Trabajo y la Ley del Seguro Social. El Código de Trabajo desarrolla tres tipos de prestaciones a saber: prestaciones por enfermedad, prestaciones por maternidad y ayuda en caso de muerte, así también la Ley del Seguro Social establece una serie de prestaciones para el trabajador, ambas legislaciones serán desarrolladas en lo concerniente a las prestaciones legales en el capítulo cuatro de la presente investigación.

3.3.2 Prestaciones Extra Legales

Son prestaciones adicionales a ley, es decir, que si bien la Ley no se las exige, si pueden ser adoptadas por la empresa en virtud de su reglamento interno, de las cláusulas establecidas en el contrato individual de trabajo o de la negociación con los trabajadores alcanzada en un contrato colectivo de trabajo. Entre estas se encuentran: creación de clínicas, despensas, canastas de víveres, guarderías, salones de descanso, sistema de ahorro y préstamo a bajo interés, otorgamiento de becas, entre otros, cabe mencionar la importancia que los Sindicatos representan para obtener este tipo de prestaciones, pues según sea la fuerza del sindicato (representada por su alto número de afiliados y su capacidad de negociación) podrían lograrse muchas prestaciones favorables a los empleados.

3.4 Seguridad Social

Es importante mencionar que todos los conceptos antes señalados (Condiciones y Prestaciones Laborales) actualmente se utilizan cada vez menos, pues todos esos aspectos se han ido englobando en un término

diferente el cual es Seguridad Social (Término que incluso el legislador utiliza en el código de trabajo aunque no estaba muy sólida la idea que expresaría dicho termino), y es que prácticamente se basa en el mismo espíritu de una mejor convivencia de la sociedad a través de la mejora de las condiciones de vida del ser humano, brindando siempre las prestaciones y procurando correctas condiciones laborales, con un papel mas activo del Estado a través del buen funcionamiento de las instituciones y de la correcta legislación en la materia; se puede definir como “la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente del trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”⁵⁷, No se hará en esta investigación un desarrollo amplio de la Seguridad Social, pues ya se ha abordado como condiciones y prestaciones laborales, sin embargo cabe destacar que las organizaciones sociales, como miembros de la sociedad deberían tener un papel activo en el buen desarrollo de la seguridad social a través de la presentación de propuestas o contribución y ayuda económica a los mas necesitados, en tal sentido, los sindicatos no se encuentran excluidos de tal responsabilidad social.

⁵⁷ Oficina Internacional del Trabajo, *Introducción a la Seguridad Social*, Editorial Alfaomega, México, 1992, pag. 3

CAPITULO IV: NORMATIVA LEGAL NACIONAL APLICABLE A LOS SINDICATOS, LAS CONDICIONES Y PRESTACIONES LABORALES, Y LAS MAQUILAS.

4.1 Normativa Nacional Aplicable a Los Sindicatos

En este apartado se desarrolla, en el orden jerárquico de la norma jurídica, la legislación referente a los sindicatos, iniciando con la Constitución de la República, el Código de Trabajo, y el Código Penal.

4.1.1 Constitución de la República

La Constitución es la legislación de mayor jerarquía y está constituida por un conjunto de normas y principios rectores de la protección y organización legal por parte del Estado. La finalidad de la Constitución va encaminada siempre a la seguridad y el cumplimiento de las normas que de su seno se derivan.

Los derechos que la Constitución establece en favor de los trabajadores son garantías mínimas, lo cual deja a disponibilidad del empleador o patrono en cuanto a materia de derechos colectivos y laborales en ofrecer más y mejores derechos. El requisito indispensable es cumplir lo plasmado en la Constitución; para lo cual el Estado debe ser vigilante y garante para que se cumplan esas normas.

Es la constitución la que servirá de base para generar y desarrollar leyes secundarias en concordancia a dicha ley primaria, de la cual se desprende, el respeto a los derechos fundamentales; a la seguridad social; por lo cual el Estado está en la obligación en hacer cumplir las leyes.

La Constitución de El Salvador de 1983 en su primer artículo Establece: *“El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia de la seguridad jurídica y del bien común.*

Asimismo, reconoce como persona humana a todo ser humano desde el instante de la concepción.

En consecuencia, es obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico Y justicia social”.

El Estado de El Salvador, debe estar al servicio del pueblo, encargándose de velar por su bienestar y bien común, brindando seguridad jurídica, para garantizar a las personas que habitan en éste país el goce de los derechos los cuales, desde el momento de la concepción se adquieren y son inherentes a la persona, nadie puede eliminar esos derechos y el Estado es el encargado de velar que éstos no sean violados. El Estado salvadoreño es el encargado de garantizar a sus habitantes la satisfacción de sus necesidades físicas, espirituales y culturales, para que tengan una existencia digna, garantizando a los habitantes de la República que se les respeten sus derechos.

Esta disposición pone a la persona humana como "el origen y fin de la actividad del Estado". En consecuencia, como valor superior de la Constitución, el ser humano debe ser en todo, el referente más importante para interpretar y aplicar coherentemente los principios y disposiciones de la constitución, así como las normas vigentes en el país.

El Art. 2 de la Constitución establece *"toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, la seguridad, al trabajo, a la*

propiedad y posesión como a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.

Se garantiza el Derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Se establece la indemnización conforme a la ley, por daños de carácter moral”.

El Estado reconoce a todas las personas iguales derechos como la vida, la integridad física y moral, la libertad, la seguridad, al trabajo. Es por ello que se debe velar por el cumplimiento de dicha disposición, es importante hacer un profundo análisis a esta disposición constitucional que al igual que en El Salvador, se reconoce en las constituciones de otros países, ya que es a partir de esta disposición que toma trascendencia el desarrollo de cada país que busca la paz a través del irrestricto cumplimiento de los derechos de cada persona.

El Estado está en la obligación de brindar a sus habitantes una seguridad jurídica con la cual las personas puedan vivir tranquilos y poder desempeñar un trabajo en el cual la persona utilice su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad productiva, recibiendo por ello un ingreso que proporcione, al trabajador y a su familia, lo indispensable para satisfacer sus necesidades cotidianas, teniendo derecho a que este trabajo se desarrolle con todos los beneficios para su seguridad y la del núcleo familiar.

El Art.3 de la Constitución establece: *“Todas las personas son iguales ante la ley para el goce de sus derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basan en diferencias de nacionalidad, raza, sexo, religión.*

No se reconocen empleos ni privilegios hereditarios”.

Este artículo consagra el principio de igualdad jurídica en donde manifiesta que todas las personas son iguales ante la ley para el uso y goce de sus derechos, y no debe haber discriminación en razón de raza, sexo, nacionalidad, religión. Es a partir de esta disposición que podemos afirmar que el Estado se compromete a velar porque en ningún centro de trabajo se discrimine a un trabajador ya sea por su sexo o su religión.

En el Art. 7 de la Constitución se establece que: *“Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”*.

El artículo 7 de la Constitución reconoce el derecho de asociación y reunión, derechos que se pueden ejercer todo y cuando se realice con el irrestricto cumplimiento de sus deberes, porque recordemos que siempre frente a un derecho encontramos un deber; porque si bien es cierto les faculta el derecho de asociación pero de manera que no afecte a otros a través de actos ilícitos por ejemplo desordenes en las calles, manchar paredes de lugares públicos o privados.

Esta misma libertad de asociación es expresada también en el artículo 47 Cn. así como también se sientan las bases generales del funcionamiento de los sindicatos: *“Los patronos trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realizan, tienen el derecho de asociarse libremente a la defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.*

Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y hacer debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión sólo podrá detectarse en los casos y con la formalidad determinada por la ley.

Las normas especiales para la constitución, funcionamiento de la organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión.

Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreño por nacimiento y durante el periodo de su elección mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladándose o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente”.

El artículo en mención reconoce la libertad sindical o derecho de asociación sindical de acuerdo a los lineamientos OIT, a la que El Salvador se ha comprometido seguir, no es simplemente el derecho que tienen los trabajadores o los empleadores de asociarse o no, dicha norma claramente expresa la libertad sindical en forma amplia a los empleadores y trabajadores privados así como también a los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

La Constitución dispone que estas organizaciones profesionales tienen derecho a la personalidad jurídica, esto para que tengan la aptitud de ser sujetos de derecho, pudiendo así celebrar contratos colectivos, tener un patrimonio, participar en conflictos, representar a sus miembros, y a otros; además a ser protegidos en el ejercicio de sus funciones, lo que se

concretiza, por ejemplo, con la figura del fuero sindical y la tipificación de delitos relativos al ejercicio de la actividad sindical, lo mismo que las causas de liquidación y suspensión de los sindicatos.

La norma en referencia regula que el fuero sindical es una garantía relativa a la estabilidad laboral para los miembros de la juntas directivas sindicales, durante el periodo de su elección mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones. Por fuero sindical se entiende la protección que la ley le concede a los directivos sindicales y que consiste en la prohibición impuesta al patrono de despedirles o alterarles las condiciones del contrato de trabajo con motivo de la actividad sindical.

Además, de lo anterior la Constitución de la República de El Salvador, permite otros derechos muy importantes los cuales pueden ser accionados por los sindicatos para obtener sus fines, tales como la huelga por los trabajadores y el paro por el patrono; lo anterior se encuentra literalmente expreso en el artículo 48 Cn. *“Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecida por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento que éstos se inicien”.*

4.1.2 Código Trabajo de El Salvador

Es importante mencionar que el Código de Trabajo de El Salvador reconoce en el Art. 1 que tanto patronos como trabajadores tienen derechos y obligaciones, y lograr la armonía entre estos es el principal objetivo de dicha norma, y partiendo de este objetivo es que a lo largo del Código de Trabajo

encontramos disposiciones que tienden a asegurar el goce de Derechos como la libertad, la salud, el trabajo, asociación, y sindicalización, etc.

Es menester mencionar que el Código de Trabajo de El Salvador se considera en materia de derechos laborales el más avanzado de Centro America, ya que este cuerpo normativo contiene disposiciones las cuales favorecen tanto a patronos como trabajadores, por lo que queda en manos de trabajadores, patronos y en ultima instancia de las autoridades Estatales hacer cumplir dicha normativa para el desarrollo del pais. Ahora bien, el Código de Trabajo de El Salvador reconoce como titulares del derecho de sindicación a los patronos y trabajadores privados y también a una clase de empleados públicos: los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

En razón de este derecho de titularidad compleja puede conformar sindicatos o asociaciones profesionales, que son aquellas organizaciones profesionales constituidas con la finalidad de defender sus intereses económicos, sociales y profesionales, sin distinción de sexo, raza, credo o ideas políticas. Este concepto se expresa en el artículo 204 inc. 1º y 229, del Código de Trabajo. Sin embargo, debe agregarse que a dicha organización, para considerarla como sindicatos, es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el que debe otorgarle la personalidad jurídica.

El primer requisito legal para la conformación de un sindicato de trabajadores es realizar una reunión en lugar y fecha determinados, no menos de treinta y cinco trabajadores.

El Art. 2 C. Trab. Establece el campo de aplicación de las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados, y es en el Art. 204. C.

Trabajo donde se plasma el derecho de asociación profesional, el cual literalmente establece que *“Tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas:*

a) Los patronos y trabajadores privados;...”

Asimismo prohíbe este artículo que el trabajador puede pertenecer a dos o más sindicatos

En el Art. 205 del Código de Trabajo: encontramos las prohibiciones, las cuales deben de ser acatadas tanto por patronos, trabajadores, o por alguna otra persona que tenga interés de obstaculizar las asociaciones o sindicalizaciones ya sea de trabajadores como de patronos y así encontramos que dicha disposición literalmente establece: *“Se prohíbe a toda persona:*

a) Coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos;

b) Impedir al interesado que concurra a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo haga;

c) Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;

d) Ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal; y

e) Atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional”

El Art. 207 Inc. 1º C. Trab., establece literalmente que: *“Los Sindicatos no podrán conceder privilegios ni ventajas a ninguno de sus miembros”*.

Esto se da en base a la democracia sindical, ya que el sindicato surge de la mayoría expresada en una asamblea; en el seno sindical, la asamblea es el órgano máximo del sindicato. Pues si se conceden privilegios a ciertos miembros, el sindicato perdería fuerza y perdería la naturaleza para la cual ha surgido, velar por todos los trabajadores en sus intereses y derechos.

El Art. 210 C. Trab. literalmente manifiesta que: *“Pueden ingresar a un sindicato o participar en su constitución, los trabajadores mayores de catorce años de edad”*.

La edad que faculta a un trabajador para tener derecho a formar parte de un sindicato es catorce años, ya que es importante recordar que en El Salvador debido a la pobreza que se vive, es cada vez mas frecuente que los puberes trabajen, muchas veces ellos se ven en la necesidad de abandonar sus estudios basicos o en el mayor de los casos estos nuncan han ido a la escuela y es necesario que al menos se les respete el derecho a la sindicalizacion, considerando la madurez que a temprana edad han tenido que desarrollar.

El Código de Trabajo establece además el mínimo de trabajadores afiliados que debe de existir en la Empresa para poder constituirse el Sindicato, el cual es de treinta y cinco miembros, según lo establece el Art. 211 del mismo cuerpo legal. Es necesario advertir que si no se puede lograr constituir el sindicato por la falta de afiliación de trabajadores; estos siempre gozan de los derechos como el de asociarse, reunirse para poder hacer algún tipo de petición ante los patronos.

Ahora bien, a la hora de la constitucion de un sindicato se necesita levantar un acta de fundacion, tal como lo establece el Art. 213 C. Trab., la cual debe contener:

- a) *La fecha y el lugar de la reunión, los nombres y apellidos de todos los constituyentes, nacionalidad, documento de identidad, domicilio, actividad que ejerzan que los vincule;*
- b) *El nombre, objeto, clase y domicilio del sindicato. Si se trata de un Sindicato de Industria, se deberá indicar el nombre y las actividades económicas a las que se dedican las empresas en donde los trabajadores prestan sus servicios*
- c) *La designación de una Junta Directiva Provisional, que deberá incluir como mínimo un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario, pudiéndose designar también provisionalmente, un Tesorero y un Fiscal;*
- d) *Cualquier otro dato que los interesados juzguen conveniente.*

Acto seguido los interesados pueden solicitar la presencia de un Notario, o de uno o más delegados del Ministerio de Trabajo, quienes certifican el acta de fundación en el mismo momento.

4.1.3 Código Penal de El Salvador

En el Código Penal de El Salvador vigente, se establecen sanciones en caso de incumplirse los derechos de asociación, sindicalización y los demas que se derivan de estos: como el de libre expresión, reunion, etc., regulados en la Constitución, y Código de Trabajo, en cuanto a que los trabajadores no deben ser discriminados por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo.

Y así encontramos en el Art. 246 C. Pn. Que: *“El que produjere una grave discriminación en el trabajo por razón de sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social, o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no ha sindicatos y a sus acuerdos, vínculo de parentesco con otros trabajadores de la empresa, y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económico que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de seis meses a dos años ”.*

El Art 247 C. Pn protege a los trabajadores y patronos el Derecho a asociarse, sancionando a todo aquel que incumpla o violente el Derecho a la Libertad Sindical y el Derecho a la huelga, expresando literalmente que: *“El que coaccionare a otro para impedirle o limitarle el ejercicio de la libertad sindical o del derecho de huelga o paro, será sancionado con prisión de uno a tres años.*

La misma pena se impondrá a quienes actuando en grupo coaccionaren a las personas a iniciar o continuar una huelga, paro o suspensión de labores”.

La legislación penal salvadoreña contempla dos formas de sancionar la primera que se refiere a la acción que discriminen la libertad sindical y la segunda a la acción de coartar el libre ejercicio de la libertad sindical, pero estableciendo para la procesabilidad del ilícito tipificado en el artículo 246, la previa depuración de un proceso administrativo, que se llevará a cabo ante el director general de trabajo o sus delegados.

Estás disposiciones protegen el libre ejercicio de la libertad de sindicación en el sentido de ejercerla o no.

4.2 Normativa Nacional Aplicable a las Condiciones de Trabajo

De igual manera que el apartado anterior, es necesario conocer la legislación básica acerca de las Condiciones de Trabajo, plasmadas en la Constitución de la República y la Legislación Secundaria.

4.2.1 Constitución de la República

Los derechos que la constitución establece a favor de los trabajadores son garantías mínimas, a continuación se expresan tales normas, omitiendo las que ya se han relacionado en la normativa constitucional aplicable a los sindicatos.

El Art. 37 Cn. Literalmente expresa: *"El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio.*

El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleos de las personas con limitaciones o incapacidades, físicas, mentales o sociales".

El artículo en comento establece que el trabajo es un derecho que tiene toda persona, y es el Estado el encargado de proporcionárselo y garantizar a la vez que se le respeten sus derechos tanto como trabajador y como ser humano.

En el Art. 38 Cn. dice que: *"El trabajo estará regulado por un código que tendrá por objeto principal armonizar la relación entre patrono y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en*

principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes:

- 1. en una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad;*
- 2. todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que se fijara periódicamente. para fijar este salario se atenderá sobre todo al costo de la vida, la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural.*

En los trabajos a destajo, por ajuste o precio alzado, es obligatorio asegurar el salario mínimo por jornada de trabajo.

