

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURIDICAS AÑO 2006
PLAN DE ESTUDIOS 1993



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

**EL DERECHO DE SINDICALIZACION EN LA
INDUSTRIA MAQUILERA**

TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENER EL GRADO Y TITULO
DE:

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS

PRESENTAN:
JOSÉ ISRAEL HERNÁNDEZ VENTURA
JOSÉ FERNANDO CRUZ RODRÍGUEZ

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO:
DR. WILFRIDO ARNOLDO SANCHEZ CAMPOS

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, MARZO 2008

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

MASTER RUFINO ANTONIO QUEZADA SANCHEZ
RECTOR

MASTER MIGUEL ANGEL PEREZ RAMOS
VIRRECTOR ACADEMICO

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 JOSE HUMBERTO MORALES
DECANO

LICENCIADO OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS
VICEDECANO

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNANDEZ
SECRETARIO

LICENCIADA BERTHA ALICIA HERNANDEZ AGUILA
COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACION

DOCTOR WILFRIDO ARNOLDO SANCHEZ CAMPOS
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO DE INVESTIGACION.

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS

- **A MI MADRE:** Rosa Elba Rodríguez, por el apoyo incondicional que me ha brindado durante toda mi vida estudiantil.
- **A MI PADRE:** Fernando Cruz Pérez, por haberme dado el impulso necesario para iniciar esta carrera universitario.
- **A MIS TIAS:** Gloria Rodríguez y Marta Alicia Rodríguez, por su apoyo durante la mayor parte de mi vida.
- **A MIS HERMANOS:** Carlos Eduardo e Ismael Alfredo, quienes me brindaron su ayuda.
- **A MIS ABUELAS:** Maria Lidia Pérez, por inculcarme los valores morales que poseo, y Francisca Zúniga (Q.D.D.G), por brindarme el consejo necesario en el preciso momento.
- **A MI COMPAÑERO DE TESIS:** José Israel Hernández Ventura, por haber aportado elementos necesarios y valiosísimos para la construcción de este humilde trabajo de graduación.
- **AL MAESTRO:** Armando Torres, excelente amigo y maestro en pintura, gracias especiales por enseñarme otros mundos oníricos.
- **A MI ASESOR:** DR. Wifrido Arnoldo Sánchez Campos, por dirigirnos y compartir sus conocimientos jurídicos, en el transcurso de la investigación.
- **A LOS (AS) TRABAJADORES (AS) SALVADOREÑOS:** Quienes con su empeño y esfuerzo sacan adelante a este país.

"Hay que volver a la muchedumbre, su contacto endurece y pule, la soledad ablanda y pudre." Friedrich Nietzsche

José Fernando Cruz Rodríguez

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS

- **A DIOS ONNIPOTENTE:** Por haberme dado la vida y la suficiente sabiduría y fuerza para estudiar.
- **A MIS PADRES:** José Israel Hernández Ruiz y Elsy del Carmen Ventura de Hernández, por que ambos fueron el apoyo incondicional, emocional y material durante todos mis estudios y siempre salio de su corazón el buen consejo.
- **A MI HERMANA:** Elsy del Rosario Hernández Ventura, por haber estado a mi lado en todo momento, brindándome todo su apoyo.
- **A MI ABUELA:** Anselma Ventura, por que ha sido quien ha estado pendiente de mis actividades y proporcionándome el consejo sensato e impulso mis aspiraciones.
- **A MIS TIOS:** Wendick Yamilet Ventura de Grande, Juan Carlos Grande, Reinaldo Ventura y Juan Carlos Ventura, quienes fueron los que me impulsaron a salir siempre adelante y a no desmayar en los momentos difíciles de mi carrera universitaria.
- **A TODOS MIS PRIMOS:** Por que siempre se han mostrado como unos hermanos, que me han brindado su apoyo incondicional.
- **A MI COMPAÑERO DE TESIS:** José Fernando Cruz Rodríguez, por haber aportado elementos cognoscitivos que posee, tiempo y dedicación sin el cual no hubiera sido posible este triunfo.
- **A MI ASESOR DE TESIS:** DR. Wifrido Arnoldo Sánchez Campos, quien compartió su inmenso conocimiento en derecho laboral y su experiencia sin límites, por mostrarse un buen maestro y amigo.
- **A LOS (AS) TRABAJADORES (AS) SALVADOREÑOS, ESPECIALMENTE AL SECTOR MAQUILERO DE EL PAIS:** por su aporte valioso y necesario para el desarrollo de nuestro trabajo de investigación.

"No nos atrevemos a muchas cosas porque son difíciles, pero son difíciles porque no nos atrevemos a hacerlas." Séneca

José Israel Hernández Ventura

INDICE

PÁGINA

INTRODUCCIÓN	i
CAPITULO I	
INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL PROBLEMA	
1.1 EL OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.1.1 La Situación Problemática.....	3
1.1.2 El Problema.....	6
1.1.3 La Relación Problemática.....	6
1.2 IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
1.3.1 Objetivos Generales.....	10
1.3.2 Objetivos Específicos.....	10
1.4 ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
1.4.1 Alcances Conceptuales.....	11
1.4.2 Alcances Temporales.....	13
1.4.3 Alcances Espaciales.....	15
1.5 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.5.1 Aspectos Coyunturales.....	16
1.5.2 Aspectos Históricos.....	17
1.5.3 Aspectos Doctrinarios.....	17
1.5.4 Aspectos Jurídicos.....	18
CAPITULO II	
EL MARCO DE ANÁLISIS O DE REFERENCIA	
2.1 MARCO HISTÓRICO.....	19
2.1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS SINDICATOS.....	19
2.1.1.1 Antecedentes Generales (Mundiales).....	19
2.1.1.1.1 Las Corporaciones y Las Hermandades o Asociaciones de Compañeros.....	20
2.1.1.1.2 Origen de los Sindicatos.....	24
2.1.1.1.3 Las Internacionales.....	34

2.1.1.2	Antecedentes Nacionales.....	36
2.1.2	SURGIMIENTO DE LAS EMPRESAS MAQUILERAS.....	66
2.1.2.1	Orígenes de las Empresas Maquileras a Nivel Mundial.....	66
2.1.2.2	Reseña Histórica de las Zonas Francas y Empresas Maquileras en El Salvador.....	70
2.2	MARCO COYUNTURAL.....	72
2.2.1	MANIFESTACIONES ACTUALES DEL PROBLEMA.....	72
2.2.1.1	Cronología de violaciones al Derecho de Sindicalización en las Empresas Maquileras.....	76
2.2.2	RELACIÓN DEL PROBLEMA CON OTROS FACTORES.....	95
2.2.2.1	Acciones distintas de la Acción Sindical.....	96
2.2.2.2	Actores que intervienen en la Problemática Laboral Ajenos a los Sindicatos.....	108
2.2.3	FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESARROLLO DE LAS EMPRESAS MAQUILERAS.....	113
2.2.3.1	La Competencia Regional y Local para atraer Inversión Extranjera.....	116
2.2.3.2	La Flexibilización Laboral.....	119
2.3	MARCO DOCTRINARIO.....	122
2.3.1	CONCEPCIÓN DOCTRINARIA DE TRABAJADOR.....	122
2.3.1.1	Definición de Trabajador.....	122
2.3.1.2	Los Derechos de los Trabajadores.....	123
2.3.2	EL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL.....	125
2.3.2.1	Diversas acepciones de Asociación Profesional.....	125
2.3.2.2	Distinción de Asociación Profesional con Reunión, Asociación y Coalición.....	127
2.3.2.3	Clases de Asociación Profesional.....	129
2.3.3	ASPECTOS DOCTRINARIOS DE LOS SINDICATOS.....	130
2.3.3.1	Definición y Objetivos del Sindicato.....	130
2.3.3.2	Los Principios del Sindicalismo.....	131
2.3.3.3	Clasificación del Sindicalismo según los Métodos o Actitudes hacia el Gobierno.....	134
2.3.3.4	Clases de Sindicatos según nuestra Legislación.....	134
2.3.3.5	Tutela del Derecho de Sindicalización.....	135

2.3.4	CONCEPCIÓN DOCTRINARIA DE EMPRESA MAQUILERA.....	137
2.3.4.1	Origen de las Maquilas.....	137
2.3.4.2	Definición de Maquila.....	140
2.3.4.3	Clasificación de las Maquilas.....	142
2.3.4.4	Características de las Maquilas.....	143
2.3.4.5	Ventajas y Desventajas de las Maquilas.....	146
2.3.4.6	Elementos esenciales de las Zonas Francas.....	149
2.4	MARCO JURÍDICO.....	153
2.4.1	FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL O LIBRE SINDICALIZACIÓN....	153
2.4.2	RÉGIMEN JURÍDICO DE TRATADOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES.....	155
2.4.2.1	La Organización Internacional de Trabajo.....	158
2.4.2.2	Convenios Relativos a la Libertad Sindical.....	161
2.4.2.3	El Reconocimiento del Derecho de Sindicalización.....	166
2.4.2.4	La protección contra la Discriminación Sindical.....	167
2.4.3	LA LEGISLACIÓN SECUNDARIA.....	169
2.4.3.1	El Derecho de Sindicalización.....	169
2.4.3.2	La Constitución de Sindicatos.....	171
2.4.3.3	La Personalidad Jurídica de los Sindicatos.....	172
2.4.3.4	Régimen especial de las Maquilas.....	174

CAPITULO III LA HIPÓTESIS DE TRABAJO

3.1	LA PRESENTACIÓN DE LA HIPÓTESIS DE TRABAJO.....	177
3.1.1	Formulación de la Hipótesis de Trabajo.....	177
3.1.2	Extremos de la Prueba de Hipótesis de Trabajo.....	178
3.1.3	Fundamentación de la Hipótesis de Trabajo.....	179
3.1.4	Contexto de la Hipótesis de Trabajo.....	183
3.2	OPERATIVIZACIÓN DE LA HIPÓTESIS DE TRABAJO.....	185
3.2.1	Variables e Indicadores.....	185

CAPITULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	187
4.2	EXPLICACIÓN DE LOS CUADROS DE ENTREVISTA.....	207

4.3	INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	210
4.3.1	Interpretación con relación a la Hipótesis.....	210
4.3.2	Interpretación con relación a los Objetivos.....	211
4.4	RESULTADOS PROCESALES.....	212

**CAPITULO V
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN**

5.1	EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	214
5.2	EL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	215
5.3	LA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	215
5.4	OBSTÁCULOS ENFRENTADOS Y REAJUSTES INTRODUCIDOS...	215

**CAPITULO VI
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

6.1	CONCLUSIONES.....	218
6.1.1	Conclusiones Generales.....	218
6.1.2	Conclusiones Particulares.....	218
6.2	RECOMENDACIONES.....	219
6.2.1	Recomendaciones Mediatas.....	219
6.2.2	Recomendaciones Inmediatas.....	220
6.3	CONSIDERACIONES FINALES.....	222

	BIBLIOGRAFÍA.....	223
--	--------------------------	------------

	ANEXOS.....	229
	Convenio 87 de la OIT.....	230
	Convenio 98 de la OIT.....	236
	Empresas Maquileras ubicadas en La Zona Franca San Bartolo y San Marcos.....	240

INTRODUCCIÓN

El derecho a constituir sindicatos contenido en el Art. 47 de nuestra Carta Magna y en los distintos ordenamientos jurídicos ya sean estos nacionales o internacionales, es un derecho fundamental que poseen los trabajadores de la empresa privada independientemente del sector o rama en que laboren.

Uno de los principales sectores que posee la empresa privada es el sector de la industria maquilera, este en particular brinda trabajo a una cantidad considerable de salvadoreños que en su mayoría son mujeres, pero a pesar de ser uno de los sectores que más trabajadores posee, es donde se muestra con mayor evidencia los problemas laborales, siendo estos señalados por distintos organismos internacionales como la ONU, la OIT, HRW etc. en sus investigaciones, pero en el presente trabajo merece un especial interés las limitaciones al derecho de sindicalización, pues este se vuelve nuestro objeto de estudio.

En el primer capítulo, señalamos todos los aspectos que tienen relación con el problema, los distintos alcances que comprende la investigación y los objetivos que pretendemos alcanzar y demostrar.

Luego, en el segundo capítulo llamado el marco de referencia o de análisis, ahondamos en el desarrollo histórico del derecho de sindicalización tanto a nivel mundial como a nivel nacional, en el cual hacemos un análisis de los eventos más relevantes en cada uno de ellos y que dejaron profunda huella en la historia, también hicimos una reseña de la evolución histórica del origen de las maquilas en nuestro país y en el mundo en general. Señalamos la coyuntura del problema, es decir como se manifiesta en la actualidad el problema de la industria maquilera, para ello elaboramos una serie de sucesos que se dieron durante el transcurso de la presente investigación. Posteriormente hacemos uso de la doctrina para definir los conceptos principales que utilizamos en este trabajo y concluimos con el tratamiento legal tanto nacional como internacional.

En base a datos previamente recopilados elaboramos la hipótesis, la cual es necesaria probar, para demostrar tanto su certeza como veracidad, por lo cual nos servimos de entrevistas a dirigentes sindicales, a inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por ser estos los sujetos que están vinculados íntimamente con el problema, y las encuestas se realizaron a los (as) trabajadores (as) de la industria maquilera, que laboran en las Zonas Francas de San Marcos y San Bartolo, por ser estas las

directamente relacionadas con la problemática sindical. Por lo tanto fue necesario apersonarnos a dichas instalaciones para obtener de información directa de las personas anteriormente mencionadas. Para una fácil comprensión utilizamos cuadros y gráficos para representar nuestras conclusiones en este punto.

Finalizamos nuestra investigación señalando las conclusiones y recomendaciones, las cuales pretenden dar posibles soluciones a la problemática sindical que afronta nuestro país hoy en día.

Consideramos que nuestro trabajo de investigación ha sido realizado de una manera imparcial, utilizando un lenguaje claro y sencillo para su fácil comprensión, pues deseamos que cada miembro de la sociedad salvadoreña se informe sobre la situación de la industria maquilera en relación a la problemática sindical, que los trabajadores se encuentran actualmente afrontando.

CAPITULO I

INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL PROBLEMA

1.1. EL OBJETO DE LA INVESTIGACION

1.1.1 LA SITUACION PROBLEMÁTICA

Las trabajadoras de la Industria Maquilera en nuestro país, se ven envueltas en una problemática compleja que abarca aspectos como los siguientes:

a) Las pésimas condiciones en las que laboran llegando en algunos casos a la insalubridad: Muchas empresas maquileras presentan una ventilación inadecuada, por lo tanto existen altas temperaturas que incomoda a las trabajadoras, hay un exceso de emisiones de polvo e inaceptables niveles de fibra y algodón en el aire que respiran, problemas de hacinamiento, el agua que consumen muchas veces es de mala calidad llegando en algunos casos a intoxicaciones masivas de trabajadoras.

b) Patronos que retrasan el pago de salarios o pagan salario inferior al mínimo: Esto ocurre especialmente en las empresas donde la meta de producción se fija como condición para cobrar el salario mínimo estipulado y el no cumplimiento de la meta implica una sanción a la trabajadora lo cual se traduce en una reducción del salario mínimo. La Federación Internacional de Derechos Humanos (FIDH) en el informe denominado: Situación de los derechos humanos en las maquilas en América Central¹, respecto a las remuneraciones, constató que son ínfimas y no permiten cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias, violando así el derecho a tener una remuneración equitativa al trabajo efectuado que

¹ www.fidh.org

permita unas condiciones dignas para el trabajador y su familia, reconocidos por las normas internacionales.

c) Largas jornadas de trabajo y patronos que no abonan las horas extras adecuadas: Igualmente la FIDH constató que la jornada laboral en las maquilas llega a ser hasta de 60 o 70 horas semanales sin que se les pague correctamente las horas extras como lo establece la ley.

d) Patronos que niegan el pago obligatorio de aguinaldos y vacaciones: Algunas empresas maquileras niegan el pago de aguinaldos, vacaciones y el pago del séptimo día (domingo), bajo la justificación de compensación de ausencias, llegadas tardías y consultas médicas. Es por ello que respecto a los aguinaldos es importante atribuir éxito al movimiento realizado por las organizaciones de mujeres con el apoyo de la OIT, que durante 1997 coordinaron la campaña de prestaciones laborales denominada “Aguinaldo Justo”, llevada a cabo por Las Mujeres por la Dignidad y la Vida, Las Dignas, la Organización de Mujeres Salvadoreñas (ORMUSA) y el Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes (MAM).

e) Patronos que retienen las contribuciones de seguridad social e impiden el acceso a los servicios de salud: El sistema de seguridad social es ejercido por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), el cual está siendo seriamente cuestionado por la poca eficiencia en el servicio debido a la creciente demanda y escasa respuesta a sus afiliados en términos de personal y equipo adecuado.

Para el caso de algunas maquilas se les retiene las contribuciones al ISSS pero no son canceladas por parte del patrono por lo tanto los trabajadores no poseen una tarjeta de afiliación y certificado para poder acceder a la prestación del servicio de salud.

Y en caso de estar afiliados al Seguro Social a los trabajadores no se les concede el permiso correspondiente para asistir a las consultas médicas,

algunas empresas maquileras para negar este tipo de permiso han creado lo que se conoce como clínica empresarial, la cual muchas veces no poseen el personal, servicios ni medicamentos adecuados para atender a los trabajadores.

f) Discriminaciones a la mujer embarazada: Existe en la maquila la discriminación directa por razones de maternidad, al momento de contratación se le exige a la trabajadora pruebas de embarazo y hay despidos por condiciones de embarazo.

Esto se explica porque en una cultura social y empresarial donde la maternidad es concebida contraria a la eficiencia, productividad y competencia, y donde se asignan las responsabilidades reproductivas casi exclusivamente a las mujeres, las trabajadoras sufren de discriminaciones directas o indirectas por su condición de madres por que no cuentan con el tiempo ni las facilidades necesarias para alimentar a sus hijos ni siquiera durante el periodo de lactancia.

g) Agresiones físicas y en algunos casos agresiones sexuales: Este tipo de agresiones son denunciado en su mayoría por las organizaciones feministas, pues argumentan que dentro de las maquilas se dan casos de acoso sexual, pero estos han ido en disminución.

h) Violaciones a la libre asociación sindical: Hay despido de afiliados y dirigentes sindicales, presión a trabajadores para que renuncien a su afiliación sindical y se les niega la posibilidad de trabajo a promotores sindicalistas.

La FIDH en el informe antes mencionado, mostró preocupación debido a que el ejercicio de los derechos de libertad sindical y de asociación, es visto en todos los países (la investigación se realizó en Honduras, Guatemala, Nicaragua y El Salvador) como una actividad incompatible con el derecho al trabajo, haciéndose cada vez más difícil la creación de organizaciones sindicales y, dónde se han creado las maquiladoras declaran la quiebra

fraudulenta emigran y las personas que integraron la organización sindical quedan en listas “negras” sin posibilidades de encontrar otro trabajo en el sector.

1.1.2 EL PROBLEMA

De toda la problemática anteriormente mencionada se pasa al problema, objeto de nuestra investigación: La garantía al derecho de sindicalización de las trabajadoras en la industria maquilera.

Para nuestro problema tomamos como base las observaciones finales aprobadas el 30 de Julio del 2003 por el Comité de Derechos Humanos en su 2125ª sesión en la cual en su numeral 20 menciona como motivo de preocupación que la delegación salvadoreña reconozca la existencia de limitaciones al derecho de sindicalización.

Nuestro problema puede expresarse en forma de pregunta de la siguiente manera: ¿En que medida se garantiza el derecho de sindicalización de los trabajadores de la industria maquilera en El Salvador? ¿Qué factores inciden en la garantía de ese derecho?

1.1.3 LA RELACION PROBLEMATICA

Del problema descrito, podemos indicar que nuestro eje problemático sería:

1. Sujeto Activo: Ministerio de Trabajo y Previsión Social y empresarios de la industria maquilera.
2. Objeto Específico: Garantía del Derecho de Sindicalización.
3. Sujeto Pasivo: Trabajadoras de la Industria Maquilera.

1.2. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION

Para el año 2000, la rama textil de la maquila generó el 91% de los empleos y las empresas maquileras se encuentran localizadas en su mayoría en el departamento de San Salvador siendo las principales, las ubicadas en los municipios de San Marcos e Ilopango (en San Bartolo), todas estas empresas se encuentran bajo el régimen de zonas francas.

La razón principal de la concentración en la rama textil y de la confección se relaciona con el hecho de que aproximadamente el 90% de sus exportaciones se destina a los Estados Unidos, debido al trato de preferencia arancelaria que reciben al ser procesadas con materia prima de ese país².

En la actualidad los trabajadores enfrentan una situación de extrema dificultad para ejercer sus derechos laborales, independientemente del sector en el que se encuentran laborando, pero en el caso muy particular de la industria maquilera dedicada a la exportación, el trabajo femenino se concentra generalmente en la jerarquía profesional más baja, debido a que el empleo es menos seguro y la mano de obra es mal pagada por ejemplo un comprador canadiense pagará hasta 35 dólares por una camisa de la reconocida marca GAP. Y en el Salvador, la mujer que la confeccionó en una de las tantas plantas maquiladoras, apenas ganará 27 centavos de dólares por cada una³.

Esto coincide con el abuso que hace el patrono para exigirle una mayor productividad en su trabajo, como referencia citamos el testimonio de una trabajadora de la industria maquilera citada por Human Rights Watch (HRW) en el informe Indiferencia intencionada: Inacción del gobierno de El Salvador en la protección de los derechos de los trabajadores “Nos obligaban a

² Alvarenga Jule Ligia Elizabeth. La situación económico - laboral de la maquila en El Salvador: un análisis de género. Impreso en Naciones Unidas. Santiago de Chile 2001, p.16

³ <http://www.mujereshoy.com/secciones/2181.shtml>

cumplir metas ...pero si las logramos fue porque no nos levantábamos para ir al baño o para tomar agua ... Contraje una infección en los riñones...Fui al Seguro y me dieron un tratamiento donde me recomendó el doctor tomar agua e ir al baño ... el doctor me dijo que tenia que cuidar mi salud, pero el señor (patrono) no entiende esto. Le interesa la producción”⁴.

Según información preliminar de la OIT, para 1999, en la región centroamericana existían un total de 881 empresas maquiladoras, de las cuales, solamente 57 tienen presencia sindical (incluyendo aquí a algunos sindicatos que se encuentran en acefalía). 28 de esos sindicatos se ubican en Honduras, 10 en Nicaragua, 4 en El Salvador, 15 en Costa Rica (aunque todos en acefalía) mientras que en Guatemala no se encuentra ni un solo sindicato.

El sindicalismo en la maquila de Centroamérica (exceptuando a Honduras) no logra reunir ni siquiera al 0.5% de la población trabajadora de estas fábricas. Si restamos los sindicatos que se encuentran acéfalos y que por tanto no operan en las empresas la suma se reduce a 42 sindicatos activos en las 881 empresas existentes⁵.

En cuanto a las libertades sindicales y la garantía a la sindicalización en El Salvador, es un gran reto por las constantes violaciones a la legislación laboral nacional y a los convenios internacionales; pero hablar de libertades sindicales y de garantía a la sindicalización en la industria de la maquila, el problema se agrava aun más pues aunque existen tales derechos regulados en distintas leyes y tratados a estas no se les da el debido cumplimiento.

⁴ www.hrw.org

⁵ ATP Proyecto Redevterm Women Maquila, Proyecto para el mejoramiento de las Condiciones Laborales y de vida de las trabajadoras de la maquila. OIT/Países Bajos

En cuanto a la afiliación femenina a los sindicatos, esta es de muy poca incorporación a los mismos, por factores como los siguientes:

1. La doble jornada laboral a que son sometidas, les deja poco tiempo disponible para las actividades sindicales.
2. La jerarquía familiar subordinada que las obliga a contar con la autorización de su compañero, tradicionalmente reacios a permitirles actividades fuera de la casa.
3. Las amenazas de despido que hacen los patronos a las trabajadoras si estas tienen la intención de conformar o afiliarse a un sindicato.

Por lo tanto el estudio e investigación del derecho de sindicalización, específicamente la garantía a la conformación de sindicatos, es relevante pues permite conocer la diversidad de dificultades que afrontan los trabajadores al momento de conformar un sindicato, así como los factores que existen para limitar el derecho de sindicalización. Estas limitaciones impiden el desarrollo del movimiento sindical en las empresas de la industria maquilera, pues en ocasiones se les niega el reconocimiento de personalidad jurídica para la conformación y funcionamiento de sindicatos, que a criterio de CIOS (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) y la ORIT, (Organización Regional Interamericana de Trabajadores), esto es un procedimiento arbitrario e ilegal, que constituye una clara violación al Convenio 87 sobre libertad sindical y la protección al derecho de sindicación.

En el caso del gobierno salvadoreño a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente encargado de conceder personalidad jurídica a los sindicatos, que a consideración de la Fundación para el estudio y la aplicación del Derecho (FESPAD) hay un endurecimiento de los procedimientos y requisitos para la conformación de sindicatos, en cuanto a

la OIT, en el informe antes mencionado, dice que los requisitos son extremadamente complejos y excesivos, que violan gravemente los principios de la libertad sindical en lo que respecta a inscripción de sindicatos, hace mención que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social agrava aun más dicho problema al interpretar de manera estrecha estos requisitos con la finalidad de obstaculizar la inscripción de sindicatos , además ignora de manera regular la conducta antisindical y de carácter ilegal de los empleadores que pretenden frustrar todo intento de sindicalización.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1 OBJETIVOS GENERALES:

1. Determinar en que medida se garantiza el derecho de sindicalización de las trabajadoras de la industria maquilera en El Salvador.
2. Identificar los factores que inciden en la garantía de ese derecho.
3. Con base a las conclusiones obtenidas hacer recomendaciones que contribuyan a una mayor garantía del derecho de sindicalización de las trabajadoras de la industria maquilera.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Determinar el papel que juega el estado salvadoreño a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el respeto a la garantía de conformar sindicatos.
2. Conocer en que medida se irrespeta la garantía al derecho de sindicalización en la industria maquilera.
3. Analizar la situación sindical de las trabajadoras en la industria maquilera.
4. Señalar los antecedentes históricos de las instituciones gubernamentales encargadas de promover la garantía al derecho de sindicalización.

5. Hacer un análisis de la evolución histórica de la garantía al derecho de sindicalización.
6. Realizar un análisis histórico de la participación de los trabajadores de la industria maquilera en los sindicatos, enfocado en el respeto o irrespeto a dicha garantía.
7. Especificar las acepciones históricas y modernas de la garantía al derecho de sindicalización.
8. Especificar cuales son los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales en materia sindical en cuanto a la protección de derechos laborales enfocado principalmente a la garantía del derecho de sindicalización.
9. Hacer un análisis de la Legislación Laboral aplicable a la industria maquilera y al derecho de sindicalización de sus trabajadores.
10. Establecer cuales son los factores jurídicos y políticos que contribuyen al endurecimiento de requisitos para la conformación de sindicatos

1.4 ALCANCES DE LA INVESTIGACION

1.4.1. ALCANCES CONCEPTUALES

Consideramos pertinente conceptualizar las categorías y conceptos que durante nuestra investigación serán utilizados, entre estos tenemos:

- a) *Industria*: Conjunto de Operaciones materiales ejecutados para la obtención, transformación o transporte de uno o varios productos naturales⁶.
- b) *Maquila*: Consiste en el ensamble de manufacturas cuya materia prima dimana de mercados internacionales.⁷

⁶ Osorio Manuel, Diccionario de Ciencias, Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta SRL. Primera Edición, Argentina Pág. 377

⁷ CEPAL, Mujeres y Maquila. Costa Rica, 1978. Pág. 71

c) *Industria Maquilera*: Es una fábrica que trabaja por encargo de otra compañía, esto significa que la maquila no define cual será el tipo, característica, volumen o destino de su producción, no es dueña de la producción que realiza y está forzada a realizarla bajo los requerimientos de la empresa que la ha contratado⁸.

d) *Depósitos para perfeccionamiento activo conocido anteriormente como Recintos Fiscales*: 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 procesos de transformación, elaboración o reparación y donde los bienes de capital pueden permanecer por tiempo ilimitado⁹.

e) *Empresa*: Unidad de producción o de cambio basada en el capital y que persigue la obtención de beneficios a través de la explotación de la riqueza, de la publicidad, del crédito u otra actividad económica¹⁰.

f) *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.¹¹

⁸ Los Derechos Humanos y la Maquila en El Salvador. Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos Humanos de la Mujer. PROFITEXTO 1997. Pág. 5

⁹ Ley de Zonas Francas y de Comercialización Art. 2 DO 176 Tomo No 340.

¹⁰ Cabanella Guillermo de, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Segunda Edición 1982. Editorial Vives Barcelona España Pág. 426.

¹¹ Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización Art 2 DO 176 Tomo N° 340.

g) *Establecimiento*: reunión de varias personas que trabajan juntos de manera permanente, en un lugar determinado, bajo la dirección de uno o varios representantes de una misma razón social¹².

h) *Derecho de Asociación*: Es para fines lícitos y pacíficos suele reconocerse todos los habitantes de un país como facultad de aunar fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades mediante la creación de organismos colectivos que no tengan el lucro por divisa¹³.

i) *Derecho de Sindicalización de los Trabajadores*: Es aquella primordial facultad de todo individuo integrante de la producción, como trabajador, la de unir sus esfuerzos, intereses y responsabilidades con otros pertenecientes a su mismo grupo laboral o conexo para la defensa efectiva de sus derechos laborales¹⁴.

j) *Trabajador*. Sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual con cierta continuidad, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal (servicio remunerado)¹⁵.

1.4.2. ALCANCES TEMPORALES

a) Corte Coyuntural:

Nuestra investigación comprenderá el periodo entre los años dos mil tres al año dos mil seis. Por la razón siguiente: en nuestro problema tomamos como punto de partida las observaciones finales aprobadas el 30 de Julio del 2003 por el Comité de Derechos Humanos en su 2125ª sesión y hasta la

¹² Cabanella Guillermo de, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Segunda Edición 1982. Editorial Vives Barcelona España Pág. 433

¹³ *Ibíd.* Pág. 150

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 426.

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 116

fecha distintos organismos tanto nacionales como internacionales se han pronunciado sobre la situación sindical que afronta nuestro país como lo son:

- a) CIOS (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres)
- b) ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores)
- c) Human Rights Watch (HRW)
- d) OIT (Organización Internacional del Trabajo)
- e) FIDH (Federación Internacional de Derechos Humanos)

b) Corte Histórico:

b.1 Antecedentes Inmediatos: Es el periodo comprendido en los años de 1989 al 2003; porque en 1989, con el gobierno del presidente Alfredo Félix Cristiani, se pone en marcha un nuevo Plan de Desarrollo Económico y Social con especial énfasis en la promoción de exportaciones y fomento de nuevas inversiones, como principal estrategia para alcanzar altos niveles de generación de empleo para lograr la reactivación económica. En el año de 1990 se dota a la industria maquilera de un marco legal especial con la creación de La ley de Reactivación de Importaciones y La Ley de Régimen de Zonas Francas y Recintos Fiscales.

Posteriormente los gobiernos que han sucedido al presidente Cristiani han seguido el mismo lineamiento de promover la inversión extranjero dando un mayor énfasis en la industria textil, por que esta genera empleos y no requiere de mano de obra calificada.

b.2 Antecedentes Mediatos: Nuestros antecedentes mediatos se remontan a los años de 1970 a 1986. Se sostiene que en El Salvador la industria maquilera tiene su origen a partir del Plan de Desarrollo Económico y Social de 1973, no obstante desde 1970 existía la ley de Fomento de Exportaciones en la cual se incluía el régimen de beneficios e incentivos a las industrias de exportación neta, industrias netas, industrias mixtas y para

empresas comerciales de exportación con lo cual se regulaba la actividad de la maquila, en 1974 se crea la 1ª zona franca en San Bartolo, de acuerdo al estudio preparado por la Agencia Internacional para el Desarrollo (AID), las exportaciones de ropa maquilada en El Salvador para 1979 fueron de \$1,000,000.00, los cuales para 1979 ascendieron \$ 35,000,000.00, de 1979 a 1983 dichos ingresos declinaron a \$7,000,000.00 debido principalmente a las problemas sociopolíticos económicos del país, problemas ocasionados por esta crisis tales como la discontinuidad en el flujo de energía eléctrica , falta de seguros para cubrir riesgos en el transporte de materias primas y productos terminados de puerto a fabrica, ocasionando que los contratistas buscaran países que ofrecieran más seguridad para maquilar.

1.4.3 ALCANCES ESPACIALES

El ámbito geográfico del objeto de estudio de nuestra investigación se ubicará en el Departamento de San Salvador, específicamente en las industrias maquileras que se encuentran ubicadas en el Municipio de San Marcos y San Bartolo.

En la Zona Franca de San Bartolo trabajan un aproximado de 6000 trabajadoras y se encuentra ubicada en calle a Cojutepeque Avenida Ahuachapán, Municipio de Ilopango en esta se encuentran ubicadas las siguientes maquilas: ANTHONY FASHION CORPORATION S.A. de C.V., BCTC El Salvador S.A. de C.V. CMT. EVERGREEN INDUSTRIES S.A. DE C.V., INDUSTRIAS TEXTILES CUSCATLAN S.A. DE C.V., PRIMO S.A. DE C.V., PRO DEPT EL SALVADOR, S.A. DE C.V., TAINAN EL SALVADOR, S.A. DE C.V. ROOSHING Y SATELITE INTERNATIONAL.

En la Zona Franca de San Marcos trabajan un aproximado de 3590 trabajadoras y se encuentra ubicada en carretera a Comalapa Km. 8 San Marcos, aquí se encuentran ubicadas las maquilas: LD EL SALVADOR S.A. DE C.V., COLINTEX S.A. DE C.V., BROCKLING S.A. DE C.V. SAN

MARCOS LOGOS BORDADOS S.A. DE C.V. Y CITY PRODUCTION. Y las que poseen sindicatos AMITEX S.A. de C.V. APPLE TRHEE S.A. DE C.V. FYD S.A. DE C.V. HERMANO TEXTIL S.A. DE C.V.

Siendo nuestras unidades de observación las maquilas que no poseen sindicatos y las que los poseen nos remitiremos a ellas cuando se viola su libertad sindical. Además como se vera en el transcurso de la investigación algunas de estas ya cerraron operaciones.

1.5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para iniciar el planteamiento del problema, diremos que nuestro eje problemático es el siguiente:

1. Sujeto Activo: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
2. Objeto: La garantía del derecho de sindicalización.
3. Sujeto Pasivo: Trabajadoras de la industria maquilera.

Nuestro problema ha investigar es: La garantía al derecho de sindicalización de las trabajadoras en la industria maquilera, especialmente las limitaciones a tal derecho y los factores que inciden para que existan tales limitaciones.

Para estudiar este problema se hace necesario abordar los siguientes aspectos:

1.5.1 ASPECTOS COYUNTURALES:

a) Del Sujeto Activo: Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

- 1) Naturaleza del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- 2) Funciones y Alcances del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- 3) Políticas gubernamentales para promover sindicalización.

b) Del Objeto: La Garantía del Derecho de Sindicalización:

- 1) Formas de control por parte de las instituciones gubernamentales para garantizar la conformación de sindicatos.
- 2) Formas en que se viola este derecho por parte de las empresas.
- 3) Finalidad tanto de las empresas maquileras y las instituciones de gobierno al no respetar la voluntad de los trabajadores para constituir un sindicato.

c) Del Sujeto Pasivo: Trabajadoras de la Industria Maquilera:

- 1) Situación actual de los trabajadores maquileros respecto a su derecho de conformación de sindicatos.
- 2) Tamaño e intensidad en el uso de la mano de obra.
- 3) Característica (edad, grado de estudio etc.) de la mano de obra.

1.5.2. ASPECTOS HISTORICOS:

a) Del Sujeto Activo: Ministerio de Trabajo Previsión Social:

- 1) Origen y Evolución del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

b) Del Objeto: La Garantía de Derecho de Sindicalización:

- 1) La evolución histórica del movimiento sindical en el país y del respeto al derecho de conformación de sindicatos.

c) Del Sujeto Pasivo: Trabajadoras de la Industria Maquilera:

- 1) Evolución de los trabajadores sindicalizados en la industria maquilera.

1.5.3 ASPECTOS DOCTRINARIOS:

a) Del Sujeto Activo: Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

- 1) Conceptos básicos referentes a las entidades gubernamentales que regulan lo relativo a la industria maquilera.

b) Del Objeto: La Garantía del Derecho de Sindicalización:

- 1) Conceptos teóricos relativos a la garantía del derecho de sindicalización dentro de la industria maquilera.

c) Del Sujeto Pasivo: Trabajadoras de la Industria Maquilera:

- 1) Conceptos referidos a los trabajadores de la industria maquilera.

1.5.3 ASPECTOS JURIDICOS:

a) Del Sujeto Activo: Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

- 1) Normativa legal que posee el Ministerio de Trabajo que regula el funcionamiento de las empresas de la industria maquilera.

b) Del Objeto: La Garantía del Derecho de Sindicalización:

- 1) Marco legal e institucional del derecho de sindicalización.

c) Del Sujeto Pasivo: Trabajadoras de la Industria Maquilera:

- 1) Leyes nacionales e internacionales que los protegen.

CAPITULO II

EL MARCO DE ANALISIS O DE REFERENCIA

2.1 MARCO HISTÓRICO

2.1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LOS SINDICATOS

2.1.1.1 ANTECEDENTES GENERALES (MUNDIALES)

Para autores, como Mario de la Cueva, Eugenio Pérez Botija, Carlos García Oviedo y otros, 1824 es el año en que se alcanza la conquista laboral de constituir sindicatos, ya que los trabajadores empezaron a tener conciencia de clase. Se forman las Asociaciones de Trabajadores, o “Trade-Union” como se les llamaba en Inglaterra. Para ese entonces Inglaterra aceptó la libertad de coalición aunque no en la legislación, si no por lo menos dejó de ser un delito.

Uno de los primeros que contribuyó a la organización de los trabajadores fue Robert Owen, socialista utópico, considerado el padre del cooperativismo. Es la figura más notable de los pensadores ingleses que se preocupaban por mejorar las condiciones de los obreros, trató de llevar a la practica sus ideas sobre la organización del trabajo y la distribución de la riqueza, estableciendo el seguro social, bibliotecas, escuelas para niños y adultos, y otras prestaciones para los obreros, en una comunidad que llamó New Harmony. De ella se derivan los modelos de las comunidades utópicas.¹⁶

Charles Fourier denunció la explotación de que eran objeto los obreros y las mujeres y la desigualdad social en su época. Fue el primero que llegó a afirmar por ejemplo que *"el grado de emancipación de la mujer en una sociedad es el barómetro general por el que se mide la emancipación general"*. Planteaba una alternativa cooperativista. Para el los hombres son

¹⁶ http://es.wikipedia.org/wiki/Robert_Owen

naturalmente buenos. Y las supuestas "perversiones" de los hombres, lo eran sólo porque la sociedad es antinatural. Si se permitiera a los individuos realizar libremente sus inclinaciones naturales, éstos se organizarían espontáneamente en forma armoniosa. Aseguraba en base a esa tesis que era posible establecer una sociedad justa, para lo cual propuso la fundación de Falansterios ; los beneficios obtenidos serían repartidos entre los miembros de la falange y los capitalistas que hubieran aportado dinero para su construcción. Quizás la cooperativa más famosa que impulsó fue la *Coopérative des bijoutiers* en Doré. Fourier pretendía convencer a los capitalistas para que proporcionaran los recursos necesarios para la construcción de Falansterios, pero ninguno de ellos aceptó su propuesta.¹⁷

Después Louis Auguste Blanqui, era un activista revolucionario y luchador, propuso una nueva forma de organización industrial mediante asociaciones cooperativas.¹⁸

Generalmente antes de los falansterios, las trade-unions y el movimiento cooperativo se tienen como antecedentes de los sindicatos a los gremios o corporaciones artesanales y a las hermandades de trabajadores.

2.1.1.1.1 Las Corporaciones y Las Hermandades o Asociaciones de Compañeros.

a) Las Corporaciones

Se ha sugerido que los gremios o corporaciones artesanales medievales son producto de una larga tradición de asociación que se remontaría a la época de la Roma antigua, donde existían grupos profesionales asociados. Sin

¹⁷ http://en.wikipedia.org/wiki/Charles_Fourier

¹⁸ <http://laberinto.uma.es/Lab3/Lab3Art1JJD.htm>

embargo, estos grupos desaparecieron de las ciudades de la Italia bizantina, o de la Italia bárbara en los siglos VII y VIII. Tampoco parecen guardar mucha relación con las asociaciones denominadas *collegia* del Bajo Imperio. Todo indica que los gremios medievales que surgieron hacia los siglos XI y XII se crearon sobre unas bases muy diferentes y propósitos más amplios.¹⁹

A partir del siglo XII en Italia, Francia²⁰ y España van formándose Corporaciones, con organización propia de actividad común, de hondo sentimiento religioso, y jerarquizados por la escala gremial que partía del aprendiz ascendía por el compañero y concluía en el maestro que era el peldaño superior en lo técnico.²¹

Los maestros debían demostrar su competencia y capacidad financiera y en algunos gremios, debían realizar una “obra maestra” para acceder a la maestría, así como debían pagar una matrícula. Los maestros eran los únicos que podían votar los estatutos por los que se rige el gremio y elegir los procuradores y jefes del mismo. Los compañeros son maestros en potencia y las condiciones para acceder a la maestría están contenidas en los estatutos. Además de su formación, el compañero tenía derecho a recibir alojamiento, alimentación y un salario. Los aprendices, con bajos salarios, permanecían de por vida en ese estado. Las condiciones de contratación y de trabajo variaron de un gremio a otro.²²

¹⁹ <http://www.eu.med.net/coursecon/libreria/2004/icm/10.htm>

²⁰ En el norte de Francia y en París, surgen, a mediados del siglo XII, los gremios más antiguos de cuyos estatutos se tengan conocimiento. Estos son el gremio de los panaderos de Pontoise creado en 1162 y el de los curtidores de Ruan en 1163.

²¹ Cabanellas Guillermo de. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II. Editorial Heliasta S.R.L. Pág. 380

²² <http://www.eu.med.net/coursecon/libreria/2004/icm/10.htm>

a.1) Principales Características de las Corporaciones.

A través de muy complejas y notables variedades, las corporaciones mostraban sin excepción, casi estas notas unitarias:

- 1) La estricta estructura jerárquica.
- 2) Un intenso espíritu religioso, que llevaba a colocar a cada gremio bajo la advocación de su santo patrono. Incluso en muchas regiones los maestros que presidían la corporación fueron designados por el obispo de la localidad.
- 3) El monopolio del gremio.
- 4) La regulación de la capacidad productiva.
- 5) El perfeccionamiento técnico profesional.
- 6) El mutuo auxilio dentro de los agremiados.
- 7) El carácter local, por circunscribirse a quienes compartían el mismo oficio en una misma ciudad o pueblo.

a.2) Organización.

Los jefes de las corporaciones medievales se comparan con las juntas directivas de los actuales sindicatos y tenían como funciones honoríficas de presidir las asambleas, y estar a la cabeza en los actos del culto, tenían potestades efectivas e importantes; como las de vigilar a los asociados e imponerles multas a los infractores de los estatutos corporativos.²³

Dadas las características de este sistema, era de esperar que los oficiales (compañeros y aprendices) se establecieran por cuenta propia en pocos años.

²³ Cabanellas Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II. Editorial Heliasta S.R.L. Pág. 381.

b) Asociación de Compañeros

Desde el siglo XIV se elevan aun más los requisitos de admisión a las corporaciones. En la medida que se arraigó la práctica de que fueran los hijos aprendices los llamados a ocupar el puesto de sus padres maestros artesanos, esta condición se convirtió en un privilegio hereditario. Otra manera de restringir el acceso al gremio era exigir la ciudadanía al recién llegado.

Para gozar de los derechos de la ciudad debía contar con la recomendación de seis miembros reputados de su oficio, por lo cual el ingreso estaba muy condicionado. Estos pretextos actuaron como un mecanismo que repelió a muchos candidatos a ser agremiados hacia las filas de los trabajadores asalariados, engrosando la lista de obreros carentes de alguna protección o seguridad.²⁴

Algunos de estos trabajadores cualificados que no podían establecerse por cuenta propia en su profesión con el transcurso del tiempo (como era de esperar) se asociaron para solicitar de la asamblea gremial aumentos salariales²⁵. Algunos compañeros y aprendices comenzaron sus propios gremios y estas asociaciones fueron llamadas como, La asociación de compañeros, Fraternités o Bruderchaften (Hermandades) clase intermedia de las corporaciones medievales, fue en donde se dio una primer lucha de clases entre los maestros, compañeros y aprendices, estos dos últimos se vieron obligados a unirse en defensa de sus derechos y para mejorar sus condiciones de trabajo, estas asociaciones de compañeros que fueron repetidamente prohibidas y perseguidas crearon sistemas de ayuda mutua

²⁴ <http://www.eu.med.net/coursecon/libreria/2004/icm/10.htm>

²⁵ <http://www.eu.med.net/tesis/jcrc/C-09.pdf>

en condiciones parecidas a las de los *Collegia Romanos* a criterio de Mario de la Cueva²⁶.

Lo de maestros fue haciéndose un verdadero privilegio, pues con el paso del tiempo, como se ha mencionado anteriormente, se fue convirtiendo en un rango hereditario. Esto, originó discusiones entre los compañeros; por eso se ha querido ver entre los compañeros el germen del proletario moderno y del derecho del trabajo, porque: tenían una regulación sobre el trabajo, tenían una regulación interna del trabajo y tenían regulaciones sobre la previsión y protección en accidentes de trabajo.²⁷

2.1.1.1.2 Origen de los Sindicatos

La explotación de los obreros, originada por los métodos empleados al inicio de la industrialización, aunada al afán de lucro excesivo de los patrones, fueron las raíces del movimiento asociacionista de los trabajadores, que buscaron equiparar fuerzas respecto de los patrones por medio de la aglutinación de trabajadores, para reclamar condiciones salariales más justas, jornadas de trabajo más cortas y, en general, llegar a establecer un estado social más equitativo para la clase trabajadora.

La configuración jurídica del Sindicato es el producto de una larga evolución en la cual los distintos momentos responden a la diferente actitud del ordenamiento positivo ante el hecho sindical. Cabe referirse según ello a tres etapas perfectamente diferenciadas, que no pueden precisarse fechas de la transformación de una a otra, siendo estas:

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo II, 5ª Edición. Editorial Porrúa S.A., 1989. Pág. 6.

²⁷ RETANA, Francisco y VILLACORTA, Marcos Gabriel. Guía para el estudio del Derecho Laboral I y II. Pág. 5 y 6

a) La Etapa o Edad Heroica del Movimiento Obrero y del Derecho de Trabajo:

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 delito en los códigos penales.²⁸

Es importante el caso de Inglaterra, país en el cual, los primeros sindicatos surgieron como asociaciones de oficiales (Compañeros) en ciertas industrias a principios del siglo XVIII. Con la introducción de las nuevas máquinas, el empleo de nuevas fuentes de energía y la generalización del sistema de fábricas que trajo consigo la Revolución Industrial, se alteró profundamente la estructura de la demanda de trabajo. Cada vez era menor la necesidad de trabajadores cualificados y era más necesario disponer de una abundante fuerza de trabajo poco cualificada pero con gran capacidad de movimiento. En las últimas décadas del siglo XVIII el sistema de aprendizaje basado en los gremios empezó a perder importancia progresivamente.

