

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS AÑO 2011
PLAN DE ESTUDIOS 1993**



TEMA

**"INFLUENCIA DE LA EXTENSION DE LA JORNADA LABORAL EN EL
SECTOR FEMENINO EN LA INDUSTRIA MAQUILADORA LICOTEX S.A DE
C.V."**

**TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENER EL GRADO DE
LICENCIADAS EN CIENCIAS JURIDICAS**

**PRESENTADA POR
FLORES SOSA, DIANA CAROLINA
VASQUEZ HUEZO, VILMA CAROLINA
VELASQUEZ QUINTEROS, MARIA CONSUELO**

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

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, DICIEMBRE, 2012

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
ING.MARIO ROBERTO NIETO LOVO
RECTOR

MAESTRA ANA MARÍA GLOWER DE ALVARADO
VICE-RECTORA ACADEMICA

DRA. ANA LETICIA DE AMAYA
SECRETARIA GENERAL

LIC. FRANCISCO CRUZ LETONA
FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
DR. JULIO ALFREDO OLIVO GRANADINO
DECANO

LIC. DONALDO SOSA PREZA
VICE-DECANO

LIC. OSCAR RIVERA MORALES
SECRETARIO

DRA. EVELYN BEATRIZ FARFAN MATA
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS

LIC. MARVIN DE JESUS COLORADO TORRES
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO

AGRADECIMIENTOS

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño. A ti mi Diosito que me diste la oportunidad de vivir y de regalarme una familia maravillosa.

Con mucho cariño a mis padres que me dieron la vida y han estado conmigo en todo momento, aunque mi padre ya no este junto a mí en este mundo, sé que siempre me acompañó en el transcurso de mi carrera y que siempre me ha acompañado en todo momento y a mi madre que es muy especial en mi vida por darme todo su amor y regalarme una carrera para mi futuro, y por creer en mí, también sé que hemos pasado momentos difíciles pero siempre ha estado apoyándome y brindándome todo su amor, por todo esto le agradezco de todo corazón el que esté a mi lado. Este trabajo se lo dedico a ella, por ser la más chica de sus hijas, aquí esta lo que ella me brindo. A mis hermanos, Nilson, Flor, Maripaz, Rostvil, gracias por estar conmigo y apoyarme siempre, gracias por estar conmigo. Y a mis sobrinitos y sobrinitas Emerson, Karla, Eliseo, Ivon, Kevin a todos los quiero mucho. A Cesar Eduardo Miranda, por darme todo su amor, apoyo, confianza y compartir inolvidables momentos en mi vida, le amo mucho y espero seguir cultivando nuestra relación. A mi abuela y a mis tías que de alguna manera estuvieron pendientes de mí.

Vilma Carolina Vásquez Huevo.

Doy primeramente gracias a Dios todo poderoso, por permitirme lograr una de las metas más importantes en mi vida, ya que a lo largo de mi carrera me ha acompañado y ha sido mi refugio en los momentos difíciles de mi vida.

Agradezco infinitamente, el apoyo incondicional de mis padres por su amor, sacrificio, apoyo y entrega, mi madre María Consuelo Quinteros y mi papá Julio Cesar Velásquez, por depositar en mí, toda su confianza, creer en mis capacidades y añorar mi superación.

A mis hermanos Moisés Alberto Velásquez Quinteros, Elsa Jeannette Quintanilla, Julio Cesar Velásquez Quinteros, Juan Antonio Velásquez Quinteros, por su apoyo y comprensión. A mis tíos que siempre confiaron en mí y me brindaron su apoyo incondicional. A mis adorados sobrinos para los cuales deseo ser fuente de inspiración y superación.

A mis grandiosos amigos y amigas Kenny Avalos, Harlem Salmerón Ochoa, Abner Mendoza, María de los Ángeles Oliva, Ana Romero, Kenia López, Vilma Vásquez, Roberto Reyes, que han estado pendientes de mi vida, durante todo el proceso de mi carrera y por impulsarme a salir adelante. Muchas veces fueron mi fuente de aliento y de donde saque fuerzas para seguir por su apoyo incondicional y sobre todo por su amor y cariño.

Asimismo agradezco a todas a aquellas personas que siempre estuvieron pendiente de mi progreso en mi carrera mis vecinos que un día me dijeron no desmaye siga falta poco y para los cuales hoy soy un reflejo de lo que quieren para sus hijos.

Agradezco a todas esas personas que un día me miraron y dijeron que no lo iba a lograr porque en ellos me impulse para demostrarles que de la mano de Dios, voluntad, esfuerzo dedicación y cariño y amor todo se puede.

María Consuelo Velásquez Quinteros.

A mi Dios padre todopoderoso por haberme dado la oportunidad de tener la vida y la fuerza para continuar cada día tratando de ser mejor.

A mis padres Juan Amadeo Flores y Daisy Sosa de Flores que han dado su vida y sacrificado para que pueda culminar mi carrera como profesional

A mi hijo Juan Carlos Vladimir Suria Flores por ser un angelito que me da fuerzas para seguir adelante cada día y a mi amado esposo Rudy Vladimir Suria Quijano por darme su apoyo y estar a mi lado en momentos difíciles. Por demostrarme que se puede cuando uno en verdad quiere lograrlo.

A mis compañeras de tesis por tener la paciencia necesaria, por ayudarme a salir adelante, por su esfuerzo y dedicación diaria. Muchas gracias.

Diana Carolina Flores de Suria.

INDICE

ABREVIATURAS	I
INTRODUCCION.....	II
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO ENUNCIADO Y DELIMITACION DEL PROBLEMA	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	12
1.3 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.3.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL	
1.3.2 DELIMITACIÓN TEMPORAL	
1.4 JUSTIFICACION	
1.5 OBJETIVOS.....	16
1.5.1 OBJETIVO GENERAL	
1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
1.6. SISTEMA DE HIPOTESIS Y OPERACIONALIZACION.....	17
1.6.2. HIPÓTESIS GENERAL	
1.6.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	
CAPITULO II: LA INDUSTRIA MAQUILERA	
2.1. RESEÑA HISTÓRICA (ANTECEDENTES).....	18
2.2 GENERALIDADES DE LA MAQUILA	21
2.3 EL PRIMER PROYECTO DE LAS ZONAS FRANCAS.....	25
2.4 LA INDUSTRIA DE LA MAQUILA EN EL SALVADOR.....	26
2.5 LA SITUACIÓN DE LA MAQUILA EN EL SALVADOR.....	30

2.6 CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS MAQUILADORAS	32
2.7 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LAS EMPRESAS Y PLANTAS MAQUILADORAS	
2.8 ORIGEN DEL CAPITAL	33
2.9 CARACTERÍSTICAS DE LA MANO DE OBRA	34
2.10 MOVILIDAD OCUPACIONAL	35
2.11 EL SECTOR FEMENINO DENTRO DE LA MAQUILA SALVADOREÑA.....	37
2.12 INDUSTRIA MAQUILERA TEXTIL LICOTEX S.A DE C.V.....	38

CAPITULO III: DERECHO LABORAL

3.1 ANTECEDENTES GENERALES DEL DERECHO LABORAL.....	39
3.1.1 IMPERIO ROMANO.....	39
3.1.2 EDAD MEDIA.....	40
3.1.3 ETAPAS MODERNAS EN LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL.....	41
3.1.3.1 Primera etapa	
3.1.3.2 Segunda etapa	
3.1.3.3 Tercera etapa.....	42
3.1.3.5 Quinta etapa	
3.1.3.6 Sexta etapa	43
3.1.3.7 Séptima etapa	
3.2 DERECHO LABORAL EN EL SALVADOR	
3.2.1 PASADO PREHISPÁNICO	
3.2.2 LA CONQUISTA ESPAÑOLA	44
3.2.3 LA COLONIA.....	45
3.2.4 LA INDEPENDENCIA.....	46
3.2.5 LA REPÚBLICA	

3.2.6 EVOLUCIÓN CONSTITUCIONAL.....	47
3.3 FUNDAMENTO JURÍDICO DEL DERECHO LABORAL.....	51
3.4 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL	52
3.5 RELACIÓN CON OTRAS CIENCIAS JURÍDICAS.....	53
3.5.1 DERECHO CONSTITUCIONAL.....	54
3.5.2 DERECHO ADMINISTRATIVO.....	55
4.5.3 DERECHO CIVIL.	
3.5.4 DERECHO MERCANTIL.	56
3.5.5 DERECHO PENAL	
3.6 PRINCIPIOS BÁSICOS DEL DERECHO LABORAL	
3.7 EL DERECHO LABORAL Y SU REGULACIÓN EN EL DERECHO	
POSITIVO VIGENTE.	58
3.7.1 LA CONSTITUCIÓN	
3.7.2 LOS TRATADOS INTERNACIONALES	59
3.7.3 EL CÓDIGO DE TRABAJO.....	60
3.7.4 LEY ORGÁNICA JUDICIAL	61
3.7.5 JUZGADOS DE LO LABORAL DE SAN SALVADOR.....	62
3.7.6 EL JUZGADO DE LO LABORAL DE NUEVA SAN SALVADOR	
3.7.7 EL JUZGADO DE LO LABORAL DE SANTA ANA	
3.7.8 EN EL JUZGADO DE LO LABORAL DE SONSONATE	
3.7.9 LEY ORGÁNICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPUBLICA	
3.8 EL CÓDIGO CIVIL.....	65
3.8.1 OTRAS DISPOSICIONES E INSTRUMENTOS LEGALES EN MATERIA	
3.8.2 DERECHO LABORAL EN EL SECTOR MAQUILA	66
3.9 LAS TRABAJADORAS DE LA INDUSTRIA DE LA MAQUILA EN EL	
SALVADOR.....	71

3.10 PERFIL DE LA MUJER TRABAJADORA DE LA MAQUILA.....	77
---	-----------

CAPITULO IV: CONDICIONES LABORALES

4.1 LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	78
--	-----------

4.2 LAS CONDICIONES Y RELACIONES LABORALES EN LAS ZONAS FRANCAS Y EMPRESAS MAQUILADORAS

4.3 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	79
--	-----------

4.4 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

4.5 REGULACIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES.....	81
--	-----------

4.6 LA JORNADA LABORAL EN LA LEGISLACIÓN SALVADOREÑA Y EL DERECHO A LA LIBRE SINDICALIZACIÓN.....	81
--	-----------

4.6.1 JORNADA LABORAL.....	84
----------------------------	----

CONCEPTO DE LA JORNADA DE TRABAJO O JORNADA LABORAL

4.6.2 EVOLUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y LA SEMANA LABORAL.....	84
---	----

JORNADAS DE 14 HORAS 7 DÍAS A LA SEMANA:

4.6.3 LAS 8 HORAS DIARIAS Y LAS 40 HORAS SEMANALES.....	85
---	----

 4.6.4 LAS PROPUESTAS PENDIENTES: 30 HORAS Y LAS 35 HORAS SEMANALES

4.6.5 REGULACIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN LE LEGISLACIÓN SALVADOREÑA	87
--	----

4.7 TIPOS DE JORNADA.....	88
----------------------------------	-----------

 4.7.1 JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

4.7.2 JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO:.....	89
---	----

JORNADA REDUCIDA:	91
-------------------------	----

 4.7.3 JORNADA CONTINÚA

4.7.4 JORNADA FRACCIONADA.....	91
--------------------------------	----

 TRABAJO A TURNOS:

4.7.5 JORNADA LABORAL EXCESIVA	
--------------------------------	--

4.7.6	CONSECUENCIAS DE LA JORNADA LABORAL EXCESIVA.....	94
4.7.7	LAS MALAS CONDICIONES DE TRABAJO INFLUYEN EN LA SALUD Y LA SEGURIDAD DEL TRABAJADOR	96
4.8.	CONSECUENCIAS DE LAS MALAS CONDICIONES DE TRABAJO: ..	97
4.8.1	LAS CARGAS DEL TRABAJO Y SUS DIMENSIONES.....	98
4.8.2	EFFECTOS DE LA EXTENSIÓN DE LA JORNADA LABORAL:	
4.8.3	JORNADAS EXTENSAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO:	99
4.8.4	LA IMPORTANCIA DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD LABORALES.....	103
4.8.5	EL COSTO DE LOS ACCIDENTES Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES ...	104
4.8.7	LOS PROGRAMAS DE SALUD Y SEGURIDAD.....	105
4.8.8	LA AMPLITUD DEL PROBLEMA EN EL MUNDO.....	107
4.8.9	LOS DISTINTOS TIPOS DE RIESGOS.....	109
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	138
	ANEXOS.....	141
	DEFINICIÓN DE TERMINOS BASICOS	

ABREVIATURAS

AID: Agencia Interamericana de desarrollo

AMF: Acuerdo Multifibras

ASIC: Asociación salvadoreña de la industria y la confección

Cn.: Constitución

Ct.: Código De Trabajo

DPA: Depósitos de Perfeccionamiento activo

FMLN: Frente Farabundo Martí para la liberación nacional FUSADES:

GATT: General Agreement on tariff and trade

ICC: iniciativa cuenca del caribe

ISSS: Instituto salvadoreño de seguro Social

IVA: Impuesto al Valor Agregado

MINED: Ministerio de educación

ODECA: Organización de Estados de Centroamérica

OIT: Organización internacional del trabajo

SICA: Sistema de Integración Centroamérica

TLC: Tratado de Libre comercio

UTE: Unidad técnica Ejecutiva del sector Justicia

INTRODUCCION

Este trabajo de graduación tiene el propósito de presentar algunos aspectos enfocados a la problemática que surge de la extensión de la Jornada Laboral en el sector femenino, teniendo como objetivo central dicha investigación, tomar en cuenta la evolución histórica del derecho del trabajo, en la que ha surgido siempre la idea de regular el tiempo, durante el cual el trabajador puede ejercer a plenitud sus facultades dentro del centro de trabajo, es por ello que el derecho del trabajo puede ser visto como la historia de lucha entre la delimitación de las facultades del trabajador y los derechos del mismo. En esta contradicción, el tema de la jornada laboral, ha ocupado un papel muy importante; ya que no es casualidad que entre las primeras normas del trabajo, en la evolución de la humanidad, se puedan encontrar precisamente aquellas dirigidas a regularla.