- 3. El salario y las prestaciones sociales, en la cuantía que determine la ley, son inembargables y no se pueden compensar ni retener, salvo por obligaciones alimenticias.*

También puede detenerse por obligaciones de seguridad social, cuotas sindicales o impuestos. Son inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores;

- 4. El salario debe pagarse en moneda de curso legal. El salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono;*
- 5. Los patronos darán sus trabajadores una prima por cada año de trabajo. La ley establecerá la forma en que se determinará su cuantía en relación con los salario;*
- 6. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas y la semana laboral de cuarenta horas.*

El máximo de horas extraordinarias para cada clase de trabajo será

determinado por la ley. La jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la ley.

La limitación de la jornada no se aplicará en casos de fuerza mayor.

La ley determinará la extensión de las causas que habrán de interrumpir en la jornada cuando, atendiendo a causas biológicas, el ritmo de las tareas así lo exige, y la de aquellas que deberán mediar entre dos jornadas.

Las horas extraordinarias trabajo y el trabajo nocturno serán remunerados con recargos;

- 7. Todo trabajador tiene derecho un día de descanso remunerados por cada semana laboral, en la forma que exige la ley.*

Los trabajadores que no gocen de descanso en los días indicados anteriormente, tendrán derecho a una remuneración extraordinaria por los servicios que prestan en esos días y aún descanso compensatorio;

- 8. Los trabajadores tendrán derecho a descanso remunerados en los días de asueto que señala ley; esta determinará la clase de labores en que no recibirá esta disposición, pero en tales casos, los trabajadores tendrán derecho a remuneración extraordinaria;*

- 9. Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas en la forma que determinará la ley. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero, y a la obligación del patrono de darlas corresponde la del trabajador de tomarlas;*

- 10. Los menores de catorce años, y los que habiendo cumplido esa edad sigan sometido a la enseñanza obligatoria en virtud de la ley, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo.*

Podrá autorizar su ocupación cuando se considera indispensable para la subsistencia de lo mínimo o de su familia, siempre que ello no les

impide cumplir con el mínimo de instrucciones obligatoria.

La jornada de los menores de dieciséis años no podrán ser mayor de seis horas diarias y en treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo.

Se prohíbe el trabajo a los menores de dieciocho años y a las mujeres en labores insalubres y peligrosas. También se prohíbe el trabajo nocturno a los menores de dieciocho años. La ley determinará las labores peligrosas o insalubres;

11.El patrono que despida trabajadores sin causa justificada esta obligado a indemnizarlo conforme a ley.

12.La ley determinará las condiciones bajo las cuales los patronos estarán obligado a pagar a sus trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo, una prestación económica cuyo monto se fijara en relación con el salario y el tiempo de servicio.

La renuncia produce sus efectos sin necesidad de aceptación del patrono, pero la negativa de este a pagar la correspondiente prestación constituye presunción legal de despido injusto.

En caso de incapacidad total y permanente o de muerte del trabajador, esté o sus beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones que recibirían en el caso de renuncia voluntaria”.

La Constitución de la República en este artículo en mención hace una enumeración de las condiciones a las cuales todo trabajador tiene derecho a beneficiarse de todas y cada una ellas. Esta normativa debe servir de base para el desarrollo del código de trabajo.

El Art. 39 establece: *“La ley regulará las condiciones que se celebrarán los contratos y convenciones colectivos de trabajo. La estipulaciones que estos contengan serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los*

hubiere suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones. La ley establecerá el procedimiento para unificar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, con base en las disposiciones que contenga la mayoría de los contrato y convenciones colectivos de trabajo vigente en cada clase de actividad”.

Cuando un sindicato celebre un contrato colectivo de trabajo, las prestaciones laborales deben ser equitativas en relación con el trabajo que desempeñan; no es más que una adecuación proporcional de trabajo con una justa remuneración. Se anuncia la contratación colectiva como institución, ese derecho colectivo que servirá como fuente de derecho.

El Art. 44 de la Constitución establece. *“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”.

El Estado no sólo debe velar porque se cumplan las normas que rigen las condiciones de trabajo en talleres, fábricas y otros locales de trabajo, sino además debe hacer inspecciones periódicas en dicho locales de trabajo para que de esta forma se le dé cumplimiento a las normas, de las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

4.2.2 Código de Trabajo de El Salvador

El Art. 314 literalmente dice: *“Todo patrono 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, especialmente en lo relativo a:

1º las operaciones y procesos de trabajo;

2º el suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal;

3º las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y

4º la colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aislen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones".

Este artículo contempla la práctica de medidas adecuadas de seguridad e higiene en lugar de trabajo que deben adoptar los empleadores hacia los trabajadores para proteger la vida, la salud la integridad de ellos. En los numerales regula lo concerniente al mantenimiento de los equipos; así como las edificaciones y condiciones ambientales que deben cumplir con las normas necesarias en sus instalaciones y evitar cualquier daño a sus trabajadores.

El artículo 315 y literalmente dice: *“todo trabajador estará obligado a cumplir con las normas sobre seguridad e higiene y con las recomendaciones técnicas, en lo que se refiere; al uso y conservación del equipo de protección personal que le sea suministrados, a las operaciones y procesos de trabajo, y al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria*

Estará también obligado a cumplir con todas aquellas indicaciones e instrucciones de su patrono que tenga por finalidad proteger sus vida, salud e integridad corporal.

Asimismo, estará obligado a prestar toda su colaboración a los comités de seguridad”.

Éste precepto hace énfasis a que se deben de cumplir obligatoriamente con las normas de seguridad e higiene en los centros de trabajo, así como acatar las recomendaciones referentes a la protección de cada uno de los trabajadores haciendo uso de los equipos de seguridad que les son proporcionados por los patronos y darle el adecuado mantenimiento a la maquinaria; además obedecer a las instrucciones emanadas de los patronos en pro de conservar la integridad personal de sus trabajadores.

En cuanto a las condiciones salariales o remunerativas se establece lo siguiente:

a) Salario

Art. 119. - “Salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo.

Considerase integrante del salario, todo lo que recibe el trabajador en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades. .

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de

transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que trata este Código.”

Esta disposición establece que se debe de entender por salario, el cual todo trabajador tiene derecho a devengar periódicamente por los servicios que este preste a un patrono, el patrono esta obligado a darle una retribución en dinero al trabajador. En la practica la mayoría de trabajadores reciben el salario mínimo, cantidad que no les alcanza para satisfacer sus necesidades básicas, es esta la preocupación de muchas personas que reciben la cantidad mínima, por lo que el desgaste físico que les genera desarrollando actividades de las empresas donde laboran no es proporcional a lo que reciben. En esta disposición se indica como salario el pago en moneda de curso legal para excluir el pago en especie.

b) Días de Asueto

Art. 190. - “Se establecen como días de asueto remunerado los siguientes:

a) Primero de enero;

b) Jueves, viernes y sábado de la Semana Santa;

c) Primero de mayo;

ch) Seis de agosto;

d) Quince de septiembre;

e) Dos de noviembre; y

f) Veinticinco de diciembre.

Además se establecen el tres y cinco de agosto en la ciudad de San Salvador; y en el resto de la República, el día principal de la festividad más importante del lugar, según la costumbre.”

Este artículo regula los días de asueto los cuales tiene todo trabajador para descansar y que el patrono debe darlos, estos días mencionados son días de descanso remunerados, solo puede trabajar la persona si ha existido un acuerdo previo entre trabajador y patrono ya que el código de trabajo les obliga a los patronos dar libres estos días enumerados en esta disposición.

c) Vacaciones

Art. 177.- “Después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento o bajo la dependencia de un mismo patrono, los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones cuya duración será de quince días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo.”

Ésta disposición regula lo concerniente a lo que son las vacaciones, las cuales todo trabajador tiene derecho una vez éste haya cumplido un año de trabajo en la misma empresa o con el mismo patrono y haya laborado días efectivos por lo menos, es decir que el trabajador gozará de quince días libres al año, estas vacaciones serán remuneradas con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un treinta por ciento del mismo.

d) Aguinaldo

Art. 196. - “Todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores, en concepto de aguinaldo, una prima por cada año de trabajo.”

Esta disposición regula el derecho que tiene todo trabajador de recibir cada año el aguinaldo, en El Salvador los patronos deben dar esta prestación entre el doce y veinte de diciembre.

4.2.3 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social

En esta Ley se determina el ámbito y composición del sector trabajo y previsión social, el cual es el área del trabajo, empleo, seguridad e higiene ocupacional, medio ambiente de trabajo, bienestar y previsión social, formación profesional, seguridad social y cooperativas y corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social velar por su buen cumplimiento.

“Art. 4.- Son fines del sector (Ministerio de Trabajo y Previsión Social)⁵⁸:

a) Fomentar las relaciones laborales dentro del marco del tripartismo, coadyuvando con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, al logro del mejor entendimiento y armonía laboral;

b) Institucionalizar el diálogo y promover la concertación económica y social entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores;

c) Procurar el mejoramiento del ingreso real de los trabajadores, la calidad de vida y de medio ambiente de trabajo, el bienestar social y recreación de los trabajadores y sus familias;

d) Promover el empleo y la formación profesional de los recursos humanos, asistir y controlar los flujos migratorios laborales;

⁵⁸ Paréntesis propios del investigador

e) Procurar la mejora de la producción y de la productividad de las empresas dentro de un marco de justicia y equidad social; y,

f) Procurar el desarrollo de la legislación social y laboral y el mejoramiento de las instituciones de la administración de trabajo.”

Con estos fines se procura dar una mayor participación al Estado a través del Ministerio en lo que son las relaciones obrero-patronales. Otras de las finalidades específicas del Ministerio son, según el Art. 8:

“ a) Formular y dirigir la política sociolaboral en función del plan nacional de desarrollo económico y social, en concordancia con otros Ministerios y organismos pertinentes;

b) Facilitar la constitución de las organizaciones sindicales;

c) Administrar el sistema de negociación colectiva, facilitando la conciliación, mediación y el arbitraje, de conformidad con las normas y procedimientos establecidos para la solución de los conflictos colectivos de intereses o económicos;

d) Aplicar los procedimientos administrativos de conciliación y promover la mediación y el arbitraje, en las reclamaciones individuales o colectivas de trabajo;

e) Administrar los procedimientos de inspección del trabajo con el objeto de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas legales que regulan las relaciones y condiciones de trabajo;

f) Velar porque se fijen y reajusten los salarios mínimos en forma periódica, con la participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, y de acuerdo a lo establecido por el Código de Trabajo;

g) Promover la política nacional de empleo y de migraciones laborales;

h) Formular, ejecutar y supervisar la política relativa a asuntos internacionales del trabajo;

i) Realizar estudios e investigaciones de la realidad sociolaboral que coadyuve a la formulación de las políticas más convenientes para el sector, así como organizar la informática, documentación y estadísticas en materia laboral;

j) Ilustrar a empleadores y trabajadores en el mejor cumplimiento de las normas laborales;

k) Vigilar y coordinar con otros sectores, el desarrollo y cumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene ocupacional y medio ambiente de trabajo;

l) Formular y evaluar las políticas de previsión y bienestar social, y de recreación de los trabajadores;

m) Contribuir al diseño, supervisión y evaluación de las políticas de formación profesional, seguridad social y desarrollo cooperativo, con las instituciones autónomas correspondientes;

n) Diseñar y ejecutar programas tendientes a capacitar a trabajadores y

empleadores en el conocimiento de sus derechos y deberes; y,

o) Las demás que le sean asignadas por leyes y reglamentos.”

Por lo demás la Ley lo que hace es determinar cual será la estructura orgánica del Ministerio, sus dependencias u órganos, destacando entre ellas, la Dirección General de Inspección de Trabajo, que son los llamados a ejercer un papel de supervisión del buen cumplimiento de las condiciones y prestaciones laborales en una empresa, velando en el área de prestaciones laborales los Inspectores y en el área de condiciones los Técnicos respectivos.

4.2.4 Ley sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo

Su contenido es acerca de la seguridad y la higiene, que como ya se ha mencionado, son parte esencial del derecho a la dignidad y a la salud que tiene el ser humano y es ahí donde radica su importancia; se regula las condiciones de seguridad e higiene en que deberán ejecutar sus labores los trabajadores de toda clase (privados, del Estado, Municipales y de las Instituciones Oficiales Autónomas), considerando tales aspectos como de interés público.

Se establece como obligación al patrono lo siguiente:

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

a) a las operaciones y procesos de trabajo;

b) al suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal;

c) a las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales, y

d) a la colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aislen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones.”

Todo lo anterior en aras de procurar la buena higiene y seguridad en los centros de trabajo, por lo que a la otra parte también se le imponen obligaciones a saber:

“Art. 6.- Todo trabajador estará obligado a cumplir con las normas sobre seguridad e higiene, y con las recomendaciones técnicas particulares, en lo que se refiere al uso y conservación el equipo de protección personal que le sea suministrado, a las operaciones y procesos de trabajo, y al uso y mantenimiento de las protecciones de maquinaria.

Estará también obligado a cumplir con todas aquellas indicaciones e instrucciones de su patrono que tengan por finalidad protegerle en su vida, salud e integridad corporal, y a someterse a los exámenes médicos ordenados por aquél.

Asimismo estará obligado a prestar toda su colaboración a los comités de seguridad.”

Aquí se establecen una serie de Comisiones y Departamentos que

actualmente los regulan la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, pues en lo esencial tienen las mismas funciones.

4.2.5 Reglamento General sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo

Este reglamento es de suma importancia porque regula de manera directa los parámetros que las empresas deben de tomar (en materia de construcciones y distribución de la ubicación de personal o maquinaria) para tener buena seguridad e higiene. Regula específicamente en los siguientes aspectos:

Higiene en los Centros de Trabajo:

Acerca de los edificios, la iluminación, la ventilación, la temperatura y humedad, los ruidos, sobre los locales de espera, los comedores, los dormitorios, los exámenes médicos, el servicio de agua, los servicios sanitarios, del orden y aseo de los locales, y de los asientos para los trabajadores.

Seguridad en los Centros de Trabajo:

Sobre las medidas de prevención y acerca de la seguridad en las ropas de trabajo.

4.3 Normativa Nacional Aplicable a las Prestaciones Laborales

Las prestaciones laborales se encuentran reglamentadas en distintos cuerpos legales, a continuación se presenta la manera en que están desarrollados en la Constitución de la República y el Código de Trabajo

4.3.1 Constitución de la República

En el Art. 38 Cn. establece que: *“El trabajo estará regulado por un código que tendrá por objeto principal armonizar la relación entre patrono y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes:.....*

3. *El salario y las prestaciones sociales, en la cuantía que determine la ley, son inembargables y no se pueden compensar ni retener, salvo por obligaciones alimenticias.*

También puede detenerse por obligaciones de seguridad social, cuotas sindicales o impuestos. Son inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores”

La Constitución de la República se refiere a la protección que debe dársele al salario, que es una condición laboral la cual ya se abordó, pero también protege las prestaciones sociales de un eventual embargo, es decir, que debe respetársele al trabajador la manera que tiene de subsistir, y proteger su salud.

El Art. 42. Cn. establece: *“La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo.*

Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores”.

Esta disposición establece el derecho de la mujer de conservar su empleo, en este caso particular a las trabajadoras de las maquilas, derecho que el Estado no esta velando porque se cumpla ya que si bien es cierto hay un

tipo de control o fiscalización del Estado a través de las diferentes áreas de monitoreo, estos casos no son investigados a profundidad, quedando en este caso desprotegido el sexo femenino, y que anteriormente vemos que el Estado promueve la igualdad sin discriminación de sexo, ya que la mujer trabajadora al estar en estado de embarazo en una fabrica maquiladora, es sinónimo de despidos por lo que se están violando sus derechos, en este caso el derecho al trabajo, y como consecuencia, el derecho a tener asistencia médica en ese periodo.

El Art. 43 de la Constitución establece: "*los patronos están obligados a pagar indemnización y a prestar servicios médicos, farmacéuticos y demás que establezcan las leyes al trabajador que sufra accidente de trabajo o cualquier enfermedad profesional*".

Para que los patronos cumplan con esta obligación que regula la disposición citada deben de construir clínicas y así poder prestar el servicio necesario en caso que ocurra un accidente o para que un trabajador consulte sobre cualquier enfermedad y poder darle una asistencia oportuna.

4.3.2 Código Trabajo de El Salvador

El Código de Trabajo establece tres tipos de prestaciones, básicamente se encuentran orientadas al pago de salario en tiempo no compensado por el trabajador, es decir, pago del salario en un tiempo que el trabajador no ha realizado sus obligaciones laborales, tales prestaciones son:

a) Prestaciones por enfermedad

Se encuentra desarrollada en los Arts. 307 y 308, al respecto el art. 307 parte

primera establece: “En los casos en que se suspende el contrato individual por enfermedad o accidente común del trabajador, el patrono esta obligado a pagarle, mientras dure la enfermedad y hasta el restablecimiento de aquél, una cantidad equivalente al setenta y cinco por ciento de su salario básico, conforme a las categorías y con las limitaciones que a continuación se expresan:

Primera Categoría: Comprende a los trabajadores que tienen un año o más de estar al servicio del patrono y da derecho, en cada año, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante sesenta días.

Segunda Categoría: Comprende a los trabajadores que tienen cinco meses o más y menos de un año de estar al servicio del patrono y da derecho, durante ese plazo, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante cuarenta días.