Los trabajadores cualificados (oficiales y maestros) de una misma profesión que se iban quedando sin trabajo, en ciertas industrias empezaron a asociarse para la defensa de sus intereses; aunque, al principio sobre todo, estas asociaciones pusieron más confianza en la acción del Estado –en los mecanismos legales- que en su propia actuación como grupos. En los últimos años del siglo XVIII se produjo en Inglaterra una fuerte depresión económica y una gran oleada de reivindicaciones por parte de un número cada vez mayor de asociaciones de trabajadores de todo tipo de oficios.²⁹

²⁸ <http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/sindicatos.htm>

²⁹ <http://www.eu.med.net/tesis/jcrc/C-09.pdf>

Todo este proceso desembocó en la aprobación parlamentaria de la Ley sobre las Asociaciones de Trabajadores (*Combination Act*) en 1799. Esta ley, y otra de 1800, que enmendó parcialmente la primera, prohibieron todo tipo de coalición de trabajadores que tuviese por objeto aumentar los salarios o mejorar las condiciones de trabajo.³⁰ A pesar de estas leyes represivas, puede decirse que entre la clase obrera inglesa se mantuvo cierto grado de organización, aunque fuese sólo informal. Durante la segunda década del siglo XIX, y como respuesta a las duras condiciones de trabajo en las fábricas se produjeron constantes estallidos de violencia. El más conocido fue el movimiento de los *ludditas*³¹ que se inició en 1811 y se extendió prácticamente hasta 1820. Este era un movimiento espontáneo y poco organizado cuyo principal objetivo consistía en destruir las máquinas. De esta forma se quería preservar los puestos de trabajo y mejorar las condiciones laborales y los salarios. El movimiento *luddita* fue severamente reprimido, pero de sus acciones surgió un sentimiento de solidaridad entre los trabajadores y un estado general de opinión a favor del reconocimiento legal del derecho de los trabajadores a asociarse libremente.

En este contexto se inició la campaña a favor de la libertad de asociación. Fue Francis Place, un maestro del gremio de la sastrería que había organizado diversas asociaciones de trabajadores en su oficio y en otros, el

³⁰ En realidad las leyes generales de 1799 y 1800 contra toda asociación de trabajadores no introdujeron ningún principio nuevo. El Parlamento inglés no había cesado de aprobar disposiciones que prohibían las coaliciones de trabajadores en una amplia gama de oficios particulares desde los comienzos del siglo XVIII.

³¹ El ludismo: movimiento obrero, adquirió auge en Inglaterra en 1811, tomaron el nombre de un imaginario Capitán Ludd (probablemente en recuerdo de Ned Ludd), que firmaba las cartas intimidatorias dirigidas a los propietarios de las máquinas. En ellas se exigía la retirada de las máquinas para una fecha en concreto, o en caso contrario, enviaría hombres a destruirlas, quienes en caso de encontrar resistencia, tendrían incluso su autorización para asesinar a los dueños y destruir las propiedades.

que dio el impulso fundamental a esta campaña a nivel político. Place consiguió algunos apoyos en el Parlamento británico en pro de la derogación de las Leyes sobre Asociaciones y finalmente logró que el Parlamento se pronunciara a favor de la libertad de asociación. Se aprobaron las Leyes de 1824 y 1825 que reconocieron el derecho de los trabajadores a formar sindicatos, aunque todavía con bastantes limitaciones. Por ejemplo, estos primitivos sindicatos, aunque podían negociar directamente con los empresarios, no tenían personalidad jurídica, ni podían ser titulares de derechos civiles y comerciales.³² Poco después, en la primera acción democrático-revolucionaria de los trabajadores conocida como la Guerra Cartista³³, en virtud de la carta-petición en la que solicitaban al Parlamento una estructura democrática que permitiera al trabajador hablar en aquella tribuna, inspirados en el pensamiento de Robert Owen, iniciaron una marcha hacia Londres que fue disuelta cruelmente por la policía y el ejército.

En los años finales de este período se produjeron dos grandes acontecimientos, que provocaron el tránsito a la era de la Tolerancia. Estos sucesos son la entrada del Marxismo a la lucha de clases como el pensamiento básico y las distintas revoluciones europeas, pero siendo más importante la Revolución Francesa.

En Febrero de 1848 se publicó en Londres el Manifiesto Comunista, al que pertenece el título de "El documento del Siglo", porque es la palabra que

³² <http://www.eu.med.net/tesis/jcrc/C-09.pdf>

³³ El Movimiento Cartista nace de la desviación desde el sindicalismo (no solucionador de problemas) hacia la vía política (transformadora de estructuras). Dos artesanos londinenses (Lovett y Hetherington), redactan la Carta el Pueblo, en la que se pide, junto al sufragio universal, renovación anual del Parlamento, escrutinio secreto, etc...medidas todas ellas más cercanas a la búsqueda de amparo en el Estado y a convivir con el capitalismo que a sustituirlo. En 1839 se convoca en Londres el llamado "Parlamento del Pueblo" (convención cartista dentro de la cual surgen las diferencias que acabarán con el movimiento). Luego disminuidos los seguidores se radicalizan y entroncan con el marxismo.

despertó de su sueño al proletariado y porque su publicación determinó el curso de la historia.³⁴

El Manifiesto Comunista se basa principalmente en dos ideas profundamente entrelazadas. La primera, que cada persona y sobre todo cada sociedad histórica, tiene una ideología distinta, un pensamiento social e ideológico distinto, compuesto entre otras cosas, por su concepción de la justicia, el derecho, la estética, la libertad, la filosofía, la política, la moral, la sexualidad, la ética o la religión; y por su concepción de la dignidad, la belleza, la propiedad, la vergüenza, la culpa, el honor, la caridad, el decoro, el respeto, la virilidad, la femineidad, la infancia o el honor. Lo que origina estas ideas distintas, es la estructura económica y productiva en esa sociedad³⁵.

La otra idea que conforma El Manifiesto Comunista, es la explotación del hombre por el hombre. Karl Marx y Friedrich Engels se dieron cuenta, de que al igual que los esclavos eran explotados, los trabajadores son explotados hoy en día. Cuando un esclavista compra un esclavo, lo que está haciendo, es comprar su fuerza de trabajo con la intención de hacerle trabajar y sacar un beneficio. El coste del esclavo, más lo que le cueste su manutención hasta su muerte, deben ser inferiores, a lo que obtenga de vender lo producido por el esclavo. Cuando un capitalista contrata a un obrero, lo que verdaderamente está comprando, es su fuerza de trabajo, por la que le paga un salario. Pero al igual que en el caso del esclavista, sólo querrá comprar esta fuerza de trabajo, si obtiene de ello un beneficio o plusvalía. Lo que obtenga de vender lo producido por el obrero, tiene que proporcionarle un beneficio, de lo contrario no le contratará y este se quedará en el paro.

³⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo II 5ª Edición. Editorial Porrúa S.A., 1989. Pág. 17.

³⁵ <http://laberinto.uma.es/articulosinpublicar/santiago.htm>

La Revolución en Francia de 1848 donde se proclama la Segunda Republica³⁶ se da durante los días 23 y 24 de febrero de 1848 en las que se verifican sangrientos combates callejeros. El primero en caer fue el primer ministro Francois Guizot. El 24 de febrero abdicó Luís Felipe de Orleáns³⁷ y emprendió la huida al extranjero. La dirección del gobierno provisional recayó sobre el republicano Alfonso de Lamartine, con la estrecha colaboración del "socialista" Louis Blanc.³⁸

El gobierno provisional creó la Comisión de Luxemburgo. El principal oportunista, el de mayor influencia en este movimiento, fue un "socialista" llamado Louis Blanc, que hizo todo lo posible por mediatizar el movimiento obrero. Hubo también algunos destellos de socialismo revolucionario encarnados, curiosamente, por otro hombre de apellido parecido, Augusto Blanqui. Blanc maniobró hasta el último momento para que los obreros aceptaran al gobierno conciliador, al gobierno de transición de Ledru-Rollin, en vez de incitarlos a luchar consecuentemente hasta alcanzar sus objetivos. En vez de derrocar a los conciliadores con las armas en la mano, los convenció para que acepten formar la llamada "Comisión de Luxemburgo" cuyo papel no era otro que preparar a espaldas del pueblo el cambio de un gobierno por otro y la mejor manera era hacer que los obreros aceptaran dicha solución.³⁹

³⁶ La proclamación de la Segunda República francesa fue el 28 de febrero de 1848. En 1792, la caída de Luís XVI marcó el fin de la monarquía y fue proclamada la Primera República Francesa.

³⁷ En el reinado de Luís Felipe la burguesía asumió el poder en forma corrupta con el pretexto de la legitimidad que les proporcionaba el sufragio. Ante la corrupción burguesa y el alineamiento de la monarquía a la política de la Santa Alianza hubo descontento popular y se exigía modificaciones al sistema electoral. La prohibición para realizar un banquete público republicano en pro de la reforma electoral condujo a un brote revolucionario contenido hasta entonces.

³⁸ http://www.iea.gob.mx/efemerides/efemerides/biogra/rev_1848.htm

³⁹ <http://www.antorchacampesina.org.mx>

Y mientras Blanc somete a los obreros a este proceso de discusión en vez de llevarlos a luchar, la burguesía va recomponiendo sus fuerzas y se va preparando para darle el golpe decisivo a la revolución. La maniobra principal que la burguesía ideó para derrotar la solicitud de socialización de las fábricas fue la creación de los llamados "talleres nacionales", que fueron grandes fábricas que montó el mismo gobierno con el claro propósito de hacerlos fracasar, de llevarlos a la quiebra premeditadamente, para desprestigiar la demanda socialista de los obreros. Para el efecto, en dichos talleres se fabrican cosas inútiles o de poca demanda, se contratan obreros de sobra, se reduce irracionalmente la jornada laboral y se aumentan los salarios sin tasa ni medida, aparentando que se cumplía la demanda obrera pero, con el fin de desprestigiarla y derrotarla.

Los obreros, guiados por oportunistas caen en la maniobra, aceptan y aplauden la política burguesa de los talleres nacionales. En poco tiempo dichos "talleres" brotan por toda Francia, se comienza a difundir la especie de que, con ellos, se había solucionado de raíz el problema del desempleo. Se logra con esta mentira engañar y aplacar a los obreros; éstos pierden su combatividad, su decisión de luchar, y se confían plenamente a las promesas del gobierno provisional. Pronto aparece la amarga verdad. El Tesoro de Francia, que está pagando de sus fondos un trabajo improductivo, empieza a empobrecerse, la economía en general decae, cierran otras fábricas y con ello empieza a escasear el trabajo para otros obreros, con lo cual cunde el descontento y la división en las filas mismas de la clase obrera.

Los enemigos del proyecto socialista de inmediato comienzan a decir: *"...allí está el resultado de la política de los obreros, una bola de zánganos que estamos alimentando a expensas del erario de París sin que produzcan nada útil; he allí a donde conduce la política de mucho salario y poco trabajo que ellos propugnan, allí se ve a donde va a dar su política de socialización"*.

Esta propaganda, apoyada en el fracaso de los talleres nacionales, prende finalmente entre el pueblo, entre los campesinos, los pequeños burgueses y aun en una parte de los mismos obreros. Se forma así un bloque de repudio en contra del proletariado más politizado que en su mayoría trabaja en los "talleres nacionales". O sea, que mediante la maniobra de los talleres nacionales, la burguesía divide el frente revolucionario y aísla a los obreros. Se unen en su contra los campesinos, la burguesía y la pequeña burguesía y una parte de los mismos obreros, y con esa fuerza aplastan al movimiento revolucionario. Derrotados los obreros, quedó abierto el camino hacia una solución burguesa de la crisis que consistió en la instauración de una república dirigida por un sobrino de Napoleón (Napoleón III) la misma que, el 2 de diciembre de 1852, mediante un golpe de Estado, se transformó en lo que se conoce como el II Imperio, que dura de 1852 a 1870.⁴⁰

b) La Etapa o Edad de la Tolerancia:

Con el tiempo, los esfuerzos del Estado por prohibir el derecho de asociación, fueron infructuosos, porque los sindicatos seguían existiendo. Por ello, en los diversos países se inició una etapa de tolerancia, en la cual, sin otorgar reconocimiento alguno al derecho sindical, se admitía el hecho de su existencia, pero sin establecer nada al respecto en las leyes dictadas por el Estado. Esto sucedió a finales del siglo XIX, ante las acciones de los sindicatos que lograron que el Estado variara su criterio al respecto y dictara leyes que reconocían a los trabajadores, de manera abierta, el derecho a integrarse en sindicatos.⁴¹

Inglaterra, como se ha mencionado, fue el país que dio el primer paso en este aspecto, con el reconocimiento del derecho de coalición en 1824, que

⁴⁰ *Ibíd.*

⁴¹ http://sebastianharo.netfirms.com/Revista_Decision/18_el-origen-de-las-asociaciones-sindicales.htm

otorgaba la legalidad a un intenso movimiento asociacionista que existía en la clandestinidad.

En Francia se empezaron a multiplicar las asociaciones de trabajadores de diversas tendencias y los movimientos de huelga, lo que hizo necesario expedir la Ley de 21 de marzo de 1884 que reconoció la legalidad de los sindicatos, y mencionó que para la creación de éstos no se requería de autorización gubernamental; sin embargo, contenía varias limitantes. También la Ley de 1884 empleó el término sindicato, añadiéndole el calificativo de profesional.⁴²

La evolución alemana fue más compleja pues unos estados levantaron las prohibiciones entre 1841 y 1859. En 1849 se funda en Berlín la primera organización política de trabajadores: la "Arbeiterverbrüderung". En este año también se crea una asociación de imprentas y libreros y la asociación de los trabajadores tabacaleros. Hasta los años 60 del siglo XIX el movimiento obrero político no es capaz de crear asociaciones y federaciones diversas. En 1869 la legislación reguladora de la actividad comercial suprime el último obstáculo jurídico para la organización de los sindicatos. Pero esta libertad de asociación no acaba en absoluto con las trabas y la opresión a las que se ven sometidos cotidianamente los sindicatos por parte de los empresarios y los órganos del Estado⁴³. Fue en el año de 1872 cuando una ley del recién formado imperio alemán generalizó las libertades.

En este periodo de la tolerancia, los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y sin que el Estado pudiera estorbar su formación, pero las reformas a las leyes penales y la consecuente libertad de sindicación, no trajeron consigo su reconocimiento legal como personas

⁴² <http://info.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/77/art/art2.htm>

⁴³ http://www.dgb.de/sprachen/spanisch/es_geschichte.htm

jurídicas; fueron asociaciones de hecho, razón por la cual los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo. Podían también los trabajadores suspender su trabajo, pero no podían paralizar las actividades de la empresa, antes bien, la ley y la fuerza pública acudían en auxilio del patrono, a fin de que pudiera contratar nuevos trabajadores y continuar las actividades de las empresas. Por otra parte, si la huelga dejó de ser un delito, era un ilícito civil, cuya sanción consistía en la facultad otorgada al empresario para declarar rescindidos los contratos de arrendamiento de servicios en vista del incumplimiento de las obligaciones del arrendador.⁴⁴

c) Edad o Etapa del Reconocimiento de las Instituciones y de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo por la legislación ordinaria.

Esta fue una evolución lenta y progresiva, Prusia, y mas tarde el imperio alemán de 1870, presenciaron un desarrollo considerable en la legislación laboral: Bismark⁴⁵ comprendió la misión que desempeñaba la burguesía y se puso a su servicio para que se lanzara a la lucha económica y a la conquista de los mercados internacionales; pero también comprendió como factor fundamental de la producción no podía seguir viviendo en la miseria y el hecho de que las ideas socialistas cobraban fuerza, debían establecerse libertades laborales a los trabajadores. El canciller inició la llamada política social, una política que llevaría a una nueva actitud del poder público, el intervencionismo del estado. La esencia de ésta política consistió en la promoción del bienestar de los trabajadores. En 1875 un ala importante del marxismo ortodoxo, representada por Augusto Bebel Wilhem y Liebknecht en

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo II 5ª Edición. Editorial Porrúa S.A., 1989. Pág. 17, 18.

⁴⁵ Otto von Bismarck, aristócrata prusiano y artífice de la unificación alemana, nombrado ministro - presidente de Prusia por el káiser Guillermo I en septiembre de 1862.

unión de los lassalleanos, aprobó el Programa de Ghotá⁴⁶, lo que constituyó un segundo esfuerzo en defensa de los derechos del trabajador.

En 1871 ocurrió el episodio de la Comuna de París⁴⁷, una vez que retornó la paz y el marco de las estructuras políticas democráticas, Francia penetró en el terreno de la legislación social: en el año de 1884 una ley del parlamento reconoció a las asociaciones sindicales su personalidad jurídica y en 1898 se expidió la ley de accidentes de trabajo.

Importante fue también en los años finales de este siglo la acción del Ministro Pierre Waldeck Rousseau, del que formó parte el Jefe del Partido Socialista, Alexandre Millerand: fueron varias las normas legislativas en las que se destaca la reducción de la jornada de trabajo a diez horas, pero por encima de estas medidas el gabinete aprobó decididamente una política de apoyo a los sindicatos en su lucha por la celebración de los contratos colectivos de trabajo.⁴⁸

2.1.1.1.3 Las Internacionales.

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

a) La Primera Internacional.

⁴⁶ Programa de Gotha: Programa del Partido Socialista Obrero de Alemania, aprobado en el Congreso de Gotha en 1875, al unirse los dos partidos socialistas alemanes existentes hasta entonces: el de los eisenachianos y el de los lassalleanos.

⁴⁷ Se entiende originalmente al gobierno de París durante la Revolución Francesa. Sin embargo, en la actualidad el término comúnmente se refiere al gobierno socialista que gobernó brevemente en París desde el 18 de marzo (formalmente el 26 de marzo) de 1871 hasta el 28 de mayo del mismo año.

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo II 5ª Edición. Editorial Porrúa S.A., 1989. Pág. 19.

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 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 emancipación 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.⁴⁹

b) 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.⁵⁰

c) Tercera Internacional.

⁴⁹ <http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldoc/rrhh/sindicatos.htm>

⁵⁰ *Ibíd.*

Concluida la guerra, 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.⁵¹

2.1.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

La historia sindical en nuestro país es muy parecida a la que se desarrolla a nivel internacional, pero como se verá hubo mas prohibición que tolerancia durante un siglo y medio, para explicar esas prohibiciones a la libertad sindical consideramos necesario señalar los momentos históricos donde se desarrolla tal prohibición.

En nuestro país el incipiente desarrollo industrial en donde hasta fines del siglo XIX, la industria se encontraba casi en forma artesanal, no permitió la existencia de grandes grupos de trabajadores asalariados en la industria. Faltaba por lo tanto una de las principales causas que dan origen a las asociaciones profesionales. Se afirma que hasta 1900 no existieron en el país más que Sociedades Mutualistas de obreros y artesanos algunos de las cuales subsisten en más de medio siglo.

El Dr. Cesar A. Zamora manifiesta que en 1860, en El Salvador comenzó a organizarse la artesanía, debido a que el Capitán Gral. Gerardo Barrios, Presidente de la Republica, en un bando municipal del 24 Noviembre de 1859, hizo del conocimiento de los artesanos y obreros que a partir de esa

⁵¹ *Ibíd.*

fecha era obligatorio inscribirse en un registro que para tal efecto se llevaría. Esto dio como resultado la fiscalización de 420 obreros y artesanos, creándose inmediatamente sociedades mutualistas, sociedades de artesanos y mixtas.⁵²

El 22 de Enero de 1860 se fundó la Sociedad de Artesanos de El Salvador; esta sociedad con otras de menor envergadura que se dedicaban a una misma actividad económica se fusionaron, creando el 20 de Octubre de 1872 la Sociedad de Artesanos de El Salvador LA CONCORDIA entre los socios fundadores participaron como constituyentes destacados trabajadores de los gremios: tipógrafos, sastres, herreros, carpinteros, plomeros, mecánicos, tejedores, filarmónicos y zapateros, esta sociedad recibió su personalidad jurídica hasta el 18 de Noviembre de 1907. Una vez legalmente establecida sirvió de modelo para que se formaran otras asociaciones como lo fueron La Excelcior y La Unión de Obreros y Fraternidad de Sastres. A iniciativa del señor Rafael Severo López, el 20 de Marzo de 1904 acordaron fusionarse naciendo como consecuencia de tal fusión La Sociedad de Obreros de El Salvador lo que propició la celebración del Primer Congreso Centroamericano de Obreros en el año de 1911.⁵³

Ese mismo año se inicia el gobierno del Dr. Manuel Enrique Araujo quien fue asesinado después de solo dos años en la presidencia, en el año de 1913,⁵⁴ durante este gobierno en Mayo de 1911 se tiene como reforma social importante la creación de la Ley sobre Accidentes de Trabajo, por primera vez en la historia se obligaba al Estado y a los patronos a compartir la

⁵² Zamora Cesar Augusto. La Evolución Histórica del Movimiento Salvadoreño. Instituto de Estudios Sindicales de C.A y Panamá, Programa Nacional de E.S. 1966, Pág. 1.

⁵³ *Ibíd.* Pág. 2 y 3

⁵⁴ Araujo hizo importantes reformas como: aumentar las obras publicas, abolir el encarcelamiento por deudas, obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes de trabajo a los trabajadores, la creación de uno de los aparatos mas represivos del Estado la Guardia Nacional y elevar a la categoría del departamento de agricultura a Ministerio.

responsabilidad de indemnizar a los trabajadores que debido a accidentes de trabajo quedasen incapacitados en caso de que estos muriesen, sus familiares serían los beneficiarios.⁵⁵ Fue la primera ley en materia laboral que se dio en El Salvador, pero en esa época todavía no existían tribunales de trabajo, por lo que la mencionada ley fue más bien de carácter civil y no contribuyó en nada a resolver los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores.

Después de la trágica muerte de Araujo en 1913, hasta 1927, la familia Quiñónez -Meléndez gobernó el país, comenzando con el ascenso al poder de Carlos Meléndez, quien asumió por ser vicepresidente de Araujo. En este periodo fue de mucha actividad para las organizaciones de trabajadores que eran presentadas como medio de superación y redención de las clases populares en las notas periodísticas de la época, al impulso de tal apogeo, las centrales de trabajadores abrieron centros de educación básica y de capacitación técnica. Los dirigentes obreros, aprovechando la buena atmósfera para sus actividades, llevaron a cabo importantes congresos con la participación de dirigentes de otros países. Por otra parte, la relación favorable con el Estado les permitía hacer lo que en otras condiciones nunca hubieran estado al alcance de gentes de su condición económica: viajar y entrar en contacto con nuevas ideologías y con nuevas realidades sociales. En este periodo el gobierno llevó a cabo un proyecto global de reformas sociales, su apoyo a las asociaciones de trabajadores abrió espacios de discusión sobre las condiciones sociales imperantes y también permitió que los trabajadores empezaran a actuar en defensa de sus intereses.

⁵⁵ Alvarenga Patricia, Amaroli Paul, Knutt Walter y otros. Historia de El Salvador. Ministerio de Educación. El Salvador 1994, Pág. 55

Para los trabajadores salvadoreños de entonces, existían dos maneras de luchar para mejorar sus condiciones de vida. Una de estas, que todavía se conoce hoy en día, era la organización de sindicatos que buscarían sacarle concesiones al empresario mediante la negociación y la huelga. En cambio, la otra manera buscaba crear lazos de solidaridad entre los trabajadores, quienes mediante sus propios esfuerzos intentarían aliviar las condiciones de miseria de la clase trabajadora. Este tipo de asociación mutualista o simplemente "mutual", se preocupa mucho por crear fondos que permitan socorrer a los trabajadores en caso de adversidad: enfermedad, accidentes, desempleo y muerte. Es decir, se encargan de tareas que, en las sociedades contemporáneas son responsabilidad del Estado.

El modelo de organización que tenían en mente los Meléndez Quiñónez fue precisamente el de las asociaciones mutuales, no el de los sindicatos. Sin embargo, ya en la década de 1920 se empezaron a formar sindicatos que luchaban no sólo por reivindicaciones inmediatas, sino también por llevar a cabo un proceso revolucionario que cambiaría por completo a la sociedad. En esta década, algunas de las asociaciones que se originaron como mutuales se transformaron en sindicatos socialistas. De esta forma, los grupos subordinados organizados por el Estado empezaban a cuestionar no solo el poder de quienes fuesen sus patrocinadores, sino también el orden social y económico del mundo en el que vivían.

Las agrupaciones de trabajadores empezaron a aglutinarse alrededor de centrales y confederaciones. En la década de 1920 éstas extendieron su presencia a buena parte del territorio nacional. Así, pequeños gremios y sindicatos adquirían fuerza a través de la unión. En aquel entonces, la Federación Regional de Trabajadores, creada en 1923, se constituyó en la más importantes de estas ligas, a finales de la década de 1920, en la Regional predominaba la ideología socialista sobre aquellas que abogaban por la colaboración con el estado y los capitalistas.

Es indudable que la ideología revolucionaria se difundió tan rápidamente por estos años gracias al proselitismo de los integrantes de la Regional. Ya en 1925 se tienen noticias de que viajaban en tren a realizar labores políticas en las pequeñas ciudades y pueblos de occidente. En estos viajes buscaban inscribir nuevos gremios en la asociación y, además, hacer labor política explicando a los trabajadores los principios básicos de la teoría revolucionaria del marxismo-leninismo.

Los estudiosos de la historia salvadoreña afirman que los Meléndez-Quiñónez promovieron la unión de los trabajadores artesanales urbanos, pero adrede se negaron a propiciar la organización de los trabajadores rurales. Los intereses más poderosos del país se concentraban en el campo. Por ello, los representantes del Estado se cuidaron de mantener las condiciones sociales de jornaleros y pequeños. Sin embargo, en un país tan rural como lo era El Salvador de la década de 1920, era imposible organizar a los artesanos urbanos sin que ello tuviese una incidencia directa en el campo.

El impacto de la organización de trabajadores artesanales llegó rápidamente a los hombres y mujeres del campo, quienes también dieron inicio a sus propias asociaciones. Debido a la escasez de estudios sobre este periodo, se conoce poco de la vinculación de las gremiales de artesanos con los trabajadores del campo. Sin embargo, la información que a este respecto se tiene sugiere que la Regional de Trabajadores desde su fundación se había preocupado por contribuir a organizar a los jornaleros y campesinos. En 1924, la Confederación Regional de Trabajadores organizó un Congreso Obrero Centroamericano en San Salvador, donde estuvieron representadas, entre otras, dos organizaciones campesinas: "La Sociedad de Campesinos El Porvenir de Ilopango" y "La Sociedad de Campesinos de Jayaque". No obstante, durante el periodo de los Meléndez-Quiñónez las asociaciones de trabajadores rurales fueron excepcionales si se les compara con la

multiplicidad de asociaciones artesanales que para entonces surgieron en los centros urbanos.

Al finalizar la época de los Meléndez-Quiñónez, los grupos populares ya contaban con una importante experiencia organizativa, especialmente en el occidente del país. La importancia que esta región adquiriría en la vida política se aprecia en la organización de los movimientos antiimperialistas, que se oponían a la intervención de Estados Unidos a Nicaragua entre 1926-1927.⁵⁶

Siempre en el periodo, llamado popularmente como la "dinastía" de los Quiñónez-Meléndez de 1914 se decretó la Ley sobre Aprendizaje de Oficios, Artes Mecánicas e Industriales. En el periodo comprendido entre el año de 1917 y 1918, existieron otras sociedades artesanales, entre las que se destacaron la Liga de Ferrocarrilera y de Zapateros, la Sociedad de Periodistas y la Sociedad de Empleados de Comercio.

En el año de 1922, apareció la inquietud de organización provisional sindical, debido a la llegada de un grupo de activistas mexicanos bajo la dirección del líder, Jesús Flores Majón, que también había visitado Guatemala con el propósito de adoctrinar a los trabajadores de Centroamérica en la organización de entidades sindicales; en nuestro país en esa época el derecho de trabajo era inexistente y todas las relaciones nacidas del trabajo se regulaban por el Código Civil mediante el Contrato de Arrendamiento de Servicios y Contratos para Construcción de Obras Materiales.

Con la visita de los activistas mexicanos vino la idea de formar una comisión integrada por guatemaltecos y salvadoreños, para visitar el resto de los países centroamericanos, y organizar federaciones de trabajadores

⁵⁶ Alvarenga Patricia, Amaroli Paul, Knutt Walter y otros. Historia de El Salvador. Ministerio de Educación. El Salvador 1994, Págs. 68-70

regionales. Que en definitiva, nació la Confederación Obrera Centroamericana (COCA) integrando el primer consejo directivo que se constituyó el año de 1924 en San José Costa Rica, la cual, estaba conformada por federaciones regionales en los demás países centroamericanos.

A pesar de las libertades que se daban para organizar sociedades mutualistas y sindicatos siempre existió represión o constantes huelgas y estallidos de violencia, en 1921 sucedió algo sin precedentes; el ejército disparó sobre una manifestación de mujeres del mercado de San Salvador, resultando varias participantes muertas. Las mujeres que se pronunciaban a favor del líder de la oposición, Miguel Tomas Molina, atacaron el puesto de la policía del Barrio Calvario y, de acuerdo al relato autobiográfico del ex-zapatero Miguel Mármol, ejecutaron a varios agentes. Ese mismo día había finalizado una huelga de zapateros⁵⁷ al fallar la comisión oficial mediadora en favor de un aumento de salarios, pero después de la sangrienta confrontación con las mujeres del mercado, el gobierno hizo de lado este fallo conciliatorio, aterrorizo a los líderes de la huelga y sancionó una reducción de salarios y despidos masivos de los zapateros⁵⁸.

Todos estos movimientos fueron inspirados por la revolución burguesa de México, la revolución de Octubre en Rusia, la revolución y sus peripecias en Alemania; las tomas de fabricas de los obreros italianos; el auge proletarista en España, Gran Bretaña, Francia, Estados Unidos etc.⁵⁹

⁵⁷ El 19 de de Febrero de 1921, el gremio de zapateros, La Gran Liga de Zapateros, junto con dos organizaciones similares, llevo un paro de labores en el cual se exigían mejores condiciones socioeconómicas.

⁵⁸ White Alastair, El Salvador UCA EDITORES, San Salvador, El Salvador 1983 Pág. 104.

⁵⁹ Dalton Roque. Miguel Mármol: Los sucesos de 1932 en El Salvador UCA EDITORES Colección Testigos de la historia Tercera Edición 2000. San Salvador, El Salvador, 2000. Pág. 89.

Al final de su periodo presidencial en 1927, Alfonso Quiñónez instalo en la presidencia a su amigo, Pío Romero Bosque, este era inferior tanto en riqueza como en posición social, por tanto, aquel pensó que podría controlarlo, pero se equivocó, por lo tanto en diciembre de 1927, un intento de Jorge Meléndez y sus amigos por derrocar a Romero Bosque por medios militares, fracasó.⁶⁰

Los pocos años que median entre 1927 y 1931 fueron de los más importantes de toda la historia de El Salvador. El salvadoreño de todo nivel y condición fue testigo de grandes transformaciones y del surgimiento de diversos planteamientos políticos y, por consiguiente, de distintos puntos de vista sobre el mundo en el cual vivía. Los movimientos de protesta tomaron auge debido a la creciente politización de los sectores populares, a la labor proselitista de dirigentes sindicales y sociales, y la crisis económica que golpeó con fuerza a los grupos de menores ingresos.

Romero Bosque y su equipo de gobierno debieron escoger entre apoyar a los movimientos de trabajadores, que fueron organizados por los Meléndez- Quiñónez, pero que cada día adquirían mas fuerza e independencia, o limitarse a desempeñar el papel que por tradición se le había asignado al Estado salvadoreño: la defensa de los intereses oligárquicos incorporando algunas tímidas reformas en beneficio de los sectores populares. Romero Bosque sabia que, debido al auge y a la independencia alcanzada por las organizaciones populares, era necesario atraer a los trabajadores integrando sus demandas a un nuevo proyecto estatal. Negarse a entrar en negociaciones con los grupos populares organizados podría significar perder el control sobre los mismos. Si bien la actitud del gobierno podría generar

⁶⁰ White Alastair, El Salvador UCA EDITORES, San Salvador, El Salvador 1983 Pág. 104.

tensiones con la oligarquía, aquel continuó siendo defensor de los intereses de los grandes terratenientes. Cuando los trabajadores del campo organizados desafiaron el poder de la oligarquía y el gobierno perdió su capacidad para mediar en tales conflictos, no dudó en poner la guardia y el ejército al servicio de los terratenientes.

Para finales de la década de 1920, los comunistas y otras fuerzas de la izquierda ganaban terreno dentro de las organizaciones de trabajadores en el campo y de la ciudad. Entonces los gobiernos de Romero Bosque y su sucesor, el presidente Araujo, iniciaron la represión sistemática a los movimientos radicales. Parece irónico que los gobernantes más atenuantes a la apertura política se dedicaran a reprimir a la izquierda. Ello se explica por el impresionante avance de esas fuerzas a partir 1927. La izquierda logró organizar impresionantes movimientos de masas en las ciudades y en el campo que desafiaban la autoridad del gobierno. Entonces, efectivos de la guardia, el ejército y la policía irrumpían en los mítines políticos, atacando a los manifestantes y deteniendo a sus líderes.⁶¹

En ese mismo periodo Romero Bosque permitió la libertad de expresión y organización política, surgió entonces una multiplicidad de tendencias políticas. Incluso aquellos que abogaban por mantener inalterado el orden social existente tuvieron que reformular su discurso, pues ahora debían responder ante los reformistas y comunistas.

El más destacado reformista en ese momento fue Alberto Masferrer, a pesar de que apoyó a Romero Bosque porque creyó en la sinceridad de sus promesas de reforma, y aunque estuvo con Araujo al principio de su mandato, no tuvo problemas para criticarlos públicamente cuando dejaron de

⁶¹ Alvarenga Patricia, Amaroli Paul, Knutt Walter y otros. Historia de El Salvador. Ministerio de Educación. El Salvador 1994, Págs. 110- 114.

convencerle, este pensador soñaba con un mundo de paz y armonía basado en el compromiso social.

A diferencia de Masferrer, los comunistas abogaban por una transformación total de la sociedad, por lo tanto era necesario arrebatarse el poder a los capitalistas a través de la lucha armada. A partir de 1928-29, el comunismo adquirió en el occidente del país un auge visto rara vez en el continente americano. Ya hacia 1929, el apoyo a los comunistas en las fincas cafetaleras de la zona occidental era considerable, muchos de los indígenas participaron en las huelgas que trabajadores radicalizados efectuaron en las grandes haciendas.⁶²

En el gobierno de Romero Bosque se creó el Departamento de Trabajo y se preparó la legislación sobre derechos y deberes de empleados y empleadores, sobre el trabajo infantil y femenino, contra accidentes y enfermedades profesionales, sobre huelgas y paros etc.;

En 1927 se decretó la Ley de Protección de los Empleados de Comercio, la que si tuvo bastante aplicación; en ella se establecían ciertas prestaciones en beneficio de dichos empleados, por ejemplo, prestaciones por enfermedad, descansos, asuetos y derecho a quince días de vacaciones remuneradas al año; además, establecía un preaviso para dar por terminado el contrato de trabajo, regulando también la jornada de siete horas de trabajo para las mujeres empleadas de comercio.

En el año de 1928 se dio la Ley de Reglamentación de Horas de Trabajo, en la que se estableció la jornada de ocho horas de trabajo y contenía multas para los infractores; sin embargo, preveía que de mutuo acuerdo podían seguir trabajando con un salario convencional. Esta ley tuvo vigencia hasta el año de 1961, cuando fue sustituida por la Ley de Jornada de Trabajo.

⁶² *Ibíd.* Págs. 118-123.

Es preciso comentar en este momento un hecho que posteriormente influiría grandemente en la historia de nuestro país, es la crisis mundial de 1929, ¿Como se originó y como se manifestó la crisis económica? La crisis comenzó en Estados Unidos, cuando las acciones de las empresas se compraban y vendían en la bolsa de Wall Street en la ciudad de Nueva York empezaron a bajar de precio en Octubre de 1929 después de una década de alzas. La baja de los precios de las acciones afecto casi de inmediato el funcionamiento del sistema financiero norteamericano, que a su vez tuvo repercusiones en los bancos de los principales países europeos. Como los bancos eran la principal fuente de crédito, las empresas que dependían de ellos para financiar sus operaciones también empezaron a entrar en crisis y a despedir a una buena cantidad de trabajadores. En cuestión de pocos meses, el desempleo llegaba a cifras impresionantes en Estados Unidos y Europa. En síntesis, las economías de los principales países industrializados se contrajeron y dejaron de comprar y vender.

Para entonces, el café marcaba el ritmo de la economía de El Salvador, para Octubre de 1929 en el mercado internacional el café empezó a cotizarse a precios que estaban muy por debajo del costo de producción. Para colmo, la contracción de la economía en el mundo desarrollado afectó a tal punto la capacidad de consumo de café sus habitantes que gran parte de la producción cafetalera no encontró colocación en el mercado ni a precios bajos. La demanda de bienes alimenticios y artesanales producidos en el país estaba determinada en buena medida por la cosecha y, especialmente, por los precios del grano en el mercado mundial y gran parte de la población trabajadora de El Salvador estaba compuesta de jornaleros y artesanos carentes de medios de producción, a ellos la crisis económica de 1929 les dejaba totalmente indefensos. Diariamente, cientos de jornaleros y artesanos eran despedidos de haciendas y talleres, los más afectados fueron los trabajadores de occidente donde se concentraban los grandes cafetales.

Para las elecciones de 1930, Don Pío Romero Bosque emitió instrucciones estrictas y sin precedentes a cada gobernador departamental, debían ser imparciales y no debían suponer la existencia de ningún candidato oficial. El resultado fue la victoria del hombre que prometía más en la dirección de las reformas, Arturo Araujo.⁶³

En Marzo de 1931, subió a la primera magistratura de la nación el Ing. Arturo Araujo y las huelgas y manifestaciones habían aumentado y en Mayo comenzó a reprimirlas con derramamiento de sangre, el primer incidente ocurrió durante una manifestación en Sonsonate. Sin embargo, Araujo anuncio que permitiría al Partido Comunista participar en las elecciones municipales programadas para Diciembre, todavía hubo un intento de mantener el equilibrio entre las concesiones y la represión.

Araujo fue depuesto el 2 de Diciembre de 1931 por un gran número de oficiales jóvenes encabezados por el Gral. Maximiliano Hernández Martínez, único beneficiario del golpe, los oficiales que derrocaron a Araujo dijeron que lo hicieron porque era un inepto e incapaz pero una de las razones principales puede haber sido la negativa a pagar el salario de los militares antes que el de los empleados civiles.⁶⁴

Las elecciones municipales fueron suspendidas, pero solo por un mes y se permitió por primera vez en la historia salvadoreña la participación del Partido Comunista. En cualquier caso, los comunistas ganaron algunas de las alcaldías en el oeste, pero se les negó la victoria y no se les permitió tomar posesión de sus cargos. Esta negativa persuadió finalmente al partido lanzar la rebelión para la cual habían estado preparando a los trabajadores rurales.

⁶³ Araujo adquirió una gran admiración por el Partido Laborista inglés mientras estudiaba en Inglaterra, donde, haciendo algo extraordinario para un aristócrata salvadoreño, se alojó en la casa de un enlace sindical y activista del Partido Laborista en Liverpool.

⁶⁴ White Alastair, El Salvador UCA EDITORES, San Salvador, El Salvador 1983 Pág. 111.

Pocos días antes de la fecha fijada para el levantamiento simultaneo en varios pueblos la policía de Martínez capturo a Agustín Farabundo Martí y a Mario Zapata y Alfonso Luna. Un tribunal formado por el gobierno los condenó a muerte por fusilamiento.

Cuando los otros líderes comunistas supieron la noticia hicieron un intento de último minuto para cancelar la rebelión pero no pudieron comunicarse con muchos de los pueblos en donde tendría lugar. Por lo tanto inicio en casi todos los lugares tal como se había planeado al principio, el fracaso en establecer comunicación pudo deberse a que algunos individuos prefirieron salvar su propio pellejo escondiéndose en la capital, en lugar de regresar al oeste para difundir la noticia de que la rebelión había sido cancelada.

La rebelión tomó forma de ataques concertados de campesinos armados casi solo de machetes durante la noche del 22 al 23 de Enero de 1932, setenta y dos horas después del inicio de la revuelta, casi todos los pueblos pequeños habían sido re-capturados por el ejercito y la masacre tomo la forma de ejecuciones en masa de los sospechosos, lo cual con frecuencia significo cualquiera que vistiera traje indígena. Las estimaciones sobre el número de muertos varían mucho, pero es probable que hayan muerto de 15,000 a 20,000. La izquierda política usa de manera frecuente la cifra de 30,000. La parte contraria trato de justificar los fusilamientos con historias de asesinatos y violaciones, pero estas han sido investigadas por el historiador norteamericano políticamente imparcial Thomas P. Anderson.⁶⁵

Bajo el régimen de Martínez, todas las demás organizaciones políticas estuvieron prohibidas, así como también los sindicatos y se violó varias veces la autonomía universitaria. Con estos acontecimientos sangrientos el

⁶⁵ *Ibíd.* Pág. 112.

Gral. Martínez pone fin a la organización obrero y campesina, esfumándose las conquistas logradas y poniendo en retroceso al movimiento sindical.

En Marzo de 1944, con una nueva reelección del General Maximiliano Hernández Martínez, el descontento se generalizó por completo, estallando en una revuelta en la capital el Domingo de Resurrección, el 2 de Abril de 1944. La revuelta tomó la forma de un golpe militar que fracasó, pero la ciudad se convirtió en un campo de batalla durante dos días. Cuando Martínez reafirmó su control, cometió el error de continuar reprimiendo y ejecutando a los líderes rebeldes capturados. Esto provocó una fuerte reacción, una huelga iniciada por los estudiantes se extendió al resto de la población de la ciudad. El golpe final ocurrió el 7 de Mayo, cuando un estudiante, José Wright, miembro de la elite salvadoreña, aunque era ciudadano estadounidense, fue muerto a tiros por un policía. Al día siguiente el embajador de los Estados Unidos aconsejó a Martínez renunciar y éste acató la recomendación.⁶⁶

Cabe señalar que durante la época del régimen del General Hernández Martínez, se decretaron algunas disposiciones legales, las cuales no tuvieron eficacia práctica y en ella se establecía, por ejemplo, el uso de botiquines en las empresas para aquellos casos de emergencia; la restricción de empleos a los trabajadores extranjeros y el establecimiento de un organismo que tenía como función crear las juntas de conciliación, para dirimir los conflictos surgidos entre trabajadores y patronos.

En el año de 1939, en medio de la gestión presidencial de Maximiliano Hernández Martínez, se dictó una nueva Constitución, la que por primera vez en la historia de El Salvador, se estableció algo relativo al trabajo, ya que en el Art. 62, expresaba literalmente que "el trabajo gozará de la protección del

⁶⁶ White Alastair, El Salvador UCA EDITORES, San Salvador, El Salvador 1983 Pág. 115.

Estado, por medio de leyes que garanticen la equidad y la justicia entre patronos, empleados y obreros..."

Es así que los obreros por tanto tiempo reprimidos se habían estado organizando clandestinamente, naciendo la Unión Nacional de Trabajadores (UNT)⁶⁷ en 1944 como una central obrera, luego con fines de orientar políticamente a los trabajadores de la ciudad y del campo, al apoyar al Dr. Arturo Romero como candidato presidencial. Con la llegada del Coronel Osmin 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.⁶⁸

Aprovechando la efervescencia política y con un gobierno provisional se organizaron grupos obreros en la Industria Textil, en las Fabricas Hilados y Tejidos El León, Hilados y Tejidos La Estrella y Fabrica Minerva y la principal Empresa Ferrocarrilera constituyendo la Unión de Trabajadores Ferrocarrileros UTF, fue así como estallaron las primeras huelga con el objeto de recuperar las conquistas laborales.

En 1945 llega al poder del Gral. Salvador Castaneda Castro (1945-1948), mediante una elección de candidato único, no obstante su inconsistencia promulgó leyes como la Ley General de Conflictos Colectivos del 12 de Enero de 1946, que reconoció el derecho de huelga a los grupos de trabajadores, sin la existencia de sindicatos.

⁶⁷ La UNT, estuvo integrada en su dirección por algunos miembros del Partido Comunista Salvadoreño y de la que fuera Secretario General Alejandro Dagoberto Marroquín.

⁶⁸ <http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rhh/sindicatos.htm>

En Enero de 1946 se creó el Departamento Nacional de Trabajo que incluye el Departamento de Inspección de Trabajo.

Cuando el Gral. Castaneda dio a conocer su intención de prolongar su periodo presidencial, fue depuesto por un golpe de estado el 14 de Diciembre de 1948⁶⁹, llevado a cabo por los oficiales jóvenes contra la generación anterior, condujo a la presidencia a uno de los mayores involucrados, al Mayor Oscar Osorio

El gobierno de Osorio fue una mezcla de concesiones y represión, esta mezcla resulto apropiada a las circunstancias: a los revolucionarios declarados los reprimió pero dio oportunidad a aquellos que contemplaban solamente con abogar por reformas menos profundas a través de los partidos de oposición. Permitió la formación de sindicatos y dio a todas las organizaciones opositoras mayor libertad para operar, pero en contraste con la relativa y completa libertad en ese periodo cada organización debía actuar con cuidado, pues el régimen ejerció un control flexible sobre las actividades de cada una.

Intentando o aparentando realizar una gran expansión o mejoramiento mediante el desarrollo industrial, tendieron sólo a expandir las oportunidades de empleo a una nueva clase media asalariada; e intentando o aparentando introducir disposiciones gubernamentales modernas para el desarrollo social, tendieron a crear un sector relativamente privilegiado dentro de la clase trabajadora, aquellos con acceso a innovaciones tales como el seguro social, la contratación colectiva mediante sindicatos legales etc.⁷⁰

⁶⁹ El golpe que derroco a Castaneda ha sido llamado "el golpe de los mayores", debido a que fue organizado por oficiales de rango medio. Estos se identificaban a si mis mo como la "Ju ventud Militar".

⁷⁰ White Alastair, El Salvador UCA EDITORES, San Salvador, El Salvador 1983 Pág. 117.

En el año de 1949, se dio la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, la cual tenía como propósito regular la institución básica en el derecho del trabajo. Su campo de aplicación estuvo limitado únicamente a las empresas comerciales e industriales, la cual regulaba lo relacionado al Reglamento Interno del Trabajo, estableciendo la existencia, de pleno derecho, del mismo, aplicándose obligatoriamente cuando existieran más de diez personas en una empresa.

En Septiembre de 1949, se dio la Ley del Seguro Social, misma que estuvo vigente hasta 1953, cuando fue reformada. En ese mismo mes y año, se promulgo la primera Ley de Conflictos Individuales de Trabajo, lo que significaba un progreso cualitativo en el derecho laboral salvadoreño; esta ley estuvo vigente hasta Septiembre de 1960.

Para el mes de Agosto de 1950, se dio la primera Ley de Sindicatos, la cual enmarcaba dos clases de sindicatos que fueron los de gremio y de empresa, es así que se constituye el primer Sindicato de Gremio el 24 de Septiembre del mismo año, que fue el Sindicato de Trabajadores de Artes Graficas, y el primer Sindicato de Empresa se constituyo el 1o de Octubre de 1950 que es el Sindicato de Trabajadores Martínez y Saprissa.