Si bien es cierto en la actualidad, se plantea una situación paradójica a nivel mundial, aunque muchos países avanzan en la idea de ir reduciendo la jornada diaria o semanal de trabajo, por otra parte subsiste un amplio sector de la población mundial, por la cual siguen realizando jornadas excesivas.

Se toma en cuenta que el derecho del trabajo se inició con dos aspiraciones una de ellas fue el aumento del salario y la segunda la reducción de la Jornada de Trabajo, es así que en la presente investigación se ha Considerado conveniente establecer los efectos que produce la extensión de la jornada laboral en la mujer empleada en la industria maquilera, refiriéndose a los factores de medio ambiente en el lugar de trabajo que aparecen debido al proceso de producción, que repercuten negativamente en la salud encontrándose la ventilación, la iluminación, el espacio en el lugar donde se realizan las labores, el ruido de las máquinas y a

la vez la realización de las tareas por las empleadas, requieren esfuerzos y posturas que dañan físicamente la salud de las trabajadoras, ya que la carga de trabajo, la empleada la ve como una obligación Psicofísica a lo que se ve sometida la trabajadora a lo largo de la jornada laboral, dejando como consecuencia física y psicológica, disminuyendo su actividad durante un periodo de tiempo, a la vez la carga física conlleva factores propios a las trabajadoras, en cuanto a la edad, constitución física.

En la industria maquiladora Salvadoreña, las mujeres que trabajan en zonas de procesamiento y exportación donde son mayoría, soportan largas jornadas en puestos de trabajo que no toman en cuenta los principios ergonómicos; además, suelen manejar máquinas sin usar una protección básica, por lo que en el presente trabajo enfocamos las consecuencias, causas y efectos que trae la extensión de la jornada laboral. En los últimos veinte años han surgido un conjunto de nuevas leyes y reformas de leyes ya existentes que forman parte de un proceso para garantizar la igualdad de los derechos de los trabajadores y la no discriminación entre los géneros. Es por ello que muchas de esas nuevas leyes o la reforma de leyes previamente existentes se relacionan con la ratificación de Convenios y Convenciones internacionales.

No obstante, este esfuerzo de los Estados que ratifican estos Convenios y Tratados para garantizar la igualdad formal de derechos entre los trabajadores, persisten problemas como la jornada laboral excesiva dentro de los centros de trabajo, que se relacionan por un lado con la falta de conocimiento adecuado de la Normativa y un procedimientos inadecuados, inoportunos para erradicar el exceso del tiempo que el trabajador se encuentra bajo las reglas del empleador, y por otro lado con los problemas de falta de reglamentación e incipiente experiencia en la interpretación de las

nuevas leyes, desde una perspectiva de género.

Por lo que, en el presente trabajo, se presentan los resultados de la investigación de campo realizada, por medio de cien encuestas a profundidad realizadas en la Industria Maquilera LICOTEX S.A DE C.V., a trabajadoras de esa maquila.

El objetivo de la investigación de campo fue: conocer la problemática que trae consigo la extensión de la jornada laboral en el sector femenino de la referida Industria Maquilera y las percepciones de las mujeres sobre los principales problemas de las mujeres en las relaciones de trabajo, el conocimiento que tienen las encuestadas de las leyes laborales y los Convenios de la OIT, las prioridades que otorgan a los diferentes derechos laborales, los principales obstáculos que identifican para el disfrute de los derechos laborales por parte de las mujeres y finalmente las opiniones de las encuestadas sobre la influencia que tienen los prejuicios y los estereotipos a la hora de demandar el cumplimiento de las leyes y de impartir justicia.

Las respuestas recogidas, sistematizadas y analizadas en este sondeo de opinión, permiten establecer algunas tendencias sobre la extensión de la Jornada Laboral, valoración del trabajo femenino; asimismo las condiciones en que participan las mujeres en el mercado de trabajo.

La lucha sobre condiciones laborales en las fábricas centroamericanas entre ellas las salvadoreñas, en los últimos años se ha dado a través de las campañas de derechos humanos, que llaman la atención pública sobre los problemas sociales relacionados con la producción maquiladora.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO ENUNCIADO Y DELIMITACION DEL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A lo largo de la historia la situación laboral del ser humano ha venido evolucionando, siendo la lucha de los trabajadores el elemento principal en el surgimiento de la normativa laboral en las distintas sociedades, inclusive en la nuestra, obligándose así a los legisladores a dictar mecanismos de protección para garantizar y promover una vida digna a los trabajadores, de tal forma que las condiciones laborales han venido desarrollándose en periodos distintos de la historia.

A partir de la segunda mitad del siglo XIX, la mujer se incorpora en forma masiva a la vida productiva de nuestra sociedad, este hecho abrió nuevas perspectivas a una gran cantidad de mujeres que vieron en parte anulada su antigua inferioridad con respecto al hombre.

En la primera de las reuniones de la OIT celebrada en Washington en 1919, luego de aprobar acuerdos sobre los temas fundamentales de la jornada de trabajo y de desempleo, se tocaron temas de mucho interés como la protección de la mujer trabajadora, la maternidad, que le impide en absoluto el trabajo y que en otras épocas le significaba la pérdida de su retribución cuando cumplía con la función familiar y de perpetuación humana de dar a luz.

El convenio III determino el reposo obligatorio de las madres obreras, casadas o no, durante seis semanas antes y otras seis después del parto, durante tal lapso la madre trabajadora, aun cuando haya alumbrado aun ser

sin vida, recibirá una indemnización suficiente para su subsistencia y la del hijo en su caso, sea legítimo o no el importe, se fijara por cada país, mediante fondos públicos o con unos sistemas de seguro obligatorio, la maternidad deberá constar con asistencia médica gratuita para las trabajadoras.

Las prestaciones como el descanso prenatal suplementario, las prestaciones en dinero y médicas, se harán bajo la base de un seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos. La mujer no puede ser despidida mientras goce de licencia correspondiente a maternidad¹.

Históricamente la mujer ha participado en actividades de producción y funcionamiento de la sociedad: en el siglo XVIII y XIX la mujer y el niño se incorporaron masivamente al ejercicio industrial europeo ofreciendo su fuerza de trabajo por un salario menor. A la par de la jornada extenuante de trabajo de catorce a dieciocho horas, la mujer trabajaba la otra jornada, la invisible, cumplimiento con las tareas de reproducción que le exigía la sociedad de la época.

De acuerdo a la OIT las mujeres constituyen una mayor fuerza de trabajo a nivel mundial, no obstante las posición que ellos ocupan sigue siendo una posición inferior.

En la sociedad actual se presenta un proceso de desarrollo y de transformación en los ámbitos económicos, sociales, culturales entre otros, donde las relaciones de trabajo son de gran importancia para ese crecimiento, de igual forma toma gran relevancia la empresa privada y pública, donde el

¹ALCALÁ ZAMORA, Luis, *Tratado De Política Laboral Y Social* Tomo III, Primera Edición, Edit. Heliasta, Argentina 1977, Pág. 476 Y 575.

actor humano es primordial para el logro de objetivos y se ve evidenciado de este modo una dependencia o subordinación entre patronos.

El trabajo humano y su evolución

En la época greco-romana se contraponen dos puntos de vista del trabajo artesanal o manual. En una primera etapa, tanto en Grecia como en Roma, honran y elogian el trabajo artesanal realizado por los hombres. Numerosos autores de aquella época escriben elogiando esta actividad. A medida que Grecia y Roma expanden su imperio e introducen la esclavitud, empieza a cambiar el pensamiento de los autores y dan lugar al rechazo por parte de las clases pudientes del trabajo manual. Por el contrario el ocio se revaloriza y se toma como elemento significativo de una vida moral, digna. Así pues se radicalizan dos clases, los libres y esclavos o patriarcas y plebeyos.²

El trabajo forzado. Esclavos y Libertos.

La esclavitud, es permanente en toda la época antigua y juega un papel importante pues con ella se inician las primeras concepciones de dominante y dominado. El dominus pertenecerá a las clases pudientes, sometiendo al esclavo a realizar cualquier trabajo sin ser recompensado y obteniendo el dominus todo el beneficio de este. El dominus era dueño del esclavo y de su desempeño, tratando al esclavo como un mero objeto. Este dominio llega incluso a que el propio esclavo fuera “arrendado” a otros sujetos, por medio de una contraprestación económica, recaudada por el dominus. Existían los libertos, los cuales a pesar de no ser esclavos puros, ya que obtenían la “libertad”, realizaban una serie de deberes al patrono en

²**GONZALES, Hugo F.** *Evolución histórica del trabajo*, once de diciembre Año 2012, Disponible en www.gestiopolis.com, consultado el día 26 de julio año 2012.

muestra de gratitud por la libertad concebida. De igual forma el patrono podía prestar al liberto y su deuda personal a otro sujeto a cambio de una contraprestación.

El trabajo de los hombres libres en Roma. Marco jurídico.

En la edad antigua la unidad de trabajo era la familia, donde los hijos trabajaban bajo las órdenes del padre sin compensación alguna, por lo que no existía ningún tipo de relación laboral al no haber ajeneidad, remuneración.

Con el surgimiento de los esclavos libres y el aumento de la población, la familia como núcleo de trabajo queda insuficiente para la demanda de trabajo, sobre todo por parte de libertos, y así buscaron otras alternativas laborales regidas por otro tipo de relación contractual; principalmente por medio de contrato de arrendamiento de servicios. El trabajador se obligaba a realizar una prestación de servicios por cuenta de un patrono a cambio de una remuneración. Esta labor no estaba fijada con antelación por lo que este podía realizar multitud de labores.

Aquí podemos señalar que aunque existe similitud con el actual contrato de trabajo, no engloba todos los criterios de este. También existían otras situaciones contractuales, en las cuales una persona contrataba la realización de una obra o el resultado de un trabajo realizado por un tercero, a cambio de una remuneración.

Este tipo de contrato de trabajo tenía dos características:

- a) La obra se realiza con los materiales suministrados por el contratista.
- b) Lo contratado era la operación terminada, no el desarrollo de la misma.

Normalmente en este tipo de relaciones contractuales era el empleo

frecuente de mercenarios, es decir, de asalariados. En el caso de arrendamiento de servicios se encontraba la figura del mandato; Una persona se comprometía a realizar un encargo a favor de otra.

a) El trabajo en la edad media.

En esta etapa se rompen los esquemas de la edad antigua y aparecen nuevas formas laborales.³

b) El trabajo forzoso. La servidumbre.

Aunque en este periodo desaparece la esclavitud, aparece otra figura similar a la ya conocida, y es la servidumbre. Sigue teniendo los rasgos de dependencia, sublimación del patrono.

c) El trabajo libre. La organización gremial.

Las organizaciones gremiales son el contrapunto del trabajo-forzoso existente en la Edad Media. Los gremios eran asociaciones de artesanos pertenecientes a un mismo oficio, cuya finalidad era reglamentar sus actividades en régimen de monopolio para hacer frente a terceros.

El gremio tenía varias ocupaciones reglamentarias, desde desarrollar y reglamentar aquellos aspectos técnicos (técnicas de fabricación) como jurídicos (salarios, jornadas).

³ **CONTRERAS SEITZ, Manuel Eduardo**, *El concepto de trabajo en la edad media*, Chile, reflexión num.103. Disponible en <http://www.freemasons-freemasonry.com>, Consultado el día 4 de Agosto año 2012.