Tercera Categoría: Comprende a los trabajadores que tienen un mes o más y menos de cinco de estar al servicio del patrono y da derecho, en ese plazo, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante veinte días.

b) Prestaciones por maternidad

Desarrolladas en los Arts. 309 – 312; establece una serie de beneficios para la mujer embarazada, entre ellos, que el patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, y obligado a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia.

c) Ayuda en Caso de Muerte del Trabajador

Desarrollada en el Art. 313; básicamente se establece la obligación que tiene el patrono de entregar inmediatamente a las personas que dependían económicamente del trabajador que fallezca, una cantidad equivalente a sesenta días de salario básico; pero en ningún caso la prestación aludida podrá ser inferior a doscientos cincuenta colones.

4.3.3 Ley del Seguro Social

Prestaciones no impuestas al patrono de manera directa; esta Ley establece que el Instituto Salvadoreño del Seguro Social cubrirá en forma gradual los riesgos profesionales que sufran los trabajadores, y que sean motivo de las causales del art. 2 de dicha Ley, esta prestación no constituye el pago de un salario como lo es en el caso de lo que da el patrono, sino mas bien en aspectos médicos y casos excepcionales, compensación en dinero; dichas prestaciones se encuentran desarrolladas en la Ley del Seguro Social, a continuación se exponen de manera concreta:

a) Enfermedad, accidente común; el trabajador recibirá servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio, y los aparatos de prótesis y ortopedia que se juzguen necesarios; Cuando una enfermedad produzca una incapacidad temporal para el trabajo, los asegurados tendrán, además, derecho a un subsidio en dinero.

b) Accidente de Trabajo, enfermedad profesional; además de los mismos beneficios que se dan por la enfermedad o accidente común, En caso de invalidez total o parcial proveniente de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el Instituto esta obligado a procurar la rehabilitación del

asegurado; cuando la invalidez es total, a pagar una pensión mientras dure la invalidez y si fuera parcial, a pagar una pensión cuya cuantía y duración señalarán los reglamentos según el grado de incapacidad de trabajo que tuvieren.

c) Maternidad; Servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios y de laboratorio, en la medida que se hagan indispensables, y a los cuidados necesarios durante el embarazo, el parto y el puerperio, Una ayuda para la lactancia, en especie o en dinero, cuando la madre esté imposibilitada, según dictamen de los médicos del Instituto, para alimentar debidamente a su hijo; Un conjunto de ropa y utensilios para el recién nacido, que se denomina Canastilla Maternal.

d) Invalidez; En caso de invalidez, el asegurado tiene derecho a un subsidio en dinero, según la pérdida sufrida en la capacidad de trabajo, y del proceso de rehabilitación.

e) Vejez; En caso de vejez, los reglamentos que genera la Ley del Seguro Social determinan los requisitos necesarios para que los asegurados tengan derecho a beneficios.

f) Muerte; El fallecimiento del asegurado o pensionado causará derecho a una cuota única para gastos de sepelio, que el Instituto entregará a sus deudos o a quien hubiere costado los funerales, eso sin perjuicio de la obligación que al patrono le establece el código de trabajo en caso de fallecimiento del trabajador.

g) Cesantía Involuntaria; En caso de cesantía involuntaria, que es aquella que no puede ser imputada al patrono, el asegurado tendrá derecho a un

subsidio periódico.

4.4 Normativa Nacional Aplicable a las Maquilas

En este apartado se desarrolla la aplicación de la legislación concerniente a las maquilas, tomando como base la Constitución en primer lugar, luego se desarrolla la legislación secundaria.

4.4.1 Constitución de la República

Art. 101Cn. “El orden económico debe responder esencialmente a principios de justicia social, que tiendan a asegurar a todos los habitantes del país una existencia digna del ser humano.

El Estado promoverá el desarrollo económico y social mediante el incremento de la producción, la productividad y la racional utilización de los recursos. Con igual finalidad, fomentará los diversos sectores de la producción y defenderá el interés de los consumidores”

Este artículo regula que el orden económico debe responder esencialmente a los principios de justicia social; es decir que el Estado debe velar porque se cumpla tal norma, ya que si en la actualidad algunas empresas se han convertido en generadoras de fuentes de trabajo; pero violentando derechos fundamentales de los trabajadores como, la dignidad ya que maltratan y explotan al trabajador.

Si bien es cierto que el Estado debe de fomentar y promover fuentes de empleos, estos deben de ir encaminados a proteger los derechos de los trabajadores, para que se les asigne un salario digno que efectivamente responda a las necesidades básicas.

4.4.2 Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización

A continuación se dan las diferentes definiciones para poder asimilar de una mejor forma el tema en comento. Según el Art. 2 a saber:

“a) Zona Franca, área del territorio nacional, donde las mercancías que en ella se introduzcan, son consideradas fuera del territorio aduanero nacional, respecto de los derechos de importación y de exportación y por tanto sujetas a un régimen y marco procedimental especial;

b) Depósito para Perfeccionamiento Activo, conocido anteriormente como Recinto Fiscal, Área del territorio nacional, sujeta a un tratamiento aduanero especial, donde las mercancías que en ella se introduzcan para ser reexportadas, se reciben con suspensión de derechos e impuestos, para ser sometidos a proceso de transformación, elaboración o reparación y donde los bienes de capital pueden permanecer por tiempo ilimitado;

c) Nacionalización o importación definitiva, es la introducción legal de mercancías procedentes del exterior para su uso o libre circulación en el territorio aduanero, previo cumplimiento de todas las formalidades aduaneras y las de otro carácter que sean necesarias;

d) Maquila o Ensamble, es todo aquel servicio prestado por personas naturales o jurídicas domiciliadas en el país, a un contratante domiciliado en el extranjero, el cual le suministrará en los términos y condiciones convenidas, materias primas, partes piezas, componentes o elementos que aquella procesará o transformará por cuenta del contratante, el que a su vez los utilizará o comercializará según lo convenido;

e) Exportación indirecta, es el servicio prestado entre Depósitos para Perfeccionamiento Activo y Usuarios de Zona Franca que incorporen valor agregado al producto a ser exportado;

f) Reexportación, es la exportación de mercancías importadas sin haberlas sometido a procesos de transformación sustanciales.

g) Para el caso de la Industria textil, confección y maquila textil, se entenderán comprendidas actividades necesarias para producir, tales como: Diseño, teñido, corte, estampado, tejeduría, serigrafía, bordado, lavado, planchado, supervisión, control de calidad”.

Esta disposición define que se debe de entender por maquila y es la actividad que el Estado les permite desarrollar para generar fuentes de empleo en el país; es decir maquila es todo aquel servicio prestado por personas naturales o jurídicas. Ahora bien es necesario mencionar que en El Salvador la mayoría de las maquilas que operan son extranjeras, y si bien generan fuentes de empleos, estas violentan derechos que como anteriormente se expone son deber del Estado velar por que se cumplan, y es así que es muy frecuente ver que en las empresas maquileras de El Salvador se explota al trabajador y el salario recibido por estos no es acorde con el trabajo realizado por ellos (llamados por los trabajadores metas de producción).

4.4.3 Ley Orgánica Judicial

A continuación se expone el Considerando III de la Ley Organica Judicial, el cual literalmente manifiesta: *“Los procesos en materia laboral que conocen*

los Juzgados de lo Laboral de la misma ciudad, se han incrementado, como resultado directo del aumento de la población trabajadora en el área metropolitana, industria de maquila y demás fuentes de trabajo, haciendo imposible la administración oportuna de la justicia laboral por parte de los tribunales existentes.

Este considerando ha surgido como fruto de una transformación de la realidad social-laboral en El Salvador, ya que la industria textil conocida como maquila en las últimas dos décadas ha tenido un crecimiento acelerado. Estas industrias han generado fuentes de empleos en la zona metropolitana, en donde el total de trabajadores es bastante. Tal Considerando se da en función de la creación del Juzgado Quinto de lo Laboral (antes Juzgado Quinto de lo Civil)⁵⁹ pues para los tribunales de lo laboral que existían a la fecha significaba mayor carga laboral en resolver conflictos de tal naturaleza.

4.4.4 Ley de Reactivación de las Exportaciones

Esta Ley nace en un contexto post-guerra, momento en el cual la prioridad era restaurar y hacer crecer la economía del país, lo cual se hace mediante políticas de carácter neoliberal, que procuran el libre Mercado y libre competencia, en tal sentido esta Ley en su artículo siete establece:

Art. 7. – “Las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras que se dedicaren parcial o temporalmente al ensamble o maquila podrán solicitar el régimen de admisión temporal para la importación de bienes amparados por un contrato de maquila o ensamble.

⁵⁹ Art. 1, Decreto Legislativo No. 249 de fecha 16 de enero de 2004, publicado en el Diario Oficial No. 31, Tomo 362 de fecha 16 de febrero de 2004.

Asimismo, gozarán del beneficio del 6% de devolución sobre el monto del valor agregado de origen nacional que se incorpore en el proceso de ensamble o maquila.

Las personas a las que se hace referencia en el inciso primero, tendrán derecho a los beneficios a que se refiere el Art. 3 de esta Ley, por aquellas exportaciones propias que no sean de ensamble o maquila.”

CAPITULO V: LIMITANTES QUE ATRAVIESAN LOS TRABAJADORES Y PATRONOS CON LA SINDICALIZACIÓN EN LAS MAQUILAS.

5.1 Los Sindicatos frente al fenómeno de la Globalización

Se ha dicho que la maquila es una de las máximas expresiones de la globalización, en tal sentido, como un medio de protección, los trabajadores y trabajadoras de los países tercermundistas deben estar organizados, Joaquín Arriola en su obra Globalización de la Economía manifiesta al respecto "las organizaciones populares que no participen en una estrategia regional, están condenadas a no poder desarrollar una alternativa que algún día pueda ser realizable. Las organizaciones populares de un país deben comunicarse y unir fuerzas con otras organizaciones populares de otros países vecinos para hacer juntos un plan de acción que realmente sea eficaz"⁶⁰ Cabe mencionar que tal fenómeno organizacional, para poder llevarse a cabo a nivel regional, debe inicialmente ser puesta en practica a nivel nacional, situación que en El Salvador se ha tornado muy difícil, incluso si se delimitára a un solo sector: la Industria Maquilera.

La legislación salvadoreña permite la conformación de Sindicatos, pero estos dificilmente han contado con la debida protección gubernamental. Por el contrario, en algunos casos, se ha obstaculizado su constitución y su ejercicio. Con el ajuste estructural en el gobierno y los acuerdos de paz, cambió la táctica, pero no la estrategia de desprestigiar el movimiento sindical libre. El ideal tripartito de empleadores, empleados y gobierno no se ha alcanzado en El Salvador, más bien se mantiene el estigma de que el movimiento sindical es perverso para la producción y la productividad y el

⁶⁰ Arriola, Ob. Cit. Pag 63

desarrollo de la libre empresa. En la maquila, por ejemplo existe una dificultad real para la constitución de Sindicatos pues es en ese sector donde en los últimos años se han dado los abusos más grandes contra los empleados: maltrato físico, psicológico, acoso sexual, discriminación por edad y/o embarazo y la fuga de empleadores, dejando empleados sin salarios y sin indemnizaciones. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la mayoría de casos no ha actuado oportunamente, no por falta de recursos sino porque ese tipo de inversión para que funcione requiere de mano de obra barata,⁶¹ además, no es solo responsabilidad de tal institución, sino que se ven involucradas mas instituciones del Estado, el Ministerio de Economía por ejemplo que es el encargado de autorizar la instalación de maquilas en el país.

La organización sindical salvadoreña ha sufrido serias transformaciones producto no solo de la implementación de los programas de ajuste estructural y de estabilización económica, sino también de las diferencias entre las mismas asociaciones sindicales y laborales. La realidad a la que se ha tenido que enfrentar el sindicalismo demuestra que las estrategias adoptadas han sido diferentes, no ha existido una única estrategia que se haya unificado y concertado a nivel de todo el movimiento. Ha sido muy cuestionado que la organización sindical se ha visto debilitada no solo por parte de quienes están en su contra sino también en el interior. Como muy bien lo plantean algunos afiliados a sindicatos, las decisiones adoptadas por los dirigentes no son las mas indicadas, agregándose además acuerdos entre los mismos dirigentes, conducta que ha influido para no haber podido lograr una unificación y mayor involucramiento con la sociedad civil y esto pues que se hace alusión al sindicato en general, cuanto menos será el sindicato en la

⁶¹ Trejos, Maria Eugenia, Rosa Inés Arrivillaga y otros; *Reformas Laborales y Acción Sindical en Centroamérica*; I edición; Bogotá; Novo Art. S. A.; 2005; Págs. 80-95; Cf.

maquila que tiene poco tiempo de haber surgido y su margen de acción es sumamente limitado.

Ante los procesos de privatización, por regla general, la reacción ha sido radical. Es decir, las organizaciones sindicales han sido implacables y no han permitido ni el menor asomo al dialogo que signifique la aplicación de la privatización ni la búsqueda de consenso con el Estado al respecto. Esta clase de reacción dio como resultado que los procesos de privatización siempre se aplicaron con un saldo trágico para las relaciones laborales: reducción de empleos, destrucción de sindicatos, perdida de contratos colectivos de trabajo.⁶²

5.2 La Organización Patronal y su afectación al Derecho Sindical

Los empresarios pueden y han influido en el desarrollo del sindicalismo de varias maneras. Si atacan de inmediato a los sindicatos creados en su empresa, les obligarán a organizarse más estrechamente y a abrir un frente más amplio, si están dispuestos a aceptar a los dirigentes sindicales como portavoces de sus propios trabajadores, estarán apoyando tácitamente cualquier modelo empresarial que éstos adopten. Tanto las prácticas políticas, como las laborales entre sindicalistas se verán influidas por la postura de los patronos. Es probable que una resistencia del patrono estimule un sindicalismo de izquierda aunque la disposición a negociar es más favorable en un movimiento laboral democrático, que es la nueva tendencia que buscan los sindicatos que se encuentran en las maquilas. El ámbito de la negociación se puede ver afectado por cualquiera de las partes, es decir, patronos y sindicalistas, pero el impacto en los empresarios no es

⁶² Ibid. Ob. Cit. Cf. Pag. 98-106

muy fuerte cuando su renuencia a unirse con otros empresarios obligue a los sindicatos a negociar con ellos por separado o sucederá lo contrario cuando una de sus asociaciones (de los patronos) insista en un acuerdo común. Las empresas interesadas en mantener "precios justos" trabajarán fuerte las negociaciones del ámbito industrial, porque "ponen un límite a la competencia". La dirección de la mano de obra ha sido siempre una preocupación del empresario, a medida que la preocupación se concreta. Es probable que los empresarios desarrollen procedimientos para tratar las quejas o llevar las negociaciones como parte de la función administrativa de la dirección. En la empresa, muchas cosas dependen de la necesidad del empresario de ejercer un control activo sobre el trabajo de la mano de obra. Sus trabajadores siempre tienen que estar sujetos a una disciplina respecto al comportamiento de la jornada laboral, a la asistencia regular y a una conducta pacífica, pero para ello se deben proporcionar siempre incentivos al esfuerzo. En estos últimos años se han desarrollado diversos procedimientos para regular las relaciones laborales dentro de la empresa, los empresarios han tomado parte en esto, especialmente asociándose en el desarrollo de procedimientos de tramitación de quejas y en el establecimiento de comités para las consultas comunes.⁶³ Tales consideraciones no dejan de sorprender por el hecho que los empresarios no hablan mucho de sus asociaciones en comparación con los trabajadores que sí promueven mucho sus sindicatos, sin embargo existen razones para que los patronos estén en silencio, una de ellas en la facilidad de establecer asociaciones informales entre los empresarios de la misma rama de actividad (los empresarios de las maquilas por ejemplo) de un mismo lugar (de una misma zona franca). Henry Phelps Brown, en su libro *Los Orígenes del Poder Sindical*, cita a Adan Simth quien en 1776, al respecto publicó en su libro *La Riqueza de las Naciones*: "se ha

⁶³ Phelps Brown, Henry, *Los Orígenes del Poder Sindical*, Ministerio de Trabajo, España, 1990, Pag 133-134

dicho que pocas veces oímos hablar de las asociaciones de patronos, aunque sí lo hacemos con frecuencia de las de los trabajadores. Sin embargo, quien imagine que los patronos rara vez se asocian, está equivocado sobre el tema. Los patronos forman parte siempre, y en todas partes, de una especie de asociación tácita pero constante y uniforme, para no subir los salarios de los trabajadores por encima del nivel vigente. Violar esta asociación es en todos los lugares, una acción muy impopular y origina una especie de reproche por parte de vecinos e iguales”.

Se ha dado el fenómeno histórico que donde las asociaciones de patronos han sido más enérgicas y activas también han pasado desapercibidas, porque los patronos, al ser pocos han podido ponerse en contacto y reunirse cuando surgía la necesidad, siendo capaces de llevar a cabo una acción coordinada. Phelps cita nuevamente a Adan Simth, quien a pesar de ser considerado como el filósofo de la empresa privada afirmó "las personas del mismo ramo rara vez se reúnen, ni siquiera por esparcimiento o diversión; pero, cuando ello sucede, la conversación termina en una conspiración contra el público o en alguna estratagema para subir los precios" ⁶⁴ ¿Que se pretende pues dar a conocer con lo antes citado? Simplemente que la realidad salvadoreña no se encuentra excluida de tal práctica, vemos por ejemplo asociaciones de transportistas que de manera pública fijan precios y tienen mejor vida a costas del consumidor o usuario final, así también, pero de manera menos notoria o pública, los empresarios de las maquilas manejan un mismo esquema en cuanto a su infraestructura o manejo administrativo de personal, observando así, lo que pudiera ser una asociación tácita de los empresarios de la industria maquilera.