Al mismo tiempo, se dio la Ley de Contratación Colectiva de Trabajo, la cual tuvo vigencia hasta 1952, año en que se dio una nueva ley de sindicatos. En Septiembre de 1950, a las puertas de la nueva Constitución de ese año, se dieron dos leyes de suma importancia: la Ley de Inspección de Trabajo y la de Procuración de Trabajo.

El 14 de Septiembre de 1950, entró en vigencia la nueva Constitución, la que en el Capitulo II Titulo XI, presenta una posición mas definida en materia laboral y en ella "se establecen los Derechos Sociales de los trabajadores: a formar sindicatos, igualdad de salarios para igual trabajo, descanso semanal remunerado, vacaciones anuales pagadas, consideraciones especiales a la

mujer y menores de edad, indemnizaciones por despido injustificado, prestaciones a la mujer por maternidad, indemnizaciones por accidentes de trabajo, seguro social, contrato de aprendizaje, protección al trabajador a domicilio, domestico y agrícola, contratos convenciones colectivas de trabajo, derecho de huelga, jurisdicción especial del trabajo".

Por otra parte la lucha obrera continuó una vez aprobadas a nivel constitucional las anteriores demandas, a fin de alcanzar su cumplimiento en la práctica y contra la interpretación de las mismas en las leyes específicas. Un punto central de tal batalla, en oposición al gobierno, fue la lucha por lograr la constitución de Federaciones y Confederaciones.

A partir de la entrada en vigencia de esta nueva Constitución, se dan una serie de leyes destinadas a desarrollar los principios contenidos en los preceptos constitucionales, dándose la primera Ley Jornadas de Trabajo y Descanso Semanal, ley que si tuvo verdadera aplicación,

En 1951 se promulga una nueva ley de sindicato de trabajadores en la cual se incluía una nueva categoría de sindicato, el de industria y es así como nace el Sindicato de Industria Eléctrica de El Salvador (SIES).

A finales de febrero y a principios de marzo de 1951, el gobierno de Oscar Osorio desencadena una represión, declarando fuera de ley al Comité de Reconstrucción Obrera Sindical (CROS), encarcela y expulsa hacia Nicaragua a sus dirigentes, esta vez, la represión no fue encaminada a disolver a los sindicatos, sino a descabezar el movimiento obrero para tomar sus direcciones por medio de trabajadores incondicionalmente al servicio del oficialismo. Obreros, estudiantes y gentes del pueblo son vejados y encarcelados al amparo del anticomunismo

En Marzo de 1952 entró en vigencia la nueva Ley de Contratación Colectiva de Trabajo. En 1953 se dieron otras leyes de gran importancia, como lo fueron la Ley de Contratación Individual de Trabajo, la Ley de Vacaciones y la nueva Ley del Seguro Social.

Del 8 al 13 de noviembre de 1954, el gobierno organizó el Primer Congreso Nacional de Trabajo, con participación de los trabajadores, patronos y Estado. Aunque se trataron puntos importantes y se tomaron acuerdos no llegó a producir bases concretas para reformas sociales.

Para esta época el Gobierno había venido adiestrando cuadros con ayuda de la mayor central de trabajadores norteamericanos AFL-CIO, con sede en los Estados Unidos, la cual prácticamente se había convertido en su asesora en aspectos laborales junto con la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT).

El Coronel José María Lemus llegó a la presidencia en 1956 y el 17 de Marzo de 1957 inaugura el Primer Congreso Sindical, que dio origen a la Confederación General de Trabajadores Salvadoreños (CGTS), opuesta al régimen, la cual para el año siguiente patrocinó la formación de otra organización, la Confederación General de Sindicatos de El Salvador (CGS).

El Estado por su parte, buscó una relación de colaboración con los sindicatos. Inicialmente era clara la intención de promover una legislación en apoyo al bienestar laboral. Aunque descartaba la posibilidad de una sindicalización campesina, se intentó crear una "relación especial" de los sindicatos con el estado y el partido gobernante. Esta relación contradecía los principios del sindicalismo independiente. Mientras duraron los años en que el gobierno tenía bastantes recursos como resultado de los altos precios de las exportaciones agrícolas, muchos sindicatos encontraron que la fórmula de asociarse al partido gobernante les era favorable. Sin embargo, su dirigencia fue frecuentemente acusada de perder de vista el interés de los asociados. Cuando se desplomaron los precios del café y el algodón a fines de la década de 1950, el gobierno entró en crisis. Los sindicatos asociados con el gobierno como los de la CGSS, no estaban en capacidad de apoyarlo

eficazmente, mientras que los sindicatos de la CGTS, por su lado, contribuyeron a la caída de Lemus.⁷¹

Otra interpretación de este punto de la historia del movimiento sindical es la de Rafael Menjivar el cual dice "La Confederación General de Trabajadores de El Salvador (CGTS), con alguna tendencia progresista, criticaba ciertas posturas del gobierno. Ante tales resultados- señala Rafael Menjivar al respecto-, el gobierno y la ORIT constituyen en 1958 otra agrupación, la Confederación General de Sindicatos de El Salvador (CGSS), integrada por cinco sindicatos, todos ellos ubicados en centros urbanos de poco desarrollo industrial (Santa Ana, Sonsonate y La Libertad), que luego integraría a cuatro federaciones al aumentar su control sobre un total de 10 sindicatos mediante la represión y la intervención directa. Con fluctuaciones, esta ha sido una central por medio de la cual patronos y gobiernos han logrado manipular a un gran sector de proletariado".⁷²

Lemus recurrió más y más a la represión, el 2 de Septiembre de 1960 metió finalmente a la policía dentro del recinto universitario. En contraste con los malos tratos e incluso el asesinato de obreros y en especial de los agitadores rurales, este tipo de represión provocó una protesta inmediata y una condena generalizada entre las clases dominantes. Después de dos meses de tensión extrema -Septiembre y Octubre de 1960- Lemus cayó por un golpe.

El derrocamiento de Lemus fue producto de una serie de conspiraciones de militares y civiles. La Junta de Gobierno que se estableció el 26 de Octubre de 1960, compuesta por tres militares y tres civiles, declaró que su labor se limitaría a la de asegurar un proceso electoral rápido y limpio, en el que

⁷¹ Alvarenga Patricia, Amaroli Paul, Knutt Walter y otros. Historia de El Salvador. Ministerio de Educación. El Salvador 1994, Págs. 199y 200.

⁷² Menjivar, Rafael. Formación y lucha del proletariado industrial salvadoreño, 3a. Edición UCA Editores. San Salvador, El Salvador, Centroamérica, 1986, Pág. 93.

deberían participar todas las fuerzas políticas. Muchos partidarios de la Junta se declararon simpatizantes de Fidel Castro, por un lado, y por el otro la supuesta predominancia de Osorio dentro del ala militar de la misma, fueron los pretextos que al parecer impulsaron a un grupo de militares a dar el golpe de Estado del 25 de Enero de 1961 y en Septiembre del mismo año los militares fundaron el Partido de Conciliación Nacional.⁷³

La Junta de Gobierno, el 22 de diciembre de 1960, dictó las siguientes leyes laborales:

1. Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo,
2. Ley Procesal de Trabajo, y
3. Ley Orgánica del Departamento Nacional del Trabajo.

Particular importancia tiene el hecho de estas leyes, de pasar los Tribunales Laborales de la competencia del Ministerio de Trabajo y ponerlos bajo la dirección del poder judicial, sustrayéndolos del control del Órgano Ejecutivo. Comprendiendo la necesidad de dotar al país de un Código de Trabajo, la Asamblea Constituyente de 1962, dispuso en el Art. 224 de la Constitución: "El Código de Trabajo a que se refiere el Art. 82, de esta Constitución, deberá promulgarse dentro del plazo de un año a contar de la vigencia de esta Constitución. Mientras tanto, continuaran en vigencia de las leyes laborales que actualmente rigen y podrá regularse por leyes especiales las materias que contienen el Capítulo II, Título XI de esta Constitución".

En cumplimiento de la disposición transcrita, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, elaboró el Proyecto de Código de Trabajo, y presento a la Asamblea Legislativa el proyecto del Código de Trabajo, el 7 de diciembre de 1962.

⁷³Alvarenga Patricia, Amaroli Paul, Knutt Walter y otros. Historia de El Salvador. Ministerio de Educación. El Salvador 1994, Pág. 219.

El Código de Trabajo, el primero en nuestro país, se promulga el 22 de enero de 1963, en el cual quedan agrupadas sistemáticamente las leyes de la materia; siendo criticable el hecho de que la Asamblea Legislativa no permitió la participación obrera en las discusiones, cuando es el sector mas vivamente interesado en ello.

Para esta época hubo un descenso en la organización sindical que simultáneamente, fue casi en su totalidad absorbida por la confederación gubernista que copó las direcciones ante el vacío dejado por la izquierda. Para 1964 se tendría mas o menos la siguiente situación: la CGSS dominando casi todo el movimiento sindical; algunos que se mantenían independientes (UTF, Refinería de Azúcar, Bebidas Gaseosas y Cervezas) y un mínimo de aproximadamente siete sindicatos, en su mayoría gremiales, en la CGTS.

Por su lado, la gobiernista CGSS, se reestructura, ya fortalecida con los sindicatos que incorpora ante el vacío dejado por las fuerzas democráticas en el trabajo sindical, integrándose en cuatro federaciones: la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Alimentos, Bebidas y Similares (FESINTRABS), la de Sindicatos de Trabajadores Textiles, Similares y Conexos (FESINTEXSIC) , la de Sindicatos de Trabajadores de la Industria y Servicios Varios (FESINTRISEVA) y la de Sindicatos de la Industria de la Construcción, Similares y Transporte (FESINCONSTRANS).

El intenso trabajo realizado por la FUSS a partir de su fundación permitió recobrar sindicatos que se habían incorporado a la CGS, la fundación de nuevos y el inicio de un periodo de huelgas muy intenso. El mismo impulso del movimiento determino igualmente la separación incluso de federaciones enteras, para constituirse en independientes, del seno de la CGSS,

especialmente a partir de 1968. Tal el caso de la constitución en 1972 de FENASTRAS, integrada por 3 sindicatos de FESINTEXSIC y otros de FESINTRISEVA.

En el año de 1964, se organiza la Unión Nacional de Obreros Católicos (UNOC), grupo religioso que por influencia de la Confederación Latinoamericana de Sindicatos Cristianos se convierte en Unión Nacional de Obreros Cristianos y cuya labor más duradera fue la creación de Federación de Campesinos Cristianos de El Salvador (FECCAS). Este movimiento vinculase a la creación en 1960 del Partido Demócrata Cristiano (PDC), como una respuesta de los EE.UU. al peligro del expansionismo comunista, reflejado en el triunfo de la Revolución Castrista en 1959. ⁷⁴En 1969, esta organización contaba con unas 20 ligas, de unos 500 miembros cada una, y entró cada vez más en una dinámica que la aproximaba a las luchas de otros sectores (obreros, maestros,...) de oposición al régimen.

El proceso de integración regional del Mercado Común Centroamericano facilitó el desarrollo numérico de la clase obrera en Guatemala y El Salvador. Se intentó aprovechar este proceso para crear formas organizativas unitarias. En octubre de 1965, se crea la Federación Unitaria Sindical Salvadoreña (FUSS), que adopta la iniciativa de crear una Central única para los trabajadores y se acelera el movimiento reivindicativo de los trabajadores. La huelga general de 1967 marca el momento de máxima influencia social del movimiento sindical de oposición. Entre 1957-58 y 1967, son los trabajadores urbanos quienes encabezan la protesta y la oposición social al sistema. A partir de ese momento, y sobre todo con la ruptura del Mercado Común Centroamericano (MCCA) en 1969, el movimiento sindical decae, al menos hasta 1975. En el periodo intermedio, la acción reivindicativa más importante

⁷⁴ Menjivar, Rafael. Formación y lucha del proletariado industrial salvadoreño, 3a. Edición UCA Editores. San Salvador, El Salvador, Centroamérica, 1986, Pág. 123.

fue la protagonizada por los maestros. Los maestros comienzan un periodo reivindicativo en junio de 1967, que da lugar al nacimiento de la Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños (ANDES 21 de junio) y convierte a este sector en el principal bastión de la oposición al régimen imperante. En los primeros meses de 1968 los maestros inician una huelga que dura 56 días.⁷⁵

Por estos años, la administración de EE.UU., a través del Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre (IADSL), comienza a organizar, en clara oposición a la actividad de la FECCAS, a grupos de campesinos, fundando en 1969 la Unión Comunal Salvadoreña (UCS).

En esta época aproximadamente comienza a transformarse la lucha laboral en lucha política, adoptando ya no una conciencia gremial sino política o de clase.

Dentro del marco económico y general y especialmente a partir del periodo de post-guerra con Honduras (iniciada en Julio de 1969), se inicia un flujo de la lucha de masas, determinado por dos factores que se cruzan; el mayor grado de explotación de los asalariados en general, tanto urbanos como rurales, en el seno de una crisis y una inflación que la clase dominante descarga sobre sus espaldas y el aceleramiento de la conciencia de clase en el marco de nuevas organizaciones revolucionarias que trascienden en sus perspectivas las luchas meramente parlamentarias, o que en el marco mismo de los sindicatos existentes, buscan trascender la mera conciencia sindical.

En este marco aparecen de hecho, ya que sigue prohibida de derecho la sindicalización campesina, las primeras organizaciones de carácter sindical en el campo desde el año de 1932, siendo las principales la Unión de Trabajadores del Campo (UTC) y la FECCAS, que en el seno del Bloque Popular Revolucionario (BPR) surgido en 1975, hace alianza con otras

⁷⁵ *Ibíd.*

clases y capas asalariadas iniciando la lucha por reivindicaciones sobre la tierra, reducción de precios de arrendamiento, salarios mínimos, usando diferentes formas de lucha que llegan en el primer semestre de 1977 a la ocupación de tierras. Otros sectores de las capas medias y sectores obreros crean otra alianza, el Frente de Acción Popular Unificada (FAPU).

En el proletariado rural se fortalece la Unión Comunal Salvadoreña (UCS), integrándola a un organismo paramilitar la Organización Democrática Nacionalista (ORDEN).⁷⁶

En 1973, a partir de una escisión de los sindicatos controlados por el gobierno, se organizó la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS), surgida por la contradicción entre los intereses de los trabajadores y el sindicalismo bajo control patronal, pronto pasa a constituirse en un referente fundamental del sindicalismo de izquierdas, siendo desde 1975 una de las principales organizaciones fuera del control de la patronal y agrupando, durante los años de gobierno de Duarte, a alguno de los principales sindicatos de la oposición.⁷⁷

A finales de 1982, se proclamó la alianza entre el Comité de Unidad Sindical (CUS), el Comité de Sindicatos Independientes (CSI) y la Unión Popular Democrática (UPD), en torno a reivindicaciones mínimas de carácter económico y sindical-organizativo.

Para el 15 de Diciembre de ese año el CUS y el CSI suscribieron una plataforma reivindicativa común y condicionaron su participación en la elaboración de un nuevo Código de Trabajo, hecha por el gobierno, a la aprobación de dicha plataforma.

⁷⁶ ORDEN operaba como una eficiente maquinaria de control político en el campo manteniendo atemorizada a la población rural, existían otras organizaciones clandestinas como la FALANGE y la Unión Guerrera Blanca (UGB).

⁷⁷ <http://www.nodo50.org/arevolucionaria/masarticulos/febrero2005/salvador9.htm>

El 20 de Enero de 1983 el CUS presentó una petición al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de 11 puntos, entre los cuales se encontraban la derogatoria de los decretos que impedían la organización sindical, particularmente el decreto 296 que prohíbe la organización de los empleados públicos bajo amenaza de su militarización, el aumento de los salarios congelados por el decreto 544, etc.⁷⁸

En 1984, tras los años de la represión y el inicio de la guerra civil, se reactiva el movimiento reivindicativo de los trabajadores con diversas huelgas en los servicios públicos, banca y otras ramas. Diversos sectores, vinculados a la Democracia Cristiana, participan en un proceso reivindicativo y organizativo que va a recomponer el mapa sindical del país en poco tiempo. Los sectores más progresistas entran también en un proceso de desarrollo organizativo que constituye todo un entramado orgánico entre los trabajadores del campo y los urbanos. El IADSL sigue intentando dividir y cambiar la orientación del movimiento obrero salvadoreño, diversas organizaciones, campesinas, obreras, cooperativas, etc., son creadas y financiadas por el Instituto como refuerzo de masas al proyecto contrainsurgente que estaba intentando aplicar la Democracia Cristiana. La Unidad Popular Democrática (UDP), que en 1982, disueltos por la represión el FAPU y el BPR, era la organización sindical urbana y rural mayor del país y columna vertebral del apoyo social del PDC, a partir de 1984 comienza a distanciarse del gobierno ante las dificultades puestas por la oligarquía y su ejército a los elementos reformistas del plan contrainsurgente terminando, en 1986, para incorporarse a la fundación de la Unión Nacional de Trabajadores Salvadoreños (UNTS). La UNTS se organizó a partir de la Confederación de Organizaciones Cooperativas de El Salvador (COACES), constituida en Marzo del 84, del

⁷⁸ Lungo U. Mario. La lucha de las masas en El Salvador, 1a ED.; UCA Editores, San Salvador, El Salvador, 1987. Pág. 72.

Sindicato del Ministerio de Hacienda (AGEMHA), que agrupan las principales centrales sindicales de izquierda y de la Central de Trabajadores Salvadoreños, de orientación socialcristiana y afiliada a la CLAT/CMT.

El 21 de febrero de 1986 la UNTS organizó la mayor manifestación callejera desde enero de 1980, con casi 80.000 manifestantes. Fuera del marco unitario de la UNTS solo quedaba la Unión Nacional Obrera y Campesina (UNOC), apoyo sindical de las reformas de Duarte, constituida por la UCS, las cooperativas de la reforma agraria y la otra central afiliada a la CLAT, la Confederación General de Trabajadores (CGT). Las presiones sobre el grupo sindical de orientación social-cristiana fueron muy fuertes para que rompiera el marco unitario de la UNTS. La CTS y la UPD abandonan la UNTS, entrando en un proceso de decadencia de su influencia social.

La recuperación del control del gobierno por parte de la oligarquía en 1989, impuso una orientación neoliberal y antiobrera a la política oficial y de regresión sobre las reformas parciales implementadas por la Democracia Cristiana. Esta situación facilitó el acercamiento entre las dos grandes agrupaciones de organizaciones sindicales y cooperativas, la UNTS y la UNOC, que comenzaron en estos años a plantear de forma unitaria la necesidad de enfrentarse a las contrarreformas de ARENA, instaurando un marco de negociación global. De esta forma ambas organizaciones recogían las demandas de democracia y de justicia social de la mayor parte de la población y establecían las condiciones unitarias que llevaron a la constitución en 1991 de la Intergremial de Trabajadores Salvadoreños.

La constitución de la Intergremial representó un importantísimo avance hacia la consolidación del movimiento sindical salvadoreño como interlocutor cualificado, tanto del gobierno como de la empresa privada. En los años 90 la Intergremial estaba constituida por cinco grandes organizaciones: La Unión

Nacional Obrero Campesina (UNOC), la Unidad de Trabajadores Salvadoreños (UNTS), la Central de Trabajadores Salvadoreños (CTS), además, la Alianza Democrática Campesina (ADC) está vinculada a la Intergremial a través de sus organizaciones campesinas afiliadas a la vez a la UNTS o a la UNOC.

Un breve perfil dentro de estas organizaciones nos muestra un panorama diverso dentro del movimiento popular.

La UNOC es una organización de sindicatos de orientación social-cristiana formada en 1986 para apoyar el proceso de reformas contenidas dentro de la estrategia contrainsurgente de USA en El Salvador, la cual fue implementada a través del gobierno de José Napoleón Duarte. La UNOC está integrada por las siguientes organizaciones que se dividen ideológicamente por estar orientadas hacia la ORIT o hacia el IADSL:

- Unión Comunal Salvadoreña (UCS), creada en 1969 bajo los auspicios norteamericanos como alternativa a las organizaciones campesinas de izquierda.
- La Central de Trabajadores Democráticos (CTD) afiliada a la CIOSL/ORIT.
- El Sindicato Unido de Trabajadores de la Construcción (SUTC), mayoritario en el sector.
- La Organización de Sindicatos Independientes y Libres Salvadoreños (OSILS), estrechamente vinculado al Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre (IADSL/AFL-CIO).
- La Asociación de Cooperativas de Producción Agropecuaria (ACOPA) vinculada al IADSL.

La UNTS fue constituida en 1986 en el momento de mayor impacto social de la política económica de estabilización del gobierno de la Democracia Cristiana. La aplicación de un programa de emergencia económica en enero de 1986 desató una fuerte movilización popular que desembocó en la decisión de unificar bajo un mismo organismo (la UNTS) a un conjunto heterogéneo de agrupaciones populares. Un proceso posterior de decantación dejó bajo la UNTS únicamente a las organizaciones más progresistas, muchas de ellas con fuertes vínculos con la estructura de la izquierda salvadoreña. La UNTS llegó a estar compuesta por unas 276 organizaciones que, en su conjunto, movilizan a casi 300.000 personas. Entre las principales organizaciones que conforman la UNTS se encuentran las siguientes:

- La Asociación Nacional Campesina (ANC).
- La Asociación Nacional de Trabajadores Agropecuarios (ANTA).
- La Confederación de Asociaciones Cooperativas de El Salvador (COADES). Sin duda la organización con mayor base social de la UNTS a la cual se afilió también la Federación de Cooperativas de la Reforma Agraria (FESACORA) anteriormente vinculada a la UNOC.
- El Comité Coordinador de Trabajadores Estatales y Municipales (CCTEM), que incluye entre otras a la Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños (ANDES 21 de junio) y al Sindicato de Trabajadores del Instituto salvadoreño del Seguro Social (STISSS).
- La Federación Unitaria Sindical Salvadoreña (FUSS).
- La Federación de Sindicatos de Trabajadores Salvadoreños (FESTRAS).

Algunos de los sindicatos de la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES).

- La Federación de Sindicatos de la Industria de la Construcción, similares, transportes y otras actividades (FESTIAVTCES).

- La Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS), la más importante organización de trabajadores industriales del sector privado afiliada recientemente a la CIOSL/ORIT.
- El Comité de Despedidos y Desempleados de El Salvador (CODIDES).
- La Asociación Nacional de Indígenas Salvadoreños (ANIS).
- El Comité Cristiano Pro-desplazados (CRIPDES).
- La Unidad Nacional de Desplazados de El Salvador /UNADES).
- El Comité de Madres y familiares presos, asesinados y desaparecidos políticos (FECMAFAN).
- La Unidad Universitaria, agrupaba a las organizaciones de docentes, trabajadores y estudiantes de la Universidad Nacional de El Salvador.

La CTS es una central sindical formada principalmente por asociaciones sindicales de trabajadores del sector público e instituciones autónomas. Estaba afiliada a la CLAT y fue una de las organizaciones laborales que fundaron la UNTS en 1986, lo cual le valió la expulsión de la regional de la CMT. Posteriormente, debido a presiones de EE.UU. y de la Democracia Cristiana salvadoreña, abandona la UNTS y se adscribe formalmente a la UNOC, aunque mantiene posiciones independientes.

La AGEPYM aglutina a la mayor parte de empleados que trabajan dentro de los ministerios del sector público y de las alcaldías municipales del país. Tiene una orientación gremialista y reivindicativa.

La CGT, afiliada a la CLAT, mantuvo durante toda la guerra posiciones favorables al gobierno y a las Fuerzas Armadas. Es la organización tradicionalmente asignada por el gobierno para "representar" a los trabajadores en eventos internacionales como la Asamblea General de la

OIT y otros. Formó parte de la Intergremial, lo cual refuerza el carácter unitario de ésta.

La ADC es una convergencia de las principales organizaciones campesinas cuyo factor aglutinante es la defensa del proyecto original de Reforma Agraria. Surge en octubre de 1989 en respuesta a los intentos del gobierno de ARENA de revertir el proceso de reforma agraria mediante el desmantelamiento de cooperativas y la parcelación de las grandes haciendas expropiadas. Desde el punto de vista de las distintas corrientes de pensamiento que confluyen en la ADC, se aprecia que esta alianza cubre un amplio espectro de las tendencias socio-políticas:

- Unión Comunal Salvadoreña (UCS) y la Asociación de Cooperativas de Producción Agropecuaria Integradas (ACOPA), miembros de la UNOC.
- La Unión Nacional Campesina (UNC) y la Confederación de Asociaciones Cooperativas de El Salvador (COACES), miembro de la UNTS.

2.1.2 SURGIMIENTO DE LAS EMPRESAS MAQUILERAS.

2.1.2.1 ORIGENES DE LAS EMPRESAS MAQUILERAS A NIVEL MUNDIAL

La palabra 'maquila' se originó en el medioevo español para describir un sistema de moler el trigo en molino ajeno, pagando al molinero con parte de la harina obtenida.

Una maquiladora en México, país en el que resurgió el término, es una empresa que importa materiales sin pagar aranceles, el producto de una maquiladora no es un producto que se vaya a comercializar en el país donde se fabrica, sino que esta simplemente importa piezas para ensamblar o montar artículos en el país receptor de la maquila.

El establecimiento del decreto de maquila fue en gran parte debido al fin del programa de los *braceros*, el programa se instituyó durante la II guerra mundial con la intención que extranjeros afines a la política de Estados Unidos suplieran los brazos (*braceros*) de los ciudadanos estadounidenses que partieron al frente de guerra, cosa que permitió que trabajadores agrícolas mexicanos encontraran trabajo agrícola temporal en los Estados Unidos. El final de este programa en 1964 aumentó el índice de desempleo en la región fronteriza. La administración mexicana creó un programa de maquila para aliviar este problema.⁷⁹

Respecto al surgimiento de las zonas francas se remonta allá por el año de 1950, en la provincia de Shannon, Irlanda. La década de 1950 trajo el reconocimiento el hecho que las economías nacionales que buscaban acelerar su tasa de crecimiento industrial deberían ver más allá de sus orígenes domésticos de empresas y tecnología, al volumen creciente de desarrollo industria internacional.

Fue con este antecedente y la amenazante obsolescencia del Aeropuerto de Shannon por la introducción del Jet de largo alcance en la ruta Nor-Atlántica, que el gobierno irlandés introdujo incentivos en Shannon y estableció la compañía desarrollo del Aeropuerto Libre de Shannon Limitada. La tarea de Irish Shannon era crear el número deseado de empleos de la calidad correcta, distribuida propiamente dentro de un marco de tiempo, acorde con un costo mínimo para los fondos públicos.

Siguiendo la norma de que los incentivos y las políticas de incentivos deben ser revisadas continuamente para asegurar que son suficientes pero no excesivos, es que los resultados logrados en Shannon son impresionantes en cuanto a referencia de factores cuantitativos (ejemplo: empleo directo e indirecto, exportaciones netas).

⁷⁹ <http://es.wikipedia.org/wiki/Maquiladora>

Brendan O'Reagan, presidente del aeropuerto Franco de Shannon, Irlanda, expuso en la reunión de expertos sobre zonas francas industriales en Barranquilla, Colombia que la frase " Zona Franca Industrial" orientada hacia la exportación es buena en el sentido que describe las características especiales del concepto manufactura que tuvo su origen en el citado aeropuerto de Shannon en 1958 y se desarrolló posteriormente en Taiwán, Malasia y Corea del Sur. Se trata de una zona, es decir, una superficie definida y limitada que goza de franquicia de derechos de aduana , se encuentra separada del territorio aduanal nacional por una frontera nacional, a fin de que en las zonas pueden introducir, elaborar, exportar bienes sin pagar ningún derecho. Es industrial ya que abastece en primer lugar a la industria manufacturera y por tanto difiere totalmente de la mayoría de los Puertos Francos tradicionales estaban destinados a beneficiar a los países desarrollados facilitando el comercio, pero se trataba de un tipo de comercio que obstaculizaba el desarrollo industrial de las economías nacionales. Y está orientada a la exportación por las empresas instaladas en ella no sirven al mercado interior si no al mercado mundial.

La aparición de las zonas francas en Centro América se da en los años 60 y 70. Dichas instalaciones de la industria de maquila no aparece simultáneamente en todos los países de Centro América y su desarrollo varía de unos a otros con diferencias notables en cuanto al tamaño y consolidación del sector, dando en Centroamérica de la siguiente manera:

El Salvador: surgió en 1974 la primera iniciativa bajo la ayuda de la Agencia Interamericana de Desarrollo (AID) quien retoma su interés por promover las zonas francas como un mecanismo de generación de empleo.

Honduras: surgió por primera vez en 1976 realizando las actividades de ensamblar, manufacturar y procesar o reparar materiales temporalmente importados por el país receptor para su eventual exportación.

Guatemala: en 1978 aparece la primera zona franca pero a partir de 1983 surgen las empresas de maquila concebidas como una modalidad para la promoción de exportación.

Costa Rica: se instalaron a mediados de los 70, la industria maquiladora se desenvuelven en cuatro sectores importantes que son: textil, calzado, electrónica y metalmecánica. Con participación de capital nacional, transnacional y mixto.

Nicaragua: en 1976 se creó la zona franca denominada "Las Mercedes" sin ningún crecimiento estancándose en los ochenta. En 1991 emitieron un nuevo decreto que provocó un incremento de la actividad maquiladora.

Panamá: a mediados y fines de la década de los 70 se inició un proceso de promoción y operación de las actividades maquiladora.

Las empresas de maquila y zonas francas en el área de Centro América son dedicadas básicamente a las actividades textiles y vestuario y en el campo de la electrónica. Estas industrias son de las intensivas en el uso de mano de obra y son un instrumento común en los países centroamericanos en su proceso de industrialización. Estados Unidos muestra gran interés en la actividad maquila por la gran diferencia de salario, lo que permite que los capitales norteamericanos y europeos aumenten la competitividad y productividad.

2.1.2.2 RESEÑA HISTÓRICA DE LAS ZONAS FRANCAS Y EMPRESAS MAQUILADORAS EN EL SALVADOR.

La guerra entre El Salvador y Honduras en 1969 terminó con el Mercado Común Centroamericano y con ello el modelo de industrialización sustitutivo de importaciones. El Salvador dejó de vender sus productos al resto de países centroamericanos y como no era posible venderlos en otros países pues la producción había sido montada para producir solo para el mercado de Centro América, por lo tanto no se podía vender a otros países. Esta situación desmejora la economía del país pero también a nivel mundial el gran capital atravesaba una crisis lo que obliga a buscar nuevas formas de revolucionarse a escala mundial. Una de estas formas es la instalación de zonas francas o de zonas procesadoras de exportación (ZPE), en los países tercermundistas en donde se encuentra mano de obra barata y la nulidad de impuestos y aranceles.

La primera iniciativa de crear una zona franca en El Salvador (San Bartolo) fue auspiciada por la Agencia Interamericana de Desarrollo (AID) durante el gobierno del presidente Armando Molina. En este período, no obstante al fomento de las zonas francas o zonas libres de exportación, dicha iniciativa no logró crear ningún impacto.

Durante la década de guerra interna en El Salvador, el desarrollo de las zonas francas se paralizó. No sucedió lo mismo en Centro América, observándose una fuerte expansión de las empresas exportadoras.

A finales de la década del 80, la AID retoma su interés por promover las zonas francas como mecanismo de generación de empleo en actividades no tradicionales. Se dispone de un fondo de 26 millones de dólares, canalizados a través del Ministerio de Economía, la Fundación para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES) y el sistema bancario nacional. La promoción de zonas francas alcanza una dimensión en la política económica

nacional como ninguna otra actividad de fomento: el Banco Central de Reserva, con los fondos de la AID, cubre hasta el 75% del costo total del desarrollo o ampliación de una zona franca, de las actividades de promoción, de la construcción de edificaciones e instalaciones, de la maquinaria y equipo, y de la construcción o adquisición de naves industriales.

En 1989, con el gobierno del presidente Alfredo Félix Cristiani, se pone en marcha un nuevo Plan de Desarrollo Económico y Social con especial énfasis en la promoción de exportaciones y fomento de nuevas inversiones, como principal estrategia para alcanzar altos niveles de generación de empleo.

En el año de 1990 se dota a la industria maquilera de un marco legal especial con la creación de la Ley de Reactivación de Importaciones y la Ley de Régimen de Zonas Francas y Recintos Fiscales.

Posteriormente los gobiernos que han sucedido al presidente Cristiani han seguido el mismo lineamiento de promover la inversión extranjera dando un mayor énfasis a la industria maquilera.

En 1998 se aprueba una nueva ley de zonas francas denominada Ley de Zonas Francas y de Comercialización la cual hasta la fecha es la que se encuentra en vigencia.

2.2 MARCO COYUNTURAL

2.2.1 MANIFESTACIONES ACTUALES DEL PROBLEMA

A principios de la década del sesenta comenzó un desplazamiento masivo de operaciones manufactureras por parte de las grandes multinacionales hacia países del Tercer Mundo, escapando de los altos costos de producción y de las bajas tasas de ganancia de las grandes industrias en las metrópolis, todo esto era parte del proceso de universalización de la economía llamado globalización, que esta convirtiendo al mundo en una "aldea global".

Dentro la política de globalización, las maquilas constituyen una de las modalidades preferidas por los países industrializados para mejorar su competitividad internacional y aprovechar los menores salarios prevalecientes en las naciones menos desarrolladas. Con el Plan Bush para América Latina, hacia finales de la década de los años ochenta, Estados Unidos trató de impulsar las economías latinoamericanas hacia la "maquilización" continental.

En El Salvador, la década de los ochentas fue conocida como la década perdida por la guerra y el estancamiento económico. La década de los noventas, por su parte, será conocida como la década en la cual la maquila tuvo un crecimiento impresionante. En el año de 1989 con el gobierno del presidente de Alfredo Félix Cristiani Burkard, se pone en marcha un nuevo Plan de Desarrollo Económico y Social con especial énfasis en la promoción de exportaciones y fomento de nuevas inversiones, como principal estrategia para alcanzar altos niveles de generación de empleo para lograr la reactivación económica.

La transición hacia la democracia comenzó en un momento en que la economía nacional se encontraba en crisis. En respuesta a esta crisis, el gobierno, en manos de Alianza Republicana Nacionalista (ARENA), promovió

un modelo económico que incluyó programas de ajuste estructural, privatizaciones y reducción de los gastos públicos. Ello implica que se desarrollaron simultáneamente dos tendencias contradictorias: la democratización (que debe contar con la incorporación activa de la población en las decisiones políticas de la sociedad) y el desarrollo del modelo económico, que está provocando la exclusión de un gran segmento de la población de los beneficios del mismo.⁸⁰

Como una parte fundamental de su estrategia económica, el gobierno; motivado por la Agencia Internacional Para el Desarrollo de los Estados Unidos (USAID) optó por la promoción de la maquila. Ante la ausencia de una política macroeconómica de empleo, el tema de la apertura comercial externa se convirtió en la única política a implementar en materia laboral. Por lo tanto se compensó por vía de la promoción de la actividad maquiladora textil, los graves problemas del empleo de El Salvador.

Los puestos de trabajo generados por la maquila generan cierto recelo en la opinión pública. Si bien se reconoce la importancia que estos tienen frente al problema del desempleo, las denuncias sobre violaciones de los derechos laborales cometidos en éstas dan lugar a preocupación.

Entre estas violaciones , se han denunciado salarios por debajo del mínimo, horas extras no pagadas o no pagadas como la ley establece, jornadas de trabajo demasiado largas, patronos que niegan el pago obligatorio de aguinaldos y vacaciones, patronos que retienen contribuciones de seguridad social e impiden el acceso a los servicios de salud, discriminación a la mujer embarazada, abusos físicos, hostigamiento sexual, uso restringido de los servicios sanitarios y problemas vinculados con la salud y seguridad

⁸⁰ "La Maquila y El Monitoreo Independiente en El Salvador " Conferencia dictada por Mark Sebastian Anner en el Primer Encuentro Internacional de Monitoreo Independiente en Maquilas

ocupacional, tales como altas temperaturas, mala ventilación e inaceptables niveles de fibra de algodón en el aire.

Antes tal situación, no es de extrañar que en numerosas oportunidades los y las trabajadoras intentaran organizarse en sindicatos dentro de las empresas maquileras. Pero la lógica del sector, el debilitamiento del movimiento sindical y las acciones anti-sindicales de muchos empresarios han producido más fracasos que éxitos.

Según las organizaciones sindicales, la violación al derecho de libertad de organización sindical, es una de las más graves cometidas dentro de las maquiladoras. Es común la práctica de despidos al menor indicio de organización sindical y las empresas realizan acciones para impedir o dificultar la organización sindical. Entre éstas se encuentran: Contratación de mano de obra joven, con poca o nula experiencia organizativa gremial; el desarrollo de programas de influencia psicológica en aras de evitar la organización del trabajador en sindicatos; el uso de modalidades de contratación temporal que facilita la no-renovación del contrato en cuanto la empresa lo estime conveniente; la asignación de tareas más difíciles y peor remuneradas a las trabajadoras sindicalizadas; y la promoción de organizaciones solidaristas.

Los dirigentes mencionan, además, la existencia de "listas negras", consistentes en los nombres de aquellas personas que hubieran sido despedidas por razones sindicales y que circulan entre los empresarios maquiladores, para evitar las contrataciones en otras empresas.

En años anteriores en nuestro país, como hemos explicado, el movimiento sindical se incorporaba a las luchas populares y mezclaba sus demandas económicas con las demandas políticas y sociales que exigían aquellos momentos históricos. Es decir que, los sindicatos se unían a las luchas populares y a la acción de otras organizaciones sociales.

La situación de los sindicatos ha cambiado notablemente en los últimos años y varios factores han contribuido para ello. La aplicación de políticas de ajuste y una nueva economía marcada por la globalización, en la cual el actor principal del desarrollo ya no es el estado sino el mercado, esto implica, un cambio importante en las relaciones laborales y, por tanto, en la forma y los espacios de la acción sindical. En este nuevo período, es decir en esta nueva coyuntura, el Estado deja de ser el encargado de la asignación de recursos y de la distribución del bienestar. Las tareas relacionadas con estos asuntos son delegadas al mercado y, desde ese momento, cuestiones relacionadas con la protección al empleo y a la población trabajadora, pasan a ser competencia del mercado.

Los sindicatos ven reducir sus márgenes de acción frente al estado. Para éste, los sindicatos ya no constituyen interlocutores políticos válidos y no se vuelve necesario establecer un nuevo pacto con ellos, en tanto que es el mercado será quien decida la suerte de los y las trabajadoras. El desarrollo se evaluará según la satisfacción de las demandas del mercado y la competitividad dentro del contexto de la globalización. Los sindicatos ven, pues, disminuir su papel como actores políticos, que era el elemento que en el pasado le daba la capacidad de movilización.

En América Latina y en especial nuestro país, la imposición de regímenes autoritarios, ha dejado secuelas jurídicas, institucionales y culturales que hasta hoy obstruyen o confrontan en algunos casos la vigencia y pleno cumplimiento de la libertad sindical. Esta situación conlleva a una fragilidad del Estado de Derecho y con ella de la impunidad laboral, observándose un elevado grado de violación e incumplimiento de los derechos fundamentales de trabajadores hombres y mujeres.

En el 2003, el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en su 2125a sesión se mostró preocupada por que el estado salvadoreño reconoce que hay limitaciones del derecho a sindicalizarse, es decir que las

empresas, en este caso las maquilas, no son las únicas que limitan el derecho de conformar sindicatos, si no también el mismo gobierno, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuando les niega el reconocimiento de personalidad jurídica para su conformación y funcionamiento, pues hay un endurecimiento en los requisitos, que muchas veces son considerados complejos y excesivos. Además el mismo Ministerio ignora de manera regular la conducta antisindical y de carácter ilegal de los empleadores que pretenden frustrar todo intento de sindicalización. En nuestro país actualmente hay una cantidad de violaciones en el terreno laboral, conductas antisindicales muy arraigadas en la mayoría del sector empresarial salvadoreño e incapacidad institucional del Ministerio de Trabajo, siendo perjudicada directamente la trabajadora salvadoreña.

2.2.1.1 CRONOLOGIA DE VIOLACIONES AL DERECHO DE SINDICALIZACION EN LAS EMPRESAS MAQUILERAS.

En este parte señalaremos las violaciones al derecho de sindicalización que se han presentado en los últimos años en nuestro país y los informes de los organismos que han prestado atención en este aspecto; así como también distintos hechos que influyen en la limitación al derecho de sindicalización dentro de las empresas de la industria maquilera. Esta cronología comprende el periodo entre los años 2003 y 2006.

30 de Julio del 2003:

El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en su 2125a sesión, tomó nota con preocupación las afirmaciones de la delegación (salvadoreña) en las cuales se reconocen limitaciones del derecho de sindicalizarse, haciendo constar sin embargo, que no tiene lugar de manera sistemática, recomendando que las observaciones finales sean divulgados

en el país y que sea conocido por las organizaciones no gubernamentales y los grupos defensores de derechos humanos

25 de Noviembre del 2003:

La Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS) presenta una queja contra el Gobierno de El Salvador ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

En la que alega que el 24 de octubre de 2003 fue despedida toda la junta directiva de la seccional (17 directivos) de la empresa J.R.C. Manufacturing S.A. de C.V. FENASTRAS informa que en audiencia de conciliación acordó con la empresa que se pagasen sus salarios, pero la empresa les niega el ingreso a las instalaciones de la misma, impidiendo que estos dirigentes puedan proteger los intereses de los demás trabajadores. Las Conclusiones y Recomendaciones del Comité de Libertad Sindical fueron emitidas en Julio del 2004.⁸¹

4 de Diciembre del 2003:

Human Rights Watch presentó en Nueva York, un informe denominado "Indiferencia intencionada: Inacción del gobierno de El Salvador en la protección de los derechos de los trabajadores".

En el cual documenta violaciones serias a los derechos humanos de los trabajadores y analiza el rol del gobierno. Asimismo incluye un estudio de casos en los sectores privado y publico, en las industrias dedicadas a la producción de manufacturas y servicios.⁸²

⁸¹ <http://www.oit.org.pe/sindi/casos/slv200401.html>

⁸² Este documento puede ser leído íntegramente en www.hrw.org

24 de Mayo del 2004:

El diario vespertino Co Latino informa que la OIT investiga la situación sindical en el país, por medio de la visita de Juan Manuel Sepúlveda, especialista en materia sindical, quien afirmó que en estos momentos la situación que enfrentan los sindicatos salvadoreños, y del todo el mundo es difícil, aunque advirtió que se está a las puertas de un resurgimiento.

26 de Octubre del 2004:

La Comisión Intersindical de El Salvador con apoyo del gobierno del Reino de los Países Bajos y acompañamiento de la OSR-OIT-San José, ejecutó el proyecto "Creación de un espacio de diálogo en el Ministerio de Trabajo de El Salvador"

El Proyecto se originó en una decisión de la Comisión Intersindical para realizar actividades de fortalecimiento de líderes de ambos géneros y de sus organizaciones, con miras a fortalecerse como actores válidos e interlocutores relevantes en el difícil proceso de defender sus derechos consagrados en la Constitución de la República, otras Leyes del país y Convenios y Tratados Internacionales.

3 al 5 de Noviembre del 2004:

Se celebra en nuestro país el Seminario "Derechos Humanos y Maquilas" organizado por la Federación Internacional de Derechos Humanos (FIDH) y por su afiliado en San Salvador, la Comisión de Derechos Humanos de El Salvador (CDHES), en este seminario concluyen que, a pesar de la existencia de una considerable legislación nacional e internacional en la materia, la mayoría de normas existentes en estos no se cumple y que existe una significativa debilidad institucional que implica este incumplimiento en la práctica de las obligaciones del Estado en la materia. Agregan que esta situación se ve agravada por las nuevas tendencias de reforma de las

legislaciones laborales en el sentido de aumentar la flexibilización laboral e incluir medidas que comportan una regresión en lo que se refiere a los derechos y garantías de las trabajadoras y trabajadores.

Agregan que existen violaciones recurrentes de los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores en las maquiladoras y en las zonas francas en México, en Centroamérica y en el Caribe de los países representados en el seminario y en particular, la falta de respeto de la libertad de asociación y de creación de sindicatos, los cierres de maquilas con objeto de evadir las obligaciones de las mismas respecto de las trabajadoras y trabajadores, unas condiciones de trabajo y de salud ocupacional que exponen a las trabajadoras y trabajadores a riesgos para su salud, la existencia de discriminación por edad y las violaciones específicas de género.

5 de Noviembre del 2004:

Es asesinado en Usulután el activista laboral extranjero José Gilberto Soto representante del Sindicato Internacional de Transportistas. Gilberto Soto fue atacado por dos hombres que le dispararon a quemarropa mientras se encontraba visitando a su madre. Los asesinos se dieron a la fuga. Este asesinato ocurre pocos días después de que Soto había arribado a El Salvador para realizar trabajos de organización de los trabajadores de los puertos en este país, particularmente, los transportistas de una multinacional.

2005:

En el Reporte de derechos humanos sobre El Salvador 2004⁸³ (traducción no oficial) el Departamento de Estado de los Estados Unidos; informó respecto al derecho de sindicalización, que la Constitución estipula el derecho de

⁸³ <http://salsalvador.usembassy.gov/news/2005/reports/hr/elsalvadore.html>

empleados y patronos a formar sindicatos o asociaciones, y trabajadores y patronos ejercieron este derecho en la práctica; sin embargo, hubo algunos problemas.

Los trabajadores se quejaron en varias ocasiones, en algunos casos apoyados por el Comité de Libertad de Asociación (CLA) de la OIT, que el Gobierno impedía que los trabajadores ejercieran su derecho a asociarse. Líderes laborales aseveraron que el Gobierno y los jueces continuaron utilizando formalidades excesivas como justificación para negar solicitudes de personería jurídica a sindicatos y federaciones. Entre los requisitos para obtener personería jurídica, los sindicatos tienen que contar con un mínimo de 35 miembros en el lugar de empleo, llevar a cabo una asamblea, y elegir sus representantes.

El Código de Trabajo no requiere que los patronos reinstalen a los empleados despedidos sin justa causa.

El Código de Trabajo especifica 18 razones por las cuales un patrono puede legalmente suspender trabajadores. El patrono puede invocar 11 de ellas unilateralmente sin autorización previa administrativa o judicial. En la práctica, algunos patronos despidieron empleados que intentaron formar sindicatos. El Gobierno generalmente aseguró que los patronos pagasen la indemnización a estos empleados. Sin embargo, en la mayoría de los casos, el Gobierno no evitó su despido ni requirió su reinstalo. Los trabajadores y la OIT informaron de casos en que patronos ejercieron presión ilegal para disuadir la organización, incluyendo el despido de activistas laborales y la circulación de listas de empleados que no serían empleados porque habían pertenecido a sindicatos.

Existen aproximadamente 240 plantas maquileras; la mayoría están ubicadas dentro de las 15 zonas francas del país. El Código de Trabajo es aplicable en las zonas francas, y no existen reglamentos laborales especiales para las zonas francas.

Hubo informes creíbles de que algunas fábricas despidieron a organizadores sindicales, y no había convenios colectivos de trabajo con los 18 sindicatos activos en el sector de la maquila. Hasta septiembre, había 11 sindicatos en el sector de la maquila.

Trabajadores en varias plantas reportaron abuso verbal, acoso sexual y, en varias ocasiones, golpes por parte de supervisores. Al Ministerio de Trabajo le faltan recursos para cubrir todas las zonas francas. Alegaciones de corrupción entre inspectores de trabajo se continuaron dando.