El gremio se estructuraba en tres categorías profesionales: Aprendiz, oficial y maestro. El aprendiz era el escalón más bajo de la cúspide y el cual iba adquiriendo prestigio con el paso de los años. En la cúspide se encontraba el maestro, el cual supervisaba todo el trabajo realizado por las demás subcategorías. La categoría de maestro solo se accedía por medio de un examen teórico práctico, el cual cada año iba siendo más complejo, y poco democrático. Estos y otros acontecimientos, como la falta de adaptación a los cambios, hicieron que las organizaciones gremiales fueran desapareciendo paulatinamente.

d) El trabajo en la edad moderna.

En esta etapa el acontecimiento principal es que desaparece el trabajo forzoso en Europa, pero con la colonización americana, este exceso aparece escondido bajo otras denominaciones como resguardo, mita, que no hacían otra cosa que subordinar a los indígenas como años atrás lo habían sufrido los europeos.

e) La revolución industrial y la aparición del derecho del trabajo.

Con la llegada de la revolución industrial, nace un nuevo concepto de relación laboral.

f) Factores dominantes y desencadenantes:

Se da una concentración de todos los trabajadores en un mismo lugar, las fábricas, donde se empieza a manifestar el control por parte del empresario. Debido al surgimiento de la fábrica, aparece un proceso de división y especialización del trabajo. Esta división del trabajo se ve apoyada

por las filosofías organizativas de Taylor y H.Ford. Se ve un éxodo rural, artesanos y campesinos huyen hacia la ciudad buscando una nueva salida ocupacional. Debido a esto, hay un desequilibrio entre oferta y demanda en la cual solo el empresario es el beneficiario, pues aprovecha esta situación para ofrecer degradantes condiciones laborales a los que venían suplicando un puesto de trabajo. Este nuevo acontecimiento, de proletarización, dio lugar al derecho del trabajo.

Otro factor también decisivo y de índole ideológica es el surgimiento del liberalismo, donde el Estado se establece como órgano de garantía para la igualdad de los ciudadanos ante la ley. El mercado se rige por la oferta y la demanda, en donde el Estado no debe intervenir. Los contratos son establecidos en virtud de las propias partes, trabajador y empresario, estableciendo las condiciones del trabajo, conforme a su propia igualdad y libertad.

Cuestión social, Movimiento obrero y surgimiento de la Legislación Laboral:

La industria generaba beneficios, pero estos no eran usados para mejorar el bienestar de los trabajadores. Las condiciones eran cada vez más paupérrimas y las clases sociales no quedaron paradas ante esta situación y dieron lugar a las primeras reacciones contra las máquinas, consideradas como las culpables de su situación.

Se plantea en estos acontecimientos “la cuestión social” que paso de un plano individual a uno colectivo. Ahora las reacciones y manifestaciones van en contra de los privilegios ostentados por los patronos, son los llamados movimiento obrero y movimiento sindical, que nace para defender los intereses colectivos de los trabajadores. Puntos clave del movimiento Sindical

son las huelgas y la negociación como medios de solución del conflicto. Un papel no menos importante lo realiza el Estado, que aunque en sus inicios reaccionan antes estos movimientos, acaba introduciendo normas destinadas a limitar el abuso de los empresarios sobre las condiciones laborales, sobre todo el abuso de mujeres y niños. Más tarde el campo de las leyes de contenido social se expande e introducen las bases de todas aquellos aspectos que abarca las relaciones laborales, tales como Seguridad Social, Tribunales sociales.

Desde los inicios el hombre y la mujer estaban expuestos a grandes riesgos como: el clima, los grandes depredadores, los elementos naturales entre otros; dando como resultado la creación de herramientas de trabajo las cuales evolucionaban conjuntamente a sus necesidades, con el uso de las herramientas surgen también los accidentes, por el uso inapropiado de las mismas⁴.

La jornada laboral es el tiempo de trabajo durante el cual una persona pone su fuerza laboral a favor del contratante. Este tema fue siempre de gran importancia y conflicto en el derecho, debido a los abusos que se produjeron a lo largo de la historia, por las extensas jornadas de trabajo que no respetaban el descanso necesario e incluso por la falta de consideración respecto de las personas que tenían que cumplir las mismas, sobre todo respecto a las mujeres y niños.

El trabajo tiene una función constructora de la individualidad y se relaciona con la salud, dado que las condiciones laborales predominantes en un lugar de trabajo afectarán, modificando el estado de salud del individuo,

⁴ **CABANELLAS, Guillermo**, Introducción Al Derecho Laboral, Volumen I, Editores Libreros Editorial Bibliografía Omebala Valle 1328, Buenos Aires. 38 A La 41

debido a la extensa jornada laboral, circunstancia que conlleva a la pérdida de la capacidad de trabajar y por tanto repercute también en el desarrollo socioeconómico de un país, ya que la enfermedad, el accidente y las secuelas e incapacidades que generan e inciden en los procesos de producción y sobre el bienestar de la familia y la sociedad.

Cuando ocurre un accidente de trabajo, se debe tener presente que problema dio origen a ese hecho, no se cuestiona que el accidente de trabajo sea una interacción de varios factores entre los cuales están presentes las condiciones de trabajo, sino que los accidentes de trabajo se producen porque se desconoce la forma correcta de hacer las cosas, no se corrigen las deficiencias, no se evalúan las condiciones de trabajo y no se consideran los riesgos que se puedan presentar en el ambiente.

Las trabajadoras de las maquilas se encuentran evidentemente en una situación de desventaja por su condición de trabajadoras que se ven obligadas a enfrentarse al poderío de las empresas para reclamar sus derechos, arriesgando su fuente de sustento, también se encuentran en desventaja por su condición de mujeres, pues son la mayoría de la fuerza laboral de las maquilas debido a que el tipo de trabajo que realizan, principalmente confección de ropa, es asociado al trabajo doméstico, el cual ha sido asignado tradicionalmente a las mujeres y es desvalorizado.⁵

Las mujeres trabajadoras que han denunciado violaciones a sus derechos ante la autoridad competente o que han recibido algún dictamen Médico por una enfermedad, son hostigadas para renunciar o son despedidas injustificadamente, en ambos casos son incorporadas a una lista negra que

⁵**CASTILLO, Carlos Reynoso**, *Sobre La Organización Del Tiempo De Trabajo*, Disponible en [Www. Jurídicas Unam](http://www.juridicas.unam.mx), Pág. 277, Consultado el 6 de Agosto año 2012.

circula entre las fábricas y que les imposibilita volver a ser contratadas. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social por medio de sus Supervisores tiene conocimiento de estas denuncias sobre las listas negras y todavía no ha dado una respuesta positiva a las denuncias.

Las mujeres viven situaciones de precariedad en las maquilas que ponen en riesgo su integridad física e incluso la vida de cientos de ellas, por estar sometidas a jornadas de trabajo que sobrepasan las ocho horas diarias e incluso llegan a trabajar 24 horas de manera ininterrumpida y sufren de un desgaste físico importante para cumplir con metas elevadas de producción diarias.⁶

Las mujeres trabajadoras en la maquila, para cumplir esa meta no hacen los recesos para descanso, ni toman sus alimentos, en la mayoría de maquilas las trabajadoras que no alcanzan esa meta son castigadas con una reducción de su salario, si son reincidentes son sometidas a amonestaciones verbales, escritas e incluso además a una suspensión sin goce de salario y en el peor de los casos son despedidas.

Las condiciones de trabajo en la maquila salvadoreña están provocando otras enfermedades que en nuestro código no están incluidas, por lo tanto, se necesita modificar esas regulaciones laborales especialmente lo relacionado con los problemas de salud laboral provocados por la extensión de la jornada laboral y la ejecución del trabajo en la maquila, así como el incremento de la base para calcular las indemnizaciones. Hoy en día existe un debate sobre el tiempo de trabajo y la resistencia a su extensión ha cambiado su centro. De ser una preocupación social, una reivindicación

⁶ITCA FEPADE. "Documento De Higiene Y Seguridad Industrial". Volumen I. Acreditado 2003-2008.

central para el movimiento sindical, se ha circunscrito a ciertas coyunturas y sectores específicos como lo son las maquilas Salvadoreñas.

Por lo tanto hay un conjunto de factores que han incidido a una mayor oposición a la extensión de la jornada laboral. Entre éstos está el extendido consumismo, la sobrevaloración del éxito económico, las remuneraciones basadas en comisiones u otros sistemas de remuneración variables cortado, piezas cosidas, entre otras, el temor al despido y hoy día en medio de los efectos de la crisis económica, el desempleo.

La jornada de trabajo ordinaria diurna salvadoreña es de cuarenta y cuatro horas semanales y de treinta y nueve en caso de jornada nocturna. El Código de Trabajo permite al empleador fijar el horario de trabajo (Art.165) siempre y cuando no exceda de ocho horas diarias en el trabajo diurno y siete en el nocturno. Por su parte, las horas extras deben realizarse siguiendo los siguientes parámetros: no deben ser obligatorias, no debe ser permanentes ni sistemáticas, se puede trabajar una hora extra diaria para descasar dos días a la semana, la hora extra se pagará como el 100% del salario básico por hora y entre la terminación de una jornada (ordinaria o con adición extraordinaria) deberá mediar un lapso no menos de ocho horas. Además el artículo 13 de Código de Trabajo prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio.

El Salvador es parte del Convenio 29 de la OIT que establece el contenido del trabajo forzoso u obligatorio y del Convenio 105 que señala que nadie puede ser obligado a realizar trabajo o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento.

En muchas fábricas salvadoreñas las horas extras no son realizadas de forma excepcional, ya que las metas de producción se encuentran diseñadas

para que la trabajadora no las alcance en su jornada ordinaria, teniendo que quedarse después de su hora de salida para alcanzar dicha meta y no bajar la productividad.

El Código de Trabajo tampoco establece de forma expresa el número máximo de horas extras, pero esto se puede colegir al hacer una interpretación *pro operario* del artículo 167 de dicho cuerpo normativo. De manera, que al tener que existir un mínimo de ocho horas entre jornada y jornada, no se puede exceder de noventa y seis horas (incluyendo las horas extras) la jornada semanal.

La consecuencia del uso excesivo y obligatorio de las horas extras no es únicamente la infracción de parámetros nacionales e internacionales, sino también tiene efectos en la salud de la trabajadora y en las obligaciones y relaciones familiares.⁷

Por lo tanto, el número de horas extras debe de respetar los límites establecidos por el derecho a la salud y a la familia. Y el reconocimiento del Principio de la jornada Máxima, es decir, incluyendo en la normativa laboral salvadoreña disposiciones que ordenan fijar.

1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.

¿En qué medida las horas extras violan los derechos y la seguridad industrial de las mujeres en la Industria Maquilera LICOTEX S.A. de C. V. en la Zona Franca de San Marcos?

⁷VÁSQUEZ LÓPEZ, Luís *Código De Trabajo*. P. 55 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.

1.3 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 Delimitación Espacial

La presente investigación se llevará a cabo en la Industria Maquilera LICOTEX S.A DE C.V, ubicada en la Zona Franca de San Marcos del Departamento de San Salvador.

1.3.2 Delimitación Temporal

Esta investigación abarca un periodo 2009-2010.

Delimitación Teórico Conceptual

El trabajo estará basado en conceptos, doctrina y teorías relacionadas con el Derecho Laboral

1.4 JUSTIFICACION

Las Condiciones de trabajo a las que se definen como el conjunto de variables que definen la realización de una tarea en un entorno determinando en función de tres variables: física, psicológica y social. La estructuración y aplicación de un programa de higiene y seguridad industrial permite evaluar las condiciones de trabajo a las que están expuestas las trabajadoras de la industria maquilera, comparar, prevenir y predecir los riesgos a que están expuestas, sino se adoptan acciones para la prevención.

La importancia de limitar la jornada laboral y seguridad industrial dentro de la maquila a nivel mundial está relacionada con las condiciones no aptas en las que opera el recurso humano, afectando directamente a la salud del mismo personal; por lo tanto todas las empresas dedicadas a la industria

altamente exitosas deben hacer énfasis en cuanto a la prevención en esta área⁸.

El sector de la industria maquilera es una de las actividades que más expuestas se encuentran las trabajadoras, donde se da la mayor cantidad de los accidentes y riesgos en la salud debido a las malas condiciones en que estas se desarrollan en el área de trabajo, debido al uso de maquinaria y equipo del que se requiere un mayor cuidado en su manejo, especialmente cuándo las empleadas están expuestas continuamente a sufrir accidentes; tomando en cuenta que estos factores inciden directamente en la salud debido a la extensa jornada laboral, temperatura extrema, a la iluminación, el espacio y la ventilación, que presenta un mayor grado de peligro en las trabajadoras debido a la extensa jornada laboral.

Tal importancia tuvo este reclamo que el Día del trabajador y Día internacional de la Mujer tienen sus orígenes en los conflictos derivados de la petición de reducción horaria. La doctrina social de la Iglesia jugó un rol protagónico, ya que el Papa León XIII difundió la encíclica *Rerum Novarum*, en la que denunciaba la explotación de los trabajadores en “jornadas agotadoras que embotaban el alma y sucumben al mismo tiempo el cuerpo a la fatiga”.