⁶⁴ Ibid. Cf. Pag 135

Ahora bien, sí es cierto que no existe mucho registro histórico acerca de organizaciones patronales, aunque esto no quiere decir que no exista una actividad de asociatividad empresarial, las cuales históricamente han tenido un efecto intenso en el desarrollo de los sindicatos tal como se expone a continuación: al comienzo de la época industrial, los patronos se diferenciaban entre si, algunos eran violentos y avaros en el trato de sus trabajadores y otros bondadosos y paternales pero tenían algo en común: vivían cerca de sus trabajadores, lo cual les hacía convivir en sus actividades personales, creando un sentimiento incluso semejante al de paternidad pues su relación era tanto en lo laboral como en lo vecinal, esto, en cierta medida provocó que el movimiento sindical no se formara al menos en carácter formal pues su crecimiento no era tan necesario. Los trabajadores podrían enviar los patronos delegaciones para solicitar aumentos salariales y responder con una huelga a las noticias de una reducción de salarios pero no existía el sindicato como una organización formal. Sin embargo cuando se crearon los sindicatos y ejercieron su poder de negociación las reacciones de los patronos fueron diversas, por una parte algunos se tornaron hostiles principalmente aquellos que estaban levantando sus propios negocios pues consideraban que la empresa les había costado a ellos y no contemplaban la idea de compartir sus ganancias con aquellos a quienes su empresa no les había costado ningún esfuerzo; la organización de sus trabajadores constituía un sinónimo de insubordinación No todos los patronos actuaban de esa manera, algunos sí estaban dispuestos a negociar con los sindicatos, pero ya fueran asociaciones patronales que quisieran aniquilar la sindicatos o que estuvieran dispuestos a negociar con ellos el factor común era que esas asociaciones se crearon únicamente para la ocasión, es decir, para responder al movimiento sindical, aunque originalmente existieran para otros fines; por ejemplo podrían existir asociaciones patronales dedicadas al mantenimiento de fondos de seguro mutuos o que estuvieran interesadas en

cuestiones parlamentarias políticas, de lo contrario no se veía la existencia de asociaciones de patronos, pero como se ha dicho, estas surgían cuando había un movimiento general de parte de los trabajadores, pues actuando en bloque presionaron a sus distintos patronos, y el patrono que no se unía a una asociación patronal se veía grandemente afectado pues tenía que ceder finalmente a las exigencias de los trabajadores, es decir que se daban tales organizaciones patronales pero, se creaban de manera temporal e intermitente .⁶⁵

Lo que sí se puede afirmar es que las organizaciones patronales a través de la historia han surgido siempre, cuando menos en su mayoría, como una reacción al sindicato, utilizando los métodos más comunes para afectar el sindicalismo tales como listas negras, obligación contractual de no afiliación a sindicatos, entre otras; de esta manera es como la organización patronal a afectado al sindicalismo pero no hemos de verlo sólo del lado negativo pues han existido organizaciones patronales que han aceptado los sindicatos como algo natural e inevitable e incluso como necesarios siendo esta última situación poco numerosa, y casi nula en el ámbito de las maquilas en El Salvador.

5.3 Obstáculos que atraviesan los Sindicatos

Los sindicatos a lo largo de la historia han debido enfrentar diversos obstáculos, limitantes que impiden un buen funcionamiento; los sindicatos en las maquilas de El Salvador no se encuentran excluidos de esa realidad, a continuación algunos de esos obstáculos.

⁶⁵ Ibid. Cf. Pag 138 – 140

5.3.1 Sujetos detractores del sindicalismo

Existen personas, con diferentes cargos profesionales o de empleados que afectan el buen funcionamiento de los sindicatos:

- a) Los industriales, comerciantes y patronos que prefieren reglar sus salarios amparados en el libre mercado.

La historia está llena de ejemplos de explotación del obrero, al cual se ha hecho trabajar largas jornadas, recibiendo a cambio salarios irrisorios, desgraciadamente esta historia no esta terminada; Los patronos que quieren mejorar la suerte de sus obreros por su cuenta, como un ejercicio de la virtud de la caridad, pero que por nada del mundo acepta asociaciones de sus trabajadores que puedan tratar con ellos de igual a igual, pues tal supuesto de asociación es considerado como un indicio revolucionario y debe reprimirse.

- b) Los asalariados individualistas.

Aquellos trabajadores que por estar bien colocados, solo miran su provecho personal: mejorar ellos, estar bien con el patrón, y desinteresarse totalmente de la suerte de su clase, del bien común. Así también los asalariados temerosos, que conscientes de la necesidad de sindicarse para defensa de sus derechos, se dejan atemorizar por posibles represalias, temerosos de perder su puesto, de no tener cómo alimentar a su familia, por ello evitan la lucha común. Consideran que tienen mucho que perder y sobre todo de la dificultad de rehacer su vida si son despedidos, por cuanto su formación es muy restringida y son demasiados los que andan en busca de un puesto. Los asalariados desengañados que han visto convertido el sindicato en un instrumento político o en un medio de dominio de unos cuantos líderes que

se han aprovechado de él comprometiendo el porvenir de la clase obrera, su honra y su bienestar, por lo cual, pierden el interés en participar en un sindicato.

c) Los economistas liberales, la prensa liberal, los políticos timoratos e interesados.

Para los economistas no hay más ciencia económica que la doctrina del liberalismo económico, el libre mercado sin intervención del Estado; La prensa y la política son el eco de esa doctrina e interés. No es raro, por lo tanto, que los patrones adversarios del sindicalismo tengan su prensa y sus políticos que usan de todos los medios para desacreditar al sindicato, para hacerlo inefectivo cuando no pueden hacer que desaparezca; ya sea a través de periódicos, radio o televisión, principalmente en programas de noticias, los empresarios fácilmente pueden estigmatizar de manera negativa el sindicalismo.

d) Los derrotistas.

Aquellas personas que se encargan de repetir todos los escándalos, todos los chismes sin importarles saber si están o no comprobados, con tal que desprestigien la causa sindical. Para ellos, el sindicato es sinónimo de revolución: la huelga es anarquía y siempre es ilícita. Y con estas afirmaciones simplistas siembran el desconcierto, el desprestigio y han sido causa de que muchas voluntades generosas se hayan acobardado durante años ante la lucha sindical. Lastimosamente con estas actitudes se alejan buenos elementos, personas que podrían dar un giro al sindicato y ser verdaderos negociadores.

e) Los mismos sindicatos.

Cuando abusan de su poder prestándose como instrumentos para maniobras políticas, cuando pierden de vista los intereses del gremio para hacer prevalecer logros personales, cuando abusan de su fuerza para sabotear el trabajo y aun destruir maquinarias, para hacer exigencias desmedidas, cuando favorecen a trabajadores perezosos, subversivos, cuando sus dirigentes crean un clima de terror golpeando y aun haciendo desaparecer a los que no participan de su ideología. Los sindicatos son enemigos de su propia causa cuando propagan que ellos serán suficientes para acabar con todo malestar económico, pues, si bien son elementos de reajustes, no tienen poder bastante para orientar la economía de un país, ni menos para dar solución total a problemas que tienen raíces internacionales. ⁶⁶

5.3.2 Argumentos de desprestigio al sindicalismo

A continuación, pensamientos que desprestigian a los sindicatos basándose en argumentos que confrontándolos con la realidad, fácilmente puede hacerse su respectiva objeción.

a) El sindicato ya no es necesario en la actualidad.

Esto es falso, pues si bien los abusos que se cometían en la industria hace 50 años han disminuido mucho, no por eso ha perdido su importancia la organización gremial. Una función bien definida del sindicato, es la de representar a los trabajadores en la determinación de sus condiciones de trabajo. Todos los hombres de negocios recurren a un técnico en estas materias antes de firmar un contrato: a un abogado, a un notario, a un

⁶⁶ Hurtado, Alberto, Obras Completas, Tomo 2, Dolmen Ediciones Santiago, Chile, 2001 Pag. 65-68.

economista que los informe acerca de si sus intereses están bien guardados. ¿Y quién defiende los intereses obreros, quién vela para que no sean violados? Para reconocer la necesidad del sindicato basta pensar en las condiciones y prestaciones que supone todo contrato de trabajo, ¿No son necesarios los sindicatos? El día en que todos esos problemas estén solucionados, que la sociedad tenga estructuras plenamente humanas, ese día dejaran de ser necesarios, en la actualidad no sólo son necesarios; son imprescindibles para el obrero, todo asalariado necesita hoy del sindicato.

b) Los sindicatos sólo sirven para estimular la lucha de clases y para hundir la industria.

Esto no es verdad, a menos que se introduzca determinada política en el sindicato o bien cuando el patrón rehúsa sistemáticamente reconocer las asociaciones gremiales y se niega a tratar con ellas; los asalariados cuando saben que sus intereses están bien defendidos, que su dignidad es respetada, que su seguridad está garantizada, son, por lo general, hombres pacíficos, sin aspiraciones revolucionarias, los verdaderos obreros son en general muy realistas, el sindicato que pretenda matar al patrón se mata a sí mismo y destruye los intereses de sus propios asociados. Buenas condiciones de trabajo no pueden obtenerse sino en una industria próspera en la que capital y trabajo colaboran armónicamente.⁶⁷

5.4 Derecho de Titularidad de los Sindicatos

El derecho de Titularidad a que se hace referencia no es mas que la potestad que se le da al sindicato para poder ser titular de la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo. El Código de Trabajo establece que el

⁶⁷ Ibid. Cf. Pag 69-71

Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) “tiene por objeto regular, durante dure su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo con las empresas o establecimientos de que se trate; y los derechos y obligaciones de las partes contratantes.”⁶⁸ Así también la Constitución de la República contiene elementos importantes a saber: “Las estipulaciones que éstos (CCT) contengan serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que lo hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos...”⁶⁹.

Se observa, pues, la importancia de este CCT, hemos de tener claro que un Contrato Colectivo de Trabajo es de gran importancia, sobre todo lo sería en una maquila pues traería provecho a todos sus empleados. Lastimosamente uno de los requisitos fundamentales para la negociación de un CCT por primera vez, es que debe existir un Sindicato en una empresa, pero mas allá de su existencia, debe tener afiliados el Cincuenta y uno por ciento del total de empleados que laboran en la empresa, o si no lo lograra un sindicato, que por lo menos dos sindicatos en una empresa pudieran reunir el porcentaje que requiere la ley⁷⁰ Es aquí donde toma importancia el buen funcionamiento de un sindicato en las maquilas y la presión patronal y obstáculos que ya hemos mencionado, por los cuales atraviesan los trabajadores de las maquilas; En la cultura del liberalismo económico, esencialmente en las industria maquilera y otras similares, la negociación colectiva entre patrono-trabajador solamente es un ideal, incluso, aunque la Ley imponga la obligación de negociar⁷¹, ya hemos visto que el requisito primordial de tal obligatoriedad es sumamente difícil de cumplir, en El Salvador, no existe

⁶⁸ Art. 268 C.Tr.

⁶⁹ Art. 39 Cn.

⁷⁰ Art. 270 inc. 1º C.Tr.

⁷¹ Art. Art. 271 C.Tr.

ninguna maquila donde se haya negociado, en mas de veinte años que tiene dicha industria en el país, un Contrato Colectivo de Trabajo.

La negociación es tan importante tanto para patronos como para empleados, es un medio de solucionar conflictos de manera civilizada, y no de manera tradicional como lo son los métodos de presión, con la negociación se evitarían las huelgas, paros, etc.⁷². y aunque estas ultimas situaciones extremas no se den mucho en el contexto de la maquila salvadoreña, no significa que no sea necesaria la negociación colectiva, y no únicamente celebrar un contrato de adhesión, que es lo que en la realidad sucede. Es por ello que no nos extenderemos en este apartado sobre todos los requisitos y características de un Contrato Colectivo de Trabajo, nada mas conviene hacer referencia a la realidad que atraviesan los sindicatos en las maquilas.

Ahora bien, la Ley no establece como único medio de negociación la celebración obligatoria de un CCT, este también puede negociarse y celebrarse de manera voluntaria⁷³ en los casos que el sindicato no alcance el porcentaje de empleados afiliados requerido por la ley, sin embargo, esto difícilmente podrá darse, pues los patronos no tienen tal voluntad, del único caso de negociación que se ha tenido conocimiento en la realización de esta investigación, es en la empresa Gama S.A. de C.V., donde una Seccional del Sindicato General de Costureras ha tenido apertura de parte de sus patronos para poder negociar, de lo contrario, los sindicatos de las maquilas en El Salvador no han podido tener la relevancia que le permitiría celebrar un CCT, ya sea por los aspectos que en el presente capitulo se han mencionado, así como otros aspectos que serán desarrollados en los capítulos posteriores.

⁷² Colosi, Thomas R. y Berkeley, Arthur Eliot: *Negociación Colectiva: El arte de conciliar intereses*; Editorial Limusa S.A. de C.V.; México D.F.; 1989; Pag. 15

⁷³ Art. 272 inc 3° C.Tr.

CAPITULO VI: MEDIDAS DE NEGOCIACIÓN PARA UN MEJOR MOVIMIENTO SINDICAL EN LAS MAQUILAS.

6.1 El Sindicato en las Maquilas de El Salvador como factor de propuesta en cuanto a las condiciones y prestaciones laborales

En El Salvador, durante el año dos mil seis, había una cantidad de Ciento Setenta y Cinco Maquilas del rubro Textil, que albergaban un total de Setenta y un mil cuatrocientos treinta y siete trabajadores⁷⁴ (Ver anexo 1) reiterándose así la importancia que tiene la maquila en cuanto a generación de empleo. La cantidad antes mencionada ha aumentado en los años subsiguientes, debido a que es la política que se ha adoptado en el país para generar empleo. Ahora bien, de ese total de empresas, cabe preguntarse cuantos sindicatos existirán en dichas maquilas. El Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al mes de mayo de dos mil ocho, tiene registrados un total de ciento ochenta y uno, entre sindicatos y sus seccionales, pero de estos ciento ochenta y uno, únicamente Veinticinco se encuentran activos, y ciento cincuenta y seis se encuentran acéfalos⁷⁵ (Ver anexo 2), desorganizados. No se sabe si aun existen de hecho, si la empresa ha dejado de funcionar, etc. Pues tales sindicatos acéfalos no han reportado ningún movimiento que indique que se encuentran activos. Inclusive, el hecho que se encuentren veinticinco sindicatos activos en todo el país no debe ser una cifra reconfortante, pues estos sindicatos o sus seccionales en muchas ocasiones solo se encuentran conformados por diez o quince personas, lo que para el universo de empleados que representan las maquilas, es una cantidad muy mínima.

⁷⁴ Fuente: Ministerio de Economía.

⁷⁵ Oficina de Estadística e Informática Laboral, Ministerio de Trabajo y Previsión Social

6.1.1 Afiliación del trabajador de maquila al Sindicato

No hay duda que en los sindicatos que funcionan en las maquilas de El Salvador tienen poca afiliación, por lo que se vuelve necesario encontrar la causa. La señora Aracely de Martínez, Secretaria General del Sindicato General de Costureras identifica las siguientes causas:

a) Temor a ser despedidos. El cual es engendrado por el mismo sector empresarial, desde los jefes de mandos medios o altos, y que también existen muchos sindicatos que no trabajan para el trabajador, es decir, sus esfuerzos no van dirigidos a buscar el bienestar de los trabajadores que representan. También existe la manipulación de los Sindicatos Blancos, y por ello es que los trabajadores tienen miedo a que se les violen los Derechos. En el mayor de los casos existen las llamadas listas negras, en donde las trabajadoras que son dirigentes sindicales ya se encuentran identificadas en la mayoría de las Empresas maquileras, para que estas no sean contratadas. Otro caso es que al menor de los indicios que una de las trabajadoras se encuentra hablando con una de las dirigentes sindicales, buscan la manera de despedirla, manifestando que no da producción, etc. Para el caso, en las solicitudes de empleo de las maquilas se le pregunta al aspirante si pertenece a un sindicato, ante lo cual el trabajador sindicalizado entra en un conflicto pues si su respuesta es positiva es muy probable que no le den el trabajo, y si su respuesta es negativa (aunque en realidad sí pertenece a un sindicato) existe una cláusula que literalmente dice: “Faculto a ...(nombre de la empresa)...para que realice las investigaciones necesarias y en caso de establecer falsedad en cualquier de los datos proporcionados en la solicitud, será causa suficiente para que se destituya del empleo que se me hubiere concedido, quedando la Empresa libre de toda responsabilidad”, No obstante esto es falso, pues tal cláusula no tiene valor, pero en el trabajador se crea el

temor a ser despedido si se afilia a un sindicato lo que provoca en ocasiones que las mujeres que se organizan deben andar encubiertas.

b) Mala información que se tiene acerca de los Sindicatos. Estos se encuentran satanizados porque se piensa que son cerradores de Empresas. En realidad el Sindicato es para tener una mejor relación o comunicación entre patronos y trabajadores, la buena comunicación beneficia a ambos, porque el trabajador cuando esta en una Empresa donde le respetan sus derechos, y tiene buenas prestaciones trabaja mejor. Además al estar organizados se pueden negociar contratos colectivos, cláusulas de trabajo, prestaciones adicionales a las que ya se encuentran en el Código o en su caso hacer respetar las mínimas que otorga el Código de Trabajo, aunque no todos los trabajadores conocen sus beneficios, responsabilidad que se le asigna al sindicato, es obligación del sindicato dar a conocer los beneficios del sindicalismo.

c) Falta de tiempo para organizarse. Muchas de las mujeres de la maquila son madres solteras, y no tienen el tiempo para integrarse a las actividades del Sindicato; cuando terminan sus labores o en sus días libres lo que menos quieren hacer es permanecer en las instalaciones de la maquila o lugares aledaños para reunirse con el sindicato, por tener prioridad sus hijos, su hogar.