En Marzo, Mirna Suyapa Gómez presentó una petición ante el Procurador Adjunto de los Derechos Laborales y el Ministerio de Trabajo. Gómez alegó que la maquila Leader Garments la despidió a pesar de su cargo como secretaria financiera del Sindicato Salvadoreño de la Industria Textil. En septiembre, el MT confirmó que Gómez había aceptado la indemnización en vez de la reinstalación en el trabajo.

El ICFTU informó de los problemas persistentes enfrentados por las trabajadoras femeninas en las zonas francas, incluyendo los exámenes obligatorios de embarazo y el despido de trabajadoras embarazadas.

El Código de Trabajo prohíbe que mujeres embarazadas realicen esfuerzos físicos en su lugar de trabajo después del cuarto mes de embarazo. Los reglamentos de salud, higiene y seguridad ocupacional no están actualizados, y los esfuerzos de hacerlos cumplir son inadecuados. El Ministerio de Trabajo trató de aplicar los reglamentos pertinentes pero tenía facultades limitadas y recursos escasos para hacer cumplir estas disposiciones. Trabajadores de algunas maquilas expresaron su

preocupación por el agua potable, baños y comedores insalubres, así como ventilación inadecuada (problemas con polvo y calor).

Febrero y Marzo del 2005:

En la empresa maquilera Evergreen Industries, que hasta Noviembre del 2004 estuvo sometida a un proceso masivo de reducción de gastos debido a una caída del número de pedidos. Esta reducción consistió en el despido de aproximadamente 300 trabajadoras. En el caso de Evergreen, las trabajadoras despedidas fueron ilegalmente manipuladas para firmar un acuerdo que según el cual aceptan recibir su indemnización en cuotas mensuales. Unas 33 trabajadoras despedidas entre el 17 de febrero y el 4 de marzo de 2005 presentaron demandas en tribunales laborales. Sus demandas señalan que esta forma de pago es ilegal e inaceptable. En el proceso de presentar la demanda se descubrió que algunos trabajadores no tienen su cuota de pensión depositada en la AFP Crecer, a pesar de que los descuentos correspondientes están registrados en sus recibos de pago.

Según el Centro de Estudios y Apoyo Laboral (CEAL) en este caso como en otros, muchas veces los trabajadores firman acuerdos con la gerencia, por ejemplo el que trata del pago de indemnización en cuotas, porque tienen miedo de no recibir nada si ejercen su derecho a un tratamiento legal y justo. Cuando hay peligro de que la fábrica detenga la producción entera, este miedo es todavía mas profundo.

12 de Abril del 2005:

La gerente de recursos humanos de Industrias Textiles Cuscatlan, SA de CV (INTECU) informó al Ministerio de Trabajo que por falta de pedidos, los contratos de empleo estarían suspendidos a partir del día siguiente. El Ministerio de Trabajo no fue informado del número de trabajadores que serían suspendidos ni de la duración de la suspensión. El 13 de abril, cuando

los 450 trabajadores llegaron para iniciar su jornada, no les fue permitido entrar al local.

Los trabajadores fueron suspendidos el 13 de abril, antes que el Ministerio de Trabajo hiciera una inspección de la fábrica para determinar la causa. El 19 de abril el Sindicato de Trabajadores de la Industrias Textiles (STIT) pidió los resultados de la inspección de una semana antes, pero la respuesta que recibió fue que el Ministerio de Trabajo no tiene competencia para tomar decisiones sobre la responsabilidad empresarial. Esta respuesta está en contradicción con las medidas tomadas en otro caso parecido (el de la maquila Anthony Fashion).

Desde el principio del período de suspensión los trabajadores han pedido que el empresario cancele sus contratos para poder cobrar la indemnización y buscar trabajo en otros sitios. Si esto no ocurre se verán forzados a renunciar y perderán la indemnización.

Después de entregar las demandas en el Ministerio de Trabajo, en la Procuraduría General de la República y la Fiscalía General de la República señalando las deudas de la empresa con el ISSS, AFP Crecer, Fondo Social de Vivienda y Banco Agrícola, los trabajadores solicitaron los servicios de mediación de la oficina de la PDDH. También participaron en una audiencia de la Comisión de Trabajo, en la Asamblea Legislativa, durante la cual el dueño de INTECU accedió a cerrar los contratos de los trabajadores el 2 de junio si antes no recibía pedidos suficientes. En lugar de hacer lo que él mismo había garantizado a los diputados, el 6 de junio la gerencia ofreció a los trabajadores el 40% de la indemnización que establece la ley a cambio del retiro de las demandas ante las autoridades locales.

INTECU dejó de pagar las cuotas de los trabajadores al ISSS y AFP Crecer en noviembre de 2004, a pesar de continuar descontando esas prestaciones de los cheques de los trabajadores, así como las cuotas de amortización de

préstamos del Banco Agrícola que nunca fueron pagadas por la empresa aunque fueron descontadas.

28 de Abril del 2006:

El Diario de Hoy informa que el El Gobierno pide apoyo jurídico para convenios de sindicalización. Pretende un cargo titular regional en el Consejo Administrativo de la Organización del Trabajo El Salvador acelera el paso para mantenerse en la agenda de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta gestión es clave para el país, de cara a la renovación del Sistema Generalizado de Preferencias (SGP)⁸⁴ de la Unión Europea y de los debates en el Congreso de Estados Unidos para la ratificación del Tratado de Libre Comercio (TLC), acuerdos que obligan al país a cumplir con mayores compromisos laborales.

Los convenios 87 y 98 son motivo de severas discusiones en el Congreso estadounidense y en el seno de la Unión Europea. En ambos escenarios, los grupos sindicales y las autoridades que defienden los acuerdos laborales exigen que en los TLC y los instrumentos que en los TLC y los instrumentos que otorgan preferencias comerciales haya cláusulas o capítulos que garanticen el respeto a los derechos internacionales.

En Estados Unidos, demócratas y sindicalistas condicionan sus votos por la ratificación del TLC con Centroamérica, a la adopción de mejores prácticas laborales. En la Unión Europea, la posición de las autoridades es denegar la exención de aranceles a los productos de El Salvador, si no se aprueban los convenios de la OIT, es decir, los mencionados 87 y 98.

⁸⁴ El sistema privilegiado de preferencias (SGP) Se trata de un programa temporal, fomentado por los países desarrollados. Este programa ofrece ventajas tarifarias a las exportaciones de los países desarrollados con la condición de que al menos el 35% del valor agregado del producto sea creado en el país beneficiario. El objetivo es apoyar a los países para diversificar sus estructuras productivas.

El Salvador ha comenzado a promover los derechos laborales, cambios en la materia, y la modernización del Ministerio de Trabajo, tras la firma del TLC con Estados Unidos y la venidera negociación de un tratado similar con los europeos. El Salvador corre el riesgo de perder beneficios comerciales agrupados en el sistema general de preferencias de la Unión Europea (UE).

4 de Mayo del 2005:

Siempre en el caso de INTECU el diario CoLatino informa que la empresa, instalada en la Zona Franca de San Bartolo, Ilopango, dejó desempleadas unas 450 personas. La empresa, propiedad del presidente de la Asociación Salvadoreña de Industriales de la Confección (ASIC), Francisco Escobar Thomson, cerró sus operaciones de manera repentina. El presidente de la ASIC es hermano de Patricio Escobar Thomson, esposo de la Vicepresidenta de la República, Ana Vilma de Escobar.

Joaquín Alas, representante de los trabajadores cesantes, comunicó que en dos oportunidades han intentado reunirse para negociar con la patronal con la mediación de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, pero no se ha podido por inasistencia de los representantes de INTECU.

El rotativo informa que la maquiladora, tiene abierto desde el 20 de abril del presente año, en el juzgado tercero de lo mercantil, un proceso de embargo por el banco Cuscatlán. Coincidente con ello el día 22 del mismo mes fue cerrada la planta que dejó sin empleo al casi medio millar de trabajadores.

20 de Junio del 2005:

El periódico de análisis semanal El Independiente en su edición No 21 informo que los derechos sindicales están amenazados, especialmente la actividad sindical, pues esta sigue siendo un riesgo en muchos países, además los trabajadores siguen enfrentando problemas para afiliarse al

sindicato de su elección, negociar colectivamente y hacer huelga. En un momento en que debe enfrentar nuevos desafíos, el sindicalismo se muestra debilitado por antiguas trabas.

26 de Octubre del 2005:

La Federación Internacional de Derechos Humanos (FIDH) publica un informe llamado "Situación de los derechos humanos en las maquilas en América Central", contiene observaciones sobre una misión internacional de investigación organizada con el objeto de verificar, in situ, la magnitud de las violaciones de derechos humanos en las maquilas, sector de la economía que actualmente acapara un porcentaje importante de la fuerza laboral activa en estos países. La misión tuvo lugar entre el 20 y el 29 de octubre de 2004 en Honduras, Guatemala, Nicaragua y El Salvador.

El informe de la FIDH constata que las violaciones de derechos humanos principalmente en contra de las mujeres, en las maquilas persisten y que ninguna acción significativa ha sido desarrollada por los gobiernos de estos países para contrarrestar estas tendencias.

21 de Noviembre del 2005:

La Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) expresión continental de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) envió una misiva al Licenciado Gerardo Suvillaga, Vice Ministro de Trabajo y Previsión Social del Salvador para expresar su preocupación por el deterioro progresivo de los derechos laborales, especialmente los derechos sindicales, que en los últimos meses se presentaron El Salvador.

Igualmente se hace mención de diferentes casos de despidos masivos de trabajadores y trabajadoras sin cancelarles sus respectivas prestaciones incluyendo a directivas y directivos sindicales, entre los casos que mencionan se encuentran:

- 1.- Hermosa Manufacturing: 75 trabajadoras y trabajadores despedidos con la intención de aniquilar la seccional sindical.
- 2.- Doall: despido de 30 trabajadoras y trabajadores y solo con el pago de 50% de las prestaciones.
- 3.- AGM: despido de 500 trabajadoras y trabajadores, cancelándoseles solo el 50% de sus prestaciones. 450 fueron recontratados por Doall y 50 quedaron despedidos definitivamente.
- 4.- López Hermanos: despidos de 35 trabajadoras.
- 5.- Diana: despido de 4 directivos del sindicato.
- 6.- UCA: despido de directivo del Sindicato de Trabajadores de la Educación en El Salvador.

12 de Enero del 2006:

El diario Co Latino informa que las trabajadoras de maquilas están preocupadas por el TLC, por suponer que podrían ser desplazadas de sus puestos de trabajo y volverse aún más vulnerable a los atropellos y abusos patronales.

Durante 2005, al menos 11 mil 500 trabajadoras de maquila fueron suspendidas, sin recibir prestaciones de ley, según datos manejados en el foro "Balance y perspectivas de la maquila en El Salvador". La directora de la Concertación por un Empleo Digno en la Maquila (CEDM), Yanett Urquilla, sostiene que el TLC es visto como una amenaza porque los derechos de las trabajadoras podrían ser aun más vulnerables.

Según Urquilla este sector es uno de los más violentados laboralmente, ya que los propietarios de las maquilas constantemente suspenden actividades

sin responder a los pagos de los empleados. Un claro ejemplo de esto, son las 75 empleadas despedidas de maquila «Hermosa Manufactory».

Por su parte, el Coordinador Nacional de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la Procuraduría General de la República, Germán Muñoz, dice que hay atropellos en este sector es porque existen vacíos en las leyes, debido a que están quedando desfasadas y esto permite que los infractores incumplan. Otro de los factores que determinan estas violaciones son la pasividad de los trabajadores, ya que estos prefieren no denunciar por temor a sufrir represalias o por desconfianza del sistema de justicia.

El coordinador de la unidad de derechos laborales de la PGR asegura que en los últimos años se han detectado algunas prácticas evasivas, sobre todo, en las maquilas y empresas de seguridad privada. Y es que estas y otras empresas realizan asociaciones con el fin de rotar al personal en los diferentes lugares de trabajo, con el propósito que los empleados desconozcan a quien realmente le prestan su servicio y no poder demandar en caso de violaciones. Según Muñoz, el Código de Trabajo ya está fuera de la realidad, ya que contempla artículos que en lugar de proteger a los trabajadores los discrimina.

22 de Mayo del 2006:

Concertación Regional de Organizaciones Sindicales y de Mujeres en Defensa de los Derechos de las Trabajadoras de la Maquila (CROS/MUDETM) conformado por:

1. Asociación Mujeres Transformando -El Salvador-
2. Federación de Asociaciones o Sindicatos Independientes de El Salvador –FEASIES
3. Asociación de Mujeres en Solidaridad -AMES- Guatemala
4. Federación Independiente de Trabajadores de Honduras - FITH-

5. Confederación Sindical de Trabajadores José Benito Escobar- Nicaragua-

Publican un campo pagado en el periódico la Prensa Grafica, que lleva por titulo "Flexibilidad Laboral en los Derechos de las Trabajadoras de las Maquilas en la Región Centroamericana" en el cual informan y denuncian que las trabajadoras centroamericanas que laboran en el sector productivo de la maquila de confección textil han evidenciado en sus intercambios de experiencia patrones similares de comportamiento empresarial en cuanto a los derechos laborales contenidos en los códigos de trabajo de cada país. Tales como la seguridad social, prestaciones laborales como el aguinaldo, vacaciones, maternidad, indemnización; protección laboral a la salud y vida dentro de las actividades laborales; salario mínimo; jornada laboral y derechos relacionados con la protección familiar como centros de desarrollo infantil, atención y seguimiento escolar, por enfermedad de parientes por afinidad o consanguinidad; elaboración y cumplimiento de contratos individuales, contratación colectiva, organización sindical como desarrollo de libertades sindicales.

En el caso del Derecho a sindicalizarse, este derecho es uno de los más violentados en todos los países, por la débil protección de parte de los Ministerios de Trabajo, y la ofensiva empresarial de hacer ver que los sindicatos son enemigos de la inversión.

Además agregan que la flexibilidad laboral es la tónica empresarial en el cumplimiento de los derechos laborales, y que, una mayoría de los derechos de las trabajadoras de maquila se encuentran flexibilizados y persigue como meta el de pretender desregular los derechos laborales adquiridos en las relaciones entre el capital y el trabajo. Con la flexibilidad laboral se pretende que las empresas adapten los derechos a las necesidades empresariales de la producción para favorecer especialmente la competencia sin equidad y sin una redistribución de la riqueza producida.

1 de Septiembre del 2006:

Las empleadas de la maquila Cazadores de C. V. en San Marcos, se tomaron las instalaciones, luego que los propietarios incumplieran con los pagos establecidos del mes de agosto a más de 200 trabajadores. Las empleadas denunciaron que se les adeudan dos catorcenos, por lo que decidieron tomarse las instalaciones como una medida de presión hasta que se le cancele lo que han laborado. Así lo informo el Diario Colatino.

18 de Septiembre del 2006:

Despedidas de maquila exigen pago de indemnizaciones Trabajadoras despedidas la maquila Quality S.A. de C.V realizaron dos concentraciones para protestar contra los abusos a las empleadas. Los manifestantes protestaron en un primer momento sobre la carretera que conduce a Santa Ana, en Ciudad Arce, departamento de La Libertad, específicamente a la altura del kilómetro 36, y posteriormente se desplazaron hasta las oficinas del Ministerio de Trabajo, ubicado sobre el Paseo General Escalón, en esta capital, para exigir el pago de indemnizaciones y denunciar los despidos de empleados en su mayoría mujeres, en agosto del mismo año, cuando la empresa cerró operaciones en la planta ubicada en la zona franca de San Bartolo. Las trabajadoras de la maquila cerraron el carril que lleva a Santa Ana, frente a las empresas "American Park". Meses atrás, previo al cierre de esta maquila, los trabajadores realizaron una serie de protestas externando su preocupación por que sus salarios les habían sido retenidos y las cotizaciones a las AFPs y Seguro Social, no las habían cancelado los patronos.

18 de Septiembre del 2006

La Prensa Grafica en sus páginas 2 y 3 informa que 10,879 trabajadores de maquila no tienen acceso al ISSS. El Ministerio de Economía contabiliza una

tasa mayor de trabajadores que el Seguro Social, que ya envió, desde 2004, 247 casos a la Fiscalía por incumplimiento de pagos e indemnizaciones.

El Seguro identifica solo a 59,421 trabajadores cotizantes de la maquila y textiles- incluyendo zonas francas y depósitos de Perfeccionamiento Activo (DPA)-, pero en los anales del Ministerio de Economía, específicamente en la Oficina Nacional de Inversiones (ONI)- que se alimenta de los datos de empleo de las empresas-, se asegura que al 30 de junio de este año la masa laboral para la maquila textil y de confección era de 70,300 personas. “los empleos en la escala general han andado entre 70 mil y 75 mil. El 94% es de maquila, el resto son textileras”, reafirma Óscar Hernández, director de la ONI. En 2005, el ISSS registraba \$9.2 millones de mora por parte de las maquilas. Las maquilas son el sector que encabeza la lista de incumplimientos.

El ISSS calcula que el 12% de los patronos no cumple con registrar las cotizaciones. 96% de la producción textil termina en EUA. Se estima que 9 mil empleos se perderían cada año por competencia de Asia. 247 casos de ISSS están en FGR por multas reincidentes a patronos.

Empleo perdido, las cotizaciones de trabajadoras de maquila y el sector textil han caído, según los registros del ISSS, en 30,638 plazas desde enero de 2003 a junio de este año.

Sin registro claro, ninguna de las entidades que tiene relación con la maquila comparte una cifra igual o por lo menos similar sobre los empleos en el sector. Los datos varían desde 59 mil a 90 mil.

Las principales quejas del Ministerio de Trabajo recibe son por atrasos en pagos de los salarios en las fábricas, seguido de falta de pago de horas extras, vacaciones o aguinaldos, no cotizaciones de AFP y Seguro Social y registro de salarios por bajo del mínimo.

Esta cartera impone una multa máxima de \$57.14 por cada violación, pero si hay reincidencia la ley laboral no considera otra multa más dura. Tampoco les faculta para cerrar una maquila, ni intervenir en cierres.

19 de Septiembre del 2006:

La Prensa Grafica en sus Páginas 14 y 15 informa que las exportaciones de maquila registran una caída de 24%. La competencia de China y una negociación no muy favorable en el CAFTA están afectando al sector, que busca ampliar su competitividad al implementar un sistema de producción más completo, pero solo 30% de las empresas ha entrado a esa reconversión. El problema de la negociación del CAFTA fue no haber tomado en cuenta que el grueso de la producción nacional era maquila.

Asia es más barato, pero Centroamérica es más competitiva en servicio al cliente y calidad en los productos. Importaciones textiles (junio 2005 a julio 2006) los datos internos del sector muestran una caída de 24%.

Independientemente, Nicaragua es el único ganador, por el momento de los países CAFTA. China ha comenzado a acaparar el mercado norteamericano. Esto ha afectado el desempeño de otros proveedores, como El Salvador, que registra una caída dramática en las ventas a julio de este año.

El Salvador continúa presentando como mejor carta el posicionamiento geográfico, pero el reto sigue siendo la tecnología. Las fábricas que producen sin preferencias arancelarias, es decir, usando tela de cualquier parte del mundo, son las que presentan mayor estabilidad.

21 de Septiembre del 2006:

En relación con la noticia anterior El Diario de Hoy en su Página 21 informa que en nuestro país caen en 10% exportaciones de la maquila. Las exportaciones de manufacturas textiles de El Salvador cayeron en un 10.4

por ciento en los primeros siete meses del año en relación con el mismo lapso de 2005, citando a un representante del sector

Además de esa significativa reducción, en cuatro años la industria ha perdido casi 25,000 empleos, en medio de la creciente competencia de productos más baratos de China, dijo a Reuters Mario Magaña, director de Asuntos Económicos de la Cámara de Comercio en Industrias de El Salvador.

Según registros del en los primeros siete meses del año el sector exportó 979.4 millones de dólares, inferior a los 1,092.7 millones exportados en el mismo periodo del año pasado.

29 de Septiembre de 2006:

La Prensa Grafica en su pagina 29 informa que EUA da \$39 millones a área laboral en C.A. Un total de \$21.1 millones se destinará a profesionalizar a inspectores laborales. El Departamento de Estado anunció una ayuda de \$39.6 millones como aporte de Estados Unidos para facilitar las acciones de mejoramiento de sus socios centroamericanos de libre comercio en los campos laboral y protección ambiental.

Del total de la ayuda de 2006, \$21.1 millones se destinaran a programas de fortalecimiento de los ministerios de trabajo para la profesionalización de inspectores laborales, así como organizaciones locales que contribuyan a la eficiencia de la misión de esos ministerios.

28 de Octubre del 2006:

El proyecto Cumple y Gana: Fortalecimiento de los derechos laborales realiza esfuerzos de divulgación de información mediante el “volanteo” masivo de datos sobre derechos laborales, con el objetivo de llegar de manera directa a la mayor cantidad de población trabajadora en distintas regiones de República Dominicana, Guatemala, Panamá, Costa Rica, Nicaragua y Honduras. Más adelante se hará en El Salvador.

La distribución de estos volantes será puerta a puerta, en paradas de buses, casa por casa y en lugares aledaños de los sitios señalados, de persona a persona.

Este esfuerzo dio inicio en algunos países como Nicaragua en donde se distribuyeron más de 350.000 de volantes y en Costa Rica donde se distribuirá en las principales ciudades. En Panamá, República Dominicana, Guatemala, El Salvador y Honduras el volanteo iniciará en los meses restantes de este año y los primeros del próximo.

El proyecto Cumple y Gana: fortalecimiento de los derechos laborales tiene por objetivos buscar el incremento de la eficiencia y confiabilidad de los sistemas de inspección de los ministerios de trabajo, aportar información exacta de leyes y normas laborales tanto a patronos como a trabajadores y promocionar el uso de métodos de conciliación y mediación en materia laboral mediante la Resolución Alternativa de Conflictos (RAC), y, la disminución de la Discriminación laboral femenina por género, en los países en donde es ejecutado (Centroamérica, Panamá y República Dominicana). Así lo informo este día el diario Colatino

15 de Diciembre del 2006:

Por pertenecer a un sindicato y presentar los permisos de incapacidad laboral a causa del mal estado de salud, tres trabajadoras fueron despedidas de la empresa maquilera "Industria Florencia" S.A. de C.V., sin recibir indemnización.

Las trabajadoras informaron que existen además abusos por parte de las supervisoras y el dueño de la maquila porque no les entregan permisos a los empleados para que asistan a sus consultas medicas por las constantes amenazas de despidos.

Siempre en el diario Co Latino se informo que las trabajadoras de maquila piden justicia laboral, la resolución a favor de la empresa "Hermmosa Manufacturing S.A. de C.V., de Joaquín Salvador Montalvo, por retención indebida de cuotas sociales y prestamos, no impidió que el empresario gozara del excarcelamiento y que no tenga la obligación de retribuir a sus empleadas, los gastos en que incurrieron al buscar justicia.

2.2.2 RELACION DEL PROBLEMA CON OTROS FACTORES

Como lo hemos señalado, antiguamente, los sindicatos se unían a las luchas populares y a la acción de otras organizaciones sociales. Actualmente, cuando se abren las posibilidades para un accionar sindical más autónomo y más ubicado en el ámbito de la empresa, se da un movimiento inverso. Ahora son las organizaciones sociales tanto nacionales como internacionales (derechos humanos, iglesias, organizaciones de mujeres, organizaciones para el avance de la democracia etc.) son las que están entrando a lo laboral es decir que diversas organizaciones no sindicales se unen a los sindicatos en la defensa de los derechos de los y las trabajadoras. Por otro lado, la naturaleza transnacional misma de la maquila insinúa la presencia de actores fuera de las fronteras salvadoreñas y en general de todo el istmo centroamericano.

La magnitud de los problemas laborales de la maquila, las dificultades de los sindicatos para darles respuesta y la presencia masiva de mujeres en este tipo de fábricas, han motivado a que diversas organizaciones, como las señaladas anteriormente, que tradicionalmente no se habían ocupado de asuntos laborales, se hayan volcado a esta área. Este fenómeno responde, además, al incremento de la primacía que éstas han alcanzado en los

últimos años y a la evolución que las mismas han experimentado luego de los años de la guerra.

2.2.2.1 ACCIONES REINVINDICATIVAS DISTINTAS DE LA ACCION SINDICAL.

En El Salvador y en el resto de países centroamericanos que poseen maquilas, la presencia masiva de mujeres jóvenes implica una población a la que los actores laborales tradicionales (como los sindicatos, en este caso) no están acostumbrados. Es por ello que intervienen otros actores ajenos a los sindicatos que realizan acciones reivindicativas, (que se distancian en diferente grado de la acción sindical) en las maquilas centroamericanas y especialmente en nuestro país, estas acciones pueden resumirse de la siguiente manera:

a) Campañas corporativas.

Son estrategias emprendidas para presionar a una transnacional para que ésta se responsabilice por el trato recibido por la gente que elabora sus productos, sean o no directamente contratados por éstas. Puede ser realizada por sindicatos y/o organizaciones locales, pero el sello distintivo es que involucra actores fuera de las fronteras de los países maquiladores: sindicatos y/o organizaciones solidarias y de activistas del Norte.

Diversas organizaciones laborales y sindicales de los EE.UU. y grupos de activistas, han emprendido campañas enormes para llamar la atención de la opinión pública estadounidense sobre el asunto de los *sweatshops* (talleres de sudor), en que se elabora la ropa que consume la población. De hecho, el movimiento *anti-sweatshop* es en ese país, representa el sector de mayor actividad en los últimos años y las campañas organizadas por estudiantes universitarios son el movimiento estudiantil más importante en varias décadas, realizado sobre asuntos laborales.

El movimiento anti-sweatshop ha creado algunos lazos con organizaciones sindicales y ONGs del Sur que están vinculadas al tema de la maquila y se han realizado, de hecho, acciones conjuntas en algunas oportunidades, aunque esta coordinación ha adquirido diferentes connotaciones en cada país. Las acciones comenzaron en 1994, cuando trabajadoras hondureñas fueron llevadas a testificar ante el senado de los EE.UU. como parte de las primeras acciones de coordinación entre organizaciones de los EE.UU. con otras locales. Sin embargo, la primera campaña internacional con participación de actores sindicales y no sindicales, así como sindicatos y activistas en los EE.UU., se registra en 1995, cuando se presionó a la marca The Gap a responder por el despido de cientos de sindicalistas de una maquila que trabajaba para ellos en El Salvador.

a.1) El Caso de la marca The GAP y la empresa maquilera Mandarin Internacional como antecedente local de las campanas corporativas.

En el caso de GAP se dio la siguiente situación; en Mandarin Internacional, una maquiladora de capital taiwanés, empezó a operar en El Salvador dentro de la Zona Franca de San Marcos en 1992. Las trabajadoras en repetidas ocasiones denunciaron malas condiciones de trabajo. Entre otras cosas, manifestaron que eran obligadas a trabajar horas extras, que el uso del baño era restringido y que no había agua potable en la fábrica. Adicionalmente, la ventilación insuficiente unida a las altas temperaturas provocaron algunas veces desmayos en las trabajadoras. Es importante mencionar que la empresa había contratado un coronel retirado como su Gerente de Personal, quien, según los testimonios de las trabajadoras, “manejaba la fábrica como un cuartel”. Hubo malos tratos y abusos físicos. En dos ocasiones las trabajadoras intentaron formar un sindicato, pero en ambas oportunidades las involucradas “renunciaron” después de haber recibido una indemnización de parte de la empresa. La tercera vez que

hicieron el esfuerzo, tuvieron la asistencia de la Central de Trabajadores Salvadoreños (CTS) y su presidente Félix Blanco quien era diputado del Partido Demócrata Cristiano (PDC), conformándose el Sindicato de Trabajadores de Mandarin Internacional (SETMI) en 1995.

La empresa empezó a despedir a algunas personas y a hacer presión para motivar renuncias, hasta que todos los sindicalistas de SETMI quedaron fuera de la empresa. Los directivos sindicales, quienes por ley gozaban de protección, recibieron instrucciones de la empresa para recoger sus salarios cada dos semanas en el Ministerio de Trabajo, pero no podían regresar a la fábrica.

A estas alturas, el conflicto había llamado la atención a nivel nacional. Lo que pasaba en Mandarin ya estaba afectando directamente toda la Zona Franca de San Marcos e indirectamente al todo el sector de la maquila. El mismo gobierno estaba preocupado por el futuro de su estrategia de promoción de la maquila. Representantes de la empresa y de la parte laboral (SETMI/CTS/CTD),⁸⁵ miembros de la Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa, y funcionarios del Ministerio de Economía y de Trabajo comenzaron una serie de negociaciones. Sin embargo, fue imposible encontrar una solución al conflicto. Los pocos acuerdos alcanzados fueron violados casi de inmediato.

Mientras tanto, un grupo de solidaridad de los Estados Unidos, el Comité Nacional Laboral (CNL), conoció del conflicto y empezó a articular una estrategia relativamente nueva. En lugar de enfocar sus esfuerzos en la empresa Mandarin, optó dirigirse a las grandes empresas de ropa con las cuales Mandarin tenía contratos de trabajo. Específicamente, dirigió su campaña contra la empresa Gap Inc., de la cual -por un período- venía la

⁸⁵ Como mencionamos antes, SETMI fue formado con el apoyo de la CTS. La CTS en este período se juntó esfuerzos con la Central de Trabajadores Democráticos (CTD). Así es que SETMI empezó a recibir asesoría de ambas organizaciones. Posteriormente, CTS y CTD se separan.

mayor parte de los pedidos. El CNL generó una campaña de protesta que incluía actividades frente las tiendas de Gap, en las cuales se exigía el reinstalo de los sindicalistas despedidos y el respeto de los derechos laborales.

Al principio, Gap Inc. no querría responsabilizarse por el problema ya que, según manifestó, el personal fue contratado por Mandarin y no por Gap. Cuando salió a luz pública que en cierto momento, el 80% de la producción de Mandarin era de Gap, la empresa tuvo que aceptar cierta responsabilidad por la situación y decidió enviar algunos de sus funcionarios a El Salvador para investigar el caso. Gap, con base en estas visitas, manifestó que no había evidencia de que Mandarin hubiera violando los derechos laborales y que cualquier institución que dijera lo contrario lo hacía por razones políticas. Esta declaración provocó la reacción de varias organizaciones de la sociedad civil salvadoreña, quienes redactaron una carta dirigida a Gap manifestando que existían suficientes pruebas de las violaciones a los derechos laborales y a los derechos de las mujeres trabajadoras en Mandarin y que Gap necesitaba hacer una investigación objetiva de la situación. Entre los firmantes de la carta se encontraban diputados de la Asamblea Legislativa, representantes de la Iglesia Católica y de la Universidad Centroamericana (UCA), organizaciones de mujeres, de derechos humanos y sindicalistas. Gap se vio obligada a cambiar su posición al respecto. Luego, escribió una carta de respuesta donde manifestaba que su contrato de producción con Mandarin International había sido suspendido hasta el momento que, tanto Mandarin como el gobierno de El Salvador, garantizaran el respeto de los derechos laborales.

El gobierno no ha sido suficientemente estricto en garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de la gente que trabaja en la maquila, probablemente por no presionar a los inversionistas extranjeros con leyes y sanciones demasiado duras. Sin embargo, esta actitud creó otro tipo de

incertidumbre, ya que algunos inversionistas (como Gap, por ejemplo) confiaron cuando se dijo que se estaban respetando los derechos laborales y luego se encontraron en una situación penosa cuando otras entidades (como la Procuraduría de Derechos Humanos, Tutela Legal de Arzobispado, o el Instituto de Derechos Humanos de la UCA) declararon lo contrario y con suficiente documentación. La reacción del gobierno a la carta de Gap fue dura y varios de sus representantes atacaron a los firmantes. El Ministro del Interior, Mario Acosta, dijo que eran “traidores a la Patria” y “merecían la pena de muerte” ya que, según él, la fábrica iba a cerrar como resultado de la carta y cientos de mujeres iban a quedar sin empleo, “probablemente dedicándose a la prostitución”. El Presidente de la República, Armando Calderón Sol, llegó incluso a calificar a los firmantes como “mal nacidos”⁸⁶ Sin embargo, estas declaraciones no cambiaron en nada la situación de Mandarin y Gap, quienes efectivamente tenían que encontrar una solución al problema. La demanda principal, articulada durante toda la campaña de protesta a nivel nacional e internacional fue del reinstalo de las sindicalistas despedidas y el respeto de los derechos laborales. Pero, ¿cómo serían reinstaladas las sindicalistas y cómo se garantizaría el cumplimiento de los derechos laborales si, desde la perspectiva de Gap, el gobierno de El Salvador se mostraba incapaz de cumplir con la tarea? En diciembre de 1995, el Comité Nacional Laboral propuso la idea de formar un grupo de monitoreo independiente. En un acto en Nueva York, Gap firmó un acuerdo mostrando su deseo de que los sindicalistas fueran reinstalados y que su Código de Conducta fuera monitoreando.

En El Salvador, los directivos manifestaron haber recibido una serie de presiones por la empresa y amenazas de muerte anónimas que finalmente

⁸⁶ "La Maquila y El Monitoreo Independiente en El Salvador " Conferencia dictada por Mark Sebastian Anner en el Primer Encuentro Internacional de Monitoreo Independiente en Maquilas

los obligaron a renunciar de la fábrica. La sorpresa de la empresa fue que a pesar de las renunciaciones, ni Gap ni el CNL consideraron el problema resuelto. Incluso, cuando Gap conoció esta situación, llegó a considerar la posibilidad de salir permanentemente de El Salvador. Mandarin tendría que negociar más seriamente.

Con la participación de Gap, el CNL y otras organizaciones de apoyo al proceso, se reunió a un grupo de instituciones y personas de la sociedad civil salvadoreña, reconocidas por su trabajo en defensa de los derechos humanos y laborales. Entre ellos, se encontraban representantes de la UCA, del Arzobispado de San Salvador, y del Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA). Los representantes de SETMI participaron en algunas de las reuniones preliminares y en las realizadas al final de proceso.

La empresa aceptó el monitoreo desde el principio sin poner mayores obstáculos, ya que quedó claro que este sería necesario para renovar los pedidos de producción de Gap. Sin embargo, no mostró disposición para aceptar los reinstalaciones de la antigua directiva y las negociaciones sobre este punto fueron más difíciles de tratar, sobre todo cuando se intentó poner una fecha específica para la reincorporación a sus labores.

a.1) El Caso de la marca Nike como antecedente internacional de las campañas corporativas.

La presencia de *sweatshops* no se limita a los países en desarrollo sino que se han convertido en un problema difícil de controlar dentro de Estados Unidos y en Europa donde se emplean en ellas, básicamente inmigrantes ilegales. El problema de los talleres clandestinos cobró actualidad en Estados Unidos con el descubrimiento de trabajadores de origen asiático trabajando por deuda en una fábrica textil en California en 1995. Allí se encontraron a 74 trabajadores tailandeses, casi todas mujeres entre 20 y 30 años de edad, quienes recibían solamente el 38 por ciento del salario

mínimo, porque estaban pagando con su trabajo el pasaje del viaje que las había traído a Estados Unidos. Trabajaban hasta 17 horas diarias, sin descanso semanal alguno, dormían y comían en el suelo y cualquier intento de fuga era castigado con palizas y amenazas a los familiares.

Es por situaciones como la anterior que el Movimiento Sindical para las Americas CIOS - ORIT recomienda en su Manual para la Defensa de la Libertad Sindical, diseñar mecanismos de presión con los consumidores para boicotear los productos de empresas que violan los derechos y libertades sindicales.⁸⁷

En 1993 fueron despedidos en Indonesia 21 trabajadores de una fábrica donde se producen calzados para la Nike, acusados de incentivar una huelga. Estos trabajadores eran encabezados por Cicih Sukaesih.

Por otra parte, activistas de derechos humanos y sindicatos estadounidenses financiaron un viaje para el territorio americano a Sukaesih, para denunciar el caso. También le piden al famoso basketballista Michael Jordan, quien hace publicidad para esa compañía, que use su posición como celebridad pública para ayudar a los cumplimientos de la legislación sobre trabajo infantil en sus fábricas. Jordan firmó un contrato de \$20 millones de dólares por hacer publicidad a los zapatos Nike, mientras los trabajadores asiáticos que los fabrican cobran apenas 30 centavos de dólar por la hora de trabajo⁸⁸. El líder estadounidense de derechos civiles, Jesse Jackson, también le pidió a Jordan y a otros deportistas famosos que jueguen un papel más activo en el debate sobre los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, las relaciones entre estos dos actores (entre los actores nacionales e internacionales) no son simétricas y no sólo por la disponibilidad de recursos con que cada una de ellas cuenta. Las iniciativas vienen casi

⁸⁷ <http://www.oit.org.pe/sindi/manual/cap6.html>

⁸⁸ <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/papers/1998/maquila/capiii/htm>

todas de los países consumidores y no siempre, la opinión y los intereses de las organizaciones de los países maquiladores son escuchados y valorados.

Cierto que, generalmente, las organizaciones solidarias de los países consumidores se transforman también en cooperantes y es bastante conocido el hecho que el aspecto económico es fundamental a la hora de medir fuerzas con otras instancias. Sin embargo, la asimetría es mucho más profunda que esto. Hay que tomar en cuenta que las organizaciones sindicales y de activistas de Norte, pertenecen a sociedades con mayor tradición democrática, mayor desarrollo de las ciudadanías sociales y políticas de sus habitantes, y una trayectoria más avanzada por parte de la sociedad civil tendiente a la organización con base en intereses y a la formación de demandas hacia el Estado.

Las organizaciones de la mayoría de los países en este caso centroamericanos por el contrario, son organizaciones que recién han salido de procesos dictatoriales o de guerras civiles ocasionadas, precisamente, por la falta de democracia y de espacios de expresión, dificultades para la agregación de intereses en organizaciones de la sociedad civil y problemas de representatividad de éstas organizaciones.

b) Códigos de Conducta:

Una parte fundamental del acuerdo de Mandarin fue el monitoreo del Código de Conducta de la empresa Gap Inc. Según Gap, su Código de Conducta tiene el objetivo de garantizar que sus vendedores, abastecedores, subcontratistas y agentes de compras mantenga “estándares éticos altos”.

La idea de redactar códigos de conducta no es nueva. Por ejemplo, en 1974 las Naciones Unidas formó una comisión para estudiar la redacción de un código de conducta para corporaciones transnacionales. Uno de los factores

que motivó estos primeros intentos fue la preocupación de los países en vías de desarrollo por una distribución más equitativa de la riqueza entre ellos y los países desarrollados. Sebastian Anner citando a Seymour Rubin⁸⁹, “el propósito del Código es reunir a las empresas transnacionales dentro de un nuevo orden internacional para reafirmar los principio de respeto a la soberanía, establecer políticas para los países en los cuales operan empresas transnacionales y para que el país anfitrión pueda regular y monitorear las actividades de esta empresas y para promover la contribución de las empresas transnacionales a las metas de desarrollo.”

Desde el principio, los códigos reflejaban la dinámica de las empresas *transnacionales*, es decir, empresas que estaban en muchos países del mundo, pero prácticamente no pertenencia a ninguno. Dado que -desde su óptica- ellas no podían preocuparse por ser expertas en la leyes laborales de cada país y dado además que, en algunos casos, las leyes locales podían estar por debajo de ciertos estándares internacionales,⁹⁰ optaron por desarrollar reglas mínimas que todos sus subsidiarios, contratistas, abastecedores y agentes de ventas tenían que respetar.

Es decir, los códigos de conducta están relacionados y deben su razón de ser, a la necesidad de las compañías transnacionales de asegurarse que sus productos se han hecho con un mínimo de reglas de respeto a los derechos laborales. En muchos casos, estos códigos hacen referencia a las legislaciones locales en materia de salarios pagados, jornadas laborales, edad mínima para trabajar, etc.

⁸⁹ Anner cita la siguiente bibliografía Rubin, Seymour J., “Recent Developments: Transnational Corporations and International Codes of Conduct: A Study of the Relationship Between International Legal Cooperation and Economic Development,” *The American University Journal of International Law & Policy*, Summer 1995.

⁹⁰ Este puede suceder, por ejemplo, en lo que refiere a la edad mínima para trabajar, duración de las jornadas de trabajo, etc.

Por otro lado, estos códigos están orientados al público consumidor de los productos terminados que, por lo general, no coincide geográficamente con los y las productoras. Frente a los y las consumidoras, el objeto de estos códigos es asegurarle que los productos que va a consumir no han sido elaborados bajo prácticas de explotación.

Un código de conducta no tiene el mismo significado para los países consumidores que para los productores. Si bien, en algún momento el código de conducta de alguna compañía puede estar regulando por encima de lo estipulado por los países productores (por ejemplo, disminuyendo la duración de la jornada de trabajo o aumentando los salarios por encima del mínimo local, para quienes trabajan con su contratada), los países productores sí cuentan con leyes que consagran los derechos laborales y tienen mecanismo para hacerlos cumplir internamente. Más aún, estas legislaciones suelen ser más detalladas y, al menos en principio, son de cumplimiento obligatorio, si bien esto no ha sido garantía para asegurar que sean respetadas.

Un aporte de los códigos de conducta para los países productores, es que con ellos, se tiene una herramienta que ayudaría a que las compañías transnacionales se responsabilicen por el manejo de las condiciones laborales que hacen sus contratadas.

Los códigos de conducta representan un compromiso de las transnacionales frente a sus consumidores, pero si no existe quien verifique su cumplimiento o quien denuncie las irregularidades, si estas existen, es poca la efectividad que puede esperarse de estos códigos. Es en este momento donde la presencia de los monitores independientes comienza a ser importante.

c) Monitoreos:

Es un proceso de verificación de cumplimientos de instrumentos jurídicos (Leyes, Tratados, Códigos de Conducta empresariales) en materia de derechos laborales.

Existen diferentes tipos de monitoreo.

Está por un lado *el monitoreo interno*, realizado por cada compañía.

Existe también *el monitoreo externo*, que puede ser realizado por organizaciones directamente contratadas por la transnacional. Generalmente, este monitoreo es sobre asuntos puntuales y no necesariamente requiere de la permanencia en el tiempo. Finalmente, existe también *el monitoreo externo independiente*, realizado por ONGs y organizaciones de la sociedad civil del país maquilador, en una fábrica determinada. Este monitoreo implica cierta permanencia en el tiempo y las organizaciones mantienen presencia en la maquila, por un período indeterminado.

El Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES) se creó a partir del conflicto en la empresa El Mandarín que proveía ropa casual a la transnacional GAP. Dentro de los acuerdos entre GAP y el Mandarín se incluye la creación de GMIES, conformado por CENTRA y el Instituto de Derechos Humanos de la UCA, IDHUCA, la Oficina de Tutela Legal del Arzobispado de San Salvador y la Arquidiócesis de San Salvador.

De acuerdo con Anner, este mecanismo responde a una actividad conjunta entre los diferentes agentes económicos de la sociedad civil como las empresas privadas y representantes de los trabajadores/ras, con el propósito de velar por el cumplimiento de los derechos humanos, las leyes laborales nacionales, los códigos de conducta de las empresas contratantes. Las características que deberán presentar los actores que integran el grupo son: independencia, credibilidad, y voluntad de colaborar. Entre las funciones se destacan las siguientes:

- 1.- Mediación y prevención de conflictos
- 2.- Facilitación de la comunicación e información
- 3.- Resolución de problemas

En resumen el monitoreo independiente es un esfuerzo de organizaciones de la sociedad civil de los países productores para vigilar el cumplimiento del respeto de los derechos humanos, las leyes laborales nacionales y el código de conducta de la empresa contratante. A través del proceso, además de la mera observación, se intenta facilitar la comunicación, prevenir conflictos y colaborar conjuntamente en encontrar soluciones alternativas a los problemas cuando surjan.

c) Certificaciones y auditorias sociales:

Como un derivado de los monitoreos, se han planteado las llamadas certificaciones sociales. En este caso, se trata de monitoreos puntuales que dan como resultado una certificación de "no sweat" (sin explotación). Para certificaciones sociales, la más conocida es la Norma SA8000, que ha elaborado su propio estándar para evaluar las condiciones y el respeto a los derechos laborales de las fábricas que estén certificando. Dicha certificación es otorgada por organizaciones certificadoras, acreditadas ante las organizaciones que manejan la SA8000 (Consejo de Prioridades Económicas, es una organización certificadora de los EE.UU. con experiencia en normas tales como la ISO 9000 e ISO 14000). A diferencia de los monitoreos anteriores, este trabajo es realizado con fines de lucro y las organizaciones certificadoras (al menos las existentes en CA) tienden a ser organizaciones y empresas privadas. El caso de las auditorias sociales, es similar al anterior, en tanto que quienes lo realizan son generalmente empresas privada de auditoria, tales como la Price Waterhouse Coopers. Sin embargo, en este caso, no se extiende una certificación, sino que más bien, se redactan informes privados a las transnacionales que han contratado los servicios de la auditora.

Todas estas acciones han sido desarrolladas en Centroamérica, desde 1994 a la fecha. Los resultados han sido diferentes en cuanto a los beneficios que han tenido los y las trabajadoras, así como respecto a las consecuencias para el movimiento laboral y las relaciones establecidas entre los diferentes actores involucrados.

Como se puede observar encontramos acciones realizadas por organizaciones sindicales locales en coordinación con organizaciones del Norte. Las organizaciones del Norte pueden ser, a su vez, a) sindicales y b) no sindicales.

2.2.2.2 ACTORES QUE INTERVIENEN EN LA PROBLEMATICA LABORAL DENTRO DE LAS MAQUILAS AJENOS A LOS SINDICATOS.

Como hemos mencionado, encontramos en nuestro país la intervención de actores laborales ajenos a los sindicatos, como son los grupos de derechos humanos y las organizaciones feministas.

a) Grupos de Derechos Humanos:

Lo primero que se debe tener presente cuando se habla del derecho a la Libertad Sindical es que también se está hablando de un Derecho Humano, con toda la connotación que ello supone. Por otro lado es evidente que, en los últimos años los Derechos Humanos han ganado mayor sensibilidad en las sociedades, si bien todavía se ve a la Libertad Sindical como el hermano menor de los Derechos Humanos. Por lo que dicho contexto, favorable, debe ser el marco para que desde los sindicatos se tiendan puentes, se generen y se amplíen las alianzas con todas aquellas entidades u organizaciones, tanto privadas como públicas, preocupadas por los Derechos Humanos, como son las Defensorías del Pueblo, el Ministerio Público, ONG's de Derechos Humanos, etc.

La participación del Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centro Americana (IDHUCA) , la Procuraduría de Derechos Humanos y otras organizaciones de derechos humanos en conflictos laborales ya sea como mediadores o como entidades que denuncian abusos, es muy frecuente en nuestro país.

En los últimos años el movimiento sindical viene impulsando activamente los mecanismos que permitan vincular el comercio internacional con los derechos humanos; asumiendo que el desarrollo de un país no puede verse desde una perspectiva exclusivamente comercial sino que involucra, además la vigencia de los derechos de la persona humana.

Entre estos mecanismos destaca la llamada Cláusula Social, que busca incorporar las ventajas comerciales ofrecidas por los países desarrollados en función del respeto de los derechos humanos.

La iniciativa de vincular los derechos humanos fundamentales con el comercio internacional, se ha desarrollado ya en los Sistemas Generalizados de Preferencia (SPG) de la Unión Europea y de los Estados Unidos de Norte América. Los Sindicatos pueden a la luz de una evaluación de la realidad concreta de su país, interponer una denuncia al amparo de dichos SGP´s.