Es necesario que todo centro de trabajo aplique medidas de higiene y seguridad que permitan alcanzar un aceptable confiable ambiente laboral y una perspectiva real de eficiencia y productividad estado de bienestar en la salud y rendimiento de las trabajadoras.

⁸**GÓMEZ ZULUAGA, Alberto León**, “Violación Al Límite Legal De La Jornada En Los Centros De Trabajo Públicos Y Privados” *Apply Human Right*, Pág. 121

En El Salvador específicamente en la Zona Franca de San Marcos, la Industria maquilera LICOTEX S.A. de C.V. no cuenta con medidas que limiten las horas extras, y la seguridad industrial que facilite el desarrollo de las actividades; y a su vez permita controlar y prevenir los riesgos ocupacionales de todas las empleadas que laboran.

Condiciones de trabajo inadecuadas como las descritas se relacionan con la extensa jornada laboral y la aparición de molestias a la salud y enfermedades entre las mujeres trabajadoras que se tienden a repetir en diferentes sectores dentro del país.

En diversas labores se exige realizar movimientos repetitivos y mantener posturas estáticas, forzadas e incómodas por largas horas, lo cual explica que éste sea uno de los principales problemas de salud que afecta a las trabajadoras. Las labores de pie traen, además, como consecuencia un alto porcentaje de várices.

En muchos trabajos femeninos se produce también una exposición permanente a sustancias químicas o restos biológicos que entran en contacto con la piel, principalmente con las manos, habitualmente ramas industriales; por ello los problemas dermatológicos son frecuentes entre las trabajadoras.

Un problema general que afecta a las mujeres trabajadoras es la fatiga permanente y sensación de agotamiento. A esto contribuye el conjunto de condiciones que impactan sobre el trabajo: condiciones inadecuadas, ritmos intensos, largas jornadas y falta de descanso, a lo que se debe agregar el trabajo doméstico. Los trabajos mal remunerados, inestables, de baja calificación y sin posibilidades de desarrollo profesional, son condiciones que se suman y que, en gran medida, desencadenan problemas de salud mental

que afectan a trabajadoras con síntomas de ansiedad y depresión que deterioran el bienestar personal y colectivo.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo general

Presentar un estudio socio jurídico sobre la influencia de la extensión de la jornada laboral en el sector femenino de la industria maquilera LICOTEX S.A DE C.V.

1.5.2 Objetivos específicos

1- Analizar de forma objetiva, crítica, los efectos que genera la extensión de la jornada laboral dentro de la industria maquilera LICOTEX S.A DE C.V, en el sector femenino de la zona Franca de San Marcos y su implicación en la aplicación de los principios laborales existentes.

2-Enumerar los efectos que acarrear la violación de las condiciones laborales y el desempeño para una mejor protección y máxima garantía del cumplimiento por parte del Estado a través del Ministerio de Trabajo como ente armonizador de las relaciones entre patronos y trabajadores.

3- Establecer los efectos jurídicos que conlleva la extensión de la jornada laboral, hacia los Patronos en las Industrias Maquileras.

4- Determinar los factores que conlleva la extensión de la Jornada laboral a las empleadas que laboran para la Industria Maquilera LICOTEX S.A. de C.V. a fin de garantizar la seguridad de las mismas.

1.6. SISTEMA DE HIPOTESIS Y OPERACIONALIZACION

1.6.2. Hipótesis General:

La extensión de la Jornada Laboral en el sector femenino dentro de la Industria Maquilera LICOTEX S.A DE C.V, trae consigo efectos negativos para las trabajadoras.

1.6.3. Hipótesis Específicas:

1- La falta de garantía de derechos sobre las Condiciones Laborales genera violación a los derechos de las trabajadoras de la Industria Maquilera LICOTEX S.A DE C.V

2- La vulneración de derechos se debe a la poca efectividad de justicia en el sector maquila de la industria LICOTEX S.A DE C.V.

3- La sobrecarga laboral genera estrés en el personal de la industria maquilera que labora la jornada completa.

CAPITULO II: LA INDUSTRIA MAQUILERA

2.1. Reseña Histórica (Antecedentes).

Inicialmente fueron dos los países que surgieron con el sector industrial manufacturero textil. El primero fue Inglaterra que logró desarrollarse en dicho sector mediante una fuerte protección a este rubro, el segundo fue Estados Unidos gracias a su estrategia de desarrollo y también de protección, sin embargo en el primer tercio del siglo XX el panorama comenzó a cambiar con la activa participación de Japón, los países asiáticos y América latina. Con respecto a lo anterior, posiblemente Japón haya servido de base maquiladora a empresas estadounidenses como parte de un programa de recuperación económica después de la segunda guerra mundial.

Por otro lado se sabe que la primera zona maquiladora nació en el lapso de 1947 a 1951 en Puerto Rico reportándose desde entonces exportaciones en dicha isla, para 1959 había instaladas unas 2000 plantas que empleaban a 200,000 mil trabajadores, la isla entera se convirtió en zonas libres de impuestos.⁹

El papel más importante que jugó Puerto Rico en el fomento mundial de la maquila fue servir de preparador, ya que sirvió para acostumbrar la industria Estadounidenses en operaciones de ultramar, y casi no hubo situaciones en otras partes que no se hubieran conocido previamente en Puerto Rico, sobre todo lo que respecta a conflictos laborales, también se

⁹MARTÍNEZ CARRANZA REYES, José David, Enrique RODAS OLIVA, Y SARBELIO DE JESÚS. SILIEZAR MORÁN, *Diseño De Un Módulo De Limpia/Inspección 100% De Prendas De Vestir En La Industria De La Confección En El Salvador*. Biblioteca Central "Universidad Don Bosco. Diciembre 2004.

formaron muchos expertos en estas áreas que desempeñaron un papel importante en la instalación de maquilas en otros países.

En otros lugares del mundo la primera zona maquiladora en Asia se estableció en Kaohsiung, Taiwán en 1960, y posteriormente surgió otra en Kandla India en 1965, a partir de este momento las maquilas comenzaron a difundirse en todas partes.

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

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

En los últimos años esta industria ha sido favorecida con políticas derivadas del sistema neoliberal, el cual tiene por característica principal la reducción al mínimo del gasto público y apostarle a la inversión extranjera y nacional como principales fuentes de trabajo, así mismo pretende aprovechar las concesiones otorgadas por los Estados, sin embargo también se crean las condiciones para el mantenimiento de salarios bajos a los trabajadores por la

misma estructura de la maquila que se basa en la especialización del trabajo y que no requiere de mano de obra calificada.

La industria textil se ha ubicado históricamente entre los sectores manufactureros más importantes de El Salvador, aun durante la crisis experimentada a finales de los años setenta.

Desde 1950, el sector ha detenido a ubicarse entre los primeros cuatro lugares de la Industria Salvadoreña, en cuanto a producción se refiere, Al igual que los otros países centroamericanos.

A partir de principios de la década de los 80s, la industria textil en El Salvador comenzó a fortalecerse debido al aumento a nivel nacional de las maquilas la mayor parte de las cuales son empresas internacionales o empresas nacionales subcontratadas por estas para la producción de sus productos bajo sus normas de calidad.

Existen empresas textiles nacionales que exportan sus propios productos (ya sea como materia prima semi-procesada o producto terminado) y que necesitan contar con normas de calidad conocidas para lograr su permanencia en el mercado y ser competitivo.

A finales de los ochenta se da un proceso de desgravación arancelaria y de promoción e las exportaciones, estimulando la industria de la confección dirigida al mercado estadounidense, estimulando la industria de la confección y no llego a recuperarse hasta concluido el conflicto armado y firmado los acuerdos de paz entre el gobierno y la guerrilla. Se dio una modernización de la actividad.

2.2 Generalidades de la maquila

El concepto de la industria maquiladora se sitúa en la malla de relaciones cada vez más complejas en que se apoya la producción de bienes y servicios de los países industrializados. Por lo tanto, su trayectoria está vinculada con las tendencias en la división internacional del trabajo, lo cual a su vez, refleja los cambios experimentados en la organización de las empresas, impulsados por el crecimiento del comercio mundial y la intensificación de la competencia entre países (Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL. Conviene sin embargo, hacer énfasis en la existencia de dos enfoques, lo que, aunque complementarios, para efectos analíticos deben separarse.

La industria maquiladora, particularmente la de vestuario y confección, se caracteriza por abarcar un conjunto de actividades intensivas en mano de obra, en su mayoría de baja calificación, que principalmente aprovecha la oferta laboral abundante y de bajo costo. Por su alto contenido de componentes importados y su reducido valor agregado nacional, este tipo de maquila tiene un limitado efecto multiplicador sobre la demanda intermedia y final en los países en que se ubica y su contribución al crecimiento económico podría ser más modesta de lo que se esperaría al observar el monto bruto exportado.¹⁰

Para los objetivos de este estudio, se entenderá como maquila todo aquel servicio prestado por personas naturales o jurídicas domiciliadas en el país, a un contratante domiciliado en el extranjero quien le proporcionará en los términos y condiciones convenidas materias primas, partes, piezas,

¹⁰Ibid.P. 18.

componentes o elementos que aquella procesará o transformará por cuenta del contratante, el que a su vez los utilizará o comercializará según lo convenido. Es decir, la maquila constituye una unidad de producción que importa en forma temporal y con tasa cero de impuestos arancelarios, materias primas, componentes y bienes de capital que termina, procesa y ensambla, a fin de reexportar el bien final al país de origen o a un tercero.

El Salvador fue estimulado por las políticas de promoción de las exportaciones y fomento a la industrialización, contenidas en el Plan de Desarrollo Económico y social 1973- 1977.

La primera Zona Franca industrial fue creada en 1974, en San Bartolo, Ilopango, la cual entró en funciones en 1976 con el establecimiento de dos empresas exportadoras, posteriormente en 1979 ya albergaba catorce Empresas. El objetivo de la creación de esta zona franca fue el de facilitar a industriales nacionales y extranjeros la internación de materias primas y productos semi-acabados a fin de terminarlos, ensamblarlos o manipularlos con intervención de trabajadores salvadoreños. Sin embargo, la inestabilidad política y el conflicto militar que caracterizó la década de los ochenta, obligó a la mayoría de estas empresas a cerrar sus operaciones.¹¹

Participación del capital privado, nacional y extranjero, tanto en términos de propiedad como de administración de las Zonas Francas, se introdujo en 1986. Al mismo tiempo se permitió que las empresas de zonas francas subcontrataran a terceras empresas radicadas fuera del recinto para el procesamiento de la materia prima importada. A pesar de todo ello, el auge

¹¹ **LA ZONA FRANCA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DE EXPORTACION DE SAN BARTOLO**, Se crea bajo acuerdo Ejecutivo num. 762.25 de Octubre 1974, publicado en el Diario Oficial num. 17 Tomo 245, 20 de Noviembre de 1974. Disponible en www.csjgob.sv/leyes.nsf.

de la actividad de la maquila no llegó hasta que culminaron con éxito las negociaciones de paz. Los inicios de la industria de la maquila datan desde la década.

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

De acuerdo a la Ley, la zona franca es “aquella área del territorio nacional, donde las mercancías que en ella se introduzcan, son consideradas fuera del territorio aduanero nacional, respecto de los derechos de importación y de exportación y por tanto sujetas a un régimen y marco procedimental especial”. A su vez los depósitos de perfeccionamiento activo (DPA) antes conocidos como recinto fiscal, es “aquella área del territorio nacional, sujeta a un tratamiento aduanero especial, donde las mercancías que en ella se introduzcan para ser re-exportadas, se reciben con suspensión de derechos e impuestos, para ser sometidos a procesos de transformación, elaboración y reparación y donde los bienes de capital pueden permanecer por tiempo ilimitado”.

Data de los setentas, cuando fue El crecimiento que experimentó la actividad maquiladora en el país en los 90's se vio impulsado principalmente por acontecimientos relevantes, entre ellos el relacionado con la adopción de una nueva estrategia de industrialización, basada en la promoción de exportaciones de productos no tradicionales hacia terceros mercados.

A raíz de la crisis de principios de los ochenta las políticas públicas se orientaron a la modernización del marco legal e institucional, buscando disminuir el sesgo anti-exportador existente hasta entonces.

Otro acontecimiento está asociado con la cooperación internacional, sobre todo estadounidense, orientada a fortalecer la exportación de productos manufacturados como mecanismo de inserción de los países centroamericanos en el mercado mundial.

Por último es conveniente señalar la reestructuración de la industria manufacturera estadounidense, y en particular la industria de la confección, que se vio gravemente afectada por la alta competitividad de los productos asiáticos. Los productores confrontaron la necesidad de transferir procesos productivos intensivos en mano de obra hacia países vecinos con abundante fuerza laboral y bajas remuneraciones.