Existen otros tipos de limitaciones en el fenómeno y desarrollo de los sindicatos, por haber Empresas que obstaculizan el sindicalismo. En las empresas donde el Sindicato General de Costureras ha luchado en pro de sus agremiados se ha mejorado gradualmente las condiciones y prestaciones laborales, y el respeto de los derechos del trabajador.

6.1.2 Acciones del Sindicato en las Maquilas de El Salvador

En El Salvador no existe ninguna maquila que haya celebrado contrato colectivo de trabajo, solamente se pueden negociar aspectos aislados y concretos, porque para celebrar un contrato colectivo de trabajo debe haber el cincuenta y un por ciento de los trabajadores afiliados, y es muy difícil, pero sí, en alguno de los casos se respetan las negociaciones que se llevan a manera de cláusula; Un logro muy grande de la seccional del SGC de una Empresa es negociar la cláusula del Código de Trabajo donde se establece que la mujer que este dando de amamantar a su recién nacido, tiene el derecho de una hora dentro de su jornada para dar amamantar a su hijo, situación que muchas veces es desconocida y que casi nunca es aplicada, entonces en esa empresa las trabajadoras que dan de amamantar pueden llegar una hora mas tarde o salir una hora mas temprano de lo que es su horario de trabajo. Otras negociaciones han sido la de bonos, así también han logrado que se ponga un filtro en las bombas que se llenan para consumir agua, porque esas aguas muchas veces tienen larvas, lagartijas, etc.; se ha mejorado el medio ambiente, se han desminuido las metas de producción, por lo que se lucha es porque no se le maltrate a los trabajadores, y se les respeten los diferentes derechos que como trabajadores tienen, por ejemplo a que se les respete el derecho de asistencia al seguro social, también (y en su mayoría) se hacen negociaciones por reparación de lámparas, por el techo, etc. Son cosas sencillas que si simplemente un trabajador como tal se acercare a un patrono no lograría solucionarlo, a nivel de sindicato sí se puede, son cosas pequeñas pero que en las maquilas se consideran grandes logros. Otro tipo de negociación podría decirse es el reinstalo de trabajadores directivos y no directivos y también han existido casos en que se les ha indemnizado.

Algunas de las Instituciones no Gubernamentales de las cuales los sindicatos reciben apoyo son: El proyecto FOS de Bélgica, los cuales colaboran para conformar la mesa general de maquila, de la cual se hablará mas adelante, y la ONG Las Melidas, la ayuda que reciben básicamente consiste en diversas capacitaciones ya sea en materia laboral o en materia organizacional. El Sindicato tiene su base legal (en materia de protección ó apoyo) en el Código de Trabajo, aunque muchas veces no se cumpla. No se puede negar que el Código de Trabajo es, como lo dice Aracely de Martínez, “uno de los mejores estructurados de Centroamérica, lo único que en El Salvador no se respetan las Leyes”.

6.1.3 Mesa Sindical de trabajadoras y trabajadores de maquila.

La Mesa Sindical de trabajadoras y trabajadores de maquila ó Mesa de Sindicatos, es un espacio conformado por diversas organizaciones sindicales del sector maquila textil, entre las que se encuentran: el Sindicato General de Costureras, Sindicato Gremial de Trabajadores del Vestido y la Federación de Sindicatos de Trabajadores de El Salvador.

Como se mencionó, la conformación de la Mesa de Sindicatos ha sido impulsada por FOS de Bélgica, y ya se encuentra dando resultados. En la actualidad se tiene elaborada una Propuesta de Pieza de Correspondencia dirigida a la Junta Directiva de la Asamblea Legislativa, mediante la cual se hacen propuestas de reformas al Código de Trabajo, principalmente en lo que se refiere al género, ayudar un poco mas a la mujer y su no discriminación.

6.2 Intervención de las Instituciones Públicas como factores de solución en el problema

El papel que desempeña en la actualidad diversas Instituciones Públicas en el problema de la sindicalización en las maquilas y de su afectación a las condiciones y prestaciones laborales de sus empleados es importante. Si este es un problema nacional, corresponde a las instituciones del Estado las llamadas a afrontar y solucionar con responsabilidad el problema, entre ellos el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría General de la República y los Tribunales de lo Laboral.

6.2.1 Intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio trabaja en las distintas áreas que comprende esta investigación, tanto en las Condiciones como en las Prestaciones Laborales, situación que se expone a continuación:

6.2.1.1 Condiciones Laborales

En el Ministerio de Trabajo y Previsión Social funciona el Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional, el cual se divide en tres secciones: Sección de Higiene Ocupacional, Sección de Seguridad Ocupacional y Sección de Prevención de Riesgos Ocupacionales. El personal de estas Secciones, aunque tienen las funciones de un Inspector pues tienen libre acceso a las empresas, hace inspecciones e informes, son denominados como técnicos en materia ocupacional, aunque las funciones son las mismas que un inspector pero en áreas diferentes. Los inspectores ven todo lo laboral, lo que son los salarios, aguinaldos, vacaciones, etc.; los técnicos ven lo que es la seguridad y la higiene ocupacional, Técnicos en seguridad,

Técnicos en Higiene y Técnicos en prevención.

a) El respeto a las condiciones laborales en las Maquilas de El Salvador

Ante la interrogante de cómo se encuentra la situación actual de las condiciones laborales en las maquilas, Betina de Guzmán, quien se desempeña actualmente como Técnico en Prevención de Riesgos, pero que ya se ha desempeñado como Técnico en Seguridad e Higiene manifiesta que “Las condiciones de seguridad e higiene en las maquilas han mejorado sustancialmente, sobre todo en los últimos cinco años” Debe aclararse que es muy difícil generalizar, debido a que existe toda clase de maquilas. Hay maquilas coreanas, estadounidenses, salvadoreñas, maquilas mixtas, etc. al inicio cuando se estableció la maquila en el país, la maquila coreana es la que presentaba mayor problema de vulneración de derechos. Por ejemplo, no se pagaban horas extras, se golpeaban a trabajadores, se castigaban, se les gritaba, esto sucedía aproximadamente hace diez años que la maquila arrancó con mayor fuerza, pero eso a través de las denuncias, de las mismas mujeres, de las inspectorías, de las diversas instituciones, ha ido cambiando, actualmente donde se encuentran las mejores condiciones hoy son en las maquilas mixtas, y las maquilas estadounidenses que tienen otro tipo de esquema, hoy se han mejorado sustancialmente las condiciones de higiene y seguridad ocupacional.

Esta mejora se debe a muchos factores: trabajadores y trabajadoras, que han ido denunciando, teniendo mas confianza, por lo que en las maquilas grupos de mujeres que han formado organizaciones, gremios, asociaciones que han velado por la defensa de esos derechos. Así también los convenios firmados, en materia de seguridad e higiene, El Salvador ha ratificado con el convenio 155 de la OIT, un instrumento que obliga a las empresas a tener

condiciones aceptables de seguridad e higiene ocupacional; Finalmente Las maquilas trabajan para sus clientes, y estos (países desarrollados importadores de sus productos, por lo general, Estados Unidos) se vuelven garantes que en esa maquila se respete y vele por las buenas condiciones de trabajo.

b) Riesgos más constantes en materia de seguridad e Higiene ocupacional

Los mayores riesgos de seguridad que han enfrentado los trabajadores de las maquilas han sido el Calor pero esto también por la misma naturaleza del clima en nuestro país. El ruido es otro riesgo constante por la cantidad de maquinas y gente que se encuentra laborando y funcionando en las maquilas. La ergonomía, ó la posición del cuerpo siempre es la misma, es una postura y movimientos repetitivos, que con el tiempo puede afectar, se pueden tener daños en articulaciones de extremidades inferiores pues son miles y miles de piezas las que sacan, y pasan sentadas todo el tiempo solo accionando la palanca de la maquina. En algunos casos habían maquilas donde las sillas eran bancas sin respaldo, eso les generaba problemas serios en la espalda; y los contaminantes químicos, porque hay áreas de desmanchado donde a veces se utilizan contaminantes químicos inhalados por vapor; y en algunos casos, el riesgo de la iluminación. El calor se contrarresta con la ventilación, para ello se ocupan Inyectores y extractores, en otras cumbreras de ventilación mecánica. Para el ruido, lo ideal, seria aislar las maquinas, controlar la fuente de ruido, que es lo que lo genera y si es posible, eliminar la fuente. Por ejemplo hay maquinas que son bien ruidosas, hay que verificar porque se encuentran así, si se debe al mal mantenimiento, mala ubicación o están viejas. El problema se busca atacarlo de raíz, el uso de protectores auditivos en los empleados es bien difícil, pues

si esta haciendo calor, el empleado no los querrá usar. Para el problema de la inhalación de químicos (como en el área de desmanchado), o cuando son telas de algodón son utilizados los respiradores. En relación a la iluminación algunas maquilas ocupan laminas traslucidas para aprovechar la iluminación natural, la maquila es típica, ahí se verá la iluminación a cierta altura de toda la línea de producción, y sumado a eso la iluminación natural o artificial extra que se pueda tener; son estos pues los riesgos que han a travesado los trabajadores de maquilas.

En realidad estos son problemas inherentes a las maquilas, por ello, deberían solventarse desde el momento en que la maquila se esta instalando, su infraestructura, y no esperar a que todos ya estén trabajando para poder solucionar el problema. En un inicio deben preverse los riesgos y aislar las maquinas, tener mas separada a la gente, el Ministerio de Economía es el que da el aval para ver que tipo de maquinas se van a traer, ver los planos, etc. En el Ministerio de Trabajo la sección de seguridad ocupacional aprueba los planos de construcción, pero generalmente les llegan tarde, casi cuando la maquila ya está lista para iniciar a funcionar, en el Ministerio de Trabajo se está revisando el plano teórico y la maquila ya está instalada, y muchas veces el plano teórico no coincide con la planta real, generalmente se hacen las correcciones ya montadas las maquilas y no en los planos como debería ser, por lo que no se puede hacer mucho al respecto, es decir, en materia de correcciones de infraestructura, ¿como mover un parque industrial? Además, aunque se violen las condiciones de seguridad, afirma Betina de Guzmán que “nosotros como ministerio de trabajo no vamos a estar cerrando fuentes de empleo, sería muy contradictorio, claro si hay riesgo inminente se suspenden labores, pero de lo contrario, procuramos únicamente que se solventen los riesgos, para no dejar a esa cantidad de gente sin laborar”. Ante tal comentario puede

observarse cierta permisividad y tolerancia hacia el sector por la misma cantidad de empleos que genera, y es que en realidad el Ministerio de Trabajo solo puede ver las condiciones de trabajo actuales, ya si otros ministerios o instancias han dado el permiso de funcionar, el Ministerio únicamente tendrá que corregir lo que se pueda para minimizar el riesgo, como dice Betina de Guzmán “no somos (el Ministerio de Trabajo) la primera instancia por la que pasa esta cadena de la maquila, nuestro papel es técnico, y la autorización ya es a nivel titular”.

Se dice mucho que en materia de Higiene uno de los mayores problemas en las maquilas es que no dejan a las empleadas ir al baño, pero es una de las condiciones que mas se ha mejorado en los últimos años, antes sí, eran de las quejas mas comunes que tenían los inspectores, que en la maquila daban una hora determinada para ir al baño, se habilitaba el baño por ejemplo a las diez de la mañana, doce del mediodía y cuatro de la tarde, y el trabajador debía acomodarse, pues mientras tanto los baños permanecían con llave, esto se hacia con el objetivo que el trabajador no perdiera el tiempo por ir al baños, pues dicho trabajador era una maquina de producción y tenía que pasar el mayor tiempo sentado produciendo, pero últimamente ya no se han visto esos casos. Ahora lo que se puede encontrar es que no les dan papel higiénico, o los supervisores están apurando que porque va tanto al baño, los limitan a tomar agua, pero son casos aislados, en general se ha erradicado esta condición.

Finalmente cabe mencionar el problema que se da para los técnicos de prevención de riesgos ocupacionales, quienes son encargados de formar comités de seguridad e higiene ocupacional dentro de las empresas, se encuentran con el inconveniente de falta de tiempo para reunirse, que por la naturaleza misma de la maquila no dan tiempo suficiente para las reuniones,

se tiene tal inconveniente para capacitar al comité. Esto se da de parte de los patronos, que por ejemplo, llaman al momento de la reunión a uno de los integrantes, el cual ya nunca regresa.

c) Procedimiento de Inspecciones

Los procedimientos desarrollados por el Ministerio de Trabajo se encuentran regulados en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, por lo cual en este apartado haremos mención del procedimiento de una manera concreta, de cómo se realiza en la práctica. Las maneras principales de hacer la inspección son dos: documental y visual, así si una maquina esta arruinada, se ve la bitácora de revisión de esa maquina, no se va directamente a ver la maquina, sino que se ve el registro de cada cuanto le han dado mantenimiento a la maquinaria, otro caso es en los vidrios, donde se hace uso de la vista. En la mayoría de casos, es en base a la visión que se pueden identificar los riesgos, así también, en cuestiones como el ruido o el calor, se hacen estudios técnicos, para saber, técnicamente si en verdad existe riesgo, no es cuestión que porque se está sudando ya ahí hay riesgo de calor, e igual con el ruido, se mide hasta que punto esta siendo dañino para los trabajadores. Estos estudios los realiza la sección de higiene ocupacional, ya sea que se solicite por la empresa o por el técnico cuando identifica el riesgo.

La frecuencia de las inspecciones no es igual en todas las áreas, en el caso de la sección de prevención de riesgos ocupacionales, que son promotores del comité de seguridad e higiene ocupacional, si el comité tiene apertura y esta trabajando solo, es decir pues que tiene buen funcionamiento, se pueden visitar hasta dentro de seis meses; si es un comité que inicia a trabajar se le visita cada mes, por los menos los primeros tres meses,

periodo en el que se le capacita. Ahora bien, los técnicos de higiene y seguridad, hacen visitas dependiendo del riesgo, si el riesgo es grande se visita cada mes o cada quince días, es decir, depende del tiempo que se le da a las recomendaciones, si son de cumplimiento inmediato puede ir a la semana, etc. Pero por lo general las inspecciones son programadas, si hay denuncias entonces sí se hacen visitas inmediatas, pero de lo contrario son programadas. Una vez se ha hecho la inspección se hace un auto, un informe, puede darse el caso que se hagan dos inspecciones, la primera que se hace es donde se dejan observaciones, ya la segunda se le llama reinspección para ver si se han solventado las observaciones, si no se han cumplido, se pasa el informe a Inspección de Trabajo, pues es la Dirección de Inspección de Trabajo la que tiene la facultad de imponer la sanción, entre ellas multas; cuando ellos hacen audiencia mandan a llamar al técnico o inspector que ha ido, con el representante legal de la empresa.

d) El papel del Sindicato desde la perspectiva del Departamento de Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Si el técnico en materia ocupacional llega a una maquila y ahí hay sindicato, ellos se hacen acompañar de los representantes de la empresa (como en toda empresa), y si el sindicato quiere acompañarlos en la inspección, no hay ningún problema. Así también, en el comité que se forma en la empresa, el comité de seguridad e higiene ocupacional, podría haber integrantes del sindicato, aunque por lo general los integrantes los selecciona recursos humanos. Lo que el Ministerio pide es que el comité esté integrado o representado por patronos, generalmente de mandos medios, y que haya parte operativa, operarios, planchador, ordenanza, y un representante de cada área de la empresa, y si hay sindicato, este puede nombrar su

representante dentro del comité. Lastimosamente en las maquilas no han encontrado casos de sindicatos que sean propositivos, el problema de los sindicatos, según Técnicos Ocupacionales, es que aun no han logrado separar las cuestiones meramente laborales de las que son higiene y seguridad, se mezclan las cosas, por ejemplo en las sesiones del comité de seguridad, se ponen a hablar de salarios, de indemnizaciones, etc. Y son sesiones de higiene y seguridad, indican que al sindicalismo le falta un poco de conocimiento y educación y que en sus plataformas reivindicativas incluyan las cosas propias de higiene y seguridad ocupacional; saber ubicarse que cuando son cosas del comité hablar solo cosas del comité para aprovechar el tiempo de la sesión, y tratar las otras cosas en otro sector.

6.2.1.2 Prestaciones Laborales

El Departamento de Inspección General de Trabajo, reporta al mes de mayo de dos mil ocho, un total de Doscientas treinta y cinco inspecciones en la Maquila Textil, subdivididas estas en ciento sesenta y nueve inspecciones y sesenta y seis reinspecciones⁷⁶ (Ver anexo 3) y a pesar que no es la rama económica donde mas inspecciones se realizan (en la rama de comercio se han realizado un total de mil cuatrocientas ochenta y cuatro inspecciones), sí es el rubro donde mas trabajadores se han cubierto o beneficiado con un total de veintisiete mil setecientos cincuenta y dos; en materia de procedimiento de inspecciones, esta área es muy similar al área que vela por las condiciones laborales, aquí los inspectores trabajan por áreas, quienes velan por las maquilas y sus sindicatos es la Unidad Especial de Genero y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios. La diferencia es que aquí las visitas a las empresas no son programadas sino que se trabaja ó se

⁷⁶ Ibidem.

inspecciona en base a denuncias.