Pero el sector privado se queja de la intervención excesiva de organismos de derechos humanos locales y de otro tipo externos a la región, en materias laborales. Este es un punto particularmente delicado cuando organismos no laborales duplican el trabajo de centrales sindicales existentes, dado que los primeros se especializan en la denuncia, en tanto que los segundos constituyen contrapartes negociadoras.

b) Organizaciones de Mujeres:

Su participación en asuntos laborales ha sido muy eficaz y activa ejemplo de ello es que en 1997 coordinaron la campaña de prestaciones laborales denominada “Aguinaldo Justo”, llevada a cabo por Las Mujeres por la

Dignidad y la Vida, Las Dignas, la Organización de Mujeres Salvadoreñas (ORMUSA) y el Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes (MAM). Cabe afirmar que, pese a que trataron de coordinar con algunos sindicatos, la intervención de estos no fue posible, quedando la ejecución en manos de estas organizaciones de mujeres.⁹¹ Es destacable la labor realizada por las organizaciones de mujeres en implementar programas de capacitación sobre los derechos laborales a las trabajadoras de la maquila. ORMUSA ha capacitado a promotoras líderes denominadas “promotoras legales voluntarias” en los temas de discriminación de género, acoso sexual, resolución de conflictos y salud ocupacional. El MAM a la fecha cuenta con una red de mujeres capacitadas en conceptos básicos de género, aspectos laborales en términos de procedimientos e instancias a acudir y aspectos organizativos. El trabajo del MAM en la maquila se inició desde 1995 con una investigación realizada sobre esta área, la cual contribuyó a abogar por una iniciativa para reformar la ley de zonas de francas. A partir de esta reforma, el MAM enfocó su trabajo al seguimiento de la aplicación de la Ley que fue aprobada en 1996. Para ello utilizó mecanismos como el de una línea abierta para denuncias y asesoría.

De acuerdo al MAM, los sindicatos tradicionales y existentes en el país no constituyen el mecanismo adecuado para resolver y entender las necesidades de las trabajadoras de la maquila por las siguientes razones:

1. Existe rivalidad entre sindicatos y las organizaciones de mujeres.
2. No existe coordinación entre ambos, más que en temas de incidencia y sensibilización.
3. Prevalcen expresiones de discriminación hacia la mujer al interior de las organizaciones sindicales existentes.

⁹¹ Alvarenga Jule Ligia Elizabeth. La situación económico - laboral de la maquila en El Salvador: un análisis de género. Impreso en Naciones Unidas. Santiago de Chile 2001, Pagina 37.

El papel del MAM en este sentido es aplicar otras técnicas de organización que las utilizadas tradicionalmente por los sindicatos, como son técnicas de sensibilización de las mujeres.

En 1995, la Coordinación de Organizaciones de Mujeres (COM) a raíz del problema surgido en la empresa El Mandarín, inició un programa de capacitación en género, salud ocupacional y derechos laborales, el cual fue financiado por la cooperación internacional.

En 1997, como parte de sus actividades dentro del programa Mujer y Economía enfocado al microcrédito y atención a la violencia, COM/ORMUSA entraron en contacto con áreas en donde residían un buen número de trabajadoras de la maquila, por lo que empezaron a recibir muchas solicitudes y necesidades de defensa de sus derechos laborales. Con estos antecedentes, se establecieron los “Centros Comunitarios de Información Laboral”, en los cuales se cuenta con información sobre: Códigos de ética, Ley de zonas francas y recintos fiscales, Código de trabajo, Tratados de la OIT, Derechos laborales y Discriminación de género.

ORMUSA tiene la percepción de que entre las mujeres trabajadoras de la maquila existe el temor a organizarse en sindicatos, lo que justifica más aún la necesidad de encontrar una respuesta en las organizaciones de mujeres, aunque no tienen una trayectoria sindical. Algunas de las razones para que exista poco nivel de organización sindical en las maquiladoras, pese a las adversas condiciones laborales, son:

1. Aversión a los sindicatos por su identificación con el movimiento de izquierda armado, y
2. Existencia de una política antisindical dentro de las empresas.

La organización de mujeres por la dignidad y la vida, Las Dignas, han realizado una campaña de asesoría laboral. Mediante el mecanismo de una línea abierta, el 60% de las llamadas recibidas provinieron de las mujeres trabajadoras de la maquila por violación a los derechos que la ley establece, tales como despidos sin indemnización, prestaciones legales, y maltrato verbal y físico. Las Dignas han expresado su preocupación porque la generación de empleos sea de calidad, por establecer y/o promover un tipo de industria que transfiera tecnología. Coinciden con las otras dos organizaciones de mujeres en que actualmente los sindicatos propician poco espacio para la participación de las mujeres por las siguientes razones:

1. No existe una voluntad para fortalecer las capacidades de las mujeres
2. Prácticas discriminatorias para la participación de las mujeres
3. No tienen una clara definición de sus prioridades.

El realizar dobles y hasta triples jornadas de trabajo obstaculiza también para que las mujeres puedan tener una participación más activa en la defensa de sus derechos, por lo que es importante que el hombre tenga mayores niveles de sensibilización para asumir tareas reproductivas.

A nivel centroamericano existe la “Red Centroamericana de las Mujeres de la Maquila”, conformada por trabajadoras de Honduras, Guatemala y El Salvador. La representación en el país la tiene el MAM.

Como puede observarse la relación entre sindicatos, organizaciones de mujeres y de derechos humanos son bastante complejas. Por un lado, ambas representan estilos diferentes de trabajo y de manera de ver los problemas y las soluciones para los y las trabajadoras de la maquila. Por otro, la presencia misma de actores no sindicales, cambia completamente el estilo de las reivindicaciones laborales y cuestiona, indirectamente, la suficiencia de las organizaciones laborales para tratar con estos problemas. Los celos institucionales, las críticas a la capacidad de representación

"legítima" y los espacios de acción y competencias, están a la orden del día y vuelven compleja y conflictiva la articulación y la coordinación de esfuerzos.

2.2.3 FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESARROLLO DE LAS EMPRESAS MAQUILERAS

Como hemos establecido en párrafos anteriores, la maquila está íntimamente relacionada con el proceso de globalización de la economía. La maquila no es un fenómeno local donde solamente intervienen el gobierno, los empresarios y los o las trabajadoras. Es un área donde además están interactuando los intereses de las compañías transnacionales.

En nuestro país, cuando el partido ARENA llegó al poder en 1989, empezó a profundizar los ajustes estructurales y a impulsar un modelo con base en el crecimiento hacia afuera. El Ministro de Hacienda, Manuel Enrique Hinds, subrayó la necesidad de integrar al país en cadenas internacionales de producción, especialmente al mercado estadounidense, a través de nichos textiles ya que, según él, para EE.UU. es muy alto el costo de oportunidad de seguir manteniendo protegida a dicha industria.⁹² El Presidente Armando Calderón Sol fue aún más explícito; declaró a principios de 1995 que se pretende convertir a El Salvador en una gran zona franca.

La visión del primer gobierno de ARENA coincidía con la de la USAID, que promovía la maquila como parte de la estrategia para reducir los costos del ajuste estructural. Es decir, sabía que la reducción del tamaño del Estado y la privatización de ciertos sectores produciría la eliminación de puestos de trabajo. Entonces, según la AID, la maquila iba a generar empleo, aunque en la práctica quienes iban a encontrar empleo en la maquila no eran los trabajadores despedidos del Estado sino sus hijas. Además, el gobierno

⁹² Citado en Rafael Pleitez, "Consideraciones políticas sobre el plan económico del gobierno", Estudios Centroamericanos, ECA, no. 555-556, San Salvador, Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas", Enero/Febrero 1995, p. 97.

salvadoreño estaba convencido de que muchos productores locales no iban a poder competir en una economía globalizada y decidieron que era mejor vincularse con una industria internacional ya establecida. Es por ello que se crean zonas francas y recintos fiscales en nuestro país donde hay un predominio de las empresas maquileras.

Entre los elementos positivos dentro de la economía nacional, fruto de la inversión de las maquilas, Eduardo Tamayo⁹³ destaca:

1. Fuerte crecimiento: Es una actividad que se ha extendido en diferentes zonas, apoyando con ello la generación de empleos.
2. Ubicación estratégica: La cercanía con los Estados Unidos, que es el mercado consumidor más grande, es el elemento que favorece la atracción de empresas.
3. Mejora continua: Las empresas maquiladoras trabajan bajo esquemas de reducción de costos de producción, para obtener mayores beneficios.
4. Balanza comercial: La industria maquiladora de exportación ha presentado un fuerte crecimiento en su actividad, ayudando a disminuir el déficit comercial de la industria no maquiladora.
5. Generación de divisas. La industria maquiladora se ha constituido como uno de los principales generadores de divisas.

Para lograr estos beneficios los gobiernos centroamericanos y en el caso específico el nuestro, crean oficinas para la promoción de inversiones, para lo cual fue creada la Oficina de Promoción de Inversiones (PROESA) y la Oficina de Nacional de Inversiones (ONI).

⁹³ Revista Autogestión 16/12/2002, publicada en <http://culturitalia.uibk.ac.at.hispanoteca/Foro-preguntas/ARCHIVO-Foro/Maquila%20y%20maquiladora.htm>

Es por ello que las empresas maquileras para realizar sus inversiones; buscan en cada país, en orden de importancia lo siguiente⁹⁴:

- a) La existencia de mano de obra de bajo costo, abundante y con productividades similares a las de los países desarrollados para las *actividades* que se pretende trasladar.
- b) La posibilidad de explotar la inexistencia de cuotas en el sector textil-vestuario, que agotaron las posibilidades de incrementar seriamente las exportaciones desde países asiáticos.
- c) La imagen-país, que es un conjunto de factores que abarca la estabilidad política y económica, el respeto de derechos humanos, perfil bajo o poco activo de los conflictos laborales, actitud del sector público (tanto en la elaboración de leyes de apoyo, como en su observancia y agilidad) y de las autoridades frente a las compañías, entre otros. Dentro de este factor amplio, podemos agregar también una especie de "causación circular": las empresas que buscan localizar una planta se guían por el patrón anterior de inversiones. Por ejemplo, cuando llegó una empresa electrónica a un lugar, pronto llegará otra atraída por la presencia de la primera.

Estos son los tres factores principales que determinan las inversiones, en un agrupamiento general.

En cambio los países que alojan la maquila, por su parte, deben contar con una adecuada infraestructura, servicios de agua y energía eléctrica, puertos, telecomunicaciones, carreteras, una legislación laboral que discipline a los trabajadores y obstaculice su lucha reivindicativa, con lo cual se hace un verdadero subsidio al capital extranjero, ya que hay que otorgarle facilidades de las cuales no gozan en muchos casos los inversionistas nacionales, y el

⁹⁴ <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/papers/1998/maquila/capi-2.htm>

Estado termina haciendo gigantescas inversiones que no son costeadas pero sí disfrutadas por el capital foráneo. Por eso, aunque el centro de ellas es la mano de obra barata, no se crean maquilas en lugares insalubres, remotos, incomunicados o sin la mínima infraestructura.

Tanto en zonas francas como en recintos fiscales, los empresarios gozan de exoneración de los impuestos de importación, exportación y de los impuestos sobre la renta. En el caso de los inversionistas extranjeros, además gozan de libre repatriación de ganancias. Ello, a cambio de importar los insumos de materia prima que utilizan y exportar todo lo que producen.

2.2.3.1 La Competencia Regional y Local por atraer Inversión Extranjera

Los gobiernos de los países centroamericanos, consideraron a las maquilas la solución ante la falta de empleo y la pobreza. Y es por ello que surge una competencia fuerte por atraer inversión extranjera, entre estos sectores pese a los incentivos que el régimen de maquila promueve.

La competencia por atraer maquiladoras enfrenta a naciones contra naciones. De esta suerte, varios países de la cuenca del Caribe entraron a competir con México en la atracción de maquilas. Compañías de origen no sólo norteamericano, también algunas provenientes de Corea, Japón, China y otros países asientan sus maquilas en Haití, Santo Domingo, Guatemala, Honduras y El Salvador para acceder al mercado estadounidense.

La competencia para atraer maquilas forma parte de la competencia general entre países pobres por medio de cambios en la legislación laboral, el comercio externo, el tratamiento del capital extranjero, el manejo de las condiciones ambientales y de los recursos naturales y la diversidad biológica, etc. En esta batalla de todos contra todos, los países más pobres son los que sufren. La lógica de la maquila es implacable. Para 'ganar' en esta

competencia es obvio cuál es el camino a escoger: deprimir los salarios y empobrecer la población⁹⁵.

El ingreso de la República Popular de China a la Organización Mundial de Comercio (OMC), significó una considerable expansión de las exportaciones de productos textiles y vestuario desde China a los Estados Unidos, agudizando la competencia que deberían enfrentar las maquilas vestuarias de Centroamérica, de la Cuenca del Caribe y México en ese mercado⁹⁶.

En el caso de Centroamérica existe una fuerte competencia regional, Honduras, por ejemplo, en el año 2000 comenzó a desarrollar una estrategia de atracción de inversiones, y que además ofrece seguridad ciudadana, lo cual es un factor determinante dentro del clima de negocios y que podría desplazar las inversiones de maquila hacia este país.

Pero el Salvador en ese año comenzó la construcción de seis nuevas zonas francas que son, Santa Tecla Free Zone, Internacional, La Concordia, El Tránsito, Miramar y Zona Franca 10. La inversión del Parque Industrial El Tránsito, Santa Tecla e Internacional fue de \$34.2 millones⁹⁷.

Además de la competencia entre países en América Latina numerosos planes de descentralización apuntan hacia este tipo de competencia entre zonas de un mismo país. Y como las políticas de privatización, recorte de servicios públicos y desaparición de servicios estatales han llevado a un enorme crecimiento del desempleo y la miseria, se ofrece como solución a tales problemas instalar maquilas en zonas especiales o en regiones de un país⁹⁸.

⁹⁵ <http://www.rcci.net/globalizacion/2003/fg353.htm>

⁹⁶ <http://www.rebelion.org/economia/030905maquila.htm>

⁹⁷ El Diario de Hoy, 6 de Octubre del año 2000

⁹⁸ <http://www.rcci.net/globalizacion/2003/fg353.htm>

La principal excusa que interponen los gobiernos para justificar la instalación de maquilas en sus territorios es que contribuyen a la modernización e industrialización del país y favorecen el desarrollo económico de la nación. Esta afirmación se ha demostrado que no es real. En primer lugar, el sector textil es una de las ramas con menor desarrollo industrial. Para la labor que se realiza en estas fábricas de Centroamérica, la maquinaria no es necesaria. Lo son más las manos de las personas que trabajan en la cadena, ya que para coser botones o bolsillos se requiere de mano de obra, no de tecnología de punta. Es la parte de la confección más sencilla, la que no necesita formación ni alta mecanización.

El desarrollo económico tampoco va ligado a las maquilas. Los gobiernos centroamericanos se jactan de sus guarismos (números) de exportación de bienes y consideran a las maquilas las responsables. Pero la realidad se presenta de manera sesgada. Las maquilas deben importar todos los insumos de los países de origen de las empresas multinacionales y no emplean materias primas nacionales, salvo madera o productos agrícolas. Además, su grado de reinversión en el país es prácticamente nulo.

Si el limbo fiscal en el que se encuentran y los sueldos ínfimos fueran poco, otras de las características que las marcan son la precariedad laboral y la supresión de derechos elementales de cualquier trabajador como la libertad sindical⁹⁹.

Los gobiernos huéspedes de las maquilas han abandonado todo proyecto de desarrollo nacional y se insertan en la economía globalizada ofreciendo mano de obra abundante, joven y barata. En una situación de crisis, ajustes estructurales, crecimiento sin precedentes de la pobreza, del subempleo y el desempleo, los gobiernos compiten desesperadamente por atraer la

⁹⁹ Christian Selles Periodista de Información Solidaria. La realidad en las maquilas Diario Colatino 25 de Mayo 2005

inversión extranjera, haciendo concesiones tributarias, financieras, laborales y ambientales reñidas con la vigencia de los derechos humanos, los intereses de sus propios pueblos y, por supuesto, con acuerdos y tratados internacionales laborales y medioambientales que han suscrito y se han comprometido a cumplir.

Entre otros beneficios que gozan los inversionistas extranjeros se puede mencionar: Ambiente no sindical y flexibilidad laboral; exención de impuestos y aranceles a insumos importados y a productos exportados; repatriación sin restricción de los beneficios; créditos a bajo interés y con atractivos plazos; buenos sistemas de comunicación y transporte; exenciones fiscales diversas; subvención de infraestructura, caminos, servicios de energía, etcétera.

2.2.3.2 La Flexibilización Laboral

Uno de los elementos que anteriormente mencionamos como forma de atraer inversiones es la desregularización del mercado laboral, y efectivamente una de las propuestas de la ANEP en el 2000 fue flexibilizar dicho mercado laboral, esto con el objetivo de quitar los derechos como “barreras.

En este apartado, la flexibilización laboral será abordada de manera somera, pues consideramos que es un tema amplio, que bien merece un abordaje especial.

a) Concepto:

La flexibilización laboral es aquel proceso en virtud del cual se manifestó la introducción de nuevas técnicas tendientes a incrementar la competitividad en el mercado y la disminución del poder sindical los cuales influyeron en el debilitamiento de los principios protectorios y por ende al proceso de cambio provocando asimismo modificaciones en la conducta de los individuos pero

que sin lugar a dudas nos ha demostrado que ha provocado un efecto contrario al esperado del pleno empleo sino más desocupación.

Uno de los mayores impactos de la flexibilización laboral en América Latina ha sido el desempleo que se caracteriza como una amenaza para las clases sociales configurándose una postergación de posibilidades en todos los órdenes (social, económico y jurídico).

b) Tipos de Flexibilización Laboral:

Dentro de la flexibilidad laboral podemos distinguir dos tipos a saber:

b.1 Flexibilidad Numérica: Aquí es donde las empresas tienen la facultad de poder actuar sobre el número de trabajadores; constituye una estrategia que va dirigida hacia el mercado de trabajo externo. Las empresas pueden establecer cambios sobre las funciones de producción despidiendo a los trabajadores descalificados y emplea aquellos que poseen condiciones necesarias. Es denominada también como "flexibilidad externa".

b.2) Flexibilidad Funcional: En este caso es encuadrada sobre las tareas o actividades que se les asignan a los obreros. Esta orientada a un tipo de estrategia que tiene como base en el mercado laboral interno. En este caso la mano de obra va a tener un tratamiento más homogéneo en donde se producirán ciertos reciclajes del personal, determinar las tareas, teniendo como objetivo fundamental la conservación del factor trabajo incrementando las calificaciones de los obreros. Recibe el nombre de "flexibilización interna".

Es de considerar que la flexibilidad numérica esta vinculada con la seguridad de empleo. El tema presenta ciertas dificultades en torno a las nociones de protección del empleo siendo considerado el mismo como el conjunto de disposiciones que protegen a los trabajadores contra el cese en un empleo permanente, fijo o bien la suspensión del contrato. La seguridad de empleo

es el eje central en el debate o discusión que se suscita sobre la flexibilidad del mercado laboral.

Otra de las dificultades que presenta la flexibilidad numérica ha sido la discusión entre los objetivos de eficiencia y de equidad. Hay medidas que pueden favorecer a la protección del empleo en donde se puede tener como punto de partida en la interacción del mercado laboral. Otros consideran que pueden ser suscitadas por las negociaciones realizadas por los sindicatos y la patronal.

En lo que respecta a la flexibilidad funcional el principal problema que presenta es la necesidad de un clima laboral apto en el lugar de trabajo; ello no depende de las leyes ni tampoco de los convenios pero no es imposible concretarla dado que si existe un clima laboral favorable provocaría una mayor producción de parte de los trabajadores disminuyendo de esta forma la flexibilidad.

2.3 MARCO DOCTRINARIO

2.3.1 CONCEPCION DOCTRINARIA DE TRABAJADOR

La palabra trabajo, viene de *tripalium*, instrumento de tortura de tres piezas; trabajar significaba antes atormentar¹⁰⁰, esta concepción se manejó en las épocas esclavista y feudalista.

El trabajo constituye la condición primera y fundamental de la existencia humana. No solo proporciona al hombre los medios de subsistencia que necesita, además gracias a este se ha separado del mundo animal. Una de las diferencias esenciales entre el hombre y mujer con los animales estriba en que éstos se sirven de productos acabados de la naturaleza, mientras que los primeros gracias al trabajo, obligan a la naturaleza a ponerse al servicio de sus fines, la modifica, la subordina a sus necesidades.

2.3.1.1 DEFINICION DE TRABAJADOR

Trabajador: Es el sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual con cierta continuidad, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal¹⁰¹

Como hemos analizado anteriormente, la desigualdad en las condiciones económicas entre el trabajador individualmente considerado y el patrono, produjo como era lógico esperarse, bajos salarios, pésimas condiciones de trabajo y por consiguiente la miseria de los trabajadores. Posteriormente los trabajadores tomaron conciencia de su papel protagónico dentro de los

¹⁰⁰ Lucien Henry, Los Orígenes de la Religión, Primera Edición Editorial de Cultura Popular 2005. Pág. 128

¹⁰¹ Cabanellas Guillermo de. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Segunda Edición 1982. Editorial Vives Barcelona Pág. 433.

procesos productivos tanto mundiales como locales, concibieron la necesidad de unirse para defender sus intereses y es así que comienza una larga lucha por organizarse.

El hombre conquistó primero la libertad individual de asociarse con sus semejantes, y posteriormente los trabajadores alcanzaron la libertad de agruparse como miembros de una clase social para defender los intereses que les son comunes. Esto se explica pues el instinto social profundamente arraigado en el ser humano, impulsó a los trabajadores a buscar en la formación de un grupo social el medio para luchar por su mejoramiento.

Entre las causas principales que dieron origen al sindicato se encuentran las siguientes:

1. El instinto social del hombre.
2. La convivencia de muchos trabajadores en un solo centro de trabajo.
3. El crecimiento de la población obrera con motivo del desarrollo industrial.
4. El crecimiento de las ciudades por la expulsión de campesinos.
5. La grave situación económica laboral y social en que se encontraban los trabajadores en la segunda mitad del siglo XIX a consecuencia de la libre contratación y la falta de leyes protectoras del trabajo, por la actividad del estado de abstenerse en la situación del problema social.

2.3.1.2 LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

El trabajador como sujeto fundamental en las relaciones de producción, doctrinariamente se le reconoce ciertos derechos los cuales las distintas constituciones lo retoman y que las leyes secundarias desarrollan y regulan.

Estos derechos son los siguientes:

- a) Derecho a una remuneración o salario.
- b) Derecho a prestaciones laborales como: descanso semanal, vacaciones y aguinaldo.

- c) Derecho a estabilidad laboral; y
- d) Como fundamental derecho tenemos el de asociarse libremente y particularmente para los trabajadores el derecho de constituir asociaciones profesionales o sindicatos.

a) Derecho a una remuneración o salario:

Muchas discusiones ha causado el hecho de querer dar una definición parecida de salario, partiendo de los elementos que conforma las relaciones de trabajo.

Para Guillermo de Cabanellas " el salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado".

Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus beneficios u obras, no solo la parte que recibe en metálico o especie, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones de trabajo, aportaciones patronales, por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes. En resumen el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral.

b) Derecho a prestaciones laborales:

Se ha entendido que dentro de estas prestaciones se encuentran las siguientes: descanso semanal, vacaciones y aguinaldo y otros

El descanso semanal se resume en el siguiente axioma: " para cada seis días de trabajo deberá disfrutar el trabajador un día de descanso cuando menos".

Las finalidades del descanso: la primera a la que se denomina inmediata, es de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un

descanso para reponer la fatiga del trabajo diario, la segunda es de orden familiar, por que permite la convivencia en el hogar y la tercera es de naturaleza social y cultural, pues el descanso hace posible la relación con otras familias.

Las vacaciones son por así decirlo una prolongación del descanso semanal, pues sus fundamentos son los mismos, un descanso continuo de varios días devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo, les da oportunidad en su vida familiar y social.

El aguinaldo es una especie de prima que se le concede a todo trabajador por un determinado periodo de tiempo que haya trabajado en una empresa o institución. La estabilidad en el trabajo significa la ausencia del temor en el presente y en el mañana inmediato. Esta figura va aparejada con el derecho de antigüedad, en donde un trabajador que lleva determinado tiempo laborando goza de estabilidad laboral.

Para el derecho de asociación en general y asociación profesional hemos desarrollado los apartados correspondientes, por ser parte del objeto de investigación de este trabajo, serán explicados más ampliamente.

2.3.2 EL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL

2.3.2.1 DIVERSAS ACEPCIONES DE ASOCIACION PROFESIONAL

El fundamento de toda asociación se encuentra en el pensamiento aristotélico: "El hombre es un ser social"

El alemán Hueck Nipperdey, manifiesta que el derecho de asociación profesional es distinto del derecho general de asociación. "El general de asociación garantiza las asociaciones frente al Estado, siendo su finalidad impedir el abuso por el Estado mismo, obligándolo a permitir reuniones que persigan un fin lícito. La libertad de asociación profesional es un derecho

para los miembros de una clase social frente a los miembros de otra clase social con el fin de igualar mediante la unión de los trabajadores.

Para Mario de la Cueva, el derecho de asociación profesional es la facultad que tienen los trabajadores y empresarios de asociarse en defensa de sus intereses comunes. El derecho de asociación profesional consiste entonces, en el ejercicio de la libertad sindical.

De la Cueva define el derecho colectivo como "los principios, normas y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos del trabajo".¹⁰²

Este mismo autor considera que "el derecho colectivo del trabajo es un estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción libres de las asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar, presente y futuro de sus miembros y de una sociedad nueva en el mañana"¹⁰³

Para comprender mejor el derecho de asociación profesional es necesario analizar brevemente los conceptos de sociedad, reunión y asociación, coalición y asociación sindical. Estos términos deben dividirse en tres categorías, consecuencia de la división del orden jurídico en privado, público y social, constituida la primera por la sociedad (asociaciones civiles y mercantiles), la segunda por las instituciones de derecho público, la reunión y asociación, y la tercera por las de derecho social, la coalición y la asociación sindical.

Entre las últimas categorías se debe señalar una primera y fundamental diferencia; los derechos de reunión y asociación pertenecen a todos los

¹⁰² De la Cueva, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II, 4a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1986, Pág. 211

¹⁰³ *Ibíd.*, Pág. 213

seres humanos, los de coalición y asociación sindical son derechos de los trabajadores.

2.3.2.2 DISTINCION DE ASOCIACION PROFESIONAL CON REUNION, ASOCIACION Y COALICION

a) El derecho de reunión:

"La libertad - expresa De la Cueva - es un concepto unitario, que se diversifica en función de los varios aspectos de la vida humana a los que se aplica. Esta unidad explica que, de una manera general, sus manifestaciones hayan recorrido etapas parecidas; la historia nos muestra estos cuatro estadios principales: a) La reunión pública o privada está prohibida. b) El estado la tolera. c) Se reconoce su legitimidad en la legislación ordinaria. d) Finalmente, el derecho constitucional garantiza la libertad de reunión, pública o privada.

La libertad de reunión, pública o privada, forma parte de los derechos fundamentales del hombre, contenida en el Art. 20 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El Art. 7 de la Constitución vigente de nuestro país, expresa: "Los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito".

Del contenido de dicha disposición constitucional, podemos colegir sus elementos más importantes:

1. Es un agrupamiento de hombres;
2. Este agrupamiento ha de ser momentáneo, concepto que distingue la reunión de la asociación;

3. La finalidad de la reunión. Es pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones y concertar la defensa de intereses. Es pues, un derecho político, que pertenece a todos los seres humanos frente al Estado.

“La reunión, agrupamiento momentáneo - expresa De la Cueva -, es el precedente obligado de la asociación (...); el mismo fenómeno se presenta con la coalición, que es el antecedente necesario de la asociación sindical y de la huelga”.¹⁰⁴

b) La libertad de asociación

Esta es la institución paralela a la reunión. El Art. 7 de la Constitución vigente de El Salvador, expresa que "los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito".

“La libertad general de asociación se refiere a todos los fines humanos, políticos, culturales, deportivos, etc. es un derecho que se concede contra el poder público”.

La definición de las asociaciones es paralela a la de reunión, con la variante de que si esta tiene una existencia breve, la asociación se crea para durar, de ahí que la idea de fin constituya un elemento esencial: la asociación es una unión permanente de personas constituida para la realización de un fin, distinto al reparto de utilidades.

c) La libertad de coalición

Esta libertad es definida por algunos tratadistas como " el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes". La

¹⁰⁴ *Ibíd.*, Pág. 236

coalición es el simple acuerdo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, pero no se identifica ni con la huelga ni con la asociación sindical, aun cuando es un antecedente necesario de estas instituciones. La coalición es un acto previo a la huelga, pero no es únicamente su antecedente, ni se agota en ella, ya que subsiste a lo largo de la suspensión de los trabajos.

Tampoco se confunda la coalición con la asociación sindical; aquella es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual; una vez satisfecho tal interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la abolición. La asociación sindical, por lo contrario, es una organización permanente, para el estudio y defensa de intereses actuales y de los futuros, la asociación sindical también esta precedida por la coalición.

2.3.2.3 CLASES DE ASOCIACION PROFESIONAL

Doctrinariamente son reconocidas tres clases de asociaciones profesionales:

1. Asociaciones de primer grado: que son asociaciones profesionales simples,
2. Asociaciones de segundo grado son configuradas con las asociaciones de sindicatos que constituyen federaciones y
3. Asociaciones de tercer grado que son las confederaciones de federaciones.

La unión de la clase trabajadora se volvió necesaria realizarla en forma creciente ya que no era suficiente la unión de los trabajadores de una empresa (sindicatos) pues en la lucha obrero - patronal triunfaba de manera regular el empresariado. Por tal motivo se buscó la unión de estos grupos para fortalecer la lucha emprendida, con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. A partir de estas necesidades se dio origen a las Federaciones y Confederaciones.

De forma general las federaciones y confederaciones pueden definirse como: "uniones de organizaciones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de los trabajadores".

De acuerdo al Código de Trabajo, en el Art. 257 sostiene que, las federaciones pueden conformarse a partir de cinco o más sindicatos de trabajadores o tres o más de patronos y que las confederaciones pueden constituirse con tres o más federaciones.

2.3.3 ASPECTOS DOCTRINARIOS DE LOS SINDICATOS

Hemos mencionado que el derecho de asociación profesional consiste entonces, en el ejercicio de la libertad sindical, a continuación desarrollaremos, algunos aspectos doctrinarios sobre los sindicatos.

2.3.3.1 DEFINICION Y OBJETIVOS DEL SINDICATO

a) Definición de Sindicato y Sindicalismo

Sindicato: Es una agrupación formada por trabajadores con el fin de defender intereses económicos, sociales y profesionales de sus miembros.

Sindicalismo: Sistema de organización obrera por medio del sindicato.

b) Objetivos de los sindicatos

El principal objetivo de los sindicatos es la defensa de los derechos de los trabajadores, y las acciones que utilizan para lograr dicho cometido pueden clasificarse como inmediatos y mediatos.

La tarea de los sindicatos es, primero, procurar la unión de los trabajadores para defender mejor sus derechos y, segundo, lograr en los contratos colectivos mejores condiciones de trabajo para sus agremiados; las anteriores son consideradas acciones inmediatas. Las acciones mediatas se refieren a la transformación del Estado con el objetivo de que éste proporcione mejores condiciones de vida a los trabajadores; lo que se convierte en acciones de carácter político.

Algunos objetivos específicos de los sindicatos son:

1. Mejores condiciones de trabajo.
2. Empleo estable para toda persona.
3. Un salario justo.

2.3.3.2 LOS PRINCIPIOS DEL SINDICALISMO

Los principios son las reglas fundamentales que orientan el comportamiento de las organizaciones. Si se rompen o no se cumplen, la organización pierde su identidad y se debilita; entonces, cada vez le es más difícil lograr sus objetivos. De esa forma, pierde credibilidad ante los trabajadores y trabajadoras y ante la sociedad. Los principios en que se basan los sindicatos son:

1.- 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), este principio también puede interpretarse como el fundamental derecho individual de todo trabajador de pertenecer o no a la organización sindical.

Este principio se encuentra en el Art.205 del Código de Trabajo: “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”

2.- El principio de democracia sindical: Trata acerca del poder soberano de las mayorías, porque el sindicato surge de la mayoría expresada en una asamblea; en el seno sindical, la asamblea es el órgano máximo del sindicato.

Este principio de democracia sindical se encuentra en el artículo 207 del Código de Trabajo, el que dice: “Los sindicatos no podrán conceder privilegios ni ventajas a ninguno de sus miembros. Se regirán invariablemente por los principios democráticos del predominio de las mayorías y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud de la cuantía de los aportes de sus integrantes.

Así también en artículo 220 del Código de Trabajo señala que el gobierno de los sindicatos será ejercido por las asambleas y las juntas directivas, no obstante la máxima autoridad del sindicato es la asamblea general.

El Art. 221 del Código de Trabajo establece que: Las asambleas se dividen en generales y seccionales, pudiendo ser ordinarias y extraordinarias; y sus atribuciones, además de las que les señalen la Ley y los estatutos respectivos.

El Art. 224 dice: Las juntas directivas serán de dos clases: generales y seccionales. Las generales tendrán a su cargo la dirección y la administración de todo el sindicato y tendrán jurisdicción en toda la República; y las otras sólo en lo atinente a la respectiva seccional por empresa.

El número de miembros de la junta directiva general no podrá ser menor de tres ni mayor de once. Si se trata de un sindicato de industria o de gremio, los miembros de la junta directiva general serán distribuidos en las empresas en que el sindicato tenga afiliados; Por consiguiente, en una empresa no podrá haber más de seis miembros pertenecientes a la junta directiva general.

El número de miembros de la junta directiva seccional por empresa no podrá ser menor de tres ni mayor de siete.

El número de miembros de la junta directiva del sindicato de empresas varias no podrá ser menor de tres ni mayor de siete, distribuidos en las empresas de que se trate.

3.- El Principio de Independencia: Versa acerca del acto formal de no conexión que debe tener el sindicato con respecto a los partidos políticos, lo anterior se encuentra dictaminado en el artículo 229 inciso segundo del Código de Trabajo.

4.- El Principio de Autonomía Sindical: Trata sobre la facultad que tiene el sindicato de dictar sus propias normas y cuyo imperio 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, aquí se hace énfasis en que los sindicatos tienen el derecho de redactar libremente sus estatutos sindicales.

2.3.3.3 CLASIFICACION DEL SINDICALISMO SEGUN LOS METODOS O ACTITUDES HACIA EL GOBIERNO¹⁰⁵

La integración y la acción sindical han llevado a clasificar el sindicalismo por sus diferentes métodos o actitudes. Las clases de sindicalismo son:

a) Sindicalismo Revolucionario: Tendencia original de las organizaciones obreras, que se presenta como una mezcla de anarquismo y comunismo revolucionario, concibe al Gobierno como ineficaz para lograr transformar la sociedad hacia un reparto más justo. Por ello cree en la eficacia de la huelga como arma fundamental y, en caso extremo, en la revolución.

b) El Sindicalismo Comunista: Las organizaciones seguidoras de esta tendencia ven en la lucha de clases el medio para lograr la estructuración de un *Gobierno nuevo*, en el que todas las fuentes de producción sean propiedad de ese Gobierno, el cual será más equitativo en su reparto y valorará que son los trabajadores los creadores de la riqueza. El sindicalismo comunista se caracteriza por la constante crítica al régimen económico vigente. Utilizan el sabotaje, el boicot y la huelga como medios para conseguir su propósito.

c) El Sindicalismo Católico: También la iglesia católica ha participado en el control sindical y desde hace años creó una tendencia, debido a que la ésta temía que las corrientes socialistas se apoderaran de las conciencias de los trabajadores, decidió participar en la integración sindical y propuso a los trabajadores que lo hicieran de acuerdo con los postulados cristianos. Este intento tuvo aceptación en Alemania, Italia y España. Se partía de la base que el derecho de asociación profesional es un derecho natural y el Gobierno sólo debía reconocerlo.

¹⁰⁵ <http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rhh/sindicatos.htm>

d) Sindicalismo reformista: Opuesto al sindicalismo revolucionario, aparece el sindicalismo reformista que preconizaba la discusión y la negociación colectiva como medios de reivindicación social.

2.3.3.4 CLASES DE SINDICATOS SEGUN NUESTRA LEGISLACION

Según el artículo 208 del código de trabajo se reconocen los siguientes tipos de sindicatos:

Sindicato de Gremio: Es aquel que está integrado por trabajadores de una misma profesión, arte oficio o especialidad.

Sindicato de Empresa: Es el formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o Institución Oficial Autónoma.

Sindicato de Industria: Es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.

Sindicato de Empresas varias: Es el 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.

Sindicato de Trabajadores Independientes: Es el constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional.

2.3.3.5 TUTELA DEL DERECHO DE SINDICALIZACION

Entre las formas de tutela del derecho de sindicalización tenemos las siguientes:

a) El derecho a la huelga:

La huelga es un procedimiento o instrumento para imponer una solución sustantiva, es originalmente un derecho de cada trabajador, pero conlleva el sello colectivo. Este planteamiento expresa la esencia de la libertad y de los derechos de cada trabajador, lo que permite su diferenciación de los derechos individuales del hombre.

Cuando afirmamos que el derecho de huelga es originalmente un derecho de cada trabajador, es por que, la libertad es un elemento integrante de cada persona humana, solo ella y por que en el caso concreto, consiste en la facultad de intervenir en la formación y actividad de una coalición y emitir un voto aprobatorio o negativo para el ejercicio del derecho. Conlleva el sello de lo colectivo, pues, mientras las libertades individuales redunden en beneficio particular de cada persona, esta libertad, solo puede ejercerse para la realización de un acto colectivo y para alcanzar fines de naturaleza igualmente colectivos.

El derecho de huelga es también, y quizá principalmente un derecho colectivo, consistente en que los grupos obreros, a través de su ejercicio tienen el deber de promover el mejoramiento constante de las condiciones de vida de quienes, ya son trabajadores y de todos los que en el futuro alcancen esa categoría.

b) Fuero Sindical:

Se refiere a la garantía de estabilidad laboral que se otorga a determinados trabajadores, por la representación sindical que ejercen para no ser

despedidos ni trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo sin justa causa.¹⁰⁶

Nuestra Constitución en su Art. 47 inc. 4o dice: Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el periodo de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.

El fuero sindical representa la garantía que los poderes públicos otorgan a los trabajadores que actuando en cargos directivos o representativos, de sindicatos legalmente constituidos necesitan, por razón del contrato de trabajo que los vincula a un empresario o patrono, una protección para el ejercicio de su actividad sindical.

Esa inmovilidad laboral se justifica por cuanto los directivos sindicales tienen que asumir posiciones opuestas a los empresarios en las negociaciones laborales y por que pretenden la revisión de muchas de sus medidas, sobre todo de sanciones disciplinarias y la satisfacción de diversas quejas formuladas por el personal.

2.3.4 CONCEPCION DOCTRINARIA DE EMPRESA MAQUILERA

2.3.4.1 ORIGEN DE LAS MAQUILAS

La palabra *maquila* es la 'porción de lo molido, que corresponde al molinero'. La palabra está documentada en castellano ya en el año de 1020 y viene del

¹⁰⁶ Cabanellas, Guillermo de. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo IV 21a Edición. Editorial Heliasta S.R.L. Republica de Argentina Pág. 126.

árabe hispano *makíla* ‘medida’, y este del árabe clásico *makilah* o ‘cosa medida’, de la raíz árabe *k-y-l* ‘medir’. De esta palabra se derivó el verbo *maquilar*, en el año de 1734, y el sustantivo *maquiladora*, siglo XX.

La palabra *maquila* se empleaba ya en la Edad Media para designar la porción de grano, harina o aceite que cobraba el molinero por moler el trigo o la aceituna. Hace referencia, por tanto, a una actividad productiva en la que el productor no es propietario de una o varias de las materias primas usadas en el proceso. La producción se realiza por cuenta y riesgo ajeno, y se cobra una comisión fija por el trabajo. A diferencia del panadero que compra la harina, la amasa, cuece el pan y vende el producto elaborado por él con los ingredientes adquiridos por él, el molinero solamente presta un servicio: muele la harina o la aceituna y se queda con una porción del producto ajeno (harina o aceite), es decir, elabora un producto ajeno.

Ya desde la Edad Media, *maquila* describía un sistema de moler el trigo en molino ajeno, pagando al molinero con parte de la harina obtenida. Tal fue también la forma tradicional de producción de azúcar en los ingenios de las Antillas, que en el siglo XIX obtenían su caña de cultivadores llamados colonos; éstos cobraban en azúcar el valor de la caña entregada, de acuerdo con las normas establecidas por los mismos ingenios.¹⁰⁷

La palabra se emplea, a partir del siglo XX sobre todo, para designar una forma de producción industrial en la que los insumos intermedios –bienes empleados en la producción de otros bienes no cambian su propiedad, sino que son objeto de alguna acción menor, y luego regresan a su lugar de origen.

¹⁰⁷ Revista Autogestión 16/12/2002, publicada en <http://culturitalia.uibk.ac.at/hispanoteca/Foro-preguntas/ARCHIVO-Foro/Maquila%20y%20maquiladora.htm>

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

La maquila forma parte de una cadena de producción y consumo mundial. Como tal y por sí sola no es una industria, sino que forma parte de distintas industrias: la industria de ropa, la industria de aparatos electrónicos y hasta puede formar parte de la industria automotriz. La gran mayoría de empresas maquiladoras en El Salvador tienen contratos de producción con empresas transnacionales de la industria de ropa de los Estados Unidos.

La industria de ropa en los Estados Unidos se desarrolla a grande escala a finales del siglo pasado. Desde aquel entonces, las empresas manufactureras buscaban contratar el trabajo intensivo de confección a pequeños talleres. El monto pagado a los dueños de estos talleres era mínimo. Para sacar una ganancia, estos dueños tuvieron que "sudar" la diferencia entre lo que recibieron y lo que pagaron a sus trabajadores. Así nació el nombre *sweatshop*.¹⁰⁸

En este sistema, las fábricas que reciben los contratos de producción pelean ferozmente entre sí para ver quién puede aceptar --de las grandes empresas de ropa-- el menor monto para estos contratos. Mientras tanto, las grandes empresas elaboran sus mercancías en el lugar que les significa menores costos y no tienen que afrontar los riesgos que implica la tarea de la producción.¹⁰⁹

¹⁰⁸ Estos son los talleres de sudor pero algunos ocupan el concepto como "Talleres de explotación".

¹⁰⁹ Cita Anner op. Cit. Lam, Leo L., "Designer Duty: Extending Liability to Manufacturers for Violations of Labor Standards in Garment Industry Sweatshops," *University of Pennsylvania Law Review*, 141 U. Pa. L. Rev. 623, December 1992, p. 37.

Además, las grandes empresas de ropa no tienen ninguna responsabilidad legal en cuanto las violaciones de las leyes laborales cometidas por sus contratados, aún cuando saben que los precios que ofrecen para producir un artículo son tan bajos que en muchos casos será necesario pagar por debajo del salario mínimo --o violar otras leyes laborales-- para poder sacar una ganancia. La práctica de violar las leyes sigue siendo muy común incluso en los Estados Unidos. Se estima que quizás la mitad de la ropa de mujer hecha en los Estados Unidos está siendo producida por fábricas que pagan por debajo del salario mínimo.¹¹⁰

2.3.4.2 DEFINICION DE MAQUILA

Hace un tiempo, la maquila fue identificada como un proceso netamente de ensamblaje. En el caso de El Salvador, se refería principalmente a la confección de ropa. Hoy en día, en las grandes empresas maquiladoras, además de coser la ropa se está cortando las telas, planchando las prendas, poniendo las etiquetas de marca y de venta, y empacando el producto. En resumen, la maquila se ha convertido en algo más que un trabajo simplemente de ensamblaje.

Por lo general, se entiende por maquila un trabajo bajo contrato. Según un estudio publicado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), comprende actividades que “se realizan por encargo de otra empresa que diseña los productos, define la planeación estratégica de su producción, aporta el objeto de trabajo y conserva la propiedad sobre los productos”.¹¹¹

¹¹⁰ Headden, Susan. 1993. “Made in the U.S.A.,” U.S. News & World Report, November 22.

¹¹¹ Valverde, Oscar, “Balance Subregional de la Situación Sociolaboral de las Zonas Francas y Maquiladoras en Centroamérica y República Dominicana”, La Situación Sociolaboral en las Zonas Francas y Empresas Maquiladoras del Istmo Centroamericano y República Dominicana, Organización Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores, 1996, p. 10.

En algunos casos, como sucede en El Salvador, los insumos materiales son importados y todos los productos son exportados. Sin embargo, hay casos en otros países donde las materias primas no son importadas, y empresas tienen sus propias marcas y sistemas de distribución.¹¹²

Las maquiladoras son: "Centros de trabajo cuya actividad se concentra en el ensamblaje, transformación y/o reparación de componentes destinados a la exportación, como condición necesaria y suficiente para su operación; gozan de un régimen fiscal de excepción lo cual les permite importar insumos sin pagar aranceles. Otro rasgo clave es que operan bajo el concepto globalizador de "aprovechar las ventajas competitivas" que es este caso es la mano de obra barata, mayoritariamente femenina".¹¹³

La maquila ha sido promovida bajo dos modalidades: los recintos fiscales y las zonas francas.

Por zonas francas se entienden: "...espacio o área geográfica extraterritorial (establecida así) para efectos tributarios específicamente definidos, en el que se establecen empresas nacionales o extranjeras que se dedican primordialmente a la exportación y a proveer ciertos servicios vinculados al comercio internacional y actividades conexas o complementarias a ellas. Los productos de estas empresas se hayan libres de impuestos pero tienen restricciones para ingresar a la economía interna del país en que se encuentre la zona franca."¹¹⁴

¹¹²Bossio, Juan Carlos, Condiciones y Ambiente de Trabajo en las Maquiladoras de América Central y República Dominicana, Organización Internacional del Trabajo, trabajo presentado al Seminario Subregional Tripartito Sobre Aspectos Sociales y Laborales de las Zonas Francas Industriales, San José de Costa Rica, 25-28 de Noviembre de 1997.

¹¹³ *Ibíd.*

¹¹⁴ FUNDE "La actividad de la maquila en la economía salvadoreña", Actualidad Económica enero 1997, San Salvador.

El recinto fiscal es una figura jurídica creada en 1990 para la nueva Ley que regularía este tipo de actividades. Estos recintos se definen como espacios industriales, fuera de las zonas francas, que gozan de los mismos beneficios fiscales que estas y están sujetos a normas de control para asegurar que la totalidad de su producción sea exportada.¹¹⁵

Tanto en zonas francas como en recintos fiscales, los empresarios gozan de exoneración de los impuestos de importación, exportación y de los impuestos sobre la renta. En el caso de los inversionistas extranjeros, además gozan de libre repatriación de ganancias. Ello, a cambio de importar los insumos de materia prima que utilizan y exportar todo lo que producen.