En El Salvador las empresas dedicadas a la industria maquiladora pueden elegir entre varios esquemas, y a 27 años de su creación su actividad ha recorrido diversas trayectorias; unas de estancamiento, otras de lento crecimiento y a partir de los noventa de expansión acelerada. La evolución del marco legal y regulatorio pone de manifiesto una adecuación progresiva al contexto de la nueva política económica, cada vez más orientada al mercado externo.

Desde 1990, la industria de la maquila ha mostrado un crecimiento sostenido, impulso que indujo a las autoridades a crear las condiciones óptimas de competitividad en las operaciones que realizan estas empresas, así como para su adecuado desarrollo, para lo cual se decretó una nueva ley en septiembre de 1998, denominada Ley de Zonas Francas Industriales y de

Comercialización, quedando derogada la Ley de Régimen de Zonas Francas y Recintos Fiscales.¹²

2.3 El primer proyecto de las zonas francas

A finales de la década del 80, la AID retoma su interés por promover las zonas francas como mecanismo de generación de empleo en actividades no tradicionales. Se dispone de un fondo de 26 millones de dólares, canalizados a través del Ministerio de Economía, la Fundación para el Desarrollo Económico y Social (FUSADE) y el Sistema Bancario Nacional.

La promoción de zonas francas alcanza una dimensión en la política económica nacional como ninguna otra actividad de fomento: el Banco Central de Reserva, con los fondos de la AID, cubre hasta el 75% del costo total del desarrollo o ampliación de una zona franca, de las actividades de promoción, de la construcción de edificaciones e instalaciones, de la maquinaria y equipo, y de la construcción o adquisición de naves industriales. Estas medidas de promoción no tuvieron los resultados esperados. En el lapso de dos años, sólo se construye una nueva zona franca (Export Salva) que inicia sus operaciones con cuatro empresas (tres de capital extranjero y una de capital salvadoreño) y genera un promedio de 1000 empleos, cuando la meta de funcionamiento total de la zona tiene proyectado generar aproximadamente 15,000 empleos.

Estos resultados indican lo irreal del proyecto: el número proyectado de zonas francas y de generación de empleo es excesivo. En particular, la proyección del empleo es utópico si se compara con lo que efectivamente han

¹²CONSEJO MONETARIO CENTROAMERICANO. *"Efectos De La Maquila En El Sector Real Y En La Balanza De Pagos De El Salvador"*, Documento De Investigación, Año, 2001.

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

2.4 La Industria de La maquila en El Salvador.

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

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

El 14 de Octubre de 1951 Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica firmaron la Carta de la ODECA; con ésta se buscaba crear una integración regional que promoviera y acelerara la recíproca

cooperación económica, social y técnica, para lo cual también se creaba una Corte de Justicia Centroamericana y un Consejo Económico.¹³

En 1991, se dio un paso definitivo para lograr una integración económica-política, debido a la sustitución de la ODECA por el Sistema de la Integración Centroamericana SICA (13 de diciembre de 1991), convirtiéndose así en el nuevo marco jurídico-político capaz de abarcar todos los ámbitos de la integración. La Organización de Estados Centroamericanos (ODECA), se había desfasado de la realidad presente. No obstante los beneficios producto de su existencia, ésta no era adecuada para alcanzar la integración real de Centroamérica, la cual fue, desde su independencia de España, el anhelo de los pueblos de esta región. Ante el fracaso del modelo de integración centroamericana en la década de los setenta del siglo aludido hubo necesidad de reestructurar las prioridades económicas del país, pensando en nuevas actividades productivas que se ajustaran tanto a la nueva necesidad económica emergente como también presentar una opción ante la pérdida de importancia del sector agrícola de exportación. En este contexto surge la ley de Fomento de Exportación, cuyo contenido, entre otras cosas, incluía el apoyo a la zona franca. En este sentido, la primera zona franca que empezó a funcionar en el país fue la de San Bartolo, en Ilopango, San Salvador, desde 1974, con catorce empresas que dieron empleo directo a 4.200 trabajadores de escasa educación y recursos económicos, particularmente de fuerza laboral femenina. Era la primera experiencia de un proyecto económico centrado en la maquila que iniciaba con grandes esperanzas para generar empleo y divisas, aunque luego perdería interés hasta finales de la década de los 80's¹⁴ por la misma situación crítica que atravesaba el país debido a la guerra civil que se recrudeció en el mes de Enero de 1981 al 1992 cuando el

¹³Ibid. Pag.22

¹⁴Varias Empresas Se Trasladaron A República Dominicana Y Panamá.

Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN) (fundado en Octubre de 1980 por las cuatro organizaciones “político-militares” surgidas en la Década anterior y por el Partido Comunista de El Salvador), lanzan una ofensiva militar generalizada, conocida como “la Ofensiva Final”, la cual es considerada como el umbral de la guerra civil.

A Consecuencia de la intensificación del conflicto armado y especialmente a causa de la estrategia de tierra arrasada que el ejército implementó a partir de 1981, fueron destruidos centenares de poblaciones incluyendo empresas, Centros Comerciales entre otros. Las prioridades del gobierno estaban centradas en las reformas económicas de la banca, comercio exterior y reforma agraria, lo cual no implicaba que las empresas usuarias de las zonas francas perdieron los incentivos fiscales que les correspondía por ley.

A finales del decenio de los 80`s no faltaron actores que observando el panorama sombrío en el que había caído el país propusieron medidas para aliviar la situación económica crítica. Visto desde el ángulo empresarial y dentro de un modelo económico alternativo, la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Empresarial (FUSADES), propuso, en la década de los ochenta, la apertura de la economía y la promoción de las exportaciones como ejes fundamentales de su estrategia económica¹⁵ elaborando dentro de ese esfuerzo un anteproyecto de ley de zonas francas y recintos fiscales para volver atractiva la inversión en maquila dispuesta a utilizar mano de obra salvadoreña,¹⁶ la cual entró en vigencia a partir de 1990. Esta iniciativa vino a impulsar y fortalecer el enclave que había iniciado en 1974 y que por razones

¹⁵ Este modelo sirvió de base para el mandato y gestión del Presidente Alfredo Cristiani (1989-1999), Al mismo tiempo que proveyó de las principales figuras al nuevo gobierno.

¹⁶ **FUSADES**, “*Las Zonas Francas En El Salvador No Amenazan A Los Trabajadores Estadounidenses*”. Disponible en www.fusades.com.sv. Consultado en 4 de Agosto 2012

sociopolíticas y económicas se había restringido, tratando de encontrar salidas al desempleo masivo, que caracterizó a nuestro país, producto del conflicto armado. De hecho, en la gestión del presidente Alfredo Cristiani (1989-1994) se otorgó una prioridad a la industria de la maquila como actividad generadora de empleo, divisas y beneficios para el capital extranjero que se instaló en dichos espacios económicos

El modelo de la Zona Franca Salvadoreña sigue el mismo patrón que se ha desarrollado prácticamente en todos los países en vías de desarrollo y la justificación de los beneficios concedidos por el estado también obedece a idénticos objetivos:

1. Lograr de alguna manera el impulso de la industrialización
2. Atraer inversión extranjera
3. Crear en el exterior mercado para la exportación
4. Generar empleos directos y lograr el ingreso de divisas.

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

2.5 La situación de la Maquila en El Salvador.

En lo que respecta a la situación de la maquila, además de los impactos de los terremotos, ha atravesado dos problemas; el primero antes de los terremotos, con la entrada en vigencia de la dolarización; y el otro, alrededor de lo que se valoraba en el periodo anterior como una de sus grandes oportunidades, la ampliación de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe (ICC), abriéndose un debate en torno a las dificultades para obtener las ventajas esperadas.

Ante el sector maquilero, medidas como la ampliación de la ICC y la dolarización, son contradictorias, ya que mientras una viene a traer beneficios, la otra, por ser una medida impulsada sólo en este país (la dolarización), coloca al sector en términos de mayor vulnerabilidad frente a sus competidores de la región, por lo que demandaron inmediatos incentivos tales como: no aumentar los salarios por decreto, eliminar el déficit fiscal y crear una verdadera flexibilidad laboral que integre el establecimiento de una ley de aprendizaje, que elimine los costos de enseñar un oficio; crear el seguro de desempleo que sustituya la indemnización ;horarios flexibles y de tiempo parcial; establecer salario por hora, y mantener el colón en circulación, entre otras.

Que el 90% de la producción maquilera de El Salvador se orienta a los Estados Unidos, la situación de recesión existente en ese país desde finales de 1999, ha disminuido sensiblemente las exportaciones.

Según el gremio de industriales en el país (ASIC), las exportaciones del primer trimestre del 2001 apenas crecieron en un 1.41%, lo que se califica como, un crecimiento pobre.

En este contexto regional, el gobierno Salvadoreño, antes de los terremotos, se planteaba la construcción de cinco nuevas zonas francas, posterior al desastre, dentro del plan de reactivación del empleo, anunciando por el gobierno se planteó la construcción de mini parques industriales a edificarse en las zonas más afectadas por los terremotos, donde los inversionistas gozarían de incentivos por seis meses y representaría para el sector publico una inversión de 42.6 millones de dólares. El primer apoyo sería el pago de un porcentaje de renta y la dotación de servicios básicos en las locaciones, así como la entrega de bonos para capacitar a su personal, y la administración de estos estaría a cargo de la empresa privada.

El gobierno informo que con el impulso de este plan, se generaría alrededor de 50 mil empleos, sin embargo, no se ha detallado información que justifique esta cifra; al respecto, para el sector de la maquila nacional agremiado en la Asociación Salvadoreña de la Industria de la Confección (ASIC), estas propuestas y los incentivos planteados para el sector serian insuficientes si no se consideraban salarios diferenciados, ya que el 70% de los costos de operación en las maquilas son los salarios, para lo que propusieron en mayo, salario de 750 colones para las maquilas, que fuese mayor que el de la zona rural y menor que el de la zona urbana actual, lo que fue cuestionado por diferentes sectores todavía sin llegar a un acuerdo.

Un factor que contribuyó a esta dinámica fue la ley de zonas francas que ha venido otorgando a los inversionistas una serie de ventajas e incentivos para su instalación como la exención de impuestos como el IVA, los municipales y a las importaciones libres de aranceles para maquinaria y materia prima, hasta finales del 2000 se habían acogido a esta ley 41 empresas.¹⁷

¹⁷Ibid P. 18

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. Sin embargo, si comparamos algunos datos (1992) con otros países de la región en, se advierte que en la zona franca operativa de El salvador la dimensión media de las empresas es mucho mayor que la de los otros países, la producción por trabajador es similar al de Costa Rica, el doble de la República Dominicana y aproximadamente el triple de Honduras.

2.6 Características de las empresas maquiladoras

En El Salvador existe una fuerte concertación, sectorial y espacial, de las Actividades de la maquila en el sector textil. La concentración en las acciones textiles se encuentra más difundida entre las empresas de capital extranjero: el 88% de las empresas extranjeras se ubican en la maquila textil.

2.7 Ubicación geográfica de las empresas y plantas maquiladoras

Las empresas se ubican en su mayoría en el área metropolitana, en las ciudades aledañas (Ilopango, Soyapango, Mexicanos y San Martín) y en Santa Tecla. Sólo 6 empresas se encuentran fuera de San Salvador. 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.

2.8 Origen del Capital

El 73% de las empresas son de origen salvadoreño. Dicho de otro modo, si se considera que las empresas cuyo origen se desconoce son en su mayoría salvadoreñas, se puede afirmar que ocho de cada diez empresas son de capital nacional.

Respecto a las empresas extranjeras, 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, localizando 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.

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. Por ejemplo, en el sector textil, mientras que las empresas de la zona franca empleaban un promedio de 586 trabajadores, las empresas situadas fuera de estos parques industriales sólo empleaban un promedio de 242 trabajadores por empresa.

En general, el promedio en las zonas francas es de 321 trabajadores por empresa. Esta diferencia se encuentra asociada a la mayor concentración de empresas extranjeras en ese tipo de zonas industriales y a la mayor dimensión de éstas respecto a las empresas nacionales.

Las maquiladoras establecidas tienen una dimensión correspondiente a lo que se conoce como gran empresa, esto es 295 trabajadores por establecimiento.

Respecto a los salarios, según el Instituto Salvadoreño de Seguro social el salario mensual promedio en diciembre de 1994 fue de 1262 colones, se señala además que 16 empresas reportan un salario promedio inferior al salario mínimo legalmente establecido.

En cuanto al valor agregado, según estadísticas del Banco Central de Reserva el valor agregado de la industria maquiladora en 1994 representó un valor de US\$ 97.000 mil, lo que significa una tasa de explotación de 99%. Por último, por mucho que se considere otros gastos, la rentabilidad de esta actividad se sitúa por encima de toda norma internacional de rentabilidad aceptable.

2.9 Características de la mano de obra

El empleo en las plantas y empresas maquiladoras es mayoritariamente femenino: el 78% del empleo total es femenino este mismo porcentaje se alcanza en el sector textil.

El promedio de las trabajadoras tienen un nivel de escolaridad de sexto y noveno grado y aproximadamente el 26% 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.