En las maquilas el incumplimiento mas frecuente es despido de directivos sindicales, la maquila no lo reinstala pero se compromete a pagarle su salario, y aunque se le imponga multa, no le importa al patrono pues el prefiere pagar mas en lugar de tener al dirigente sindical en la empresa, por temor a que le “contamine” a los demás empleados. Violación de los patronos de las maquilas en cuanto al pago de salarios a sus trabajadores no hay, pero sí hay violación respecto al pago de vacaciones y horas extras; así también en materia de maltrato al trabajador, aunque eso último es muy difícil probarlo pues al momento de realizar la inspección el trabajador se muestra temeroso de ser despedido por dar información

La ayuda que dan los sindicatos a estos inspectores de trabajo es en la investigación que se realiza, facilitando información y gestionando entrevistas.

6.2.2 Intervención de la Procuraduría General de la República

La Procuraduría General de la República tiene una unidad de defensa de los derechos del trabajador, la cual se encarga de proteger la vulneración de derechos de los trabajadores, independientemente que pertenezca o no a un sindicato, en tal lugar se recibe demandas de la generalidad de trabajadores. La Procuraduría General de la República es la pionera en defender los derechos de los trabajadores, actualmente en algunas universidades los estudiantes realizan las prácticas jurídicas en materia laboral, pero todavía no ha nacido el grado de responsabilidad de iniciar un proceso y llevarlo hasta que fenezca y que no lo dejen a medias. Por esa razón es que la Procuraduría General de la República es una de las instituciones más

importantes, y esta tiene principios rectores fundamentales, uno de esos principios es garantizar los derechos de los trabajadores ¿Cómo lo hace? La Procuraduría General de la República no inicia conciliaciones administrativas entre el trabajador y patrono ya que esta lleva el proceso directamente al órgano judicial para que sea este el que resuelva, hay trabajadores que solicitan que administrativamente se les resuelva el conflicto ante el Ministerio de Trabajo y muchas veces no prospera; las personas se avocan a la Procuraduría para que se continúe con el proceso. Cuando se inicia un juicio el objetivo de la Procuraduría es ganar el caso y de esa forma que el trabajador reciba lo que reclama, pero la Procuraduría es el vehículo para llevar el caso a sometimiento del tribunal para que conozca y resuelva. El trámite en la procuraduría es rápido, quien se tarda es el Órgano jurisdiccional. La Procuraduría es el instrumento para llevar la prueba y la forma en la que se va a probar.

En el caso de un directivo sindical el trato es diferente al del trabajador común ya que este cuenta con el fuero sindical, garantía que les protege para que no los desmejoren de su cargo y no lo despidan. En las maquilas sucede que a los directivos sindicales son objeto de despido, pero últimamente lo que hacen los patronos es tenerlos fuera de las Empresas y prefieren estar pagando su salario con la condición que no esté en la Empresa. En las maquilas la mayoría de trabajadores tienen un nivel bajo de escolaridad de esta forma es que pueden ser manipulados fácilmente; el tipo de asesoría que brinda la Procuraduría es con base al Código de Trabajo, a los Convenios, la diferencia de una asesoría de la Procuraduría con un abogado particular, es que la Procuraduría maneja las Leyes y Convenios ratificados por El Salvador y garantiza una asesoría con criterio y apegado a lo que regulan las leyes. En caso que los jueces no tomen en cuenta los criterios alegados con base a los convenios ratificados por El Salvador, se

inicia la apelación y la casación si es posible. Es únicamente de esta manera que la Procuraduría General de la República puede dar su aporte a la mejora de las condiciones y prestaciones laborales de los trabajadores de las maquilas. Es de hacer mención que existe hermetismo en la Institución para brindar información, pues al solicitársele datos estadísticos de juicios ganados en pro del trabajador de maquila, no dan ellos ningún tipo de información.

6.2.3 Intervención de los Tribunales de lo Laboral

En los juzgados de lo laboral se reciben demandas provenientes de los trabajadores de las maquilas, normalmente, por que los despiden y no pagan la indemnización, también por salarios no devengados por causa imputable al patrono.

En comparación con años anteriores, en la actualidad es menos el número de demandas provenientes de ese sector, ya que en el pasado sucedía, que en las maquilas despedían a trescientos o quinientos trabajadores sin pagarles la respectiva indemnización; y cuando sucedían estos despidos masivos, los juzgados recibían muchas demandas de estos trabajadores, y normalmente estas demandas eran por salarios no devengados, despidos injustificados, y esto (las demandas masivas) sucedían o suceden de manera eventual, porque normalmente las maquilas vienen al país y se van sin pagar a sus trabajadores y como el gobierno no les obliga a rendir una garantía a especie de fianza al momento de darles el permiso de establecerse en el país, fácilmente se van sin cumplir con las obligaciones impuestas en cuanto a las indemnizaciones que deberían de pagar, por lo que vemos la necesidad de que exista una cláusula o requisito, en donde se pueda establecer una especie de fianza en caso que suceda una eventualidad de las mencionadas.

Los tribunales de lo laboral no puede hacer nada al respecto pues la maquinaria no se puede embargar porque el dueño de la maquila las tiene en calidad de arrendamiento, entonces no se puede hacer efectiva la indemnización al trabajador; este es un problema del ejecutivo, es decir, se vuelve un problema político, se vuelve difícil para la Procuraduría por ejemplo, iniciar un juicio contra una maquila que se ha retirado del país.

En el caso de las huelgas la mayoría son declaradas ilegales porque no cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 527 y siguientes del Código de Trabajo, los art. 47y 48 Cn., en los que establece que es un derecho que nace a los trabajadores afiliados a un sindicato, es en ese sentido que la mayoría de huelgas en el país no se respeta estos requisitos y es por ello que no se respeta la ley y son declaradas ilegales.

En el caso que si los patronos cumplen o no con la sentencia u obligación impuesta, al respecto el juzgado resuelve en base a las pruebas presentadas por las partes, si la parte patronal tiene la razón se absuelve, pero si el trabajador tiene la razón se condena a la patronal y si no paga el patrono que ha sido condenado la Procuraduría General de la Republica puede pedir que se ejecute el embargo en la maquila para que pague, pero esto sucede cuando hay dos o tres despedidos, pero se vuelve un problema cuando los despedidos son masivos por que los dueños de las maquilas se van del país, en estos casos es muy difícil ejecutar la sentencia.

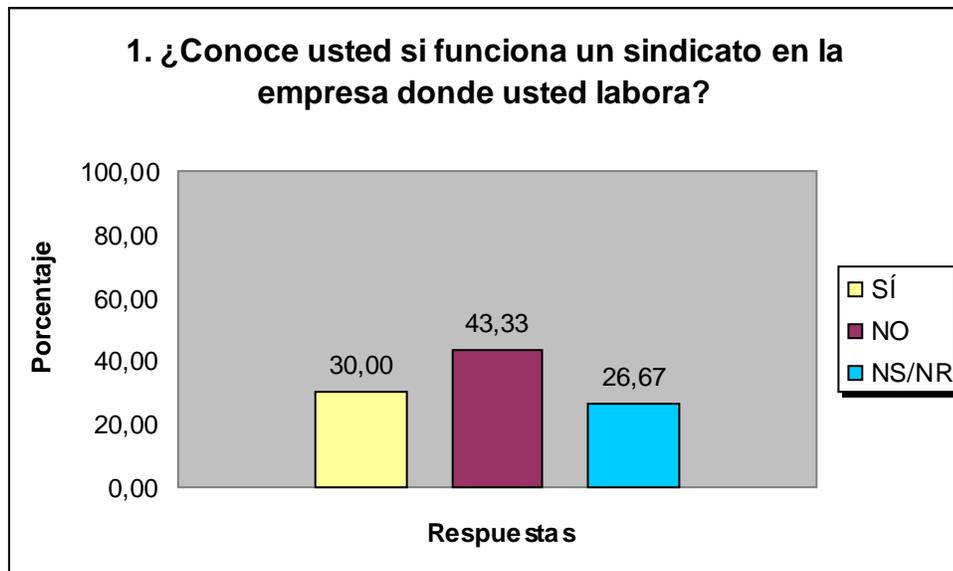
CAPITULO VII: ANALISIS DE RESULTADOS

7.1 Análisis de Resultados

En el presente Capitulo se muestra los resultados obtenidos de una encuesta realizada a trabajadores de maquila en una empresa donde funciona un sindicato. El total de preguntas son diez, de las cuales se hace el análisis respectivo posterior a mostrar los resultados obtenidos.

El cuadro N° 1, presenta la opinión de la población encuestada, sobre la pregunta: “¿conoce usted si funciona un sindicato en la Empresa donde usted labora?”

Cuadro N° 1

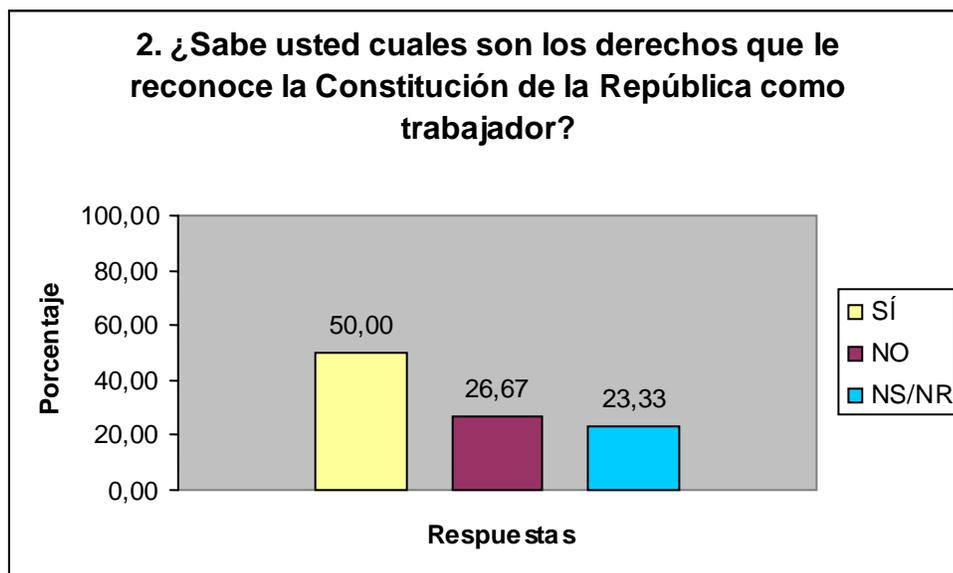


Referente al cuadro N° 1, el total de encuestados fue de sesenta personas de la maquila “GAMA”, ubicada en Soyapango. Dicho número lo componen

tanto hombres como mujeres. Los hombres conforman el 30% del total de encuestados, y las mujeres representan el 70% del total de encuestados, de ese total de encuestados se obtuvieron las siguientes respuestas, el 30% conoce del funcionamiento de un Sindicato en el lugar que labora, el 43.33% no sabe si funciona un sindicato en el lugar donde labora, mientras que un 26.67% no respondió a dicha interrogante; ya sea por un temor a que se pueda saber dicha información por parte de sus jefes o porque en realidad no conoce de la existencia de un sindicato en el lugar donde trabaja.

El cuadro N° 2, en donde presenta la opinión de la población encuestada, sobre la pregunta: “¿Sabe usted cuales son los derechos que le reconoce la Constitución de la Republica como trabajador?”

Cuadro N° 2

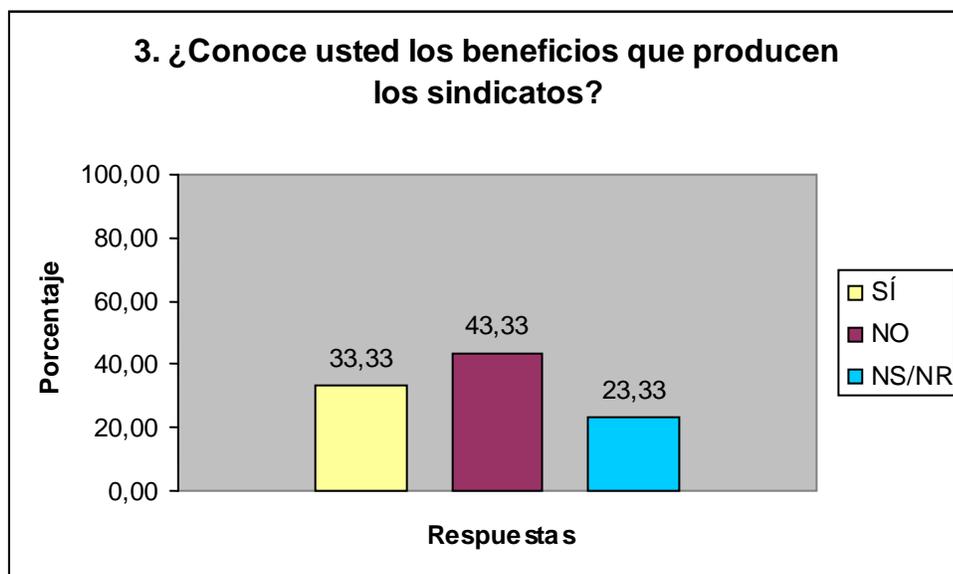


Referente al cuadro N° 2, el total de encuestados fue de 60 personas de la

maquila “GAMA”, ubicada en Soyapango. Dicho número lo componen tanto hombres como mujeres. Los hombres conforman el 30% de total de encuestados, y las mujeres representan el 70% del total de encuestados, se obtuvo las siguientes respuestas, el 50% conoce los derechos que le reconoce la Constitución de la Republica como trabajador, el 26.67% no conoce cuales son sus derechos, mientras que un 23.33% no respondió a dicha interrogante. De lo anteriormente expuesto podemos observar que un 50% de trabajadores no conoce cuales son los derechos que le reconoce la Constitución de la Republica como trabajador, esto ya sea por su nivel de estudios, o porque no existe la suficiente información acerca de los derechos de los trabajadores.

El cuadro N° 3, presenta la opinión de la población encuestada, sobre la pregunta: “¿Conoce usted los beneficios que producen los sindicatos?”

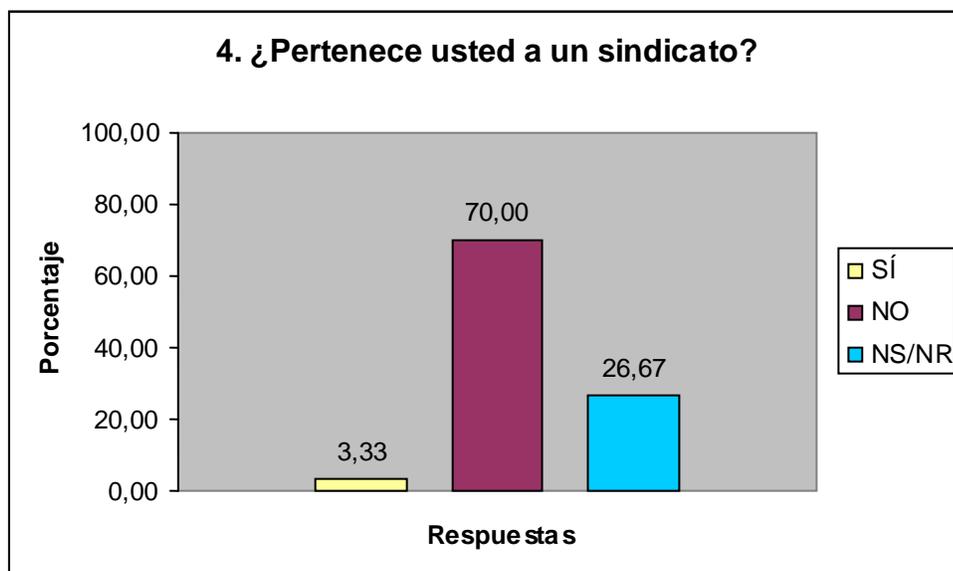
Cuadro N° 3



Referente al grafico N° 3, el total de encuestados fue de 60 personas de la maquila “GAMA”, ubicada en Soyapango. Dicho número lo componen tanto hombres como mujeres. Los hombres conforman el 30% de total de encuestados, y las mujeres representan el 70% del total de encuestados, y de dicho total de encuestados se obtuvieron las siguientes respuestas, el 33.33% conoce los beneficios que producen los sindicatos, el 43.33% no conoce cuales son los beneficios que producen los sindicatos, mientras que un 23.33% no respondió a dicha interrogante. De los datos anteriormente expuestos podemos observar que un porcentaje mínimo es el que conoce de los beneficios que producen los sindicatos, mientras que la mayoría no lo conoce debido a que el sindicalismo en nuestro país no tiene y no ha tenido trascendencia.

El cuadro N° 4 presenta la opinión de la población encuestada, sobre la pregunta: “¿Pertenece usted a un sindicato?”