2.3.4.3 CLASIFICACION DE LAS MAQUILAS

Ya hemos mencionado que en nuestro país la maquila se ha desarrollado bajo dos modalidades que son los recintos fiscales y las zonas francas, estos conceptos suelen confundirse con otros como puerto franco, depósitos franco y tiendas libres, que en realidad son del mismo genero y tienen en común que son figuras comerciales en las cuales se llega a la ficción jurídica de considerar el área que ocupan como "islas" dentro del territorio aduanero del país, pero hasta allí su similitud, ya que son conceptos que guardan entre ellos una diferencia específica que los caracteriza de ahí que definiremos cada uno de estos conceptos:

a) Puerto Franco: es básicamente el concepto de Zona Franca, solo que aplicado a todo el puerto aéreo o marítimo, geográficamente considerado. Ya no es una simple zona contigua a un puerto que lo utiliza como medio para la

¹¹⁵ Idem.

entrada y salida de mercadería, sino que lo incorpora físicamente a ella. Hay unidad de empresa, el puerto en si es toda el área franca.

b) Depósitos Francos: estas son las bodegas propiedad de particulares en donde pueden las mercaderías permanecer almacenados un tiempo dado sin que puedan transformarse industrialmente, sino solo ser objeto de simples operaciones que tiendan a conservarlas mientras son comercializadas para su introducción al mercado nacional o exportados nuevamente, para lo cual el empresario presta caución de que las introducirá al país sin previo pago de los derechos aduaneros correspondiente. Estos a diferencia de los puertos francos y las zonas francas pueden establecerse en cualquier lugar del territorio autorizado por el Ministerio de Hacienda.

c) Tiendas Libres o "Duty Free Store": es la empresa comercial que vende artículos en puertos aéreos o marítimos a los pasajeros en transito hacia otros países y cuya introducción al territorio nacional causa los impuestos fiscales ordinarios. Normalmente solo operan al detalle, es decir, por unidades y en cantidades limitadas.

2.3.4.4 CARACTERISTICAS DE LAS MAQUILAS

1. Distribución sectorial por rama de actividad

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

2. Ubicación geográfica de las empresas y plantas maquiladoras

Las empresas se ubican en su mayoría en el aérea metropolitana, en las ciudades aledañas (Ilopango, Soyapango, Mejicanos y San Martín) y en

Santa Tecla. Esta distribución ha creado problemas de congestionamiento, ya que la mayoría de las plantas maquiladoras han sido creadas en los últimos tres años. En efecto, esta situación ha generado incrementos vertiginosos en la demanda por servicios industriales y urbanos (electricidad, agua y transporte) y ha dificultado una adecuada planificación, tanto de los servicios como del territorio urbano de San Salvador.

3. Origen del Capital

Hay empresas que son de origen salvadoreño. También existen empresas extranjeras, las coreanas y taiwanesas, concentradas en el sector textil, han realizado sus actividades en el país con el único propósito de utilizar la cuota salvadoreña de exportación hacia los Estados Unidos. Frente a la competencia asiática, la política comercial de los Estados Unidos otorga diferentes incentivos a las empresas americanas. Esta política busca mantener la competitividad de las industrias intensivas en mano de obra, deslocalizando las partes del proceso de producción intensivas en mano de obra y de menor valor agregado.

El predominio del capital nacional en la planta maquiladora se concentra de manera particular en el alquiler de servicios (mano de obra y maquinaria). En efecto, las empresas de capital salvadoreño son subcontratadas por los fabricantes norteamericanos, dependen de éstos para el suministro de materia prima y la tecnología, para la organización de la producción, el control de calidad y los ritmos de trabajo, a excepción de la contratación de la fuerza de trabajo.

4. Tamaño e intensidad del uso de la mano de obra

El volumen de empleo por establecimiento es superior en las zonas francas que en el resto de las empresas. Es decir que las maquilas conceden empleo a un porcentaje significativo de la población apta para laborar, y por ser un sector donde el despido es la nota común es imposible calcular a cuantos

trabajadores tiene actualmente, esto aunado a que el Ministerio de Economía, se muestra reacia a brindar información en tal sentido.

5. Características de la mano de obra

El empleo en las plantas y empresas maquiladoras es mayoritariamente femenino.

El promedio de las trabajadoras tienen un nivel de escolaridad de sexto y noveno grado y un número regular tienen un nivel de bachillerato, encontrándose muy por encima del promedio del trabajador nacional. Sin embargo, la diferencia de niveles educativos (desde trabajadoras analfabetas hasta bachilleres) no significa ninguna diferencia respecto a las condiciones de trabajo. La maquila no ofrece ninguna posibilidad de promoción interna en la empresa (salvo el puesto de supervisoras), los niveles de ingreso están vinculados a las destrezas y habilidades manuales y no a los conocimientos o capacitación profesional de las operarias. Los cursos para el manejo de las máquinas textiles en la maquila, que duran entre tres y quince días, no tienen como objetivo el entrenamiento formal de la mano de obra, sino identificar las habilidades y destrezas de las candidatas a un puesto de trabajo.

6. Movilidad ocupacional

Una práctica común de las empresas de la maquila es despedir a las trabajadoras al finalizar el año, la finalidad es de reducir los costos salariales (vacaciones y aguinaldo) correspondientes al pago por antigüedad. Asimismo, es norma generalizada despedir a una parte de la plantilla en función de la variación de la demanda de trabajo de los subcontratistas. En consecuencia, se producen importantes fluctuaciones estacionales en materia de empleo por dos razones:

- Muchas de las empresas despiden a un número indefinido de trabajadores(as) cuando se acerca el fin de año, los que serán nuevamente contratados semanas después.

- Cuando se reducen los “stocks” de piezas a componer, se despide a una parte de la plantilla, en algunas empresas se despiden a los de más reciente contratación y en otras, por diversos motivos.

2.3.4.5 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS MAQUILAS

Entre las ventajas que proporciona la industria maquilera tenemos:

1. Proporcionan una fuente de trabajo para mano de obra calificada

Es una fuente real y efectiva para la mano de obra calificada, pues su demanda casi siempre es amplia debido a que la razón fundamental para establecer las maquilas en un país es por el elevado número de trabajadores manuales que emplea. Es un arma moderna contra el desempleo, utiliza igualmente a mujeres y hombres, jóvenes y adultos, con la sola capacitación para operar una determinada maquina o cierta habilidad natural para un trabajo.

2. La inversión de capital extranjero refuerza el sistema monetario nacional.

Financieramente se considera que las inversiones extranjeras provocan reacciones favorables dentro del sistema monetario nacional.

3. Utilización de insumos nacionales.

Toda inversión realizada en el país por una empresa maquilera representa siempre, en un porcentaje variable, una determinada cantidad de insumos nacionales aprovechados para la elaboración de los productos a exportarse. Siempre existen en un país bienes y servicios tales como mano de obra, electricidad, luz, arrendamiento de locales, aseo, alcantarillado, etc., así como los servicios adicionales que le pueden prestar la administración de la zona y el resto de industrias propias del país para complementar algunas fases de los procesos productivos que por razones de costos, prefieren trasladarlos a las empresas nacionales para la terminación de los mismos.

4. Creación de nuevos polos industriales.

Las maquilas dentro de las zonas francas deben estar ubicadas cerca de algún puerto aéreo o marítimo, lo cual crea una nueva etapa dentro del proceso de desarrollo de la región. La zona franca crea y desarrolla nuevos polos industriales, requiriendo una cantidad de servicios y bienes necesarios, su infraestructura de empleo a numerosas personas, hace que las poblaciones existentes aumenten considerablemente su importancia, la gente de sus alrededores deja la agricultura y se pasa a la industria la cual ofreciendo mayores ingresos mejora su nivel de vida, quienes a su vez adquieren poder de compra y demandan bienes y servicios que antes no se demandaban en ese lugar.

5. Proyecta una imagen favorable del país al extranjero.

El país que tiene un régimen de zonas francas puede proyectar una imagen favorable en el extranjero. Son instituciones que sirven como escaparate del país al resto del mundo, ya que de cumplir los altos niveles internacionales, mínimo crea una imagen favorable en todo sentido, lo que permite que los productos potencialmente exportables sean solicitados en otros países del mundo.

Entre las desventajas tenemos las siguientes:

1. El incremento de mano de obra no eleva los salarios volviéndolo no atractivo

A pesar de que la maquila evidencia un crecimiento significativo en el empleo, es acompañado de constantes denuncias por las condiciones precarias del empleo femenino generado. Y el que sean mayoritariamente mujeres no es casualidad. Se les paga menos, trabajan incluso más y las medidas de presión aprovechan la imperiosa necesidad del gran número de madres solteras que deben alimentar a sus hijos a cualquier costo.

2. No promueve el desarrollo

No promueve el desarrollo nacional, regional o de las ciudades receptoras de tales empresas. Este resultado no debe sorprender, puesto que la idea de la maquila se basa en el atraso y la mano de obra barata de los países pobres y las regiones más deprimidas del mundo.¹¹⁶

Los gobiernos huéspedes de las maquilas han abandonado todo proyecto de desarrollo nacional y se insertan en la economía globalizada ofreciendo mano de obra abundante, joven y barata.

En una situación de crisis, ajustes estructurales, crecimiento sin precedentes de la pobreza, del subempleo y el desempleo, los gobiernos compiten desesperadamente por atraer la inversión extranjera, haciendo concesiones tributarias, financieras, laborales y ambientales reñidas con la vigencia de los derechos humanos, los intereses de sus propios pueblos y, por supuesto, con acuerdos y tratados internacionales laborales y medioambientales que han suscrito y se han comprometido a cumplir. Entre otros beneficios que gozan los inversionistas extranjeros se puede mencionar: Ambiente no sindical y flexibilidad laboral; exención de impuestos y aranceles a insumos importados y a productos exportados; repatriación sin restricción de los beneficios; créditos a bajo interés y con atractivos plazos; buenos sistemas de comunicación y transporte; exenciones fiscales diversas; subvención de infraestructura, caminos, servicios de energía, etcétera,.

3. No existe una transferencia tecnológica

La maquila de la confección en El Salvador corresponde al tipo de “tecnología de llave en mano”, en donde los diseños y las actividades de investigación y desarrollo tienen lugar fuera del país, esta es una limitación para un crecimiento económico sostenible porque no permite transitar hacia una maquila de mayor conocimiento productivo y que establezca mayores

¹¹⁶ <http://www.rcci.net/globalizacion/2003/fg353.htm>

relaciones con las otras industrias e incrementa el nivel de aprendizaje en otras empresas. En resumen, la maquila en El Salvador contribuye en mayor medida a la reducción del desempleo especialmente del urbano y entre las mujeres.¹¹⁷

4. Las maquilas no hacen uso de las materias primas nacionales

Para algunos autores, las maquilas no hacen uso de las materias primas nacionales (salvo si se trata de productos de madera o agrícolas), porque importan todos los insumos, desde el hilo hasta los botones.¹¹⁸

5. Hay sacrificio fiscal

La inversión de capital extranjero no aumenta el nivel de ahorro, ya que las utilidades son repatriadas, además como mecanismo de fomento al desarrollo de zonas francas privadas, los que se establezcan o administren las empresas estarán exentos de :Los impuestos que graven la importación de maquinaria, equipo, herramienta, repuestos o de implementos necesarios para su establecimiento y funcionamiento. El impuesto sobre la renta. El impuesto sobre el activo o patrimonio. El IVA. Es por ello que la recaudación de impuesto disminuye para los gobiernos.

2.3.4.6 ELEMENTOS ESENCIALES DE LAS ZONAS FRANCAS

1. Es un área extra-aduanal

En esa forma de zona franca es el espacio físico geográfico en el que se desarrolla dicho régimen, cuya característica principal consiste en que dentro de ella no imperan las leyes fiscales comunes del país, sino que está sujeta a un régimen aduanero especial por el cual las mercancías se internan libres

¹¹⁷ Alvarenga Jule Ligia Elizabeth. La situación económica - laboral de la maquila en El Salvador: un análisis de género. Impreso en Naciones Unidas. Santiago de Chile 2001. Pagina 26

¹¹⁸ <http://www.mujereshoy.com/secciones/2181.shtml>

de impuestos y de cualquier otro gravamen fiscal, a fin de ser exportados nuevamente en igual forma a terceros países.

2. Exoneración de Gravámenes de Importación y Exportación

Esta característica es una consecuencia de la extra aduanalidad que permite a las empresas establecidas en las zonas francas, la introducción de bienes exentos de gravámenes para la producción, tanto de materias primas e insumos, maquinaria, equipo, etc. a fin de obtener abaratamiento de costos para competir en el mercado mundial en condiciones favorables superiores a las prevalecientes en su país de origen o en el territorio aduanero nacional,

3. Vigilancia Fiscal

La extra aduanalidad no excluye en ningún momento la necesaria vigilancia fiscal. Las mercancías que se internan en una zona franca tienen que estar sujetas a cierto control por parte del fisco, el cual debe ser simple y adecuado para conocer los datos que contienen las pólizas aduaneras tales como: número de bultos, naturaleza de los artículos, clasificación arancelaria, cantidad, clase, marca y alguna otra información adicional para efectos de permisos de salida de los mismos y fines estadísticos.

4. Usualmente Propiedad del Estado

La zona franca al ser utilizada como un instrumento de desarrollo no es una empresa lucrativa, al contrario su establecimiento es muy costoso y la recuperación de la inversión es a muy largo plazo, lo cual, al ser sumados los beneficios adicionales que proporciona, como los servicios prestados por la administración a bajo costo, las tarifas atractivas de arrendamiento de lotes etc. Vuelve a la zona franca una empresa que económicamente solo es posible ser manejada por el estado ya que no es autofinanciable, por lo que

la empresa privada pediría que se revocara su concesión al no tener un margen razonable de utilidades en un periodo determinado.

5. De Utilidad Pública

Cuando un gobierno realiza obras de trascendencia nacional y para las cuales necesita adquirir inmuebles propiedad de personas particulares, declara de utilidad pública la obra y ordena la expropiación de los terrenos en caso de no poder adquirirlos por venta voluntaria de sus propietarios,

6. Sin Población Residente

El hecho mismo de ser un área extra-aduanal obliga a aplicar normas mínimas de seguridad para evitar el fácil contrabando , por lo cual las zonas francas son cercadas físicamente y tienen una franja de seguridad que la rodea, estrechamente vigilada y exclusiva para las empresas que operan dentro de esas áreas.

7. Contigüidad a algún Puerto Aéreo o Marítimo

Las fases de interacción y exportación de las mercancías requieren las mejores y mayores facilidades para la movilización de los productos, del y para el extranjero, por que los puertos aéreos o marítimos llenan un objetivo básico en una zona franca para abaratar los costos de fletes, pues entre menos medios de transporte se empleen y mas directo resulte el envío de la mercancía, mas bajo resultara el precio final.

8. Las Empresas en ella establecidas deben ser calificadas previamente por el Gobierno

No cualquier empresa puede establecerse en zona franca. Las que pueden operar, por definición, son las que exportan la totalidad de su producción al extranjero. En casos excepcionales puede permitirse introducir al mercado

nacional, pagando los abonos correspondientes, una parte de su producción previa autorización del Gobierno.

9. Regimenes Aduaneros y Cambiarios Especiales

Toda zona franca tiene necesariamente que tener para su operación un régimen especial para el control del internamiento de materias primas y la exportación de artículos una vez elaborados, así como el ajuste entre ambas cifras, principalmente si se trata de maquilado (proceso de ensamblaje con piezas prefabricadas)

2.4 MARCO JURIDICO

2.4.1 FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL O LIBRE SINDICALIZACION.

La Constitución de la Republica de nuestro país, fue promulgada en el año de 1983 garantizó el derecho a formar sindicatos en su Art. 47 establece: "Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de la nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidos en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión solo podrá decretarse en los casos y con las funciones determinadas por la ley.

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

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

Este artículo reconoce la libertad sindical o derecho a la sindicalización, este no es simplemente el derecho que tienen los trabajadores o los empleadores a afiliarse o no afiliarse a un sindicato.

La libertad sindical comprende además el derecho de los sindicatos a:

1. Que le sea reconocida su personalidad jurídica la que es otorgada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social;
2. Que los directivos sindicales pueden representar legalmente al sindicato y a sus afiliados;
3. Elaborar sus propios estatutos y reglamentos sin injerencias del empleador ni de agentes del Estado;
4. Elegir sus directivos en elecciones internas libres;
5. Establecer libremente sus estrategias y tácticas, siempre que estén dentro del marco legal;
6. No ser disueltos arbitrariamente, sino tan solo por causas establecidas por el Código de Trabajo;
7. Reunirse pacíficamente en sus lugares y en publico;
8. Presentar al empleador y a las autoridades estatales sus peticiones y a que les sean contestadas adecuadamente;
9. Integrarse en federaciones y confederaciones, así como a organizaciones similares de carácter internacional.

Esta disposición en su último párrafo reconoce el denominado fuero sindical, por medio del cual a los directivos se les garantiza la estabilidad de su empleo y la conservación del mismo, según nuestro Código de Trabajo vigente, aun después de haber cesado en sus funciones. Esta garantía los protege contra represalias del empleador por las actividades gremiales que desarrollen o hayan desarrollado durante sus funciones como dirigentes sindicales.

2.4.2 REGIMEN JURIDICO DE TRATADOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES

En general los instrumentos jurídicos que regulan la libertad y el derecho de sindicalización, prevé ante todo la protección y garantía que merecen los sindicatos y es por parte del Estado y empleadores que deben darle el cumplimiento debido.

A nivel internacional existe una serie de instrumentos legales, que garantizan el derecho de sindicalización, estos han sido elaborados en organismos internacionales distintos de la Organización Internacional de Trabajo.

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 reconoció el derecho de toda persona a la libertad de reunión y de asociación pacífica y declaró que nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación. Específicamente, su artículo 23.4 estableció que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. De este modo, el de asociación sindical constituyó el único derecho asociativo específico que le mereció recepción expresa a la Declaración de la ONU de 1948, evidenciándose así el rol estratégico reconocido a la libertad sindical en el proceso de post-guerra y para la institucionalización de la democracia.

- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCYP) adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966¹¹⁹, lo hizo de esta

¹¹⁹ Adoptado por la Asamblea General de la ONU. Resolución 2200A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. La Declaración Universal de los Derechos Humanos devino en dos tratados internacionales: el PIDCYP y el PIDESYC de 1966. Ello fue expresión del surgimiento de movimientos internacionales como el del anticolonialismo o el Movimiento de países no alineados, en procura de la expansión de la idea de los derechos humanos fundamentales (*dd.hh.ff*). Varias resoluciones de la ONU comenzaron a tender el puente entre la dinámica de la descolonización y la aparición de los derechos humanos fundamentales como dimensión relevante de la política mundial. El puente quedó finalmente servido cuando el artículo 1º. común en su texto a los dos Tratados, el PIDCYP y el PIDESYC de 1966, logra lo que no había logrado la Declaración Universal de 1948: basar la especificidad de la exigencia de los *dd.hh.ff* en el derecho fundamental de todos los pueblos a la autodeterminación. De ese modo, se

manera: "Toda persona tiene el derecho de asociarse libremente con otras e incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses".

- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESYC) adoptado por la Asamblea General de la ONU, en la misma oportunidad, dispuso, por su parte, "el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección". El apartado d) del párrafo 1 del artículo 8 del PIDESYC "es particularmente importante por contener la única disposición expresa del derecho internacional universal que protege el derecho de huelga, <<ejercido de conformidad con las leyes de cada país>>".

Como se muestra, el sindicato es ya reconocido como una forma asociativa específica y por tanto a partir de entonces es posible distinguir -en los convenios internacionales- entre los derechos de asociación y el de sindicación y por ende asignar a cada uno de ellos, titularidades o contenidos distintos.

A nivel regional existen otros instrumentos que garantizan también el derecho a la sindicalización los cuales son:

- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre aprobada en la novena Conferencia Regional Americana (Bogotá, 30 de marzo al 2 de mayo de 1948), texto que fue incluido en el Acta final de la Conferencia y conocida luego como la Carta de Bogotá, reconoció que "toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y

desdibujó la distancia entre los derechos económicos, sociales y culturales con los derechos políticos y civiles, al tiempo que se debilitó la idea que supuso una clasificación de los derechos humanos fundamentales entre derechos tales de la 1ª, 2ª, y 3ª, generación.

proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden" (Art. 22). Se trató del primer instrumento que, a nivel mundial, desarrolló los derechos y garantías sindicales.

- La Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocida luego como el Pacto de San José¹²⁰ de Costa Rica del 22 de Noviembre de 1979, es posiblemente el convenio más explícito, junto con los específicos de la OIT sobre libertad sindical, a propósito de sus contenidos.

En él es manifiesta la influencia de los convenios de la OIT sobre la materia, sancionados a partir de 1948. Se lee en su artículo 16.1: "Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole.

El ejercicio de tal derecho solo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley -con lo que se consagra *el principio de legalidad sindical*- que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden público o para proteger la salud o la moral pública o los derechos y libertades de los demás".

Al lado de la reserva legal como medio formal de regulación de la libertad sindical, se incluyen limitaciones a los parlamentos a propósito de su

¹²⁰ Su protocolo adicional en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador) fue adoptado el 17 de noviembre de 1988. En su artículo 8 dedicado a los derechos sindicales se dispone que los Estados partes garantizarán <<el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección>>, así como el derecho de los sindicatos a formar federaciones y confederaciones sindicales que funcionen libremente, el derecho de huelga y la libertad sindical negativa, esto es, que <<nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato>>.

regulación legislativa. Ello es particularmente relevante para los países que no tienen reconocida la libertad sindical a rango constitucional.

Continúa el artículo 16.1 del Pacto de San José admitiendo, como lo hacen los convenios de la OIT sobre la materia, ciertas restricciones que respecto de la titularidad de la libertad sindical pudiesen sancionar las legislaciones nacionales: "Lo dispuesto en este artículo -se trata ahora del artículo 16.3- no impide la imposición de restricciones legales y aún la privación del ejercicio del derecho de asociación a los miembros de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público o para proteger la salud o la moral pública o los derechos o libertades de los demás".

Las restricciones respecto del ejercicio de la libertad sindical, que en el fondo no es sino la admisión de que la legislación interna puede no reconocer como titulares de la libertad sindical a ciertas categorías de trabajadores se funda en lo dispuesto en tal sentido por el Convenio Número 87 de 1948.

2.4.2.1 LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DE TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo (OIT.), fue creada en virtud del Tratado de Versalles en 1919, adoptó las aspiraciones nacidas de la revolución técnica y de las conmociones sociales de esta época. Su razón de ser, se debe a la población trabajadora, ya que es un nivel de organismo internacional que garantiza y protege a la clase laboral, proponiendo soluciones a los diversos problemas que suscitan. Este organismo reúne a representantes de los trabajadores, patronos y los gobiernos, con el fin de elaborar medidas en común acuerdo, que vayan encaminadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo a todos los países.

Sus objetivos consisten en promover el progreso social, las condiciones para el desarrollo socio-económico, participar en la elaboración de políticas de desarrollo, velar por la protección de los derechos fundamentales del trabajador, apoyar los esfuerzos de la comunidad internacional para conseguir el pleno empleo, elevando los niveles de vida, distribuir en forma equitativa los fondos del progreso, proteger la vida y la salud de los trabajadores y fomentar la cooperación entre patronos y trabajadores que permita mejorar la producción y las condiciones de trabajo.

Respecto a las normas internacionales de Trabajo, éstas han sido elaboradas con el propósito de regular las distintas actividades laborales que el hombre planifica y ejecuta; así como todos los derechos y obligaciones que se derivan de una relación laboral entre quien presta el servicio y quien lo paga, la Organización Internacional del Trabajo (OIT.), ha elaborado un conjunto de normas que obligan a los sujetos vinculados al trabajo a su cumplimiento. Estas normas son adoptadas en los convenios internacionales que la OIT formula a sus miembros, las que son supervisadas por un organismo que depende del Consejo de Administración, el que se encarga de verificar si se cumplen.

El Estatuto Internacional de la Libertad Sindical se conforma con los convenios que incorporan normas sobre la materia, trátase de convenios específicos sobre la libertad sindical -Convenios 87, 98, 135, etc.- o de otros inespecíficos que incluyen, de cualquier manera, disposiciones sobre el tema, ora convenios de la OIT no particular o exclusivamente dedicados a la libertad sindical, el Convenio 11 de 1921 sobre el derecho de asociación en la agricultura o el 84 de 1947 sobre el derecho de asociación en los territorios no metropolitanos- o bien disposiciones incluidas en declaraciones o pactos internacionales sobre derechos humanos y/o libertades públicas.

De tal manera, el contenido de la libertad sindical a partir del Estatuto Internacional descrito, surge de una "*canasta*" de disposiciones sobre ella, provenientes de instrumentos internacionales de distinta materia y origen. A modo de antecedente, el primer convenio de la OIT que sancionó el derecho de asociación fue el Convenio 11 de 1921 relativo a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas que, en todo caso, no fue más allá de reconocer la igualdad de trato, en ese campo, de los trabajadores agrícolas en relación con los industriales (Art.1).

Por su parte, el Convenio 84 de 1947 relativo al derecho de asociación en los territorios no metropolitanos¹²¹, vino a ser el primero en consagrar disposiciones de fondo sobre la libertad sindical que luego reaparecieron, particularmente, en el Convenio 87 de 1948 que, en decir de Durand y Vitu, representó el primer tratado internacional que consagró formalmente una de las libertades fundamentales del hombre¹²² y es, hoy día, el texto fundamental para la protección internacional de la libertad sindical.

Por fin, los contenidos de los convenios 87 y 98 -aludimos a ellos como convenios específicos sobre la libertad sindical- se trasladaron de modo textual, prácticamente, al Convenio 110 de 1958 sobre las plantaciones (Partes IX y X).

En cuanto a Convenios y Recomendaciones no ratificados, se solicitan a los gobiernos que presenten memoria, en la que se informe hasta que punto se ha armonizado la legislación a la práctica nacional con las normas en mención, o en las que se expongan las dificultades para su aplicación.

¹²¹ El Convenio ha perdido interés en la medida en que casi todos los países que han podido estar incluidos en el ámbito del mismo son hoy día independientes.

¹²² Válticos, Nicolás: Derecho Internacional del Trabajo. Edit. Tecnos, Madrid, 1977 p. 241.

Existen otros procedimientos especiales para examinar reclamos y quejas sobre el incumplimiento de los Convenios ratificados y los casos de violación de derechos sindicales.

Todas las actividades de la OIT., han sido dirigidas, ya sea directa o indirectamente a los derechos humanos, como una serie de libertades fundamentales que caen dentro de su competencia que son la libertad sindical, la protección contra el trabajo forzoso, la protección contra la discriminación en materia de empleo y el derecho al trabajo.

2.4.2.2 CONVENIOS RELATIVOS A LA LIBERTAD SINDICAL.

El Convenio No 87 y el Convenio No 98 pertenecen a la categoría de instrumentos de la OIT., que tienen por objeto promover y garantizar ciertos derechos humanos fundamentales dentro de la esfera más amplia de los derechos sociales. Los principios contenidos en estos convenios no presuponen ningún patrón uniforme de organización sindical, pero constituyen la pauta según la cual debería tener libertad de sindicalización un movimiento sindical, cualquiera que fuese su organización. Si bien el Convenio No. 98 se trata principalmente de la protección sindical, también constituye sus principios básicos en materia de negociación colectiva.

Al Convenio 87 se le suele llamar, por comodidad, el convenio sobre la libertad sindical, pero su alcance va mucho más allá del simple derecho de afiliarse a un sindicato (o a una organización de empleadores). Ampara también los derechos de las organizaciones de trabajadores y empleadores a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, a elegir a sus representantes, a formular su programa de acción y a afiliarse a federaciones nacionales e internacionales, y todo ello sin injerencia de los poderes públicos. Por tanto el Convenio es un instrumento importante para la

protección de los derechos civiles y políticos, esto es, del derecho a la democracia¹²³.

El Convenio 87 es el texto fundamental para la protección del derecho de sindicación y de la democracia sindical. Los principales aspectos que contiene son:

1) El derecho de constituir organizaciones sindicales. Sin ninguna distinción y sin autorización previa, los trabajadores y los empleadores podrán constituir las organizaciones que estimen convenientes, y afiliarse a ellas.

El otorgamiento de la personalidad de los sindicatos, federaciones y confederaciones no puede estar sujeto al registro del sindicato ni a condiciones que limiten el ejercicio de la libertad sindical.

2) Derechos de las organizaciones sindicales. Una vez constituidos en sindicatos, los trabajadores o los empleadores son titulares de los siguientes derechos:

a) Las autoridades públicas no podrán intervenir en forma tal que limiten o entorpezcan el ejercicio de la libertad sindical;

b) Tienen derecho de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos;

c) Tienen el derecho de elegir a sus representantes;

d) tienen el derecho de organizar su administración y sus actividades, así como el de formular su programa de acción;

e) La disolución o suspensión de estas organizaciones sólo procede por decisión jurisdiccional, y no por vía administrativa;

f) Tienen derecho a constituir federaciones y confederaciones. Todas éstas, a su vez, tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales.

¹²³ H. Dunning. Orígenes del Convenio núm. 87 sobre libertad sindical y derecho de sindicación. Revista Internacional del Trabajo. Volumen 117. Número 2, 1998/2. Número Especial: Derechos Laborales, *op cit*, pp. 167-168.

3) El derecho de huelga. Este derecho no está contenido en forma expresa; sin embargo, los órganos de la OIT que se encargan del control de los convenios, han establecido jurisprudencia en el sentido de que el derecho de huelga sí encuentra fundamento en el Convenio 87, ya que constituye un medio legítimo de defensa de los intereses profesionales.¹²⁴

El Convenio 98 reafirma la protección de la libertad sindical y concede a las organizaciones sindicales las siguientes prerrogativas:

- 1) Protección contra todo acto que menoscabe la libertad sindical; especialmente se pretende evitar que se condicione el empleo a la afiliación a un sindicato o dejar de pertenecer a él, y que se despida o perjudique a un trabajador por su afiliación o actividades sindicales.
- 2) Protección contra todo acto de injerencia en las organizaciones sindicales, entendiéndose por injerencia las acciones que tiendan a lograr el dominio o control por parte de los empleadores.
- 3) Debe fomentarse el uso de procedimientos de negociación voluntaria con el objeto de reglamentar las condiciones de empleo.

Los términos de este Convenio únicamente son aplicables por lo que hace a la policía y fuerzas armadas, con los alcances que determine la legislación de cada país, sin menoscabar los derechos que en esta materia hayan venido gozando estos grupos. Asimismo, se excluye de su aplicación a los funcionarios públicos, sin que ello signifique menoscabo de sus derechos.

La diferencia entre los dos convenios mencionados radica en que ...mientras que el objeto del Convenio (número 87) de 1948 era el de garantizar la libertad sindical respecto a los poderes públicos, el Convenio

¹²⁴ Valticos, Nicolás, Derecho internacional del trabajo, Madrid, Tecnos, 1977, p. 249.

sobre Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (número 98), adoptado el año siguiente y ratificado actualmente por 103 Estados, respondía a la preocupación de salvaguardar los derechos sindicales en relación con los copartícipes sociales y, más precisamente, con relación a los empleadores y sus organizaciones.¹²⁵

El Convenio 98 (Arts. 1 y 2) pone de manifiesto la distinción entre la actividad sindical y la libertad de constituir organizaciones o de afiliarse a ellas, a los fines de la protección, en cada caso, contra actos de discriminación o de injerencia o, lo que es igual, contra prácticas antisindicales. Se sostiene entonces que, en puridad, lo esencial a la libertad sindical es la libertad de actividad sindical o de acción sindical, lo que comprende el supuesto, usual y privilegiado más no necesario, de su ejercicio por organizaciones sindicales. La libertad sindical no es, por tanto, un derecho de titularidad exclusiva de las organizaciones sindicales con lo que ella debe reconocer, como en efecto, una titularidad individual, al tiempo que alcanza también a la acción o actividad de organizaciones no sindicales o de trabajadores individualmente considerados. La actividad sindical no es pues un ejercicio privativo de los sindicatos lo que determinará, inmediatamente, una necesaria reconsideración de cuáles sean sus contenidos.

En este convenio se establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación, tendiente a menoscabar la libertad sindical con relación a su empleo. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que se tenga por objeto sujetar el empleo de un trabajador con la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato o despedir a un trabajador, o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación

¹²⁵ Ídem, p. 250.

sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, o con el consentimiento del empleador durante las horas de trabajo. La negociación colectiva y la solución de los conflictos fueron objeto respectivamente de dos instrumentos específicos en 1951.

La Recomendación sobre los Contratos Colectivos del Convenio No 91 versa sobre el procedimiento de las negociaciones colectivas, la definición de los contratos colectivos, sus efectos, extensión, interpretación y control de la aplicación.

Cabe señalar que este instrumento como parte de los contratos colectivos a las organizaciones representativas de trabajadores, y solo en ausencia de tales organizaciones, a los representantes debidamente elegidos y autorizados de los trabajadores interesados.

La recomendación sobre la conciliación y arbitraje voluntarios, Convenio No 92, que tienden a promover la creación de organismos mixtos de conciliación con una representación paritaria de empleadores y trabajadores, recalca el carácter voluntario de ambos procedimientos y aclara que ninguna de sus disposiciones podrán interpretarse en menoscabo al derecho de huelga. Los mecanismos especiales en materia de libertad sindical comienzan a elaborarse en la misma época en que se discutían en la conferencia internacional del trabajo los Convenios No 87 y 98. La necesidad de contar con un mecanismo especial radicaba en el hecho de que la eventual falta de ratificación de estos convenios por un Estado, impediría controlar su aplicación, a pesar de la importancia que cabría atribuir al respecto de los municipios y normas en materia de derechos sindicales.

Por otra parte, el mecanismo regular existente no permitía examinar adecuadamente las quejas que pudieran presentarse sobre la violación en los hechos, más que en la legislación, de tales principios y normas. Por consiguiente, y sobre la base de un acuerdo con el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, se creó en 1950 la Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical, que recibió por mandato examinar las quejas que lo sometiera al Consejo de Administración de la OIT., sobre la violación de los derechos sindicales, presentados tanto contra países que habían ratificado los convenios sobre libertad sindical, como contra aquellos que no lo habían hecho, aun cuando en este ultimo caso, con el consentimiento de tales países. Y en 1951 se creó el Comité de Libertad Sindical, que recibió como mandato examinar las quejas sobre violación de la libertad sindical e informar al consejo sobre si se contenían fundamentos suficientes para someterlas a la Comisión de Investigación y Conciliación. El Comité de Libertad Sindical, examina las quejas dirigidas tanto contra países que han ratificado los convenios sobre libertad sindical como contra aquellos que no lo han hecho. Respecto a estos el Comité basa su acción en los principios relativos a la Libertad Sindical que han sido enunciados en la constitución de la OIT y que la organización debe promover. Para el examen de estas quejas no se requiere el consentimiento del gobierno implicado.

2.4.2.3 EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE SINDICALIZACION

La asociación de los trabajadores en sindicatos constituye una de las necesidades positivas de la era industrial. La libertad de asociación ha llegado a ser la piedra angular de los derechos civiles y económicos. Esa libertad ha constituido desde hace tiempo el baluarte de la libertad política, convirtiéndose cada vez más en la condición necesaria de la libertad económica y social del ciudadano.

Al reconocer el derecho de sindicalización a favor de los trabajadores, sin ninguna distinción, en Convenio No 87 expreso en síntesis la idea que ya se había concretado en los trabajos preparatorios del convenio, en los que se indico en forma mas detallada que la libertad sindical había de garantizarse tanto en el sector privado como en el publico y sin distinción de ocupación, sexo, color, raza, credo, nacionalidad y opinión política.

El Convenio No 87 ha dispuesto que las organizaciones profesionales no estén sujetas a disolución o suspensión vía administrativa, en razón de que una medida de esta índole no permite asegurar los derechos de defensa, que solo puedan ser garantizados por un procedimiento judicial. Este principio se aplica también a la disolución o suspensión dispuesta por la ley secundaria. Por lo tanto le corresponde a los jueces decidir; en caso de imputarse determinados hechos a la organización sindical, si tales pueden dar lugar a su disolución de conformidad con lo previsto en al legislación.

2.4.2.4 LA PROTECCION CONTRA LA DISCRIMINACION SINDICAL

Los órganos de control de la OIT ha recalcado que uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación sindical en relación con su empleo, tales como despidos, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales y que dicha protección es particularmente necesaria en el caso de dirigentes y delegados. Esta garantía, cuando se trate de dirigentes sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio de que las organizaciones de trabajadores deben poder elegir libremente a sus respectivos representantes.

Los órganos de control de la OIT se ha referido por vía de ejemplo a uno de estos sistemas, indicando que una manera de asegurar la protección de los dirigentes o delegados sindicales es disponer que no podrán ser despedidos mientras están en el ejercicio de sus funciones y tampoco durante un periodo determinado a partir del momento en que cesen en ellas, salvo, naturalmente, en caso de falta grave. En efecto, el principio según el cual un trabajador o un dirigente sindical no pueden sufrir perjuicios por sus actividades sindicales confiera a su titular una inmunidad contra un eventual despido cualquiera que sea la causa.

Por otra parte, sin embargo, se ha señalado que en ciertos casos que en la practica la legislación permite a los empleadores, a condición de que paguen la indemnización prevista por la ley en todos los casos de despido injustificado, despedir a un trabajador, incluso si su motivo real es su afiliación a un sindicato o su actividad sindical. La recomendación sobre los representantes de los trabajadores, Convenio No 143, enumera las siguientes medidas que podrían tomarse para garantizar la protección efectiva de los interesados:

- a) Definición detallada y precisa de los motivos que puedan justificar la terminación de la relación de trabajo de los representantes de los trabajadores,
- b) Exigencia de consulta, dictamen o acuerdo de un organismo independiente, publico o privado, o de un organismo paritario antes de que el despido de un trabajador sea definitivo,
- c) Procedimiento especial de recurso accesible a los representantes de los trabajadores que consideren que se ha puesto fin injustamente a su relación de trabajo, o que sus condiciones de empleo han sido modificadas desfavorablemente, o que han sido objeto de trato injusto;

- d) Por lo que se refiere a la terminación de la relación de trabajo de los trabajadores, el establecimiento de una reparación eficaz comprende, a menos que ello sea contrario a los principios fundamentales de derecho del país interesado, la reintegración de dichos representantes en su puesto, con el pago de los salarios no cobrados y el mantenimiento de sus derechos adquiridos,
- e) Imponer al empleador, cuando se alegue que el despido de un representante de los trabajadores o cualquier cambio desfavorable en sus condiciones de empleo tienen un carácter discriminatorio, la obligación de probar que dicho acto estaba justificado.
- f) Reconocer la prioridad que ha de darse a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo o en caso de reducción del personal.

2.4.3. LA LEGISLACION SECUNDARIA

En este apartado analizaremos el Código de Trabajo, la Ley del Régimen de Zonas Francas y Recintos Fiscales y el Reglamento de esta última ley.

2.4.3.1. EL DERECHO DE SINDICALIZACION

Dentro de las diferentes formas de organización de los grupos sociales, el más importante sin lugar a dudas, es la conformación de los sindicatos. El sindicalismo que permite al trabajador el pleno goce y desarrollo de sus derechos haciéndolo respetar como ser humano y procurándole mejores condiciones de trabajo. Este derecho debe ser reconocido a todas las personas en general que tienen la característica de trabajador.

El actual Código de Trabajo en el Libro Segundo se refiere al Derecho Colectivo del Trabajo, a las Asociaciones Profesionales y al Derecho de Asociación Profesional y su protección, lo cual se regula en el artículo 204 y siguientes.

El Art. 204 establece de forma específica lo siguiente:

Tienen derecho a asociarse libremente para defender 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
- b) Los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas

Se prohíbe ser miembro de más de un sindicato.

Esta disposición regula la libertad de sindicalización para los patronos y trabajadores y patronos, tiene su principio fundamental en la Ley Primaria de la República que le da un carácter constitucional, complementándose con el Código de Trabajo, que se encarga de regular las relaciones laborales, al igual que el derecho a la libertad de asociarse o sindicarse; desarrollando de forma específica y amplia este derecho.

En nuestro país, existe un porcentaje mayor de asociaciones profesionales o sindicatos de trabajadores, no así de patronos; ya que estos no ven en la organización ningún beneficio y no tienen necesidad de organizarse del mismo modo que lo hacen los trabajadores, por que siendo ellos los dueños de las empresas, su seguridad y su fuerza radica en su poder económico y en poseer los medios de producción.

Además este derecho como hemos mencionado anteriormente se encuentra en el Convenio No 87 de la OIT que en su art. 2 dice: " Los trabajadores, sin

ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".

2.4.3.2. LA CONSTITUCION DE SINDICATOS

Nuestro Código de Trabajo en su Art. 208 clasifica los sindicatos en las siguientes categorías:

- a) Sindicato de Gremio;
- b) Sindicato de Empresa;
- c) Sindicato de Industria;
- d) Sindicato de Empresas varias; y
- e) Sindicato de Trabajadores independientes.

El Art. 209 del Código de Trabajo desarrolla cada uno de ellos.

Sindicato de Gremio, se considera que es el primero que existió en la historia, ya que los compañeros que se agrupaban lo hacían de acuerdo al oficio que realizaban, una de las críticas que se le hacen es que ocasiona una división dentro de la clase trabajadora, porque estos se preocupan solo por defender los intereses de su propia profesión u oficio, descuidando los intereses de los otros trabajadores.

Sindicato de Empresa, en el inc. 2o del Art. 209, expresa que lo forman todos los trabajadores, no importa su profesión u oficio siempre que pertenezcan a una misma empresa, establecimiento o institución oficial autónoma.

Sindicato de Industria, es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a una empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables, este sindicato tiene la

característica de que puede aglutinar a trabajadores y patronos por separado.

Sindicato de Empresas Varias, es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco y que estos no pudieren formar parte de un sindicato de gremio o de industria.

Sindicato de Trabajadores independientes, es el constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no emplean a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional.

Este sindicato no puede celebrar contrato colectivo, ya que sus afiliados trabajan por cuenta propia, por ende no tienen patrono, entre sus finalidades podemos mencionar:

- a) Elevar el nivel económico y social de sus miembros;
- b) Crear, administrar y subvencionar instituciones y obras sociales de utilidad común, tales como recursos de capacitación sindical, sociedades cooperativas, bibliotecas, centros de alfabetización, entidades deportivas y de asistencia social para sus miembros; y
- c) Fomentar la unión entre sus afiliados y defender los derechos de todos y cada uno de sus miembros.

2.4.3.3. LA PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS

Diferentes tratadistas hablan de dos etapas o clases de existencia del sindicato:

1. La existencia real, que tiene el sindicato cuando se ha constituido; y
2. La existencia legal, que es cuando el sindicato se le ha concedido la personalidad jurídica.

Lo importante para el caso, es definir cuales son los efectos jurídicos de la existencia real, si el sindicato, va a ser sujeto de derechos y obligaciones, entonces surge la interrogante, ¿Que pasa cuando un sindicato simplemente tiene existencia real y contrae obligaciones? El inciso 5o del Art. 219 establece: "Si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no advirtiese anomalías, o estas hubiesen sido subsanadas concederá personalidad jurídica y mandará a inscribir al sindicato en el registro respectivo", según este inciso, se concluye que antes de obtener la prueba aludida no ha existido este sindicato; la solución legal es que se va a tomar como una asociación de hecho, y si adquiere obligaciones responderá de conformidad a las leyes comunes, es decir, que responden frente a terceros todos que forman la Junta Directiva del sindicato.

Los sindicatos, para su existencia legal, necesitan que el Órgano Ejecutivo en el ramo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, publique en el diario oficial el acuerdo que concede la personalidad jurídica. Dicha existencia también se prueba con la constancia del mencionado acuerdo expedida por dicho Ministerio.

El Art. 219 Código de Trabajo, establece que " El sindicato deberá presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para obtener la personalidad jurídica:

- a) Copia del acta de la asamblea de fundación del sindicato, conforme a lo dispuesto en los artículos 213 y 214, la cual deberá estar debidamente certificada;
- b) Dos ejemplares de los estatutos sindicales, con la certificación del acta de la sesión o las sesiones en que estos hubiesen sido aprobados.

En el mismo artículo en su inc. 5o, establece que si El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no advirtiere anomalía o estas hubiesen sido subsanadas, concederá la personalidad jurídica y mandará a inscribir al sindicato en el registro respectivo. Si hubiese transcurrido un plazo de 30 días hábiles después de la presentación de la solicitud de personalidad jurídica de un sindicato o después que los interesados hubiesen subsanado las observaciones eventuales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin que este hubiese dictado resolución, se tendrá por registrado el sindicato con todos los efectos de la Ley este adquirirá la personalidad jurídica.

2.4.3.4 REGIMEN ESPECIAL DE LAS MAQUILAS

La Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización es una ley especial que regula la actividad de las empresas maquiladoras en el país. Su propósito es otorgar beneficios fiscales y arancelarios a los agentes económicos dedicados a la prestación de servicios de ensamblaje de productos para la exportación. Entre los beneficios que contempla esta ley se incluyen los siguientes:

1. Exención total del impuesto sobre la renta por el periodo que realicen sus operaciones en el país;
2. Exención total de los impuestos que gravan la importación de maquinaria, equipo, herramientas, accesorios, etc.; por el periodo que realicen sus operaciones en el país;
3. Libre internación de materias primas, partes y piezas para el ensamblaje; por el periodo que realicen sus operaciones en el país;
4. Libre internación por el periodo que realicen sus operaciones en el país de combustible y lubricantes etc.
5. Exención total de los impuestos municipales, por el periodo que realicen sus operaciones en el país;

Por el lado del ingreso fiscal, no existe un aporte significativo del régimen de la maquila debido a las exenciones de impuestos de las que goza.

Por el lado del gasto si existe una erogación fiscal por concepto de infraestructura vial, dotación de servicios básicos como energía, comunicaciones, agua, drenaje, aseo y otros servicios como seguridad.

Dentro de la ley se estipulan dos figuras de régimen fiscal: las zonas francas definidas como “área del territorio nacional, donde las mercancías que en ellas se introduzcan, son consideradas fuera del territorio aduanero nacional, respecto a los derechos de exportación e importación”, y los depósitos para perfeccionamiento activo conocidos anteriormente como recintos fiscales, definidos como “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 de impuestos”. El régimen de recintos fiscales permitió que cualquier empresa de la industria manufacturera tradicional gozara de las exenciones fiscales.

Esta nueva ley acoge una nueva denominación respecto a los recintos fiscales para denominarlos actualmente como “depósitos de perfeccionamiento de activos”.

La administración de la Ley le corresponde al Ministerio de Economía, que puede otorgar o revocar todos los beneficios.

En esta ley, su art. 1 se refiere al objeto que es el de regular el funcionamiento de zonas francas y depósitos para el perfeccionamiento de activos, así como los beneficios y responsabilidades de los titulares. No menciona nada sobre los derechos de los trabajadores de las empresas ubicadas en estos lugares.

En conclusión esto significa que con relación al derecho de sindicalización que tienen los trabajadores de las empresas de la industria maquilera se van a regir por lo que establece el Código de Trabajo.

CAPITULO III

LA HIPOTESIS DE TRABAJO

3.1 LA PRESENTACION DE LA HIPOTESIS DE TRABAJO

La hipótesis que se desarrolla en el presente capítulo, representa una respuesta tentativa al problema planteado y luego desarrollado en nuestro marco de análisis o denominado también de referencia, y posteriormente utilizando las técnicas y elementos necesarios se probará su verificación.

3.1.1 FORMULACION DE LA HIPOTESIS DE TRABAJO

Los empresarios de la industria maquilera y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social han limitado de manera permanente y generalizada el derecho a la sindicalización que poseen las trabajadoras de las maquilas en el período comprendido entre los años 2003 al 2006. Esta limitación se debe a una decisión de carácter político por parte del gobierno y los empresarios de las maquilas, tendiente a evitar la conformación de sindicatos dentro de la maquila textil, de continuar esta tendencia habrá un desmejoramiento en los derechos básicos de los trabajadores.