2.10 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:

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

- 2) 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 motivos¹⁸.

Un factor importante para el desarrollo de cualquier industria en un país es el grado de estabilidad que presente, ligado principalmente a su permanencia en el mercado y a la movilidad del personal.

La actividad maquiladora salvadoreña enfrentó en sus inicios, acontecimientos que frenaron su desarrollo, sucesos como el conflicto armado en la década de los ochenta que provocó el cierre de muchas empresas, el terremoto de 1986 y otros obstáculos para la inversión extranjera dejando estancando el industrialismo. No obstante estos eventos, a la fecha aún existen empresas que tienen más de 9 años de operar en el país; es decir, que iniciaron operaciones antes de los Acuerdos de Paz (1992).

Se conoce que la rotación en esas empresas está relacionada con factores tales como: baja productividad, motivos familiares (hijos menores, recorrer grandes distancias desde sus hogares), mal comportamiento, bajo grado de calificación y estrategias de producción y ventas. Es común en muchas empresas la vigencia de la nueva Ley en 1998, se da salida de empleados a finales del año, período durante el cual se da una disminución de los pedidos de producto.

De igual manera el inicio de clases en enero y febrero coincide con la renuncia del personal operario femenino. También se citó como un motivo importante la emigración del personal hacia Estados Unidos.

¹⁸Ibid. P. 18

La maquila presenta características comunes en todos los países de la región centroamericana, República Dominicana y México, especialmente en cuanto a: 1) facilidades aduaneras, 2) admisión de materias primas y productos intermedios sin pago de aranceles, 3) otras medidas fiscales bajo la forma de exención del pago de impuestos sobre la renta y la libre repatriación del capital y utilidades, impuestos locales y de consumo, al capital, a los activos, a transferencias de inmuebles e impuestos municipales y patentes.

En las empresas de capital extranjero de la región predominan las inversiones provenientes de los Estados Unidos, siendo este país a su vez el principal destino de los productos maquilados en la región.¹⁹

2.11 El sector femenino dentro de la Maquila Salvadoreña

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

La economía en El Salvador en cuanto al empleo en la maquila ha ido bajando dramáticamente en los últimos años debido a factores diversos como la finalización del Acuerdo Multifibras y la consecuente apertura del mercado estadounidense a China; ya que El Salvador no ofrece las condiciones

¹⁹ Ibíd. P. 18

requeridas por los inversores, cuyo fin es aumentar sus ganancias, mediante la reducción de costos, y para ello, priorizan naciones donde los salarios sean más bajos o les ofrecen mayor seguridad jurídica y ciudadana a los inversionistas y finalmente, porque no se ofrece un paquete completo al mercado de maquila. Estos factores repercuten en el empleo que genera la maquila por que cada vez son más las maquilas que cesan operaciones, dejando sin empleo a miles de trabajadores y trabajadoras.²⁰

2.12 Industria maquilera Textil LICOTEX S.A DE C.V

Varias Zonas Francas y Depósitos de Perfección de Activos, dentro de estas esta la Industria maquilera LICOTEX S.A de C.V, que opera en el país con el propósito de promover el comercio e inversión en El Salvador; las zonas francas generalmente le proveen una ubicación a aquellas empresas que buscan importar y re-exportar sus bienes pagando impuestos, aranceles u otros derechos relacionados a las exportaciones, de la cual esta sociedad Textil Coreana se dedica a la fabricación de ropa para niños, dama y caballeros.

Los depósitos de perfección de activos, conocidos anteriormente como Recintos Fiscales, son áreas localizadas dentro del territorio nacional; sujetas a un trato aduanal especial, en donde la mercadería ingresada para su re-exportación está exenta de impuestos, para ser luego ser sometida a procesos de transformación, preparación, operación y donde los bienes de capital pueden permanecer algún tiempo.

Para las Zonas Francas y los Depósitos de Perfección de Beneficios Activos:

²⁰ **Organización De Mujeres Salvadoreña**. “Boletín Mujer Y Trabajo Observatorios de las Multinacionales”. El Empleo de la Maquila Salvadoreña a la baja Marzo 2008.

Exoneración total de impuestos y demás cargas fiscales a las importaciones de maquinaria y equipo necesario para la producción de productos de exportación. Admisión libre de impuestos de la materia prima necesaria para la actividad exportadora.

Exoneración total de los impuestos sobre las importaciones de lubricantes y combustibles necesarios para realizar la actividad exportadora, siempre que no se produzcan en el país.

Venta en el mercado salvadoreño de los bienes y servicios vinculados con el comercio internacional y manufacturados en la zona franca; siempre y cuando paguen el impuesto sobre la importación, la renta, IVA e impuestos municipales correspondientes sobre el producto final admitido. Para ser nacionalizados, los productos manufacturados o los bienes comercializados del fabricante de textiles, incluyendo los hilos, deben pagar los impuestos de importación y del IVA, con excepción del componente nacional agregado de los bienes o servicios en cuestión.

CAPITULO III: DERECHO LABORAL

3.1 Antecedentes generales del Derecho Laboral

3.1.1 Imperio romano

El origen del Derecho Laboral se remonta históricamente al período de la decadencia del Imperio Romano lo que a primera vista parece una contradicción, ya que el derecho constituyó la aptitud más sobresaliente de los romanos e incluso, los primeros cinco siglos de Roma se redujeron exclusivamente a cimentar el cuerpo de leyes que regían su vida civil, penal y

militar, al que agregaron en el siglo III la jurisprudencia o sea el conjunto de sentencias y disposiciones con fuerza de ley dadas por los tribunales pretorianos, así como las doctrinas de los juristas.

En Roma las disposiciones y reglas que regían las relaciones laborales estaban inmersas en el *juscivile* o derecho civil, por lo tanto, no hubo un *juslaboris* como tal, distinto a lo que pasó con otros ordenamientos jurídicos romanos que fueron clasificados en forma tan certera, que han persistido a través de los siglos.

Al caer la hegemonía romana ante la irrupción de los bárbaros, los individuos pertenecientes a un mismo oficio se reunían en pequeñas sociedades obreras o colegios (*corpus habere*) que al principio fueron libres en fijar horarios y sueldos, pero al imponérseles cargos y gravámenes estos decayeron para no aparecer.²¹

3.1.2 Edad Media

En esta época el comercio se logra organizar y existen casas que empiezan a trabajar como instituciones financieras tales como Bancos que expiden letras de cambio y otros documentos que ahora son parte del Derecho Mercantil. En este período surgen de nuevo las corporaciones de oficios artesanales, cuyos antecedentes ya se vieron someramente, se originaron durante el decaimiento del poder de la Antigua Roma con los colegios de oficios (*corpus habere*). Las corporaciones llegaron a constituir en la Edad Media verdaderos monopolios en la enseñanza de los oficios, incluso con

²¹ **HERNÁNDEZ RUIZ, Santiago**; *Historia Universal*, 6ª Edición, Tomo I, Editorial Esfinge, S.A. México D.F. 1983. Ver El Capítulo Dedicado A La Roma Antigua, Desde Su Mítica Fundación Hasta La Irrupción De Las Tribus Bárbaras.

rituales secretos de iniciación en algunos casos como el gremio de albañiles, además de regular jornadas, asuetos y salarios.²²

3.1.3 Etapas modernas en la evolución del derecho laboral

Históricamente también se pueden plantear siete etapas cruciales en la evolución moderna del Derecho Laboral y que, por razones didácticas, se sintetizan de la manera siguiente:

3.1.3.1 Primera etapa

Comprende desde la Revolución Francesa (1789) hasta la Revolución Industrial en Inglaterra. Sus características fueron: Jornadas excesivas de hasta catorce horas continuas; trabajo infantil indiscriminado, situación paupérrima de las familias trabajadoras.²³

3.1.3.2 Segunda etapa

Revoluciones Europeas; Desde la Revolución Industrial Inglesa hasta la unificación del Estado Prusiano con el Canciller Otto Bismarck. La revolución industrial, según explica Cabanellas, fue una expresión para designar el período de la historia económica de

Inglaterra entre 1760 y 1830 originada por la intensificación del maquinismo que vino a sustituir la destreza manual del obrero, así como por la rápida evolución de la industria textil y los inventos de las máquinas de vapor. Características: empleo excesivo de mujeres y niños (mano de obra

²²Ibíd.p.40. Ver El Capítulo Dedicado A La Época Histórica, Cultural Y Política.

²³**CABANELLAS DE TORRES, Guillermo;** *Compendio De Derecho Laboral*, Tomos I y II, 3ª edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1992. Ver Todo Lo referente A Las Etapas Evolutivas Modernas Del Derecho Laboral En Europa.

barata para manipular las máquinas) y desplazamiento de obreros. En 1802, el gobierno inglés prohibió el trabajo nocturno de menores y crea la “Inspección de Trabajo”, además de establecer el descanso dominical. En 1824 se forma la Trade Unión (Asociación de trabajadores) y en 1850 se reconoce el derecho de asociación de los obreros: la jornada laboral se reduce a 10 horas. En 1851 se reconoce en Francia el “Derecho a la Huelga” por parte de los trabajadores.

3.1.3.3 Tercera etapa

Desde la unificación de Alemania hasta la I Guerra Mundial. En 1862, Inglaterra se suma a las innovaciones jurídicas prusianas y reconoce las asociaciones profesionales dándoles estatus jurídico, firmándose en consecuencia el primer contrato colectivo de trabajo conocido con los representantes obreros patronal de la industria del alambre.

En Francia, por su parte en 1874 restablece la jornada de diez horas para satisfacer su crecimiento industrial y aprueba la Ley de Accidentes de Trabajo que fue muy difundida entre los países latinoamericanos. En el Imperio Alemán se aprueba, por primera vez la Ley de Conflictos Individuales de Trabajo y en 1890 celebrase en su territorio el Primer Congreso Internacional de Trabajo con asistencia de varias delegaciones del mundo. Entre 1890 y 1910 la industria alemana se revierte hacia una época de productividad bélica y toda la legislación laboral se suspende con motivo de estallar la I Guerra Mundial o “Gran Guerra Europea” que duró de 1914 a 1918.

3.1.3.5 Quinta etapa

También se produce en Alemania. Al concluir la I Guerra y firmarse la paz en Versalles, surge un gobierno republicano con una nueva constitución

(Constitución de Weimar, 1919) que regula el trabajo y reconoce tres derechos esenciales de la clase obrera: a la seguridad laboral, a la huelga y al de asociación. Se establece la Organización Internacional del Trabajo en los Estados Unidos de América (OIT).

3.1.3.6 Sexta etapa

Entre las dos Guerras Mundiales (1919-1939): aparece el derecho laboral colectivo. Se manifiesta con fuerza la necesidad de regular internacionalmente los problemas laborales de las nuevas naciones. Por primera vez se habla de establecer “jornadas cortas de trabajo”.

3.1.3.7 Séptima etapa

Desde el final de la II Guerra Mundial (1945) a nuestros días. Las Constituciones de Francia, Italia y Alemania reafirman su fe en el derecho laboral para la solución de los problemas sociales y económicos. Crece la intensidad de regular un Derecho

Laboral Internacional. Se promulga la Declaración Universal de los Derechos del trabajador y surgen las ideas sobre la Seguridad y Previsión Social, así como la flexibilidad en la aplicación de las normativas y regulaciones laborales de cara a las nuevas realidades en el campo del trabajo industrializado, técnico y científico en la actualidad.

3.2 Derecho Laboral en El Salvador

3.2.1 Pasado prehispánico

Según los investigadores de la historia patria, las sociedades indígenas generaban excedentes económicos basados en la explotación agrícola y

producción de objetos artesanales como cerámica, esteras, ropa y telas de algodón. La unidad social pipil estaba organizada en forma jerárquica bien establecida: la nobleza (cuya cabeza era el cacique); los sacerdotes (divididos a su vez en rangos); los guerreros; los comerciantes; los plebeyos y los esclavos.²⁴

Ya en víspera de la conquista, el cacao se convierte en una especie de moneda y como tal lo relata un cronista español servía para el intercambio comercial, estableciéndose precios tales como que un conejo costaba diez semillas de cacao y un esclavo se podía adquirir por cien semillas.

La base del trabajo, tanto de la tierra como las artesanías, se fundamentó en la explotación de las últimas castas de la sociedad pipil, es decir, plebeyos y esclavos.

Los excedentes de la producción eran destinados para el intercambio comercial con otras regiones, pero sólo en beneficio de las clases pudientes.