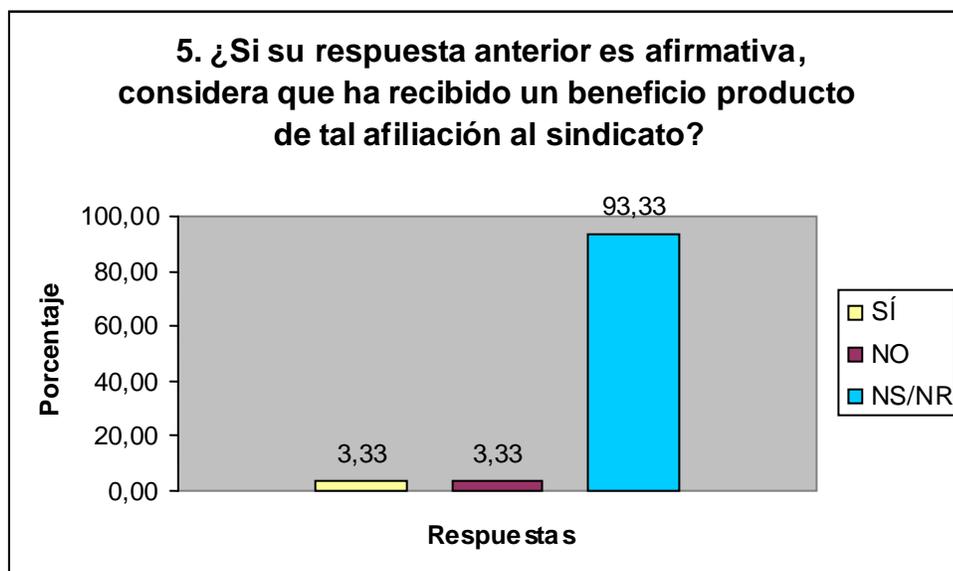
Cuadro N° 4



Referente al cuadro N° 4, el total de encuestados fue de 60 personas de la maquila “GAMA”, ubicada en Soyapango. Dicho número lo componen tanto hombres como mujeres, Los hombres conforman el 30% de total de encuestados, y las mujeres representan el 70% del total de encuestados. De dicho total de encuestados se obtuvieron las siguientes respuestas, el 3.33 % pertenece a un sindicato, el 70% no pertenece a un sindicato, mientras que un 26.67% no respondió a dicha interrogante. Se puede afirmar que la mayoría de trabajadores de la Empresa “GAMA”, no tienen ninguna relación con la sindicalización debido al temor que se les infunde a no sindicalizarse, o en el mayor de los casos a la mala información que tienen de los sindicatos.

El cuadro N° 5 presenta la opinión de la población encuestada, sobre la pregunta: si su respuesta anterior es afirmativa, “¿Considera que ha recibido un beneficio producto de tal afiliación al sindicato?”

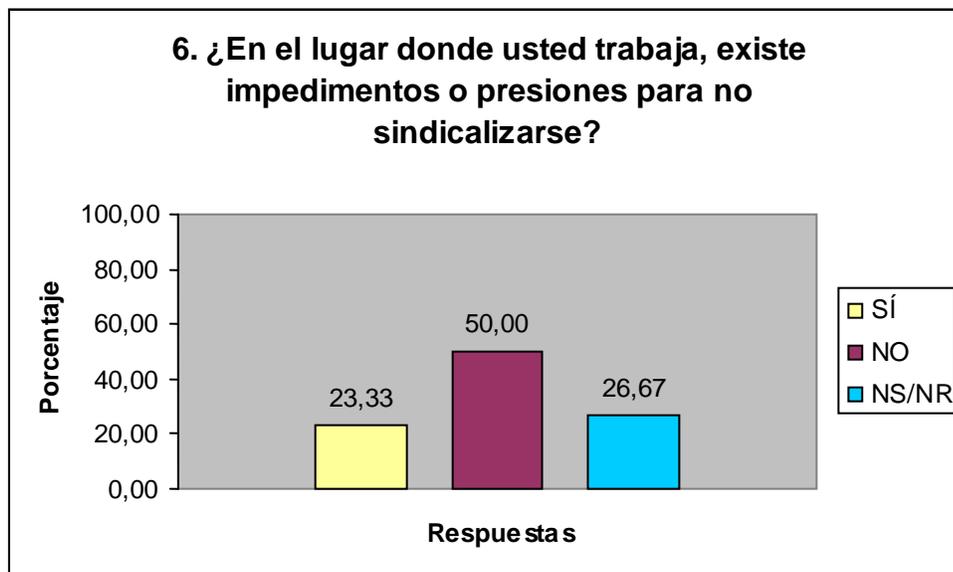
Cuadro N° 5



Referente al cuadro N° 5, el total de encuestados fue de sesenta personas de la maquila “GAMA”, ubicada en Soyapango. Dicho número lo componen tanto hombres como mujeres. Los hombres conforman el 30% de total de encuestados, y las mujeres representan el 70% del total de encuestados. De dicho total de encuestados se obtuvieron las siguientes respuestas, el 3.33% considera que ha recibido un beneficio producto de la afiliación a un sindicato; un 3.33%, considera que no ha recibido un beneficio producto de tal afiliación al sindicato, mientras que el 93.33% no respondió a dicha interrogante; ya sea porque no pertenecen a un sindicato o porque en realidad en la Empresa donde labora no existe beneficios producto de la sindicalización..

El cuadro N° 6 presentamos la opinión de la población encuestada, sobre la pregunta: “¿En el lugar donde usted trabaja, existe impedimento o presiones para no sindicalizarse?”

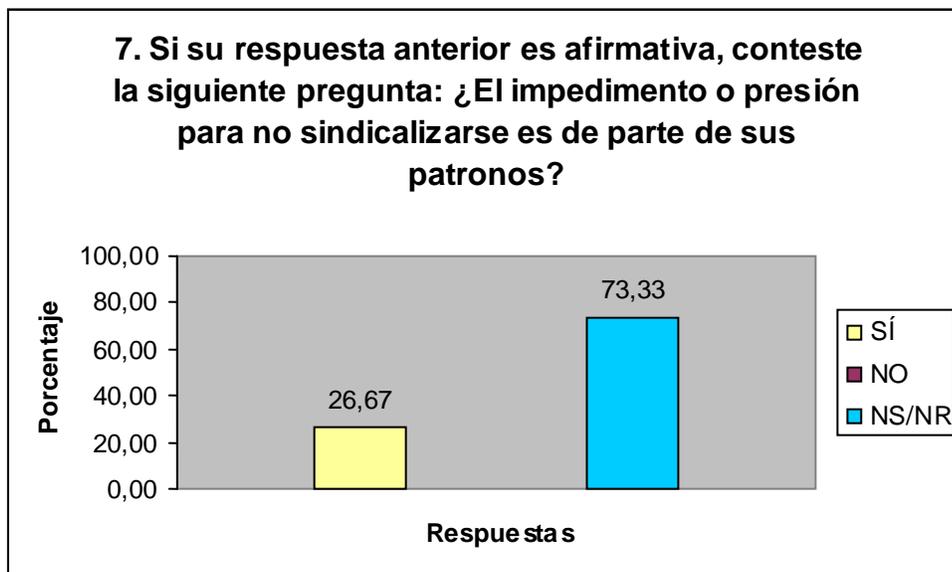
Cuadro N° 6



Referente al cuadro N° 6, el total de encuestados fue de sesenta personas de la maquila “GAMA”, ubicada en Soyapango. Dicho número lo componen tanto hombres como mujeres. Los hombres conforman el 30% de total de encuestados, y las mujeres representan el 70% del total de encuestados. De dicho total de encuestados se obtuvieron las siguientes respuestas, el 23.33% considera que en el lugar donde labora existen impedimentos o presiones para no sindicalizarse, el 50%, considera que no existen impedimentos o presiones para no sindicalizarse, mientras que el 26.67% no respondió a dicha interrogante; ya sea porque en realidad consideran que existe algún tipo de impedimento para no sindicalizarse, o porque tienen miedo de exponer su opinión acerca de la interrogante.

El cuadro N° 7 presenta la opinión de la población encuestada, sobre la pregunta: ¿El impedimento o presión para no sindicalizarse es de parte de sus patronos?”

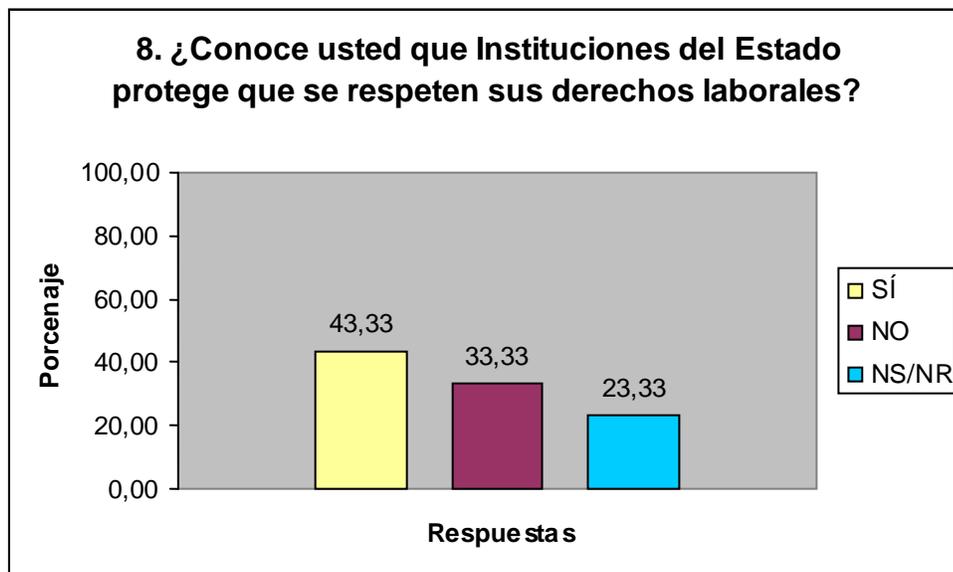
Cuadro N° 7



Referente al cuadro N° 7, el total de encuestados fue de sesenta personas de la maquila “GAMA”, ubicada en Soyapango. Dicho número lo componen tanto hombres como mujeres. Los hombres conforman el 30% de total de encuestados, y las mujeres representan el 70% del total de encuestados. De dicho total de encuestados se obtuvieron las siguientes respuestas, el 26.67% considera que el impedimento o presión para no sindicalizarse es de parte de los patronos, por otra parte, ninguno de los encuestados negó que la presión o impedimento proviniese de los patronos, mientras el 73.33%, no respondió a dicha interrogante; ya sea porque tiene temor a manifestar la influencia que negativa que el patrono tiene en el contexto de la sindicalización de los trabajadores.

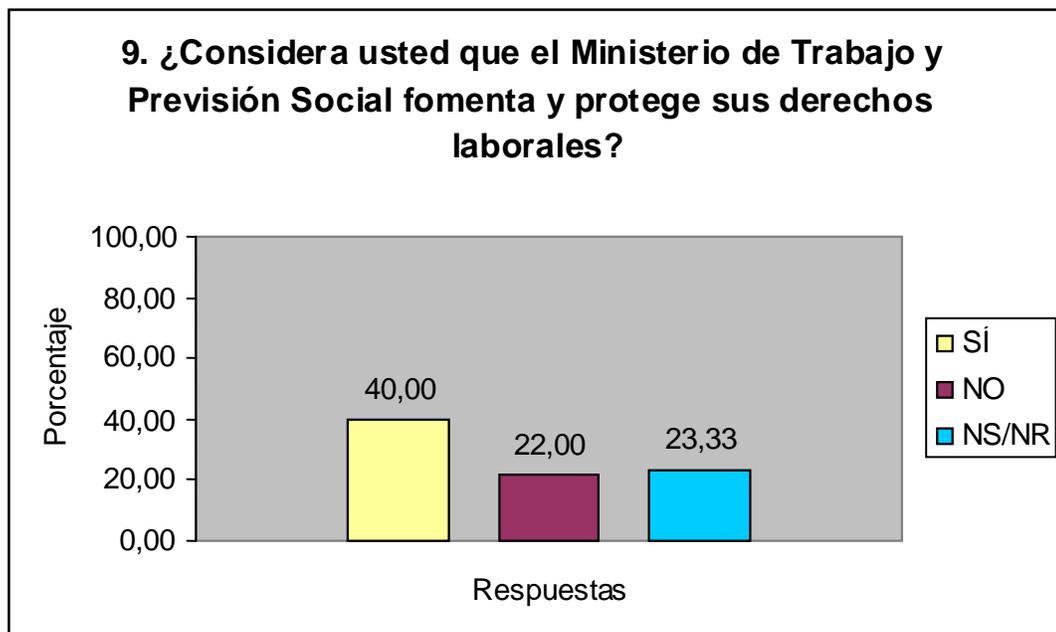
El cuadro N° 8 presenta la opinión de la población encuestada, sobre la pregunta: ¿Conoce usted que instituciones del Estado protege que se respeten sus derechos laborales?

Cuadro N° 8



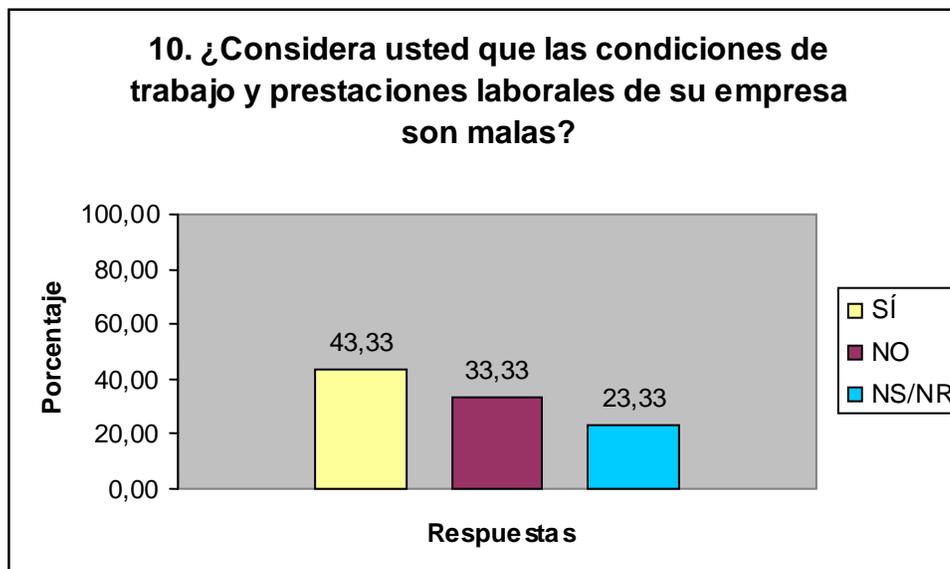
En el cuadro N° 8, el total de encuestados fue de sesenta personas de la maquila “GAMA”, ubicada en Soyapango. Dicho número lo componen tanto hombres como mujeres. Los hombres conforman el 30% de total de encuestados, y las mujeres representan el 70% del total de encuestados. De dicho total de encuestados se obtuvieron las siguientes respuestas, el 43.33%, conoce las Instituciones del Estado que protege que se respeten sus derechos laborales, por otra parte, el 33.33%, no conoce las Instituciones del Estado que protege que se respeten sus derechos laborales, mientras que el 23.33%, no respondió a dicha interrogante; debido al mínimo nivel de educación, o porque no hay la suficiente información acerca de los derechos que como trabajadores tienen.

El cuadro N° 9 presenta la opinión al formular la pregunta: ¿Considera usted que el Ministerio de Trabajo y Previsión social fomenta y protege sus derechos laborales?



Referente al cuadro N° 9, el total de encuestados fue de sesenta personas de la maquila “GAMA”, ubicada en Soyapango. Dicho número lo componen tanto hombres como mujeres. Los hombres conforman el 30% de total de encuestados, y las mujeres representan el 70% del total de encuestados. De dicho total de encuestados se obtuvieron las siguientes respuestas, el 40% considera que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fomenta y protege sus derechos laborales, por otra parte, el 22%, no considera que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, protege sus derechos laborales, mientras que el 23.33%, no respondió a dicha interrogante; debido a que nunca han recibido capacitación o charlas, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por lo cual desconocen si dicho Ministerio fomenta o protege los derechos laborales.

El cuadro N° 10 presenta la opinión de la población sobre la pregunta: ¿Considera usted que las condiciones de trabajo y prestaciones laborales de su Empresa son malas?



Referente al cuadro N° 10, el total de encuestados fue de sesenta personas de la maquila “GAMA”, ubicada en Soyapango. Dicho número lo componen tanto hombres como mujeres. Los hombres conforman el 30% de total de encuestados, y las mujeres representan el 70% del total de encuestados, De dicho total de encuestados se obtuvieron las siguientes respuestas, el 43.33%, considera que las condiciones de trabajo y prestaciones laborales de su Empresa son malas, por otra parte, el 33.33%, considera que las condiciones y prestaciones laborales de su Empresa no son malas, mientras que el 23.33%, no respondió a dicha interrogante. De acuerdo a los datos anteriormente expuestos, podemos confrontar que las opiniones versadas sobre dicha interrogante nos reflejan que las condiciones y prestaciones no son buenas, la mayoría lo ha afirmado de esa manera, ya que si sumamos a la variable que se abstuvo de responder, tenemos un total de 66.66% que muestran disconformidad con las condiciones y prestaciones de su empresa, y un 33.33%, dijo que no, es decir, que no consideran que tengan malas prestaciones y condiciones laborales.

CAPITULO VIII: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

8.1 Conclusiones

En base a la información recopilada sobre la incidencia de los Sindicatos en las condiciones y prestaciones laborales de los trabajadores de las maquilas de El salvador, se presenta a continuación las siguientes conclusiones:

1. Condiciones y Prestaciones Laborales en las Maquilas de El Salvador

A lo largo de esta investigación, se ha podido comprobar que las condiciones laborales de los trabajadores de las maquilas se han logrado mejorar en comparación a la situación en que se encontraban en los años cuando se da el auge las maquilas en El Salvador, sin embargo, no significa que estas sean las óptimas, pues aun quedan muchas condiciones de trabajo, principalmente en lo que a condiciones físicas del lugar donde se labora se refiere, que deben mejorarse. En cuanto a las condiciones remunerativas, estas siguen siendo de las más violentadas por los patronos de las maquilas, es en este aspecto donde se da la mayoría de conflictos entre trabajadores y patronos de maquila, especialmente en lo que se refiere al pago de indemnizaciones y el otorgamiento de los días de vacación.