De la hipótesis anterior hemos extraído dos premisas básicas, las cuales son:

1. Limitación al derecho de sindicalización, contenido en la Constitución de la Republica.
2. Decisiones de carácter político de parte del gobierno, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Podemos entender como limitación al derecho de sindicalización, a la violación o quebrantamiento de un mandato que la Constitución establece para proteger el derecho fundamental que tienen los trabajadores para

conformar asociaciones profesionales o sindicatos. Este derecho esta reconocido por nuestra Constitución en su Art. 47.

Las decisiones de carácter político son las medidas arbitrarias que toman con frecuencia los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para evitar la organización sindical de los trabajadores dentro de las maquilas. Entre las medidas más comunes tenemos, la rigidez con que este Ministerio interpreta los requisitos para conformar sindicatos con el fin de obstaculizar la inscripción de los mismos, además de ignorar de manera regular la conducta antisindical y de carácter ilegal de los empleadores que pretenden frustrar todo intento de sindicalización.

En cuanto a los empresarios de las maquilas estos limitan el derecho de sindicalización con las medidas siguientes: despidos al menor indicio de organización sindical, las acciones para impedir o dificultar la organización sindical como son: contratación de mano de obra joven, con poca o nula experiencia organizativa gremial, el desarrollo de programas de influencia psicológica en aras de evitar la organización del trabajador en sindicatos, el uso de modalidades de contratación temporal que facilita la no-renovación del contrato en cuanto la empresa lo estime conveniente, la asignación de tareas más difíciles y peor remuneradas a las trabajadoras sindicalizadas y la promoción de organizaciones solidaristas. Además existen las llamadas "listas negras", consistentes en los nombres de aquellas personas que hubieran sido despedidas por razones sindicales y que circulan entre los empresarios maquiladores, para evitar las contrataciones en otras empresas.

3.1.2 EXTREMOS DE LA PRUEBA DE LA HIPOTESIS DE TRABAJO

En este punto estableceremos los elementos de la hipótesis que son necesarios probarse, estos son:

1. La limitación al derecho de sindicalización que poseen las trabajadoras de la industria maquilera.
2. Las decisiones de carácter político que toma el gobierno y los empresarios para evitar la conformación de sindicatos dentro de las maquilas.
3. El desmejoramiento de los derechos básicos y fundamentales de las trabajadoras de las maquilas.

3.1.3 FUNDAMENTACION DE LA HIPOTESIS DE TRABAJO

La hipótesis formulada, es el resultado de la información recopilada a lo largo del marco de análisis, por eso en el marco histórico hemos señalado el origen de los sindicatos tanto a nivel internacional como nacional.

Es por la explotación a los obreros, originada por los métodos empleados al inicio de la industrialización, y junto al afán de lucro excesivo de los patrones, que fueron las raíces del movimiento asociacionista de los trabajadores, buscando equiparar fuerzas respecto de los patrones por medio de la aglutinación de trabajadores, para reclamar condiciones salariales más justas, jornadas de trabajo más cortas y, en general, llegar a establecer un estado social más equitativo para la clase trabajadora.

Es así como se mencionaron tres etapas en las que se desarrollo el sindicalismo, hasta llegar a su momento actual. Luego a nivel nacional, elaboramos un seguimiento histórico desde que surgen las sociedades de artesanos pasando luego a denominarse sindicatos. El sindicalismo en nuestro país ha sufrido de constante persecución y represión por parte de los gobiernos en turno, siendo los más significativos en el período del presidente General Maximiliano Hernández Martínez. Una vez derrocado el régimen del General Martínez hay un pequeño renacimiento del sindicalismo, pero durante la década de los años 70s y 80s, en este ultimo periodo es cuando se da la gestación y desarrollo de la guerra en nuestro país, y se agrava la

persecución y represión contra los sindicalistas, por lo tanto no existe una lucha sindical pues estos se incorporaron a las luchas populares y a la acción de otras organizaciones sociales, por lo tanto redefinieron sus objetivos e intereses.

Una vez finalizada la guerra en los años 90s, los cambios en el mundo y en El Salvador crearon un nuevo escenario para las organizaciones laborales. Prevalece la idea de que el comercio es el motor del crecimiento, argumentando que la liberalización comercial producirá tasas de crecimientos más altas y que el crecimiento traerá consigo beneficios para los y las pobres. Los países tercermundistas sufren presiones de los grandes organismos internacionales.

Así, desde 1989 se impulsó un nuevo modelo de acumulación económico que fundamentado en el neoliberalismo planteaba estimular la diversificación de la producción y transformar a El Salvador en un país exportador especialmente de productos no tradicionales.

El gobierno del partido ARENA, retoma su interés por promover las zonas francas como mecanismo de generación de empleo en actividades no tradicionales. La promoción de zonas francas alcanza una dimensión en la política económica nacional como ninguna otra actividad de fomento: el Banco Central de Reserva, con los fondos de la AID, cubre hasta el 75% del costo total del desarrollo o ampliación de una zona franca, de las actividades de promoción, de la construcción de edificaciones e instalaciones, de la maquinaria y equipo, y de la construcción o adquisición de naves industriales.

Dichas medidas de promoción no tuvieron los resultados esperados. En el lapso de dos años, sólo se construye una nueva zona franca (Export Salva) que inicia sus operaciones con cuatro empresas (3 de capital extranjero y una de capital salvadoreño) y genera un promedio de 1000 empleos, cuando

la meta de funcionamiento total de la zona tiene proyectado generar aproximadamente 15,000 empleos. Estos resultados indican lo irreal del proyecto: el número proyectado de zonas francas y de generación de empleo es excesivo.

Pero a pesar de estos resultados, se facilita el ingreso de inversionistas que buscaban una situación sociopolítica estable, además de la existencia de una legislación flexible y abundancia de mano de obra barata. Estas garantías son ofrecidas por nuestro país y una vez que ingresaron, las maquilas se convirtieron en focos de una gran cantidad de conflictos laborales, en forma concreta cuando las trabajadoras buscan conformar sindicatos, pues los empleadores de las mismas maquilas, consideran que a través de los sindicatos las trabajadoras, podrían negociar contratos colectivos de trabajo lo cual mejoraría su situación económica y laboral, por lo tanto hay un claro rechazo por parte del empresariado salvadoreño para respetar los derechos laborales.

En cuanto a la aplicación de la normativa laboral en El Salvador y el funcionamiento de las instituciones encargadas, está determinada por la arbitrariedad, en privilegio de la inversión extranjera, pues se ha considerado que los derechos laborales pueden ser un freno a la inversión. Prácticamente el gobierno ha ignorado e incluso facilita el abuso de los derechos de los trabajadores, que ocurren de una forma sistemática por los empleadores. Es el mismo Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien ignora de manera regular la conducta antisindical y de carácter ilegal de los empleadores que pretende frustrar los intentos de sindicalización. En algunos casos colabora con los empleadores en las violaciones a la legislación laboral y en los abusos a los derechos de los trabajadores, cuando aceptan pedidos de carácter ilegal presentados por los empleadores donde solicitan que los trabajadores firmen documentos renunciando a toda intención de presentar

demandas legales contra las empresas antes de recibir las indemnizaciones que les corresponden.

La propuesta de medidas de política para la reactivación económica de la Asociación Nacional de la Empresa Privada, ANEP, incluye específicamente la flexibilización del mercado laboral. En esta propuesta no existen indicios que los salarios mínimos aumenten de forma considerable y a pesar que nuestro país ha adoptado medidas económicas para afianzar la liberación del mercado externo, generando condiciones legales para incrementar las inversiones y ofreciendo mano de obra barata, no se vislumbra una mejoría en el crecimiento de la economía, del nivel de empleo y una mayor protección de los derechos laborales.

Además el TLC con los Estados Unidos aparentemente brinda una protección adecuada a los trabajadores y a sus derechos pero no existe ninguna garantía que frene el proceso de flexibilización laboral avanzado que existe en la región como valedor de la ventaja comparativa de Centroamérica: los bajos costos laborales. Este aspecto es fundamental en la lógica de que existe una fuerte presión por parte del capital transnacional y nacional para que la reducción de costos permita competir con otras regiones del Sur (tanto de América, como en África y Asia).

El derecho de asociación o el derecho a constituir sindicatos tiene su fundamento en que los miembros de una clase social al estar en frente a otra clase, igualan condiciones.

Las causas que dieron origen al sindicato son: el instinto social del ser humano, la convivencia de muchos trabajadores en un solo centro de trabajo, el crecimiento de la población obrera con motivo del desarrollo industrial y el crecimiento de las ciudades por la llegada de los campesinos.

En el marco jurídico se señalaron los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que en su contenido reconocen el derecho de sindicalización, respecto a los Convenios 87 y 98 que fueron suscritos hace más de 50 años, el primero el 17 de Junio de 1948 y el segundo el 8 de Junio de 1949 y fueron ratificados por nuestro país el 31 de Agosto de 2006. El último país de Centroamérica que ratificó los convenios antes de Salvador fue Nicaragua, que lo hizo el 31 de Octubre de 1987, el primero fue Guatemala en 1952 y le siguió Honduras en 1956.

Estos convenios fueron ratificados porque hubo presiones de la Unión Europea hacia el gobierno salvadoreño, para que se conservara los privilegios arancelarios para las exportaciones, es decir SGP, este es el sistema generalizado de preferencias, es un estímulo para el desarrollo sostenible y la buena gobernanza. La diferencia entre los países que están o no en este sistema, estriba en que algunos de los productos entran con arancel 0, o se le sube a un 25% en los productos que son vendidos en Europa. Además la empresa atunera de origen español Calvo amenazó con retirarse del país si no se aprobaban tales convenios, pues afectarían sus operaciones comerciales en Europa, esto significaba retiro de la inversión extranjera.

3.1.4 CONTEXTO DE LA HIPOTESIS DE TRABAJO

A continuación señalaremos los factores que tienen una íntima relación con la hipótesis de trabajo; estos son:

a) Factores Precedentes:

Son los factores que se encuentran detrás de la causa.

- Complicidad del gobierno con los empresarios de la industria maquilera.
- Necesidad del gobierno de atraer inversión extranjera.
- Afán de las empresas maquileras para aumentar su capital.

b) Factores Intervinientes

Son los factores que inciden en el efecto.

- Ignorancia intencionada de las instituciones gubernamentales encargadas de controlar los derechos laborales, dentro de las maquilas.
- Falta de unidad de los trabajadores.
- Debilidad en la organización sindical.
- Debilidad en las leyes.

c) Factores Coexistentes

- A una mayor limitación al derecho de sindicalización, mayor conflictividad en la industria maquilera.
- A una mayor limitación al derecho de sindicalización, desmejoramiento de los derechos laborales.

d) Factores Subsecuentes

- Aumento de los conflictos laborales dentro de las maquilas.
- Desprotección de los derechos de las trabajadoras.

e) Factores Consecuentes.

- Despido de las trabajadoras que intentan conformar sindicatos.
- Descuentos a los salarios o suspensión de las trabajadoras que intentan afiliarse a un sindicato.
- Retroceso en las condiciones económicas de los trabajadores.

3.2 OPERATIVIZACION DE LA HIPOTESIS DE TRABAJO

3.2.1. VARIABLES E INDICADORES

Variable Independiente (x) esta es la causa principal: existen decisiones de carácter político que toma el gobierno y los empresarios para evitar la conformación de sindicatos dentro de las maquilas.

Variable Dependiente (y) esta es el efecto principal: estas decisiones limitan el derecho de sindicalización que poseen las trabajadoras de la industria maquilera.

Relación Causal (xy): la limitación al derecho de sindicalización que existe dentro de las maquilas se debe a decisiones de carácter político que toma el gobierno y los empresarios para evitar la organización sindical. De seguir con estas decisiones, continuara el desmejoramiento de los derechos básicos y fundamentales de las trabajadoras de las maquilas.

Indicadores de "Y"

Y1: Reducido número de sindicatos reconocidos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Y2: Mayor número de sindicatos a los cuales el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no les ha concedido personería jurídica.

Y3: Pequeño número de inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que verifiquen el respeto de los derechos laborales dentro de las empresas maquileras.

Y4: Indiferencia del Ministerio de Trabajo por resolver los conflictos laborales.

Y5: Aumento de violaciones a los derechos de los trabajadores.

Y6: Aumento en el numero de intentos de organización sindical frustrados debido a decisiones empresariales.

Indicadores de "X"

X1: Aumento en el despido de trabajadores sindicalizados.

X2: Suspensión de promotores sindicales.

X3: Rechazo al ingreso de promotores sindicales a las instalaciones de las empresas maquileras.

X4: Mayor número de despidos de hecho de trabajadores en estas empresas.

X5: Discriminación llevada a cabo contra aquellos trabajadores que hayan pertenecido a un sindicato.

X6: Reducido número de trabajadores que ingresan a sindicatos, por temor a represalias por parte de los empresarios de maquilas.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

4.1 PRESENTACION DE RESULTADOS

Las técnicas de verificación que hemos utilizado son; las encuestas las cuales, fueron dirigidas a una muestra de la población de trabajadoras que laboran en las maquilas ubicadas en las Zona Francas de San Marcos y San Bartolo, la muestra es de 49 trabajadoras. Y las entrevistas, que fueron dirigidas a aquellos sujetos que conocen de la problemática existente en estas empresas como lo son: los dirigentes sindicales y los inspectores de trabajo.

Estas técnicas de verificación nos parecieron las mas pertinentes para comprobar la hipótesis que planteamos de la siguiente manera: los empresarios de la industria maquilera y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social han limitado de manera permanente y generalizada el derecho a la sindicalización que poseen las trabajadoras de las maquilas en el periodo comprendido entre los años 2003 al 2006. Esta limitación se debe a una decisión de carácter político por parte del gobierno y los empresarios de las maquilas, tendiente a evitar la conformación de sindicatos dentro de la maquila textil, de continuar esta tendencia habrá un desmejoramiento en los derechos básicos de las trabajadoras.

A lo largo de la investigación y consultando a los diversos actores que conocen esta problemática hemos logrado establecer que existe violación al principio constitucional del derecho de sindicalización que tienen las trabajadoras de las maquilas, por parte de los empresarios y el gobierno, quienes utilizan diferentes medidas arbitrarias para coartarles a los trabajadores ese derecho.

CUADRO No 1
ENTREVISTA DIRIGIDA INSPECTORES DE TRABAJO

Preguntas	Inspector de Trabajo A	Inspector de Trabajo B	Conclusiones
1. ¿Cual ha sido el papel que ha jugado el Ministerio de Trabajo en la solución de conflictos laborales en las maquilas?	Armonizar las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, evitando conflictos entre ellos	Vigilar el cumplimiento de las leyes laborales, ordenando la realización de inspecciones programadas y no programadas.	Para los inspectores el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es un tercero imparcial entre los patronos y trabajadores cuando surge un conflicto laboral, además si hay un interés real y efectivo en resolverlos. Reconocen que existen limitantes para realizar sus labores, pues se quejan de la falta de vehículos para trasladarse a las maquilas y los viáticos que les dan para ello son insuficientes, además tienen obstáculos por parte de los patronos para cumplir con sus obligaciones de inspectores. Para el inspector A existen suficientes inspectores y para el inspector B señaló un aumento en el número de inspectores pero fue específico al señalar que los que están asignados a las maquilas son insuficientes, esto revela el poco interés del Ministerio de Trabajo para este rubro de la industria, aun siendo el que más trabajadores posee y más empleos brinda. Reconocen que hay limitaciones al derecho de sindicalización en las maquilas, y consideran que los sindicatos ahuyentan la inversión extranjera.
2. ¿Brinda el Ministerio de Trabajo asesoría para que se organicen sindicatos dentro de las maquilas?	No, para que se organicen, proporciona los requisitos para que un sindicato sea reconocido como tal	No es competencia de esta cartera de estado brindar asesoría para la organización de sindicatos.	
3. ¿Considera que el Ministerio de Trabajo se interesa en resolver los conflictos que se originan por la organización sindical de los trabajadores en las maquilas?	Si	Es competencia del Ministerio de Trabajo vigilar el derecho que tienen los trabajadores de organizarse, formando sindicatos y el derecho de celebrar contratos colectivos de trabajo.	
4. ¿Posee el Departamento de Inspectoría limitantes para realizar su labor?	Si, vehículos	El departamento de inspección posee muchas limitantes para realizar su trabajo.	
5. ¿Cuales son esas limitantes?	Vehículos	Logística, falta de vehículos, equipo de oficina, computadoras, espacio físico, insuficiencia en el pago de viáticos	
6. ¿Cuales son los obstáculos que los Inspectores de Trabajo enfrentan para realizar efectiva su labor?	A veces la falta de colaboración de los patronos	Algunos de los obstáculos que enfrentan los inspectores, es la no presentación de documentos requeridos, por no tenerlos en el centro de trabajo, la negativa de los empleadores a dar información.	

7. ¿Considera que es suficiente el número de Inspectores de Trabajo asignados en las maquilas para la vigilancia de los derechos de los trabajadores y específicamente el derecho de sindicalización?	Si	A partir del 2006 a la fecha se ha incrementado el número de inspectores en un 30%, pero considero que los asignados a las maquilas son insuficientes
8. ¿Considera usted que existen violaciones a los derechos laborales específicamente el de organización sindical en las maquilas?	Si	Si se dan violaciones a los derechos de los trabajadores específicamente el de organización sindical en las maquilas; despidos de trabajadores sindicalizados (miembros de las juntas directivas) discriminación por pertenecer a asociaciones profesionales, despido de trabajadores afiliados al sindicato,
9. ¿Según su experiencia, conoce usted por que muchas trabajadoras no se afilian a sindicatos?	Por miedo a ser despedidos de los centros de trabajo	Por temor a represalias por parte de los empleadores, un porcentaje consideran que los sindicatos no cumplen con su función y otros consideran que es un negocio rentable.
10. ¿Considera usted que los dirigentes sindicales obstruyen su labor cuando inspecciona un área de trabajo, dentro de una maquilas?	No	No, en ciertas ocasiones ellos nos prestan colaboración para realizar nuestras diligencias.
11. ¿Sabe usted si ha existido presiones por parte de los patronos de las maquilas para impedir que se legalice algún sindicato?	No	En ciertas maquilas existe presión por parte de patronos para impedir que se legalice algún sindicato; coaccionando y despidiendo a los fundadores, promotores y trabajadores afiliados.
12. ¿Según su conocimiento considera que los sindicatos dentro de las maquilas ahuyentan la inversión extranjera?	Posiblemente	Se han dado casos en que algunas maquilas cierran operaciones, por presión de los sindicatos.

CUADRO No 2
ENTREVISTA DIRIGIDA A LÍDERES SINDICALES

Preguntas	Lic. Walter de Paz Castro. Sindicato de la Industria de la Costura y Maquila (SINDICOM)	Dirigente Sindical A Sindicato de la Industria Textil (STIT)	Conclusiones
1. ¿Cree usted que existe libertad sindical en las maquilas de San Marcos y San Bartolo?	No, ya que existen muchos casos donde empresas han desarticulado a las juntas directivas sindicales de varios sindicatos y entre ellas nosotros.	No, pues a las trabajadoras se les prohíbe sindicalizarse y en muchos casos no se logra afiliarse el número mínimo para conformar un sindicato	<p>Como puede observarse, ambos dirigentes sindicales coinciden que efectivamente existen violaciones al derecho de sindicalización que esta violación es parte de una política del gobierno central, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.</p> <p>Ellos hacen énfasis en la necesidad de organización en las maquilas, pues esta puede ayudar a mejorar las condiciones de trabajo.</p> <p>Coinciden que los sindicatos no ahuyentan la inversión extranjera, pues en otros países consumidores de la ropa que se maquila aquí exigen la sindicalización en los recintos fiscales.</p>
2. ¿Considera usted que es importante que existan sindicatos dentro de las maquilas?	Si, ya que el sindicato puede ser un instrumento eficaz, para que se organicen las trabajadoras y así defender sus derechos, ya que esta área es una de las más numerosas en trabajadores y con más violaciones laborales.	Si, pues es necesario que las trabajadoras se organicen de forma permanente, para exigir mejoras laborales.	
3. ¿Como calificaría los esfuerzos para conformar sindicatos dentro de las maquilas?	Regular, ya que han tenido que enfrentar represión de algunos empresarios, también luchar con la concepción de que los sindicalistas son grupos violentos.	Los esfuerzos son extraordinarios pero los resultados no son tan buenos, pues son pocas las maquilas que poseen sindicatos.	
4. ¿Cree usted que el fracaso de intentos para conformar un sindicato se debe a la debilidad de organización que tienen los trabajadores?	Si ya que los sindicalistas en El Salvador, no se preparan ideológicamente ni técnicamente para enfrentar los problemas sindicales.	Si, esa debilidad se debe a que muchas veces al temor de ser despedidas de los centros donde laboran, pero también a los obstáculos que pone el gobierno	
5. ¿Según su criterio por que las mujeres de las maquilas tienen poca participación en los sindicatos?	Por que generalmente la mujer en El Salvador esta estigmatizada sobre las organizaciones sociales ya que se piensan que son beligerantes, y a la mujer se le cría con una mentalidad pasiva.	Es por la desinformación que ven en los periódicos y televisión, pues generalmente se presenta al sindicalista como un destabilizador y ven en el a un sujeto que las hará perder el trabajo	

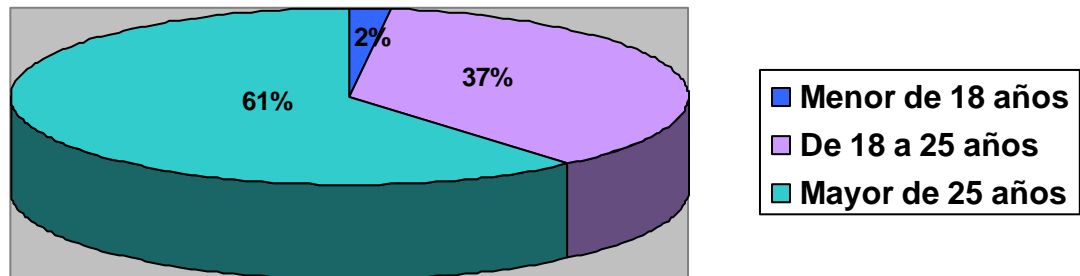
6. ¿Considera usted que el grado de conocimiento del derecho de sindicalización por parte de las trabajadoras incide en el grado de exigencia del mismo?	Si ya que entre mas conocimiento del derecho de sindicalización, mas eficaz será el grado de organización sindical que se posea	Si, pues al conocer sus derechos los exigirán por las vías adecuadas.
7. ¿Cree usted que el gobierno salvadoreño obstaculiza la conformación de sindicatos dentro de las maquilas?	Indirectamente si, ya que no garantiza que se respeten las leyes laborales.	Considero que si, pues muchas veces cuando se les presenta un listado de personas que quieren conformar un sindicato le informan al patrono y este despide a las trabajadoras.
8. ¿Cuales son esos obstáculos?	Pasividad para aplicar las leyes, Falta de recursos para el MITRA B y no tiene una política integral para el sindicalismo	Bueno, el que mencione anteriormente, y los requisitos que se exigen para conformar un sindicato son muy rígidos, además no tiene una política de protección a los directivos sindicales, no sanciona a los empresarios que cometen violaciones laborales.
9. ¿Cree que esta obstaculización es una política general e intencionada de parte del gobierno salvadoreño?	Si ya que el gobernar neutral tiene componendas con algunos empresarios que violan las leyes laborales.	Creo que si, pues se ve al sindicalista como el sujeto que no permite el desarrollo del país. además se valora mas la inversión extranjera que las condiciones donde laboran las trabajadoras
10. ¿Considera que los sindicatos dentro de las maquilas ahuyentan la inversión extranjera?	No generalmente en EE.UU. y Europa hay exigencias que para comprar las prendas se tiene que tener certeza de que la maquila posea sindicatos	No, eso es lo que dice el gobierno, pero muchas veces los compradores en el extranjero exigen que haya condiciones favorables para los trabajadores, y también que estén afiliados a un sindicato.

RESULTADOS
REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LAS RESPUESTAS QUE
PROPORCIONARON LAS TRABAJADORAS(ES) ENCUESTADAS(OS)

Muestra tomada: 49 trabajadoras(es) de las maquilas ubicadas(os) en San Marcos y San Bartolo.

1) ¿Qué edad tiene?

a) Menor de 18 años, b) de 18 años a 25 años, c) Mayor de 25 años



De las trabajadoras(es) encuestadas(os) se obtuvieron los resultados siguientes:

a) Menores de 18:1 (2.04%)

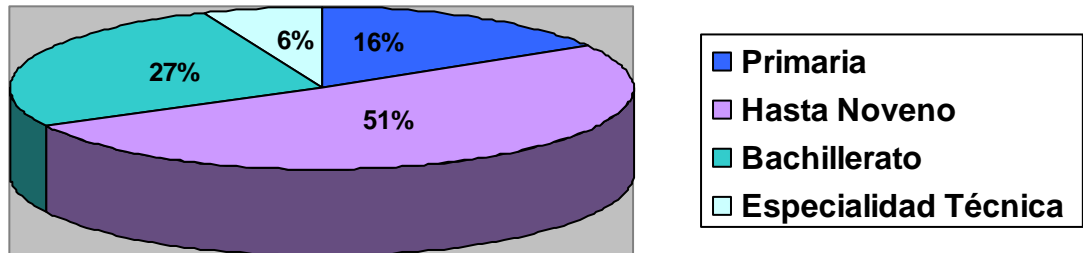
b) De 18 a 25 años: 18 (36.74%)

c) Mayor de 25 años: 30 (61.22%)

La mayoría de trabajadoras(es) que laboran dentro de las maquilas son mayores de 25 años, pero hay un alto número de personas que su edad ronda entre los 18 y 25 años.

4) ¿Cuál es su nivel de Escolaridad?

- a) Primaria b) Noveno Grado c) Bachillerato d) Especialidad técnica
e) Universitario f) Universitario completo

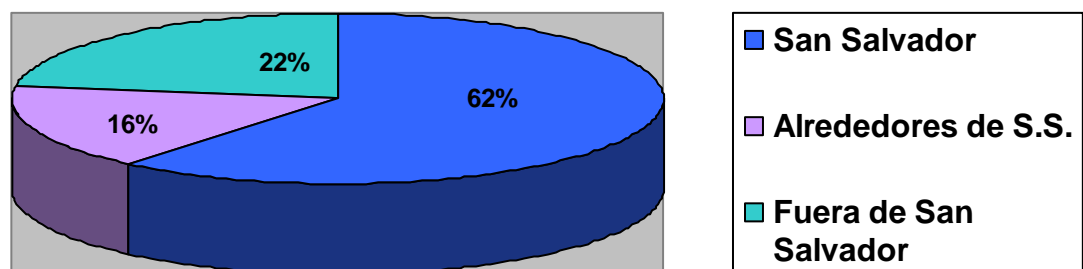


- a) Primaria: 8 (16.33%)
b) Hasta noveno grado: 25(51.02%)
c) Bachillerato:13 (26.53%)
d) Especialidad Técnica (6.12%)

Entre las trabajadoras hay una mayoría que han cursado hasta noveno grado y les sigue un buen número que ha estudiado un bachillerato, ya sea técnico o general, las personas que han estudiado alguna especialidad técnica, son las que poseen conocimientos sobre la utilización de maquinaria.

5) ¿En qué lugar reside?

- a) San Salvador b) Alrededores de S.S. c) Fuera de San Salvador



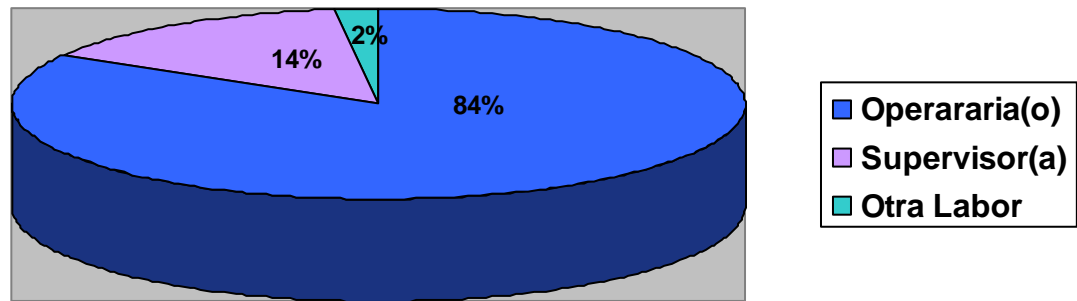
- a) San Salvador :30 (61.22%)
b) Alrededores de S.S. (16.33%)
c) Fuera de San Salvador (22.45%)

Hay predominio de trabajadoras que residen en el municipio de San Salvador, le siguen las personas que viven fuera de san Salvador, son de

municipios como Olocuilta, San Francisco Chinamequita para el caso de las maquilas ubicadas en San Marcos.

6) ¿De qué trabaja en la maquila?

- a) Operaria b) Supervisor c) Otra labor

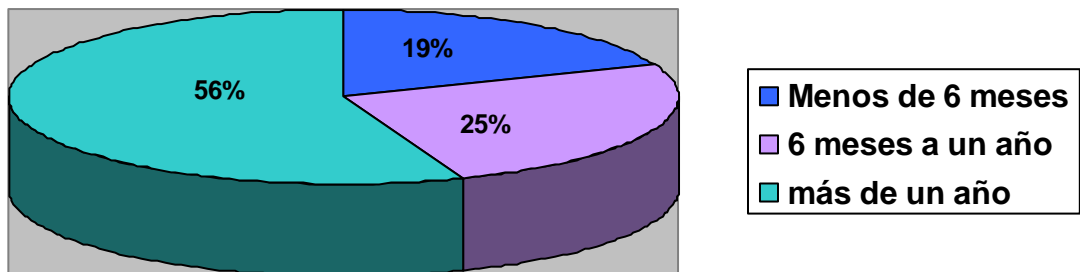


- a) Operaria(o) :41 (83.74%)
 b) Supervisor (14.29%)
 c) Otra Labor (2.04%)

La gran mayoría de trabajadoras son operarias, su trabajo no requiere de mayor conocimiento, puesto que se dedican a una sola actividad que es el ensamblaje de piezas de vestir, el cargo de supervisor no es muy común pues estas vigilan la producción de cada trabajador, cuando nos referimos a otra labor, incluimos cargos como: planchado y lavado.

7) ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en la Maquila?

- a) Menos de 6 meses b) De 6 meses a un año c) Más de un año

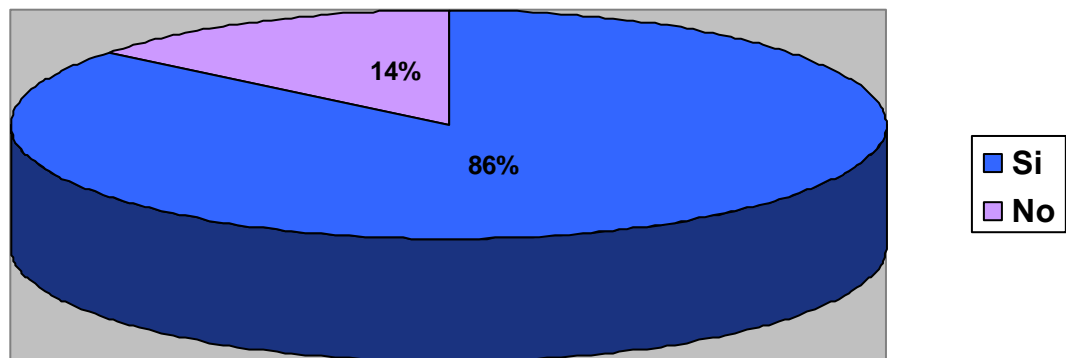


- a) Menos de 6 meses: 9 (18.37%)
 b) 6 meses a un año: 12 (24.49%)
 c) Más de un año : 28 (57.14%)

Hay trabajadoras que ya tienen más de un año de laborar en la maquila, pero eso no refleja una estabilidad laboral, pues el despido es una práctica común.

8) ¿Sabe que formar parte de un Sindicato es un derecho que tiene como trabajador?

a) Si b) No

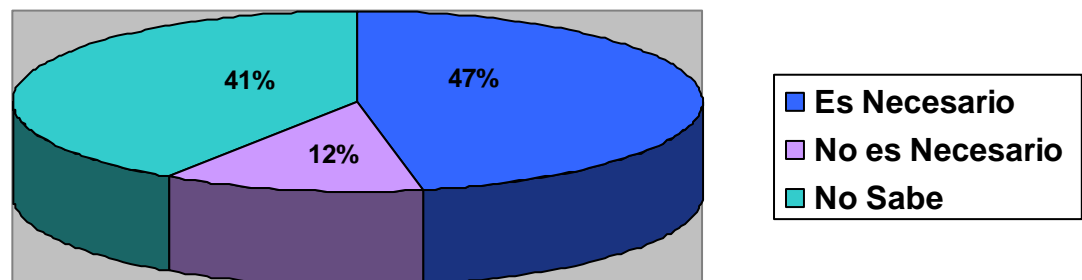


a) Si: 42 (85.71%)
b) No: 7 (14.29%)

Existe un buen número de trabajadoras que conocen que sindicalizarse es un derecho que poseen

9) ¿Qué opina del Sindicalismo?

a) Es necesario b) No es necesario c) No sabe



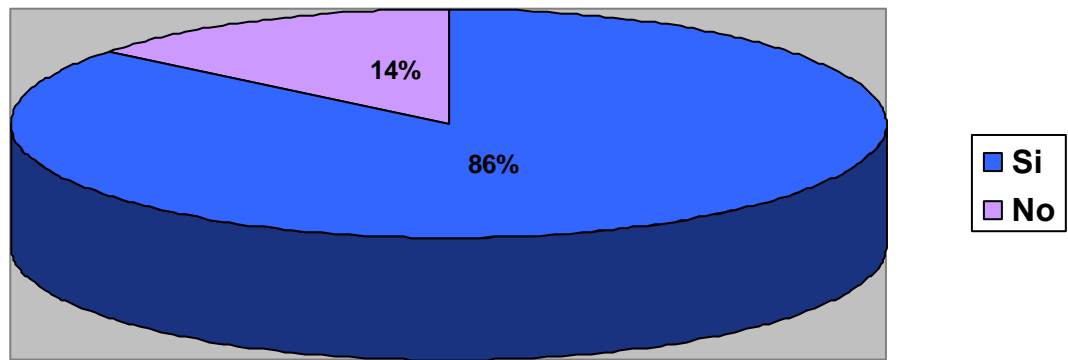
a) Es Necesario: 23 (46.94%)
b) No es Necesario: 6 (12.24%)
c) No sabe : 20 (40.80%)

Los trabajadores creen que es necesario el sindicalismo, otro número no sabe dar una respuesta pues si bien saben que sindicalizarse es un derecho,

no tienen temor y desconfianza a expresarse que es necesario y las trabajadoras que se expresan que no es necesario, la mayoría ostentan el cargo de Supervisor(a)

10) ¿Consideras que los sindicatos traen algún beneficio para las trabajadoras?

a) Si b) No



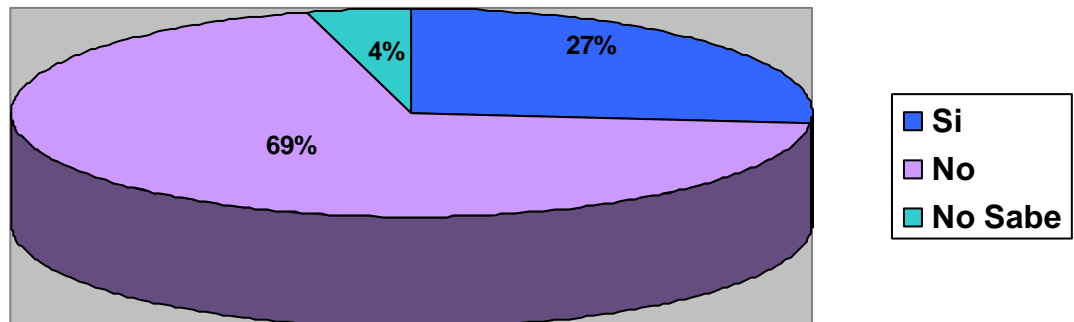
a) Si: 45 (91.84%)

b) No: 4 (8.16%)

Si bien la mayoría de trabajadoras consideran que el Sindicalismo puede traerles algún beneficio, estos no los ven de forma inmediata, por la dificultad de organizar un sindicato y otros no ven beneficio por la desconfianza que les dan los sindicatos..

11) ¿Existe sindicato en la maquila donde trabajas?

a) Si b) No c) No sabe



a) Si: 13 (26.53%)

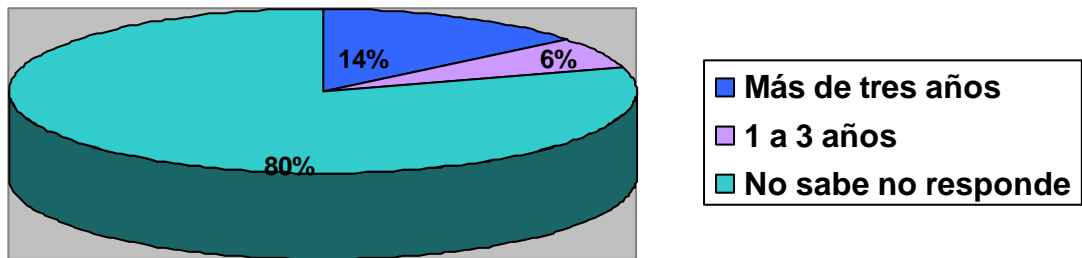
b) No: 34 (69.39%)

c) No Sabe: 2 (4.08%)

En las maquilas de San Marcos hay Sindicatos por lo tanto de ahí son la mayoría de respuestas afirmativas, en la zona franca de San Bartolo tienen prohibida la entrada los sindicalistas y por lo tanto hay respuestas en sentido negativo.

12) ¿Desde hace cuanto tiempo existe el sindicato?

- a) Mas de tres años b) de 1 año a 3 años c) Menos de un año

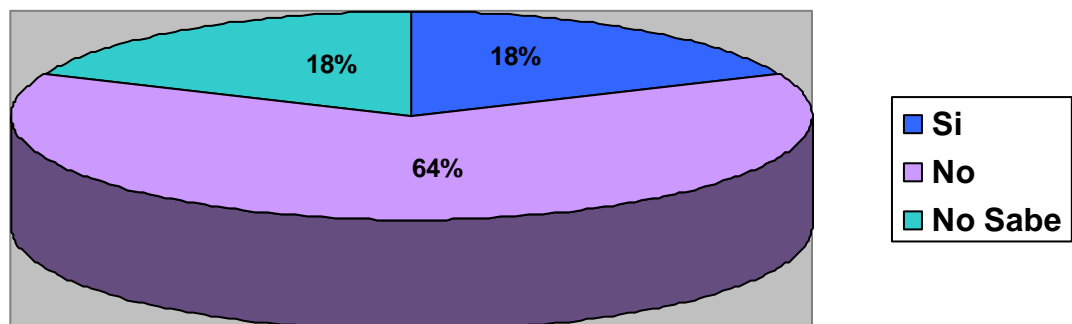


- a) Más de 3 años: 7 (14.29%)
b) 1 a 3 años: 3 (6.12%)
c) No sabe no responde : 39 (79.59%)

Los sindicatos constituidos ya tienen más de 3 años y se puede observar una tendencia de no haberse conformado nuevos, pero prevalece la respuesta a no saber o no responder, esto se explica porque en algunas maquilas no existen sindicatos.

13) ¿Consideras que existe libertad para organizar un sindicato en la maquila donde trabajas ?

- a) Si b) No c) No sabe

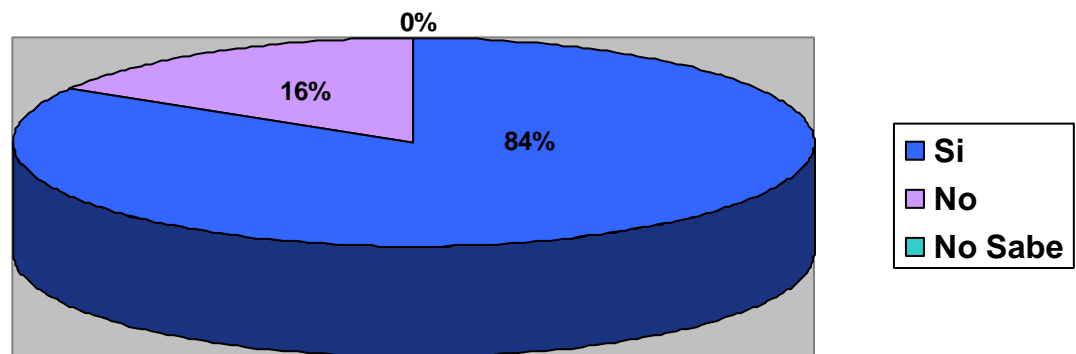


- a) Si: 9 (18.37%)
- b) No: 31 (63.26%)
- c) No Sabe: 9 (18.37%)

Como puede observarse en las maquilas a opinión de las trabajadoras, no existe libertad para organizar un sindicato

14) ¿Tiene temor de organizar un Sindicato dentro de la maquila?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

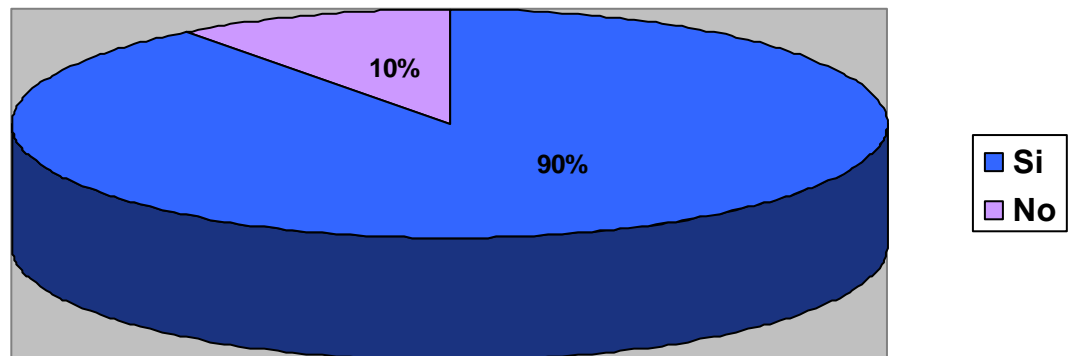


- a) Si: 41 (18.37%)
- b) No: 8 (63.26%)

Hay mucho temor para organizar un sindicato dentro de las maquilas, a las trabajadoras se les explicó que en este caso organizar significaba constituir a título personal, es decir, ellas con otras trabajadoras.

15) ¿Tiene temor para afiliarse a un sindicato?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

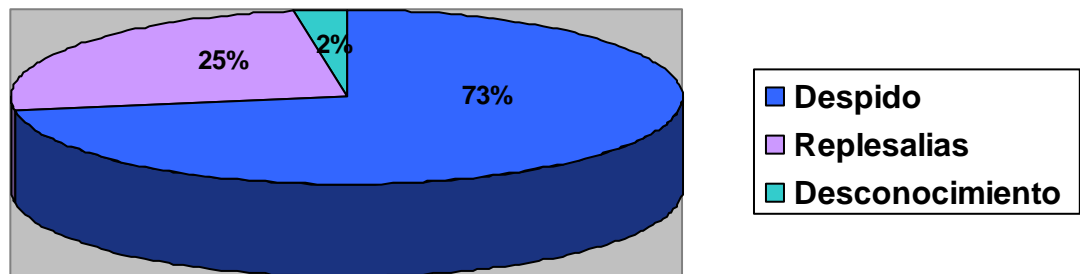


- a) Si: 44 (89.80%)
- b) No: 5 (10.20%)

Como hemos mencionado en algunos maquila ya existen sindicalizados, pero aún así, de las trabajadoras les da temor ingresar a ellos.

16) ¿Cuál es el motivo de dicho temor?

a) Despido b) Represalia por parte del patrón c) Desconocimiento de los derechos laborales

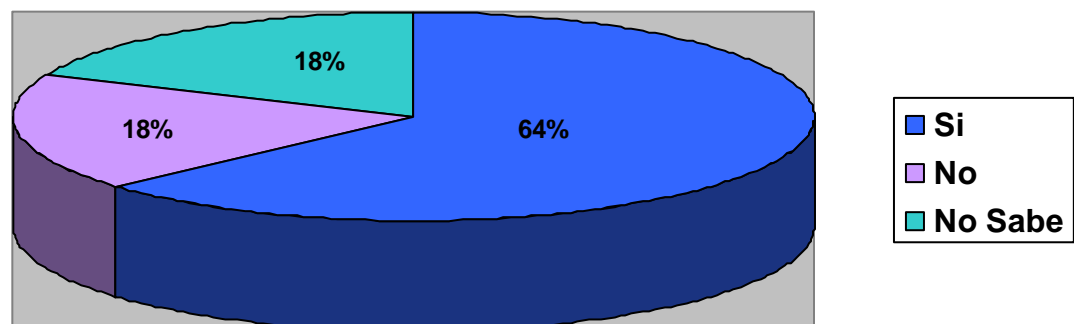


a) Despido: 9 (18.37%)
 b) Represalia por parte del patrón: 31 (63.26%)
 c) Desconocimiento de los derechos laborales: 9 (18.37%)

El mayor temor que sienten las trabajadoras es el perder su trabajo y las represalias que pueda tomar el patrón, como es descuentos salariales y amonestaciones verbales.

17) ¿Conoce casos de personas afiliadas a sindicatos que hayan sido despedidos?

a) Si b) No c) No sabe

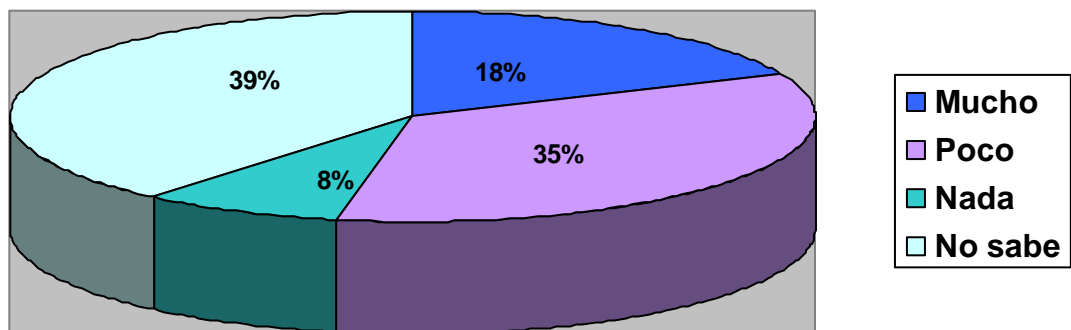


a) Si: 31 (63.26%)
 b) No: 9 (18.37%)
 c) No sabe: 9 (18.37%)

El despido de personas que pertenecen a sindicatos, es del conocimiento de los trabajadoras de las maquilas, según algunas afiliadas a sindicatos muchas veces el como forma de intimidar a los demás que no están afiliadas a sindicatos.