3.2.2 La Conquista Española

A partir de 1525 se asientan las primeras poblaciones fundadas por españoles en territorio salvadoreño y esto hizo que el indígena sufriera un proceso de transformación. Durante el lapso de la conquista que duró alrededor de setenta y cinco años (1525-1600), pero los españoles peninsulares ocuparon en estos años la cúspide de una pirámide

²⁴ **Ministerio De Educación De El Salvador (MINED);** *Historia De El Salvador* 1ª Edición, Tomo I, Talleres Comisión Nacional De Textos Gratuitos México, D.F. 1994. Este Tomo Se Refiere Específicamente A La Etapa Precolombina Y Épocas De Descubrimiento, Conquista Y Colonización De El Salvador Por Parte De España.

socioeconómica y laboral que se asentaba en el trabajo no remunerado del indio.²⁵

3.2.3 La Colonia

Desde el siglo XVII se impone la Colonia, o sea, el tiempo cuando se consolida el dominio español, donde a la par de la acelerada disminución de la población indígena y el crecimiento del mestizaje, suceden grandes cambios en la producción agrícola: los europeos aprendieron a consumir productos americanos como el maíz, los frijoles, la papa, el cacao y el tabaco y de Europa se importa la caña de azúcar, el arroz, el trigo, aves de corral y toda clase de ganado (vacuno, ovino, porcino y caballar). Se incrementa la producción del tinte vegetal llamado “añil” pero al ver la debilidad del nativo para trabajar en los obrajes, el rey de España prohíbe en 1581 “contratar” indios para esa producción. También se incrementa la explotación minera y cuando se nota que el indígena sucumbe a la tuberculosis pulmonar surge la necesidad de “contratar” esclavos negros provenientes del África.

Por otra parte, si bien la producción añilera se vio restringida por Carta Real de 1581, para 1784 en los obrajes o sitios de elaboración de añil, tinte muy apreciado en Europa, sobre todo en Inglaterra, ya trabajaban muchos indios. En este año de 1784 el Capitán General don José de Estachería dicta un reglamento laboral para los cabildos de San Salvador, San Miguel y San Vicente, entre cuyas disposiciones se encontraban, por ejemplo, las siguientes:

Se formará anualmente matrícula de todos los cosecheros de añil de las tres provincias para conocer las necesidades de mano de obra. Los

²⁵Ibíd.p.44

jornaleros indígenas trabajarán en las haciendas añileras del lunes a viernes y tendrán que darles vacación el día sábado con tiempo suficiente para restituirse a sus pueblos y casas, concediéndoles el domingo para asistir a misa y retornar al trabajo.

Se debe conceder a los jornaleros indios las horas de descanso diario, con arreglo a las operaciones y fatigas de cada tiempo. Los hacendados deberán proporcionarles ranchos o galeras en que se abriguen y se defiendan de noche de las inclemencias temporales. Los jornales se establecerán a razón de diez reales semanales desde el principio del verano en que se hacen los desmontes y chapodos hasta el mes de marzo y desde marzo hasta septiembre a razón de doce reales la semana.

Los pagos se han de hacer precisamente en moneda y de ningún modo en ropa ni otros géneros mercantiles.

3.2.4 La Independencia

En el siglo XVIII, los franceses derrotan a la monarquía absolutista, cuyo último rey fue Luis XVI y se proclama “La Declaración de los Derechos de los Hombres y de los Ciudadanos” uno de los documentos más importantes de la Revolución Francesa. Las ideas revolucionarias de Francia, el auge de la industrialización y la independencia de las primitivas ex colonias que conformaron después los Estados Unidos de América, alentaron a los pueblos de Hispanoamérica a luchar contra el coloniaje y buscar sus propios derroteros sin la tutela de España.

3.2.5 La República

Con la instauración del sistema republicano, las condiciones socioeconómicas y laborales no mejoraron para nada. Sin embargo, al

levantarse el censo poblacional de 1858 se denota un hecho especial: comienzan a aparecer nuevos oficios y profesiones en el sector urbano salvadoreño de las grandes ciudades. Por ejemplo, en San Salvador funcionaba desde junio de 1824 una imprenta y se editaba el primer periódico llamado “Seminario Político Mercantil”, se contaban varias industrias, boticas, colegios y hospitales. Los barcos mercantes como vapores, bergantines y otros llegaban a puertos salvadoreños y por último, el auge del nuevo cultivo, el café, trajo una rica fuente de ingresos y de ocupación que haría surgir una nueva clase social determinante en lo político y económico del país.

3.2.6 Evolución Constitucional.

En 1824, el primer gobierno republicano presidido por Juan Manuel Rodríguez, decretó la primera Constitución de El Salvador en la cual no se encuentra ningún artículo alusivo a las actividades laborales. De igual manera fueron decretadas otras Constituciones sin ninguna referencia al derecho laboral por lo tanto este no se reconocía como tal en la ley superior de la Republica de El Salvador.²⁶

Fue hasta en 1871, durante la administración del Lic. Francisco Dueñas, que en la Constitución se encuentra el Art. 98 que literalmente reza: “El Salvador reconoce derechos y deberes anteriores y posteriores a las leyes positivas, tiene por principios la libertad, la igualdad y la maternidad, y por bases la familia, el trabajo, la propiedad y el orden público”. Por primera vez aparece en la Ley Fundamental el vocablo trabajo, definido como una de las bases del Estado.

²⁶**Unidad Técnica Ejecutiva Del Sector Justicia (UTE); “Las Constituciones De La República De El Salvador, 1824 – 1983”. Tomos I Y II, 1ª Edición Talleres Gráficos UCA. San Salvador, 1993. Una Recopilación de Todas las Cartas Magnas de El Salvador.**

Este artículo se escribió inalterado en las Constituciones de 1872, 1880 y 1883, excepto que en esta última también apareció el Art. 26 que decía: “El trabajo es obligatorio, salvo en los días domingo ó de fiesta nacional”, con un claro contenido de orden religioso. Este artículo no volvió a aparecer en otras Constituciones.

Bajo la administración del General Francisco Menéndez se aprobó la Constitución de 1886 que fue la que tuvo mayor vigencia: hasta 1939 y momentáneamente en 1944.

Allí apareció el Art. 15 que decía: “Nadie puede ser obligado a prestar trabajo o servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo que por motivos de utilidad pública se establezcan por ley”. En mayo de 1911, el presidente Dr. Manuel Enrique Araujo, aprueba la “Ley sobre Accidentes de Trabajo”

Que puede considerarse el primer instrumento legal en el ámbito laboral salvadoreño de la época republicana. Referente a esta ley por primera vez en la historia nacional, se obligaba al Estado y a los patronos a compartir la responsabilidad de indemnizar a los trabajadores que debido a accidentes de trabajo quedasen incapacitados lo cual ha sido uno de los mayores logros obtenidos en cuanto al derecho laboral. En caso que éstos muriesen a consecuencias de los accidentes, sus familiares serían los beneficiarios. Esta legislación no cubría a los trabajadores rurales.

Después se instaura una sucesión presidencial que dura hasta 1930, época durante la cual se inicia en el país una gran actividad de organización en el sector obrero. En 1924 se lleva a cabo en San Salvador el “Primer Congreso Obrero Centroamericano”, organizado por la Confederación

Regional de Trabajadores. En 1925 se forma la Alianza Tipográfica de El Salvador quienes llevan a cabo la primera huelga que se conocía en el país y para 1928 funcionaban también dos organizaciones campesinas: una en Ilopango y otra en Jayaque.

En 1931 sube al poder el General Maximiliano H. Martínez, quien en 1935 alcanza mayoría para un nuevo período. En 1939, vuelve a reelegirse y decreta la nueva Constitución donde aparece, por primera vez en la historia constitucional, un capítulo completo titulado “Familia y Trabajo”, que en su Art. 62 dice lo siguiente²⁷:

“El trabajo gozará de la protección del Estado por medio de leyes que garanticen la equidad y la justicia en las relaciones entre patronos y empleados u obreros. El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años deberá ser especialmente reglamentado”. En ese mismo año de 1939, el Presidente Martínez nombra al general José Tomás Calderón, como Ministro que ocupa por primera vez el Despacho de Trabajo.

En 1945 vuelve a promulgarse otra constitución que trae en su contenido artículos como el Art. 155 que define al trabajo como “un derecho y un deber, ambos de carácter social. El Estado ocupará los recursos que estén a su alcance para fomentar fuentes de ocupación”, o el Art. 156 que reza: “El Código de Trabajo que al efecto se promulgue respetando el derecho de los empresarios o patronos y procurando la armonía entre capital y el trabajo, estará basado principalmente en los siguientes principios generales: protección del salario; a igual trabajo deberá corresponder salario igual a base de justa calidad y responsabilidad; establecimiento de la jornada máxima de trabajo según el sexo y la edad; el derecho a un día descanso después de seis días de trabajo; vacaciones pagadas después de un año de trabajo; la

²⁷Ibid. P.48

indemnización adecuada en accidentes de trabajo, enfermedad profesional y despido injustificado; protección especial del trabajo de las mujeres y los menores; irrenunciabilidad de los derechos que la ley concede a los trabajadores; derecho del trabajador para que se señalen condiciones que deben reunir los locales de trabajo y las seguridades que deben adoptarse para garantizar su vida y su salud” y el Art. 157 que expresa “Una ley establecerá el seguro social obligatorio”.

En 1950 vuelve a promulgarse otra Constitución donde se incluye el Capítulo II sobre “Trabajo y Seguridad Social” definiendo al trabajo como “una función social que goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio”, redacción que se ha mantenido incólume en la actual Constitución de 1983. En el año de 1950 asciende a la presidencia del país el Coronel Oscar Osorio quien fija las directrices del que se llamó Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), y establece como norma constitucional la fijación periódica anual del “Salario Mínimo” para los trabajadores urbanos y del agro.²⁸

En 1962, se promulga otra nueva Constitución copia fiel de la anterior dada en tiempos de Osorio, aunque se hicieron algunas pocas enmiendas. En 1963, el Presidente, Coronel Julio Adalberto Rivera, logra la aprobación legislativa del llamado “Código Laboral”, cuya vigencia se mantuvo hasta 1972.

En 1973 se aprueba el actual “Código de Trabajo” que con algunas reformas se mantiene vigente casi treinta años después de convertirse en Ley de la República.²⁹

²⁸Constitución De 1945.Decreto Núm. 241 fecha 29 de noviembre de 1945.

²⁹Constitución De 1950.Decreto Núm. 14 fecha 07 de septiembre de 1950.

De nuevo el país estrena otra Constitución en 1983 la cual incluye algunas reformas, derivadas en gran parte por las circunstancias sociopolíticas que conmocionaban a la nación salvadoreña en esos momentos como fue el surgimiento de la guerra civil.

A la Constitución de 1983 se le han hecho reformas posteriores, también como una consecuencia necesaria del fin de esa guerra, pero lo referente a la temática específica de este trabajo es que esta Carta Magna incluye en su Capítulo II de “Derechos Sociales” la Segunda Sección titulada Trabajo y Seguridad Social, la cual contempla algunas innovaciones como la consignada en el Ordinal 12º del Art. 38 que establece el principio de la indemnización universal y el Art. 40 que manda el establecimiento de un sistema de formación profesional para la capacitación y calificación de los recursos humanos.

3.3 Fundamento Jurídico del Derecho Laboral.

Concepto:

El derecho laboral se dice que está compuesto de diversas teorías, normas y leyes destinadas a mejorar las condiciones de vida de los empleados y guardar la armonía entre ellos y sus empleadores, en base a la equidad y la justicia. Por ello conceptualizar el derecho laboral resulta muy difícil y a veces deviene en un esfuerzo intelectual poco recompensado, ya que su misma dinámica hace imposible enmarcarlo en un concepto que puede variar al momento. Sólo basta al propósito de este trabajo traer al conocimiento algunos conceptos vertidos por autores diversos:

a) “El derecho laboral es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre los trabajadores y empresarios y de éstos con el Estado a

los efectos de la protección y tutela de los trabajadores”. EUGENIO PEREZ (España).

b) “El derecho laboral es el conjunto de normas que tienen por finalidad principal las regulaciones jurídicas entre los trabajadores y los empresarios y de unos y otros con el Estado en lo referente al trabajo subordinado, en cuanto atañe a los profesionales y las normas de la prestación de los servicios y también a lo relativo a las consecuencias mediatas e inmediatas de la actividad laboral”. GUILLERMO CABANELLAS DE TORRES (España).

A partir de uno u otro de estos conceptos actualmente renovados, se deduce que los sujetos del derecho laboral son en primer lugar los empleados y empleadores, quienes además tienen la potestad de exigir su cumplimiento ante las instancias jurídicas y administrativas del Estado, así como exigir los acuerdos, convenios, laudos y demás normas comprendidas en su beneficio, como el cumplimiento de las obligaciones contraídas en virtud del derecho laboral mismo.

Es conveniente aclarar que el Código de Trabajo salvadoreño recoge en su normativa aspectos protectores sobre los aprendices de un oficio o profesión, contemplados en el Título Segundo Capítulo I del Libro Primero, o sea, del Art. 61 al Art. 70 del referido Código, aun cuando al aprendiz no se le considera un empleado.