2. El Derecho a la Sindicalización en las Maquilas de El Salvador

En el sector de la Maquila Textil, no existe un derecho a la libre sindicalización, no obstante lo exista de Derecho pues lo establece la Constitución de la República y el Código de Trabajo, de Hecho no se da, pues se ve obstaculizado por los patronos de las maquilas mediante el uso

de diferentes medidas restrictivas a la sindicalización, así también debido a la falta de educación de los dirigentes sindicales en materia de negociación. El derecho a la Sindicalización en las maquilas es uno de los cuales se ha tratado de impulsar con grandes esfuerzos en los últimos años, pero siguen existiendo aún los prejuicios y problemas para que este pueda desarrollarse plenamente.

3. Accionar de los Sindicatos en las Maquilas de El Salvador

El accionar de los sindicatos en las maquilas de El Salvador para la mejora de las condiciones y prestaciones laborales de sus trabajadores es muy pobre, no se pudo observar un papel activo y protagónico, esto se debe a las distintas limitantes por las que atraviesan los sindicatos, sean estas impuestas por el patrono, o por los mismos trabajadores de las maquilas que muestra renuencia, temor y desconfianza hacia la afiliación a los sindicatos, debido a ello no se han podido celebrar contratos colectivos de trabajo en ninguna maquila. Existen esfuerzos de unos Sindicatos, pero estos representan un mínimo porcentaje al contrastarlo con la magnitud de empleados y maquilas que existen en el país.

4. Las Instituciones Gubernamentales en la protección y mejora de las Condiciones y Prestaciones Laborales en las Maquilas de El Salvador.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social demuestra interés para la mejora de las condiciones laborales y la protección de las prestaciones laborales de los trabajadores, sus políticas de acción, las inspecciones y la mediación de conflictos por ejemplo, así lo demuestran; sin embargo, estos esfuerzos parecen ser insuficientes para tener unas condiciones de trabajo óptimas en las maquilas. Los comités de trabajadores que forma el Ministerio en las

empresas no desarrollan la función con la cual son creados, debido a obstáculos que ponen los patronos que provocan la inasistencia de los miembros del comité y el Ministerio no tiene la suficiente competencia para lograr la comparecencia de tales miembros lo que permitiría en cierta manera mejorar las condiciones del trabajador. La Procuraduría General de la República y los Tribunales de lo Laboral actúan de manera responsable en cuanto a los que les he permitido accionar según su competencia, no se observa negligencia en el actuar de tales instituciones.

5. En general:

La realización de esta investigación ha permitido conocer la situación actual que atraviesan los sindicatos en las maquilas y como se desenvuelven en el tema de las condiciones y prestaciones laborales de los trabajadores de dichas maquilas. Se ha mostrado el contexto que envuelve tal problemática y lo que se puede concluir finalmente es que aun falta mucho esfuerzo, no solo de los sindicatos, sino de todos los implicados, entiéndase sindicatos, trabajadores, patronos y gobierno, para lograr unas condiciones idóneas, que respeten la condición de ser humanos que ostentan todos los trabajadores. El sindicato por sí mismo no podrá desarrollarse en una empresa, y mientras no esté desarrollado, no podrá ser un factor determinante en las mejoras de las condiciones y prestaciones laborales.

8.2 Recomendaciones

Hechas las conclusiones de la investigación, se han identificado medidas que presentamos como posibles alternativas para solucionar la problemática investigada.

Al Gobierno:

El Gobierno debe ser el ente que garantice que dentro de las empresas maquileras se respete el derecho de sindicalización. Se recomienda la creación de un Instituto que tenga como fin la protección, registro y promoción de los sindicatos, funciones actualmente asignadas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social; se deben fortalecer las instituciones de gobierno, el respeto a los derechos humanos, la democracia participativa y en particular la democracia en las relaciones laborales, ámbitos donde se desarrolla el sindicalismo.

Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe mejorar el cumplimiento y la aplicación de las leyes laborales, en especial el sector maquila, mediante un incremento del personal de inspección y un programa de capacitación a sus empleados. Debe asignar de manera permanente inspectores de trabajo en las maquilas, y que estos desempeñen con mayor eficacia sus funciones, vigilar que tales inspectores no sean negligentes en sus funciones. Así también debe aplicar las medidas y sanciones respectivas a las maquilas que violen los derechos laborales en especial atención al derecho de sindicalización, no mostrar tolerancia al sector cuando las observaciones no son cumplidas.

A las Empresas de Maquila

Las empresas de la industria maquilera deben de permitir la supervisión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para la vigilancia del cumplimiento de las leyes laborales. Estas empresas deben conocer y respetar las leyes

laborales y reconocer el derecho de sindicalización dentro de las maquilas. Los Patronos de las maquilas deben negociar con los sindicatos y dar educación a sus empleados de cómo debe ser un correcto sindicalismo.

A los Sindicatos

Los sindicatos deben ser entes propositivos y verdaderos negociadores para generar confianza en los patronos, deben identificar y luchar por los mecanismos que lleven al fortalecimiento de la organización laboral en las maquilas y la mejora de los intereses de los y las trabajadoras. Los Sindicatos deben ser capacitados en materia sindical y transmitir esa educación a los empleados no sindicalizados. Finalmente, se recomienda procurar una negociación realista con los patronos en pro de mejorar las condiciones y prestaciones laborales de la empresa donde laboran.

A la Procuraduría General de la República

La Procuraduría General de la República debe ampliar la promoción de la asistencia legal que esta brinda, informar acerca de su ubicación geográfica y la de sus sub - regionales para procurar un mayor acceso de los trabajadores al servicio que dicha institución ofrece.

A la Sociedad en General

Todos los miembros de la Sociedad, principalmente los que intervienen de manera directa o indirecta en de las maquilas, deben implementar campañas de concientización de género y equidad social para los trabajadores y sobre aspectos de derecho laboral en especial el derecho de sindicalización y su forma de ejercicio.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

ARRIOLA JOAQUIN Y AGUILAR, JOSÉ VICTOR. **“Globalización de la Economía, Equipo de Educación Maiz”**. San Salvador, 1995.

BOTTOMLEY, ARTHUR. **“Uso y Abuso de los Sindicatos”**. 1ª Edición, México, 1963.

CABANELLAS, GUILLERMO. **“Diccionario Enciclopédico de derecho Usual, Tomo III”**. Vigésimo tercera edición, Editorial Heliasta, Bs. As. Argentina, 1994.

COLOSI, THOMAS R. Y BERKELEY, ARTHUR ELIOT. **“Negociación Colectiva: El arte de conciliar intereses”**. Editorial Limusa S.A. de C.V., México D.F., 1989.

DALTON, ROQUE. **“El Salvador (monografía) Tomo I”**. Editorial e imprenta Universitaria, El Salvador, 1978.

DE LA CUEVA, MARIO. **“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajador, Tomo II”**. Editorial Porrúa, México, Décimo Cuarta Edición, 2006.

FACULTADES DE FILOSOFÍA Y TEOLOGÍA DE SAN MIGUEL. **“Colección Completa de Encíclicas Pontificias 1830-1950”**. Editorial Guadalupe, Argentina, 1952.

GARCÍA-PELAYO RAMÓN. **“Pequeño Larousse Ilustrado”**. Ediciones Larousse, México D.F, 1986.

HURTADO, ALBERTO. **“Obras Completas, Tomo 2”**. Dolmen Ediciones Santiago, Chile, 2001.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **“Introducción a la Seguridad Social”**. Editorial Alfaomega, México, 1992.

OJEDA AVILES, ANTONIO. **“Derecho Sindical”**. I Edición, Editorial Tecnos, Madrid, 1980.

OSORIO, MANUEL. **“Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales”**. Vigésimo octava edición, Editorial Heliasta, Bs. As. Argentina, 2001.

PHELPS BROWN, HENRY. **“Los Orígenes del Poder Sindical”**. Ministerio de Trabajo, España, 1990.

SABINO, CARLOS. **“Diccionario de Economía y Finanzas”**. Editorial Panapo, Caracas, 1991.

TREJOS, MARIA EUGENIA Y ROSA INÉS ARRIVILLAGA. **“Reformas Laborales y Acción Sindical en Centroamérica”**. I edición, Novo Art. S. A., Bogotá, 2005.

PUBLICACIONES:

ACOSTA, JOSÉ ROBERTO. **“La Semilla”**. Diario Co Latino, Miércoles 21 de Mayo de 2008.

JONAS, SUSANNE. **“EI MERCOMUN y la ayuda Norteamericana”**. San José, Costa Rica, CSUCA, 1974.

LARÍN, ARÍSTIDES AUGUSTO. **“Revista La Universidad N°4”**. Julio-Agosto, San Salvador, 1971.

MORALES NUÑEZ, LUIS FERNANDO. **“La Universidad y el mundo del trabajo”**. Diario Co Latino, 3 de mayo de 2007.

LEGISLACIÓN:

Código de Trabajo de El Salvador. D. O. N° 142, Tomo 236, Publicado en D.O. el 31 de Julio de 1972.

Código Penal de El Salvador. D. O. N° 105, Tomo 335, Publicado en D.O. el 10 de Junio de 1997.

Constitución de la República. D. O. N° 324, Tomo 281, Publicado en D.O. el 16 de Diciembre de 1983.

Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. D. O. N° 81, Tomo 331, Publicado en D.O. el 3 de Mayo de1996.

Ley de Reactivación de las Exportaciones. D. O. N° 88, Tomo 307, Publicado en D.O. el 18 de Abril de1990.

Ley sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo. D. O. N° 110, Tomo 171, Publicado en D.O. el 13 de Junio de1956.

Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización. D. O. N° 176, Tomo 340, Publicado en D.O. el 23 de Septiembre de1998.

Ley Orgánica Judicial. D. O. N° 115, Tomo 283, Publicado en D.O. el 20 de Junio de1984.

Reglamento General sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo. D. O. N° 27, Tomo 230, Publicado en D.O. el 9 de Febrero de1971.

PAGINAS WEB:

BURGOS, BORIS. “**Sindicatos**”. Gestipoliscom.
<http://www.gestipolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/sindicatos.htm>

ANEXOS

TOTAL MAQUILA TEXTIL Y EMPLEO POR RAMA ECONÓMICA 2006

UBICACIÓN DE MAQUILAS	Total		Fabricación de productos textiles		Fabricación de prendas de vestir	
	Maquilas	Trabajadores	Maquilas	Trabajadores	Maquilas	Trabajadores
	Total general	175	71,437	6	448	169
Parque Industrial Concordia	1	64	1	64		
Zona Franca 10, Chalchuapa	1	670		-	1	670
Zona Franca American Park	3	6,146		-	3	6,146
Zona Franca El Pedregal	9	5,804		-	9	5,804
Zona Franca El Progreso	3	1,036		-	3	1,036
Zona Franca Export Salva	11	8,077	1	5	10	8,072
Zona Franca Lido	1	2,298		-	1	2,298
Zona Franca Miramar	6	547		-	6	547
Zona Franca San Bartolo	12	9,601		-	12	9,601
Zona Franca San Marcos	7	3,353		-	7	3,353
Zona Franca Santa Ana	5	2,575		-	5	2,575
Zona Franca Santa Tecla	4	1,421		-		
Zona Franca Internacional El Salvador	10	4,511	1	8	3	1,413
Depositos de perfeccionamiento activo (DPA)	10	4,511	4	435	99	24,963

Fuente : Ministerio de Economía. Septiembre 2006

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
OFICINA DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA LABORAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

SINDICATOS DE MAQUILA TEXTIL Y SUS SECCIONALES
MAYO 2008

NOMBRE DEL SINDICATO	SITUACIÓN JURÍDICA	Clase de Sindicato y Seccionales			
		Total general	Industria	Gremio	Empresa
Total general		181	160	10	11
ACTIVOS		25	20	4	1
ACEFALOS		156	140	6	10
Sindicato de la Industria de la Costura y la Maquila (SINDICOM)	ACTIVOS	4	4		
	ACEFALOS	10	10		
Sindicato de la Industria de la Maquila Textil de El Salvador (SITRAMATEX)	ACTIVOS	1	1		
	ACEFALOS	12	12		
Sindicato de Trabajadores de industrias Textiles (STIT)	ACTIVOS	2	2		
	ACEFALOS	6	6		
del Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil de El Salvador (SITES)	ACTIVOS	2	2		
	ACEFALOS	46	46		
Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, de Algodón, Sintéticos, Acabados Textiles, Similares y Conexos (STITAS)	ACTIVOS	6	6		
	ACEFALOS	51	51		
Sindicato General de Costureras (SGC)	ACTIVOS	2		2	
	ACEFALOS	5		5	
Sindicato General de Trabajadores del Vestido (SGTV)	ACTIVOS	2		2	
	ACEFALOS	1		1	
Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vestir (STIVES)	ACTIVOS	5	5		
	ACEFALOS	0			
Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, del Algodón, Henequén, Kenaf, Hilo Sintético y Conexos de El Salvador (STITAHSHSCES)	ACTIVOS	0			
	ACEFALOS	3	3		
Sindicato de Trabajadores de la Industria del Algodón, Sintéticos, Similares y Conexos (STIASSYC)	ACTIVOS	0			
	ACEFALOS	4	4		
Sindicato de Industria de la Maquila, Textil y Conexos (SIMTYCON)	ACTIVOS	0			
	ACEFALOS	7	7		
Sindicato de Empresa de Trabajadores Mandarin Internacional, S.A. de C.V. (SETMI, S.A. DE C.V.)	ACTIVOS	0			
	ACEFALOS	1	1		
Sindicato de Empresa de Trabajadores Ssangbangwool Apparel El Salvador, S.A. de C.V.	ACTIVOS	0			
	ACEFALOS	1			1
Sindicato de Trabajadores de Empresa de Mandarin Internacional, S.A. (ATEMISA)	ACTIVOS	0			
	ACEFALOS	1			1
Sindicato de Trabajadores F & D, S.A. de C.V.	ACTIVOS	0			
	ACEFALOS	1			1
Sindicato de Trabajadores de Empresa Maquilas Salvadoreñas, S.A. de C.V. (SITEMSAL)	ACTIVOS	0			
	ACEFALOS	1			1
Sindicato de Trabajadores de Empresa Manufacturas Salvadoreñas de Exportación, S.A. de C.V.	ACTIVOS	0			
	ACEFALOS	1			1
Sindicato de Empresa de Empleados Doall Enterprises (SEDE)	ACTIVOS	0			
	ACEFALOS	1			1
Sindicato Unión de Trabajadores de Empresa Maquilas Salvadoreñas, S.A. de C.V. (SIUTEMS)	ACTIVOS	0			
	ACEFALOS	1			1
Sindicato de Empresa de Trabajadores de Doall Enterprises, S.A. de C.V. (SETDESA)	ACTIVOS	0			
	ACEFALOS	1			1
Sindicato de Trabajadores de Empresa Han Chang, S.A. (SITEHSA)	ACTIVOS	0			
	ACEFALOS	1			1
Sindicato de Trabajadores de Empresa Charter (STECHAR)	ACTIVOS	1			1
	ACEFALOS	0			
Sindicato de Empresa de Trabajadores de Servicios San José, S.A. de C.V. (SETRASSAJO)	ACTIVOS	0			
	ACEFALOS	1			1

Fuente: Departamento de Organizaciones Sociales
Nota: Los Sindicatos de Empresa no tienen seccionales
Ningun sindicato de maquila textil tiene convenio colectivo.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
 OFICINA DE ESTADÍSTICA E INFORMATICA LABORAL
 INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

R - Inspecciones y reinspecciones por rama de actividad económica y trabajadores cubiertos

2008

INSPECCIONES Y REINSPECCIONES POR RAMA ECONÓMICA	INSPECCIÓN INDUSTRIA , SERVICIOS Y COMERCIO					
	TOTAL	INSPECCIONES	REINSPECCIONES	TRABAJADORES CUBIERTOS		
				TOTAL	MASCULINO	FEMENINO

TOTAL	3100	2427	673	35898	13526	22372
--------------	-------------	-------------	------------	--------------	--------------	--------------

Agricultura y caza	0	0	0	0	0	0
Pesca	0	0	0	0	0	0
Explotación de minas y canteras	18	10	8	129	113	16
Industrias manufactureras	367	308	59	1,519	1,072	447
Maquila textil	235	169	66	27,752	8,084	19,668
Electricidad, gas y agua	23	21	2	57	49	8
Construcción	105	79	26	449	429	20
Comercio	1,484	1,139	345	4,363	2,826	1,537
Restaurantes y hoteles	135	120	15	388	208	180
Transporte y comunicaciones	80	70	10	106	85	21
Intermediación financiera	73	60	13	163	85	78
Actividades empresariales y de alquiler	13	0	13	0	0	0
Actividades de investigación y seguridad (Agencias de seguridad)	234	189	45	302	235	67
Actividades de limpieza de edificios	8	8	0	34	8	26
Gobierno	1	1	0	44	44	0
Enseñanza	115	88	27	312	140	172
Servicios sociales y de salud	47	32	15	60	24	36
Servicios comunales, sociales y personales	130	106	24	190	119	71
Hogares con servicio doméstico	32	27	5	30	5	25