18) ¿Considera que la organización sindical protege sus derechos como trabajador?

a) Mucho b) Poco c) Nada d) No sabe

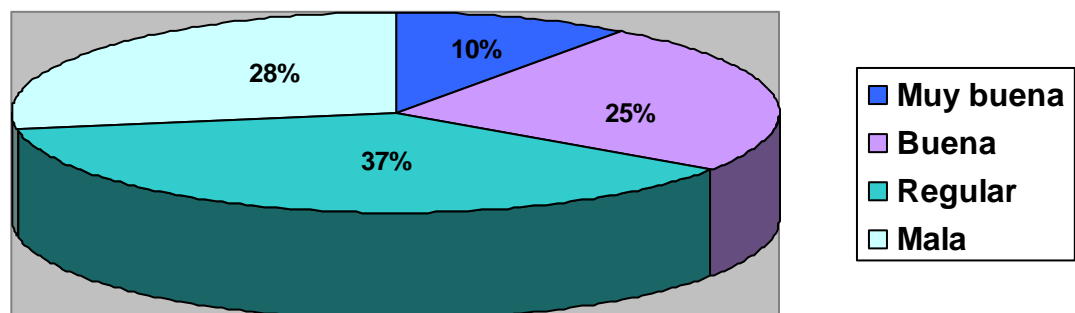


a) Mucho: 9 (18.37%)
 b) Poco: 17 (34.69%)
 c) Nada: 4 (8.16%)
 d) No sabe : 19(38.78%)

Pocas trabajadoras consideran que la organización sindical sirva mucho, sin embargo, muchos no saben, consideramos que esta se debe a que en muchas maquilas no hay sindicatos, las que consideran que hay poca protección, algunas comentarán que realmente no ven mayor acción.

19) ¿Cómo percibes la actitud de los dirigentes sindicales respecto a la vigilancia de tus derechos?

a) Excelente b) Muy buena c) Buena d) Regular e) mala

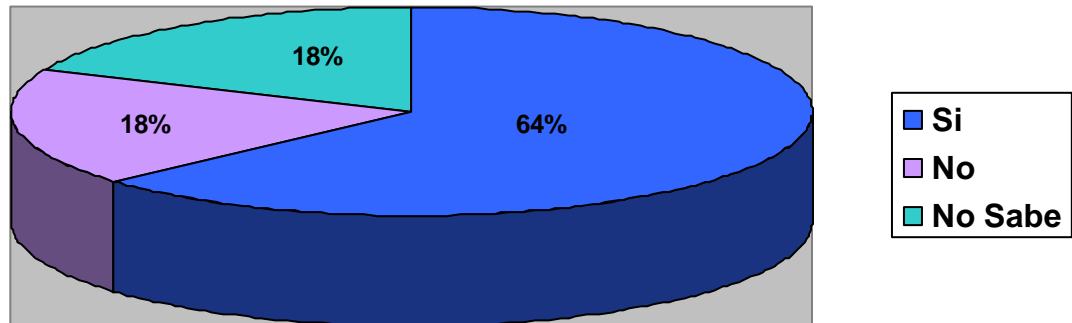


- a) Excelente: 0
- b) Muy buena: 5 (10.20%)
- c) Buena: 11 (25.45%)
- d) Regular : 19(38.78%)
- e) Mala: 14(28.57%)

En general, la mayoría de trabajadoras encuestadas opina que la actitud de los sindicalistas es regular, pero hay un número considerable que opina que es mala, esto puede deberse a la poca presencia que tienen en las zonas francas o por la pérdida de credibilidad que tienen frente a las organizaciones feministas.

20) ¿Acepta tu patrón la existencia de sindicatos dentro de la maquila?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe

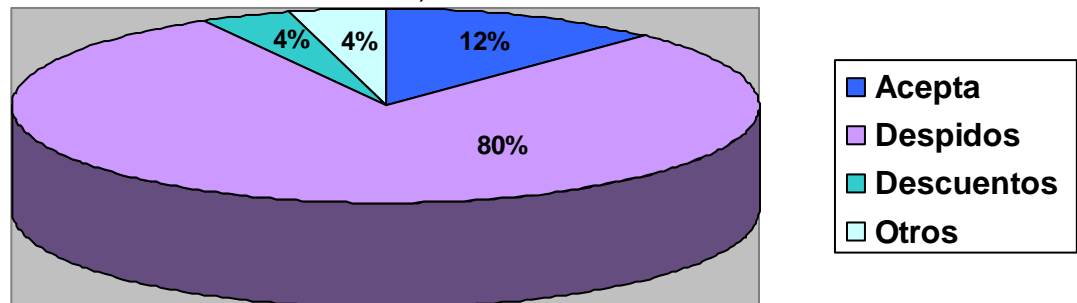


- a) Si: 9 (18.37%)
- b) No: 35 (71.43%)
- c) No sabe: 5 (10.20%)

La mayoría de patronos en las maquilas se oponen a la conformación de sindicatos dentro de las maquilas, las trabajadoras identifican como patrono a su jefe superior inmediato quien es la persona que informa sobre cualquier actividad sindical.

21) ¿Qué actitud toma tu patrón al saber sobre el intento de formar un sindicato?

- a) Acepta su formación b) Despidos o amenaza con despedir
 c) Descuentos salariales d) Otros

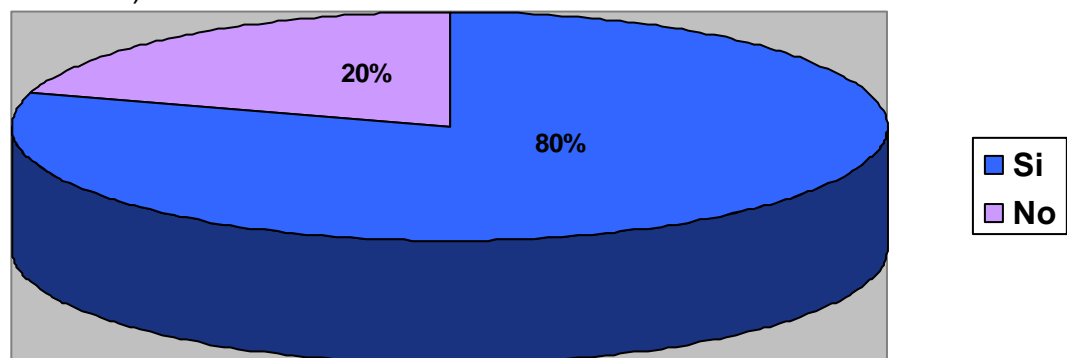


- a) Acepta su formación: 6 (12.24%)
 b) Despidos o amenaza con despedir :39 (79.60%)
 c) Descuentos salariales: 2 (4.08%)
 d) Otros : 2 (4.08%)

El despido es la medida más común que toman los empresarios cuando hay indicios de sindicalización, peor hay patronos que aceptan su conformación, pues generalmente viene una presión por parte de grande cadenas de ropa, en cuanto a la necesidad de la existencia de sindicatos, las otras medidas que toman son, amonestaciones verbales.

22) ¿Se apersonan los inspectores de trabajo a la maquila donde trabaja?

- a) Si b) No

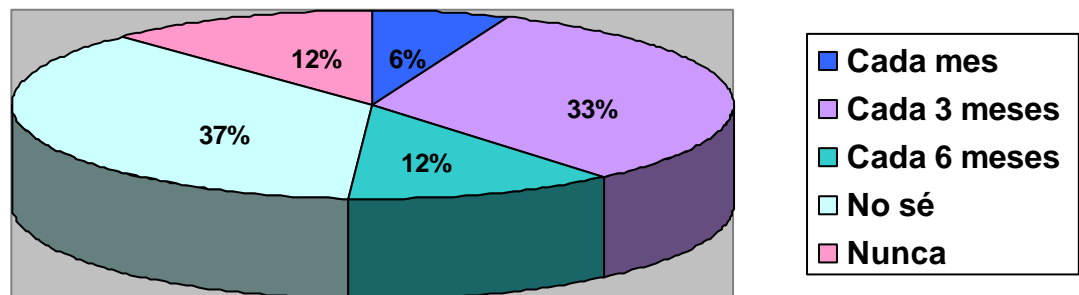


- c) Si: 44 (89.80%)
 d) No: 5 (10.20%)

Los trabajadores si notan la presencia de los inspectores de trabajo, algunas nos comentaron que cuando llegan les dan, mascarillas que las protegen de los polvos industriales.

23) ¿Con qué frecuencia los inspectores de trabajo visitan la maquila donde trabajas?

- a) Cada 15 días b) cada mes c) cada 3 meses d) cada 6 meses e) No se
f) Nunca

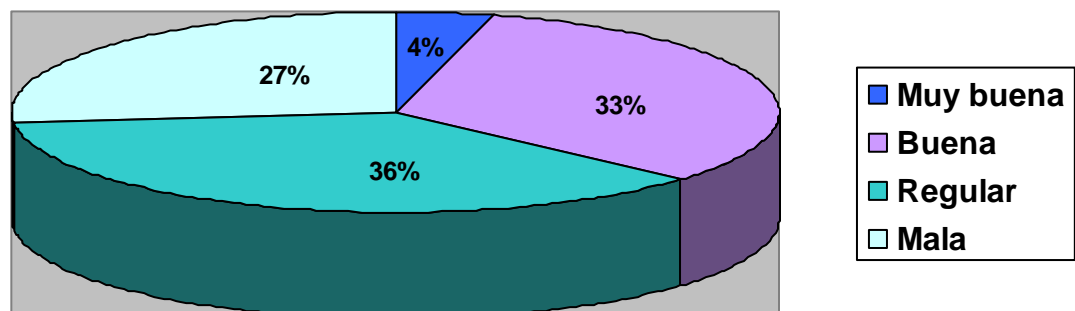


- a) Cada 15 días 0
b) Cada mes: 3 (6.12%)
c) Cada 3 meses: 16 (32.66%)
d) Cada 6 meses: 6 (12.24%)
e) No se: 18 (36.73%)
f) Nunca: 6 (12.24%)

Las trabajadoras calculan que cada 3 meses llegan los inspectores de trabajo, pero también hay una porción de trabajadoras que no saben o no se dan cuenta la frecuencia con que llegan.

24) ¿Cómo consideras la función de los inspectores de trabajo en la vigilancia de tus derechos laborales?

- a) Excelente b) Muy buena c) Buena d) Regular e) mala



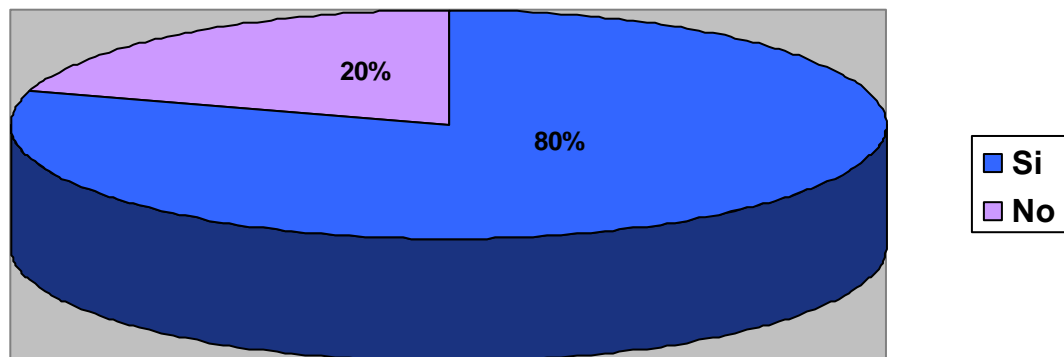
- a) Excelente: 0
b) Muy buena: 2 (4.08%)
c) Buena: 15 (32.66%)

- d) Regular: 18(36.73%)
- e) Mala: 13 (26.53%)

Los inspectores realizan su trabajo de forma regular según las trabajadoras, en general hay aceptación con respecto a su trabajo pero un número considerable de trabajadores no ven gran participación de los inspectores.

25) ¿Conoces algún caso en que los inspectores de trabajo han reportado violaciones de los derechos de trabajadores en la maquila donde trabajas?

- a) Si
- b) No



- a) Si: 14 (28.57%)
- b) No: 35 (71.43%)

La mayoría no conoce ningún caso en que hayan reportado violaciones, y quienes si se han dado cuenta, saben de violaciones como lugares insalubres para los trabajadores, pero a pesar de ser denunciada muchas veces los patronos no hacen nada por subsanar las observaciones.

Nuestra meta fue entrevistar a 60 trabajadoras de las maquilas ubicadas en las zonas francas de San Marcos y San Bartolo, pero existieron ciertas limitaciones para llevar a cabo el total de nuestra encuesta, estas no fueron contempladas en el inicio de elaborar nuestra guía de preguntas, por lo tanto consideramos pertinentes mencionarlas.

Entre las limitaciones que encontramos tenemos las siguientes:

- 1- Temor al responder debido a la idea que nosotros como encuestadores éramos empleados de los dueños de la maquilas (las trabajadoras se refirieron a patronos, pero en el transcurso de la investigación comprobamos que ellos no tienen la capacidad de

tomar de hecho, ciertas medidas, debido a que esto ocasiona enormes gastos que deben ser aprobados por los dueños) o del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por que podíamos informar a los dueños o al Ministerio de que existían personas que tenían la intención de conformar o constituir un sindicato, o si alguna trabajadora tenía la intención de afiliarse a un sindicato ya constituido.

- 2- Elaboración de listas negras por parte de los dueños de las maquilas, en las zonas francas, existe un listado de personas que han laborado en las maquilas y trabajando ahí han formado parte de un sindicato, los cuales al ser despedidos, ya no son contratados por ninguna empresa dentro de la zona franca debido a que son consideradas como personas no gratas dentro de estas.
- 3- Otro aspecto que fue mencionado por las trabajadoras, es que las listas negras mencionadas anteriormente, son proporcionadas a los dueños de las maquilas, por empleados o funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- 4- Asimismo, la gran mayoría de trabajadoras no contestaron nuestra encuesta por que alegaron tener una falta de conocimiento en materia sindical, esto puede explicarse por que no existe en dicho lugares asesoría jurídica para la constitución o afiliación de las trabajadoras a un sindicato, puesto que según nos comentaron, muchas veces a los promotores sindicales se les veda la entrada a los recintos de las zonas francas y además señalaron que cuando estos promotores se presentan a dicho lugar se crean conflictos entre sindicatos, debido a que se arrogan la representación legítima de las trabajadoras.
- 5- Este mismo conflicto de representación legítima, se da entre sindicatos y las organizaciones de mujeres, llamadas comúnmente como organizaciones feministas, estas últimas alegan que los sindicatos muchas veces son liderados por personas con pensamiento machista.
- 6- Muchas trabajadoras no ven en el sindicato una solución efectiva en la defensa de sus derechos frente al patrono, pues consideran que a los sindicalistas solo les interesa la cuota sindical y tienen una noción generalizada que son unos oportunistas.

4.2 EXPLICACION DE LOS CUADROS DE ENTREVISTA

En el primer cuadro, realizamos las preguntas a los inspectores de trabajo que laboran en la Unidad de Género y Discriminación que pertenece a la Dirección de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, esta unidad esta dirigida por el Lic. Ronoeld Vela Cea, quien nos permitió realizar las preguntas a los inspectores de trabajo, pero con la condición de no citar los nombres de los inspectores.

Ambos inspectores consideran que el Ministerio de Trabajo realiza su papel de forma efectiva, pues armoniza las relaciones entre los trabajadores y patronos y vela por el cumplimiento de las leyes laborales. Además el MITRAB, no brinda asesoría a las trabajadoras que quieran conformar un sindicato, pues no es competencia del mismo, si no simplemente la única ayuda que da es informar a las trabajadoras de los requisitos para constituir un sindicato. Así mismo este Ministerio si esta interesado en resolver los conflictos laborales que surjan entre trabajadoras y empresarios, y vigila el derecho de sindicalización que tienen las trabajadoras.

Consideran que como inspectores tienen limitaciones para hacer efectiva su labor, ambos coinciden que la mayor limitante es los vehículos, la falta de estos hace que muchas veces no vayan a los centros de trabajo, además el inspector B, señala la necesidad de aumento de viáticos y dentro de la misma unidad, existen limitaciones como computadoras y espacio físico, efectivamente al momento de realizar la entrevista, muchos estaban tabulando sus datos a mano y no tenían cubículos individuales.

Los obstáculos que enfrentan al momento de realizar la inspección por parte de los patronos, es la falta de colaboración de los patronos pues no presentan los documentos que se les pide o muchas veces niegan dar información. Pero al ser consultados si los dirigentes sindicales obstruyen su labor al momento de realizar su inspección ambos dijeron que no, y el inspector B fue más enfático al afirmar que ellos prestan colaboración al momento de realizar sus diligencias.

Ambos consideran que si hay suficientes inspectores, incluso el inspector B menciona que hubo un aumento a partir del año pasado, pero señaló que los inspectores designados para las maquilas son muy pocos, a pesar de que ahí laboran gran cantidad de trabajadoras.

Se logro establecer que en las maquilas existe violación al derecho de sindicalización, el inspector B brindo ejemplos de las medidas que toman algunos empresarios para limitar ese derecho. Y coinciden que muchas trabajadoras no se afilian a un sindicato por temor a ser despedidas de sus trabajos, el inspector B considera que también es por desconfianza que hay hacia los sindicalistas pues muchos de estos tienen un negocio rentable estando con los sindicatos.

El inspector B considera que algunas maquilas han presionado para impedir que se legalice un sindicato, y para ello han despedido a sus promotores o fundadoras, el inspector A no sabe de algún caso, hay que recordar que quien otorga personería jurídica a los sindicatos es el MITRAB, entonces tal presión los empresarios la dirigen hacia dicho Ministerio.

Al preguntárseles si los sindicatos ahuyentan la inversión extranjera, mantienen una posición de duda pues contestaron que era posible y que saben de algunos casos en que han cerrado, es interesante que también hayan contestado que los sindicalistas no son un obstáculo cuando realizan su labor.

Se puede observar en las respuestas del inspector que hemos denominado como A, carecen de profundidad, pues evito ampliar sus respuestas, pero consideramos que ambos no tuvieron presión alguna al contestar sus preguntas.

En el cuadro numero 2, realizamos las preguntas a dos sindicatos que tienen relación directa con las trabajadoras, en el caso del Sindicato de la Industria Textil, el dirigente que nos concedió la entrevista evito dar su nombre, no así el sindicalista de SINDICOM.

Ambos coincidieron que no existe libertad para conformar un sindicato dentro de las maquilas, pues se han dado casos en que los empresarios desarticulan a las juntas directivas, y muchas veces no logran a afiliar al numero de trabajadoras requerido por el MITRAB, para ambos sindicalistas es importante el sindicalismo, pues es un instrumento que poseen las trabajadoras para defender sus derechos.

Consideran que los esfuerzos que realizan para conformar sindicatos, no obtienen los resultados que buscan, pues los empresarios toman como medida la represión de los sindicatos y prueba de ello es que pocas maquilas poseen sindicatos. Reconocen que existe debilidad al momento de organizarse los trabajadores, pero el sindicalista de SINDICOM menciona que también es culpa de los sindicalistas que no están preparados técnicamente e ideológicamente, y el líder de STIT, menciona también los obstáculos interpuestos por el gobierno central. Es decir no solo existe debilidad en las trabajadoras.

Coinciden que hay poca participación de la mujer en los sindicatos pues tienen un prejuicio, al considerarlos como grupos violentos o fuerzas beligerantes, desinformación que es dada por los medios de información, también el sindicalista de SINDICOM, considera que el patrón cultural de la

mujer salvadoreña es de ser un sujeto con mentalidad pasiva. Están de acuerdo que es necesario el conocimiento, del derecho de sindicalización dentro de las maquilas, pues facilitaría la organización del mismo, además una vez ya constituido el sindicato las trabajadoras exigirían más derechos como el de contratación colectiva.

Ambos sindicalistas, creen que el gobierno obstaculiza el derecho de sindicalización, pues ven un peligro para la inversión extranjera y es necesario brindarle un mercado laboral flexible y competitivo, además estos obstáculos son ejecutados de una manera consciente por parte del gobierno. También dijeron que como sindicalistas consideran que no ahuyentan a los inversores, pues ellos ayudan a dar credibilidad a los empresarios en el respeto a los derechos laborales, cuando hay permanencia sindical en las maquilas.

4.3 INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.3.1 INTERPRETACION CON RELACION A LA HIPOTESIS

Los extremos de la hipótesis son:

Y: La limitación al derecho de sindicalización que poseen las trabajadoras de la industria maquilera.

X: Las decisiones de carácter político que toma el gobierno y los empresarios para evitar la conformación de sindicatos dentro de las maquilas.

XY: La limitación al derecho de sindicalización que existe dentro de las maquilas se debe a decisiones de carácter político que toma el gobierno y los empresarios para evitar la organización sindical. De seguir con estas decisiones, continuara el desmejoramiento de los derechos básicos de las trabajadoras.

Las trabajadoras en su mayoría consideran que no existe libertad para conformar un sindicato en la maquila donde laboran, además tienen miedo tanto de conformar como afiliarse a un sindicato y este temor esta fundamentado en que pueden ser despedidas de su trabajo. En cuanto a quien toma la decisión de ser despedidas, ella ven a su patrono, es decir al empresario.

Los inspectores, también manifestaron que existen limitaciones al derecho de sindicalización en las maquilas, y que los algunos empresarios presionan al MITRAB para que no se legalice un sindicato, además consideran que los patronos a veces obstaculizan su labor cuando realizan una inspección, pero consideran que los sindicatos ahuyentan la inversión extranjera, esto es un prejuicio que tienen los inspectores.

Los sindicalistas, se refirieron en similar término en cuanto a que existe limitación al derecho de sindicalización dentro de las maquilas, estableciendo cuales son los métodos que ocupan tanto los empresarios como el gobierno central, para limitar tal derecho.

4.3.2 INTERPREACION CON RELACION A LOS OBJETIVOS

a) Objetivo General

De acuerdo a los resultados obtenidos planteados en el proyecto de investigación, establecimos que es muy poco lo que hace el gobierno central para garantizar el derecho de sindicalización, y que no se ha vuelto garante de que los empresarios maquileros respeten tal derecho, también identificamos los factores que limitan ese derecho, estas limitaciones también la hace el gobierno central que era el principal sujeto a investigar, pues el mismo ha aceptado que existe limitación al derecho de sindicalización en nuestro país.

b) Objetivos Específicos

Establecimos que el papel del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha jugado un papel débil, para garantizar el respeto al derecho de conformación de sindicatos por parte de los empresarios, básicamente hay una política para limitar este derecho.

Señalamos como se encuentra actualmente el sindicalismo en la industria maquilera, y establecimos que hay debilidad en este sector, también hicimos un análisis en la evolución histórica de la garantía de sindicalización, y como a lo largo de la historia salvadoreña no se ha respetado dicho derecho, pues ha sido perseguido de forma constante y de forma represiva.

Señalamos también que las trabajadoras quieren organizarse, temen ser despedidas y cuando toman la decisión de constituir un sindicato, muchas veces se limita dicho derecho, por parte del gobierno, quien informa a los empresarios, enviándole el listado de personas que quieren constituir el sindicato y los empresarios toman la decisión de despedir a los sindicalistas.

Establecimos que uno de los factores políticos que contribuye al endurecimiento de requisitos para la conformación de sindicatos es que, los trabajadores sindicalizados ahuyentan la inversión extranjera.

4.4 RESULTADOS PROCESALES

Desarrollamos nuestra investigación, utilizando las técnicas o instrumentos de investigación de encuestas y entrevistas, una vez recogida la información a través de encuestas que efectuamos a trabajadoras de las zonas francas, tabulamos los datos los cuales los representamos con gráficos.

Los gráficos que hicimos, en lo que estadísticamente se les conoce como "Gráfico de Pastel" sintetizan de forma más clara la información recogida, facilitando el entendimiento de las respuestas que dieron las trabajadoras.

Y con las entrevistas realizadas, a los sujetos que conocen de primera mano la materia, objeto de investigación, hemos hecho cuadros comparativos en donde se resume las informaciones que se obtuvieron.

CAPITULO V

DESARROLLO DE LA INVESTIGACION

En este capítulo detallaremos como realizamos la investigación y los procedimientos que utilizamos, para llegar a las conclusiones finales.

5.1 EL PROYECTO DE INVESTIGACION

En el proyecto planteamos como problema: "En que medida se garantiza el derecho de sindicalización de las trabajadoras en la industria maquilera en El Salvador, y los factores que inciden en la garantía de ese derecho. Por lo tanto nuestro tema quedo así: "El Derecho de sindicalización de las Trabajadoras en la Industria Maquilera".

En ese punto se hizo un inventario de los antecedentes bibliográficos, es decir de las investigaciones anteriores a la nuestra que se han ocupado de las maquilas y la sindicalización dentro de las mismas, también delimitamos conceptual, temporal y espacial el objeto de nuestra investigación, señalamos la importancia social y científica de la presente investigación, los objetivos tanto generales como específicos.

También señalamos que metodología ocuparíamos y realizamos una serie de preguntas que se denominó la problematización del tema, para finalizar dicho proyecto señalamos los recursos que teníamos disponibles y las necesidades que tendríamos, finalizando con un calendario y un cronograma de actividades, en el cual detallamos los tiempos en que realizaríamos la investigación

5.2 EL DISEÑO DE LA INVESTIGACION

Este comprendió: la elaboración del capitulo tentativo, ya en el capitulo dos desarrollamos el Marco de análisis, cuyo contenido es: Marco Histórico, Marco Coyuntural, Marco Doctrinario y Marco Jurídico.

En el capitulo tres se elaboró hipótesis de trabajo y su respectiva explicación y fundamentación, se establecieron los extremos de la prueba y el contexto de la hipótesis, donde detallamos los elementos que nos llevaron a construir dicha hipótesis.

5.3 LA EJECUCION DE LA INVESTIGACION

A partir de la recolección de datos, la información ordenada y procesada, esta información proviene de encuestas y entrevistas realizada a sujetos claves, quienes son las trabajadoras de las maquilas que se ubican en San Bartolo y San Marcos, las cuales fueron tomadas de forma aleatoria, inspectores de trabajo del Ministerio de trabajo y Previsión Social y dirigentes sindicales, todas esta información fue analizada, y para el caso de la encuesta las convertimos en porcentajes comparándola e interpretando los resultados en relación a la hipótesis y objetivos.

5.4 OBSTACULOS ENFRENTADOS Y REAJUSTES INTRODUCIDOS

Aquí detallamos las dificultades e imprevisto, consideramos que todos los trabajos de investigación poseen tales obstáculos, y este no ha sido la excepción, por lo que nos vimos en la necesidad de introducir modificaciones al proyecto.

a) Obstáculos:

1. Como primer obstáculo fue la construcción del capitulo tentativo, pues todavía no teníamos claridad en el curso que seguiría nuestra

investigación, además no teníamos una noción clara del alcance del problema, ni los actores que en ella intervendrían.

2. La poca información que hay del problema, es decir pocas investigaciones se han realizado en cuanto a la sindicalización.
3. En cuanto a la información que requeríamos del Ministerio de Economía, sobre el nombre de las maquilas que hay en San Marcos y San Bartolo, así como el numero de trabajadores a las que estas brindan empleo, no nos fue proporcionada, y de parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no obtuvimos la información requerida de parte de la Dirección de Organizaciones Sociales, ente encargado, de dar la personería jurídica a los sindicatos, aquí solicitamos saber el nombre de las maquilas que poseen sindicatos. Sin embargo al momento de pedir las entrevistas a los inspectores de trabajo si tuvimos apertura de dicha institución.
4. En la Zona Franca de San Bartolo, no pudimos ingresar a sus instalaciones, pues se nos negó la entrada, de ahí queríamos la información siguiente: el nombre de las maquilas textiles que ahí se encuentran y la existencia de sindicatos en esas maquilas. Sin embargo dicha información nos la brindo la vigilancia del lugar y estos nos comentaron que, los promotores de sindicatos e incluso los medios de comunicación no esta permitido su ingreso, solo los proveedores y distribuidores de los productos textiles, para realizar las encuestas, esperamos que las trabajadoras salieran a almorzar, muchas se mostraron indiferentes, algunas nos comentaron que algunos patronos en ocasiones anteriores mandaban encuestadores para saber de la intención de sindicalizarse de las trabajadoras, y al saber las despedían, o si no que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social al recibir el listado de trabajadoras con intenciones de conformar un sindicato, lo enviaba al empleador para verificar si efectivamente laboraban en dicha empresa, este las despedía.

5. En la Zona Franca de San Marcos, tampoco pudimos entrar a los recintos, esperamos a que salieran de trabajar, para realizar las encuestas, afortunadamente localizamos a una secretaria que nos brindo la información de las maquilas que ahí hay y las que poseían sindicatos.
6. Algo que nos extrañó, fue la relativa falta de cooperación de parte de algunos líderes sindicales para contestar las preguntas de las entrevistas, pues hubo uno que prefirió el anonimato, y respecto al otro nos hizo una serie de preguntas para saber el objetivo de nuestra entrevista.
7. Otro obstáculo que tuvimos fue los motivos laborales de los integrantes del grupo, esto nos imposibilitó realizar la investigación en el periodo de tiempo establecido por las autoridades de la Facultad, el cual consideramos que es muy corto.

b) Reajustes Introducidos:

1. Cuando iniciamos el anteproyecto, nuestra investigación la haríamos en las maquilas, pero una vez iniciada, tuvimos que delimitar dicho concepto pues el termino maquila abarca el ensamblaje de material electrónico, mobiliario, plástico, etc., así que decidimos delimitarla al ensamblaje y confección de ropa para mujer, hombre y niño, pues es la que mas trabajadoras posee y es uno de los sectores mas afectados.
2. Como hemos mencionado, obtuvimos como obstáculo los motivos laborales, esto nos obligo a reajustar el cronograma de actividades, pues pudimos hacer la exposición oral de la investigación, en el tiempo establecido y nos vimos forzados a solicitar una prorroga.
3. Cuando iniciamos la investigación no se habían ratificado los convenios de la OIT 87 y 98 , pero en el curso del año 2006, fueron ratificados por la Asamblea Legislativa, por lo tanto tuvimos que introducir nueva información.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

Como grupo las hemos clasificado en dos tipos:

6.1.1 CONCLUSIONES GENERALES

Son aquellas que se obtuvieron a partir de la comprobación de los extremos de prueba de la hipótesis que formulamos, estas son:

- a) Establecimos que existen limitaciones al derecho de sindicalización por parte del gobierno, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y los empresarios de la industria maquilera.
- b) Que esta limitación se debe a una política consciente por parte del gobierno salvadoreño.
- c) La medida más común que toman los empleadores para limitar la sindicalización dentro de las maquilas es el despido de las trabajadoras que promueven el sindicalismo.
- d) Que existe una complicidad por parte del gobierno con las empresas maquileras para que estas violen el derecho de sindicalización de las trabajadoras.

6.1.2 CONCLUSIONES PARTICULARES

Estas las obtuvimos a partir de los factores que rodean el problema investigado, siendo estas:

- a) Existe un irrespeto por parte de los empresarios maquileros a las leyes laborales del país.

- b) La aplicación de la normativa laboral en El Salvador y el funcionamiento de las instituciones encargadas , esta determinada por la arbitrariedad, en privilegio de la inversión extranjera, pues se ha considerado que los derechos laborales son un freno a la inversión extranjera
- c) Existe debilidad en la organización de las trabajadoras, esta se debe al temor de ser despedidas de sus centros de trabajo.
- d) Falta de recursos materiales y técnicos en el Ministerio de Trabajo, que limitan la función de los inspectores de trabajo.
- e) El Ministerio de Trabajo no ejerce a plenitud su función de vigilancia de los derechos laborales que tienen las trabajadoras, especialmente el derecho de sindicalización.
- f) Existe hacia el sindicalismo una estigmatización que los cataloga como grupos violentos, inflexibles y oportunistas, generando desconfianza en las trabajadoras.
- g) La existencia dentro de las maquilas mano de obra de bajo costo, abundante y que es catalogada como sin calificación técnica.

6.2 RECOMENDACIONES

Son las medidas que presentamos como posibles alternativas para solucionar la problemática investigada. Las hemos clasificado de la siguiente manera:

6.2.1 RECOMENDACIONES MEDIATAS

Estas pueden ser tomadas o aplicadas a largo plazo, entre estas tenemos:

- a) El gobierno debe convertirse en el garante de que dentro de las empresas maquileras se respete el derecho de sindicalización.

- b) Las empresas de la industria maquilera deben de permitir un monitoreo de forma frecuente para la vigilancia de las leyes laborales.
- c) Fortalecer en todas 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.
- d) A los inversionistas nacionales y extranjeros, interesados en establecer maquilas en nuestro país, conocer y respetar las leyes laborales y reconocer el derecho de sindicalización dentro de las maquilas.

6.2.2 RECOMENDACIONES INMEDIATAS:

Son aquellas que deben ser aplicadas a mediano o corto plazo, estas son:

- a) 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 sistemático.
- b) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe destacar de manera permanente inspectores de trabajo en las maquilas, y que estos desempeñen con mayor eficacia sus funciones.
- c) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe aplicar las medidas y sanciones respectivas a las maquilas que violen los derechos laborales en especial atención al derecho de sindicalización.
- d) El Ministerio de Economía debe establecer una estrecha vinculación con el Ministerio de Trabajo para la aplicación de la ley de zonas francas y recintos fiscales, con el propósito de monitorear el cumplimiento de las leyes laborales estipuladas para el país.
- e) Los sindicatos deben identificar y abogar por aquellos mecanismos que transiten hacia el fortalecimiento de la organización laboral de las mujeres

en los cuales las necesidades e intereses de las trabajadoras sean representados legítimamente.

- f) Los sindicatos deben aplicar medidas específicas para incrementar la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, especialmente en las instancias tripartitas existentes.
- g) Todos los actores que intervienen dentro de las maquilas deben implementar campañas periódicas de conscientización de género y equidad social para las trabajadoras y sobre aspectos de derecho laboral en especial el derecho de sindicalización, para los empresarios.

6.3 CONSIDERACIONES FINALES.

A pesar de las limitantes y factores que han incidido en nuestro trabajo, como lo son el tiempo, compromisos laborales y sociales, hemos hecho un esfuerzo enorme para evitar caer en errores y la ausencia de algún detalle que rodea la problemática que hemos investigado, no negamos que pueden haber elementos que se hayan escapado de esta investigación, pero ojala estos sean retomados por futuros investigadores.

Consideramos que en este informe el marco de análisis esta bien detallado, pues pusimos el mejor de los esfuerzos para sintetizar todo el cúmulo de información que hay alrededor de lo que es el sindicalismo, pero en cuanto a la coyuntura de la investigación, aquí se dieron importantes eventos como un aumento en los conflictos laborales durante el 2006 y el cierre y traslado de maquilas hacia países otros a partir del 2005, fenómenos que no son estudiados en nuestra investigación, por ser ajenos al problema que tiene la sindicalización en la actualidad.

Otro punto que tocamos de manera superficial y somera es el impacto de la flexibilización laboral en las trabajadoras de la maquila, ventajas y desventajas. Sabemos que no era parte de la investigación, pero es un tema

que afecta la organización sindical de las trabajadoras, pues estas se volverían, algo así como mano de obra ambulante.

Obviamente, no por ser menos interesante, las condiciones laborales dentro de las maquilas, la salubridad o ausencia de ella en que se encuentran las trabajadoras, por ser un tema amplio y ajeno a nuestra investigación.

Esperamos que este esfuerzo realizado, sirva de ilustración para futuros investigadores sociales, y que los vacíos dejados en la investigación sean analizados por ellos, para darles una solución posible.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

ALVARENGA, JULE LIGIA ELIZABETH, **“La situación económica - laboral de la maquila en El Salvador: un análisis de género”**. Impreso en Naciones Unidas. Santiago de Chile 2001.

ALVARENGA PATRICIA, AMAROLI PAUL, KNUTT WALTER Y OTROS. **“Historia de El Salvador”**. Ministerio de Educación. El Salvador. 1994.

CABANELLAS GUILLERMO DE, **“Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”**. 2ª Edición. Editorial Vives, Barcelona España, 1982.

CABANELLAS GUILLERMO DE., **“Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”**. Tomo II y IV. Editorial Heliasta S.R.L. República de Argentina. 1980.

CEPAL, **“Mujeres y Maquila”**. Costa Rica, 1978.

DALTON ROQUE. **“Miguel Mármol: Los sucesos de 1932 en El Salvador”** UCA EDITORES Colección Testigos de la historia 3ª Edición 2000. San Salvador, El Salvador, 2000.

DE LA CUEVA, MARIO. **“El Nuevo Derecho del Trabajo”**. Tomo II, 5ª Edición. Editorial Porrúa S.A., 1989.

DE LA CUEVA, MARIO, **“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”**. Tomo II, 4a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1986

FALK RICHARD. **“La Globalización Depredadora: Una crítica”**. Siglo Veintiuno de España Editores. 2002.

LUCIEN HENRY, **“Los Orígenes de la Religión”**, 1ª Edición Editorial de Cultura Popular. El Salvador, 2005.

LUNGO U. MARIO, **“La lucha de las masas en El Salvador”**, 1ª Edición. UCA Editores, San Salvador, El Salvador, 1987.

MENJIVAR, RAFAEL. **“Formación y lucha del proletariado industrial salvadoreño”**, 3a. Edición UCA Editores. San Salvador, El Salvador, Centroamérica, 1986.

OSORIO MANUEL, “**Diccionario de Ciencias, Jurídicas, Políticas y Sociales**”, Editorial Heliasta SRL.1ª Edición, Argentina. 1984

PROCURADURÍA ADJUNTA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER. “**Los Derechos Humanos y la Maquila en El Salvador**”. PROFITEXTO El Salvador 1997.

RETANA, FRANCISCO Y VILLACORTA, MARCOS GABRIEL. “**Guía para el estudio del Derecho Laboral I y II**” El Salvador, 1979.

VÁLTICOS NICOLÁS, “**Derecho Internacional del Trabajo**”. Editorial. Tecnos, Madrid, España 1977

VALVERDE, OSCAR, “**Balance Subregional de la Situación Sociolaboral de las Zonas Francas y Maquiladoras en Centroamérica y República Dominicana**”, La Situación Sociolaboral en las Zonas Francas y Empresas Maquiladoras del Istmo Centroamericano y República Dominicana, Organización Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores, 1996,

WHITE ALASTAIR, “**El Salvador**”, UCA EDITORES, San Salvador, El Salvador 1983.

ZAMORA CESAR AUGUSTO. “**La Evolución Histórica del Movimiento Salvadoreño**”. Instituto de Estudios Sindicales de C.A y Panamá, Programa Nacional de E.S. 1966.

PAGINAS EN INTERNET

<http://culturitalia.uibk.ac.at.hispanoteca/Foro-preguntas/ARCHIVO-Foro/Maquila%20y%20maquiladora.htm>: “**Imperialismo y Maquilas**” Revista Autogestion, Solidaridad Net. Marzo y Mayo 2007.

http://en.wikipedia.org/wiki/Charles_Fourier: “**Biografía de François Marie Charles Fourier**”, Septiembre 2006

<http://es.wikipedia.org/wiki/Maquiladora>: “**Maquiladora (Origen de la maquila en México)**”, Noviembre 2006.

http://es.wikipedia.org/wiki/Robert_Owen: “**Biografía de Robert Owen**”, Septiembre 2006.

<http://info.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/77/art/art2.htm>: **“La Democracia Sindical”** Revista Jurídica Virtual de la Universidad Autónoma de México, Octubre 2006.

<http://labyrinth.uma.es/articulosinpublicar/santiago.htm>: **“La Cuestión nacional”** Revista Laberinto. Octubre 2006.

<http://labyrinth.uma.es/Lab3/Lab3Art1JJD.htm>: **“Introducción histórica a la filosofía del estado (III). Los precursores del socialismo moderno”** Revista Laberinto, Septiembre 2006.

<http://sansalvador.usembassy.gov/news/2005/reports/elsalvadore.html>: **“Reporte de Derechos Humanos sobre El Salvador del Año 2004 de la Embajada de los Estados Unidos en El Salvador”**, Febrero 2007.

http://sebastianharo.netfirms.com/Revista_Decision/18_el-origen-de-las-asociaciones-sindicales.htm: **“El origen de las asociaciones sindicales”** Revista Decisión, Octubre 2006.

<http://www.antorchacampesina.org.mx>: **“Historia del Movimiento Obrero: El movimiento obrero francés de 1848 a 1870”** Conferencias Obreras (Conferencia 12) Octubre 2006.

http://www.dgb.de/sprachen/spanisch/es_geschichte.htm: **“Definición e Historia, Avances y Fracazos del sindicalismo alemán”**, Octubre 2006.

<http://www.eumed.net/cursecon/libreria/2004/icm/10.htm>: **“Los Gremios”** Enciclopedia Multimedia Virtual Interactiva y Biblioteca Gratuita de economía, empresa, finanzas, comercio y otras ciencias sociales. Septiembre 2006.

<http://www.eumed.net/tesis/jcrc/C-09.pdf>: **“Los Sindicatos”** Capitulo 9 EUMED. Septiembre 2006

<http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldoc/rrhh/sindicatos.htm>: **“Sindicatos”** Boris Burgos, Administración y Gerencia. Octubre 2006 y Mayo 2007.

http://www.iea.gob.mx/efemerides/efemerides/biogra/rev_1848.htm: **“Aniversario de la Revolución Francesa de 1848 donde se proclama la Segunda República”**, Octubre 2006.

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/papers/1998/maquila/capiii/htm>: **“La industria de la maquila en Centro América. Capítulo III Comercio Exterior y Políticas Laborales”** Organización Internacional de Trabajo, (Oficina de Actividades para los Empleadores) Febrero 2007.

<http://www.mujereshoy.com/secciones/2181.shtml>: **“Mujeres de maquila”** Mujeres Hoy el Portal de las mujeres latinoamericanas, Agosto 2006.

<http://www.nodo50.org/arevolucionaria/masarticulos/febrero2005/salvador9.htm>: **“El Salvador, de la esperanza a la desilusión. Parte IX Guerra Civil: Movimiento Sindical y Popular”**, Noviembre 2006

<http://www.oit.org.pe/sindi/casos/slv200401.html>: **“Caso(s) núm(s). 2299, Informe núm. 333 (El Salvador): Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS)”** Febrero 2007.

<http://www.oit.org.pe/sindi/manual/cap6.html>: **“Manual para la Defensa de la Libertad Sindical”** Agenda Mínima para la defensa de la Libertad Sindical Capitulo VI, Movimiento Sindical de las Américas CIOSL-ORIT/SPI, Febrero 2007.

<http://www.rcci.net/globalizacion/2003/fg353.htm>: **“El Espejismo de las Maquilas”** Marzo 2007.

<http://www.rebellion.org/economia/030905maquila.htm>: **“Dinámica 2003 en la maquila de Centroamérica”** FUNDASPAD Plataforma Sindical Común Centroamericana. Abril 2007.

www.fidh.org: **“Situación de los Derechos Humanos en las maquilas en América Central”** Informe elaborado por la Federación Internacional de Derechos Humanos, Julio 2006.

www.hrw.org: **“Indiferencia Intencionada: Inacción del Gobierno de El Salvador”** Informe elaborado por Human Rights Watch, Agosto 2006.

REVISTAS

Anner Mark Sebastian **“La Maquila y El Monitoreo Independiente en El Salvador ”** Conferencia dictada por en el Primer Encuentro Internacional de Monitoreo Independiente en Maquilas. El Salvador Mayo 2002

ATP Proyecto Redevterm Women Maquila, **“Proyecto para el mejoramiento de las Condiciones Laborales y de vida de las trabajadoras de la maquila. OIT/Países Bajo. La sindicalización de las mujeres trabajadoras de las maquilas, equidad de género y trabajo de la mujer centroamericana”** Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor). Montevideo Uruguay. 2002

Bossio, Juan Carlos, **“Condiciones y Ambiente de Trabajo en las Maquiladoras de América Central y República Dominicana”**, Organización Internacional del Trabajo, trabajo presentado al Seminario Subregional Tripartito Sobre Aspectos Sociales y Laborales de las Zonas Francas Industriales, San José de Costa Rica, 25-28 de Noviembre de 1997.

Dunning, H. **“Orígenes del Convenio núm. 87 sobre libertad sindical y derecho de sindicación. Revista Internacional del Trabajo”**. Número Especial: Derechos Laborales. Volumen 117. Número 2, 1998

FUNDE **“La actividad de la maquila en la economía salvadoreña”**, Actualidad Económica enero 1997, San Salvador.

Headden, Susan. **“Made in the U.S.A.”** U.S. News & World Report, November 22. 1993

Pleitez, Rafael **“Consideraciones políticas sobre el plan económico del gobierno”**, Estudios Centroamericanos, ECA, no. 555-556, San Salvador, Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas", Enero/Febrero 1995.

LEYES

Constitución de la Republica de El Salvador de 1983 publicado en el D.O: N° 234, Tomo 281 Diciembre 1983

Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo. Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión

Convenio 98 de la Organización Internacional de Trabajo. Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión

Código de Trabajo de El Salvador, Impreso D.L. N° 15, del 23 de junio de 1972, publicado en el D.O. N° 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1972. Editorial Jurídica Salvadoreña 22ª Edición, 2000

Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización D.O. 176 Tomo N° 340.

PERIÓDICOS NACIONALES

Diario CoLatino, fecha de publicaciones:

4 de Mayo 2005
24 de Mayo 2005
25 de Mayo 2005
12 de Enero 2006
1 de Septiembre 2006
28 de Octubre 2006
15 de Diciembre 2006

El Diario de Hoy, fecha de publicaciones:

6 de Octubre 2000
28 de Abril 2006
21 de Septiembre 2006

La Prensa Gráfica, fecha de publicaciones:

22 de Mayo 2006
18 de Septiembre 2006
19 de Septiembre 2006
29 de Septiembre 2006

Periódico de Análisis Semanal “El independiente” edición N° 21 del 20 de Junio 2005.

ANEXOS

Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, «la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical»;

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que «la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante» ;

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

Parte I. Libertad Sindical

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el

de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5

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

Artículo 6

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

Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio

Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10

En el presente Convenio, el término *organización* significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Parte III. Disposiciones Diversas

Artículo 12

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;

d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Organización Internacional del Trabajo

Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

- a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
 - b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
 - c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;
 - d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.
2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente,

no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para las Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

**EMPRESAS ACOGIDAS AL REGIMEN DE ZONAS FRANCAS Y RECINTOS FISCALES
ELABORACION EN BASE A REPORTES DEL DEPARTAMENTO DE MONITOREO DEL MINISTERIO DE ECONOMIA**

Empresa Maquilera	Ubicación	Actividad	Nacionalidad	Numero de trabajadoras/es (aproximado)
BCTC El Salvador S.A de C.V.	San Bartolo	Textil	Salvadoreña	700
Anthony Fashion Corporation S.A de C.V.	San Bartolo	Textil	No determinada	
Satelite Internacional	San Bartolo	Textil	Estados Unidos	373
Evergreen Industries S.A de C.V.	San Bartolo	Textil	Estados Unidos	
Industrias Textiles Cuscatlán El Salvador S.A. de C.V.	San Bartolo	Textil	Salvadoreña	736
Primo S.A. de C.V.	San Bartolo	Textil	Salvadoreña	2000
PRODEPT El Salvador S.A. de C.V.	San Bartolo	Textil	Salvadoreña	570
Rooshing	San Bartolo	Textil	No determinada	1000
Tainan El Salvador SA de CV	San Bartolo	Textil	Taiwanesa	1200
LD EL Salvador S.A. DE C.V.	San Marcos	Textil	No determinada	400
COLINTEX S.A. DE C.V.	San Marcos	Textil	No determinada	789
BROCKLING S.A. DE C.V.	San Marcos	Textil	Estados Unidos	567
San Marcos LOGOS BORDADOS S.A. DE C.V.	San Marcos	Textil	No determinada	430
CITY PRODUCTION	San Marcos	Textil	Estados Unidos	892
AMITEX S.A. de C.V.	San Marcos	Textil	No determinada	300
FYD S.A. DE C.V.	San Marcos	Textil	No determinada	500
Hermano Textil S.A. de C.V.	San Marcos	Textil	Salvadoreña/ Estados Unidos	1400
APPLE TRHEE S.A. DE C.V	San Marcos	Textil	Estados Unidos	800