3.4 Características del Derecho Laboral

- a) En primer lugar, es un “derecho nuevo”, con relación al derecho común.
- b) Es un “derecho realista”, porque responde a los cambios que operan en la realidad de la vida diaria y próximo siempre a los problemas sociales (caso del contrato-realidad).

- c) Es un “derecho autónomo”, porque tiene teorías, conceptos y principios propios de su esfera y actividad.
- d) Es un “derecho evolutivo”, porque cambia constantemente y se adapta a los problemas sociales y económicos que se suscitan en el ámbito laboral o nacional.
- e) Es un “derecho de clases”, porque nació y se desarrolló para tutelar los derechos de los trabajadores o empleados, históricamente subordinados a condiciones inhumanas por sus patronos o empleadores.
- f) Finalmente es un “derecho social”, de carácter universal. Así lo establece el Art. 37 Cn. cuando dice: “El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio”.

Este mismo artículo en su inciso segundo expresa: “El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales” lo cual es un derecho y una garantía las cuales se encuentra vulnerada día a día en nuestro país ya que básicamente no se cumple a cabalidad por parte del Estado.³⁰

3.5 Relación con otras Ciencias Jurídicas

En este apartado conoceremos las relaciones que tiene el Derecho Laboral con otras ramas del derecho.

³⁰Cfr. PALOMINO, Teodosio A; *Humanización del trabajo y derecho al ocio*; Sin Edic. Editorial Jurisdicción Laboral, Lima 1963. El Autor Expresa La Necesidad De Mejorar Las Condiciones Laborales En Una Época Que Estas Prestaciones Aún Se Discutían.

Aun sin perder o disminuir su autonomía, el derecho laboral está vinculado a otras ramas o ciencias jurídicas, entre ellas

3.5.1 Derecho Constitucional

Al revisar la Constitución de El Salvador vigente (1983), en su Sección Segunda denominada “TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL”, señala expresamente las limitantes en las que debe regirse la actividad laboral en el país, donde el trabajo fundamentalmente se considera como “una función social y no un artículo de comercio”.

Además, la misma Constitución manifiesta que será obligación del Estado proporcionar ocupación y trabajo, además de asegurar las condiciones necesarias del trabajador y su familia para tener una existencia digna.

De tal manera que constitucionalmente el Estado está obligado a proteger y fomentar las fuentes de trabajo, incentivando la inversión nacional y extranjera y, en algunos casos, actuando como empleador de importancia, por tanto, ninguna actividad estatal en los aspectos mencionados pueden utilizarse como logros del partido cuyo gobierno se encuentre de turno en la conducción del Estado.

Asimismo, al considerarse el trabajo como función social se debe a que el resultado de la actividad productiva que realiza no es de exclusivo provecho para el trabajador (empleado) o sus empleadores, sino que trasciende y debe trascender en beneficio de la sociedad salvadoreña.

De igual forma, cuando la Constitución dice que el trabajo no puede considerarse como una mercancía (artículo de comercio), es porque la

remuneración económica que recibe el empleado a cambio no es equivalente a sus esfuerzos.

El trabajo no puede ser objeto de compraventa y al no ser equivalente el esfuerzo laboral por el salario recibido, se acceso al derecho de gozar de otras prestaciones laborales.

3.5.2 Derecho Administrativo.

Esta relación con el Derecho Administrativo se mira claramente al revisar las disposiciones legales del Libro Segundo del Código de Trabajo salvadoreño, intitulado “Derecho Colectivo del Trabajo”, del Art. 204 y siguientes, conocido por los profesionales especializados en materia laboral como “el derecho administrativo del Código de Trabajo”, ya que en la formación de las asociaciones de empleados y empleadores llamados “trabajadores y patronos”, deben ceñirse a directrices administrativas bien definidas por el Código, incluyendo la obligación de respetar el principio de la publicidad de los reglamentos internos de trabajo de cada empresa, contemplados del Art. 302 al Art. 306 y que son además otra fuente del Derecho Laboral. Asimismo, dentro de este ámbito, debe reconocerse la importancia de la vinculación estatal a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Dirección General de Trabajo y otras instancias del Estado.

4.5.3 Derecho Civil.

Varias disposiciones del Código de Trabajo se basan en el Derecho Civil. Términos como transacciones, contratos, convenciones y otros tienen sus orígenes en el Código Civil.

3.5.4 Derecho Mercantil.

En el Código de Trabajo, pueden encontrarse términos y conceptos que provienen del Derecho Mercantil, como “Empresa” o “Sociedad Anónima” y otros que tienen una estrecha relación con los aspectos económicos. Incluso del Art. 295 y siguientes se refiere a la uniformidad de las condiciones de trabajo en diferentes actividades económicas, etc.

3.5.5 Derecho Penal.

El Código Penal Salvadoreño, en su Capítulo IV, se refiere a los delitos relativos a los derechos laborales y de asociación.

3.6 Principios básicos del Derecho Laboral

Concepto:

La palabra “principio” significa popularmente el comienzo de algo. El inicio. Pero también se le concede la acepción gramatical de “fundamento de algo”, derivándolos de su raíz latina, “principium”, fundamento, inicio.

En el caso central de este trabajo, los principios básicos del Derecho Laboral son aquellos conceptos centrales que sirven de orientación y fundamento al mismo, creados en el curso del tiempo como una consecuencia de las realidades mismas del ámbito laboral y del estudio sistemático de quienes se han dedicado al Derecho Laboral.

Los principios básicos del derecho laboral salvadoreño se encuentran expresados en el Art. 38 Cn. que literalmente dice lo siguiente:

Art. 38. El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes:

A continuación el Art. 38 Cn. consigna doce ordinales que los legisladores llaman “derechos”, pero que se basan o fundamentan como dicen, en principios generales, pero que al ser aplicables específicamente a El Salvador son por tanto, principios básicos del Derecho Laboral Salvadoreño:

- 1º. A igual actividad laboral, igual salario
- 2º Fijación periódica de un salario mínimo suficiente para satisfacer las necesidades del hogar del empleado en lo material, moral y cultural
- 3º. Inembargabilidad del salario, de las prestaciones sociales y de los instrumentos de labor, salvo las excepciones de ley
- 4º. El pago del salario en la moneda de curso legal
- 5º. El salario y las prestaciones sociales como créditos privilegiados en relación a otros créditos existentes contra el empleador.
- 6º. Regulación justa, equitativa y científica de las jornadas laborales ordinarias y extraordinarias, diurnas o nocturnas. Este principio debe ser adecuado a las nuevas realidades laborales del mundo actual
- 7º. El principio del día de ocio remunerado por una semana laboral cumplida conforme a la ley.
- 8º. El principio del ocio remunerado por un año laboral cumplido conforme a la ley
- 9º. El principio de humanización en la fijación de las jornadas laborales de los menores discapacitados y mujeres en estado de gravidez. Este principio debe ser adecuado a la concepción actual de la igualdad femenina

10º. El principio de la indemnización universal por retiro voluntario, accidentes de trabajo, enfermedad profesional o común o despido injustificado.

11º El principio de la asistencia social obligatoria en caso de rebaja, suspensión temporal de actividades, sin responsabilidad para los empleados

12º El principio de la libre asociación de los empleados y empleadores para la defensa justa de sus respectivos intereses.

13º El principio de la huelga y del paro.

14º El principio de la irrenunciabilidad a los derechos adquiridos

15º El principio del indubio pro-operario

16º El principio al establecimiento de los valores laborales que conduzcan a la condición preferente de la norma y al establecimiento de la justicia social, etc.³¹

3.7 El Derecho Laboral y su regulación en el derecho positivo vigente.

3.7.1 La Constitución

En el Capítulo II de la Constitución titulado “DERECHOS SOCIALES” y Sección segunda denominada “TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL”, se encuentra regulado, como normas primarias, todo lo relacionado al Derecho Laboral. La Sección Segunda se inicia en el art. 37 hasta el Art. 52.³²

En la misma Constitución se encuentra el Art. 119 que dice: “Se declara de interés social la construcción de viviendas. El Estado procurará

³¹Cfr. **VÁSQUEZ LÓPEZ, Luis**; *Recopilación De Leyes En Materia Laboral*, S.E Imprenta Offset Cuscatlán, San Salvador 2002. Recoge Leyes Y Reglamentos Referentes Al Ámbito Laboral Salvadoreño. Un Esfuerzo Editorial Encomiable De Es Abogado De La República.

³²**Constitución Política de la República de El Salvador de 1983** actualizada hasta reformas de introducida por el DL N°56, del 06 de julio 2000.

que el mayor número de familias salvadoreñas lleguen a ser propietarias de su vivienda. Fomentará que todo propietario de fincas rústicas proporcione a los trabajadores residentes, habitación higiénica y cómoda e instalaciones adecuadas a los trabajadores temporales, y a efecto facilitará al pequeño propietario los medios necesarios”.

Por su parte, el Art. 194 Cn. al especificar las funciones del Procurador General de la República dice que corresponde a este funcionario: “2º.- Dar asistencia legal a las personas de escasos recursos económicos y representarlas judicialmente en la defensa de su libertad individual y de sus derechos laborales. Luego desde el Art. 218 al Art. 222 de la Constitución habla de los derechos y deberes de los funcionarios y empleados públicos, estableciendo la carrera administrativa, pero prohibiéndoles terminantemente la huelga y el abandono colectivo de sus cargos. Las disposiciones laborales y administrativas se extienden a los funcionarios y empleados municipales.

3.7.2 Los Tratados Internacionales

El Estado de El Salvador fue signatario de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, aprobada en Bogotá, Colombia, el 2 de mayo de 1948³³ y aún vigente como ley de la república que en su Art. 1, dice que esa Carta tiene por objeto “declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase” y añade que: “protege por igual a hombres y mujeres”.

En su Art. 2 dice: “Considerándose como básicos en el derecho social de los países americanos los siguientes principios:

³³ **CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTÍAS SOCIALES** (Bogotá, 1948) Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana Bogotá, 1948

- a) El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio.
- b) Todo trabajador deber tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad.
- c) Tanto el trabajo intelectual como el técnico y el manual debe gozar de las garantías que consagre la legislación del trabajo con las distinciones que provengan de las modalidades de su aplicación.
- d) A trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador.
- e) Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros.

3.7.3 El Código de trabajo.

Aprobado por la Asamblea Legislativa el 23 de Junio de 1972, ha tenido algunas reformas la última de las cuales se verificó el 20 de julio de 1995; sin embargo, cabe destacar el Decreto

Legislativo No. 859 de fecha 21 de abril de 1994 y publicado en el Diario Oficial No. 87-Bis, tomo 323 del 12 de mayo de ese año que crea el Consejo Superior del Trabajo que tendrá como finalidad “institucionalizar el diálogo y promover la concertación económica y social entre la autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores” y cuyo Reglamento fue aprobado ejecutivamente en diciembre de 1994.

El Código de Trabajo es la ley guía para la jurisdicción laboral salvadoreña. De hecho, contienen sus cinco libros las disposiciones donde se reflejan los principios básicos contenidos, en primer lugar, en la Constitución

del país y en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. Señala los derechos y obligaciones de empleadores (denominados arcaicamente como patronos) y trabajadores (en este vocablo se entiende a empleado y obrero), aunque sólo bastaría decir empleados.

Lo que cabe destacar es que los cinco libros del Código de Trabajo recogen en su aspecto normativo y de procedimiento los principios básicos que sustentan y orientan al Derecho Laboral, los cuales se han venido tratando como enfoque central de este trabajo de graduación, que incluso se reflejan en las disposiciones del Código de Salud que se refiere a la Seguridad e Higiene del Trabajo, como una ley especial.

3.7.4 Ley Orgánica Judicial

Este instrumento legal también contiene disposiciones que tienen relación con el Derecho Laboral en cuanto a la fijación de Tribunales con jurisdicción laboral. En efecto, el Art. 6 de la misma señala que habrá en la capital de la república, entre otras, la Cámara Primera de lo laboral y la Cámara Segunda de lo Laboral. La Primera conocerá de los asuntos de trabajo ventilados en los Juzgados Primero y Segundo de lo Laboral de la ciudad de San Salvador y en los juzgados de los departamentos de Santa Ana, Sonsonate y Ahuachapán.³⁴

La Cámara Segunda de lo Laboral, conocerá de los asuntos de trabajo ventilados en los juzgados Tercero y Cuarto de lo Laboral de la ciudad de San Salvador y de los ventilados en los juzgados con competencia laboral de los

³⁴ **LEY ORGANICA JUDICIAL**, Decreto 115, Tomo Num. 283, Fecha de emisión 06 de junio 1984, fecha de publicación en el Diario Oficial 20 de junio 1984.

departamentos de La Libertad, Chalatenango, Cuscatlán, La Paz, San Vicente y Cabañas.

Art. 9. En la ciudad de Usulután habrá una Cámara de la Segunda Sección de Oriente que conocerá en segunda instancia de los asuntos civiles, laborales, penales, etc.

Art. 15. Habrá jueces de Primera Instancia en todas las cabeceras Departamentales y en las otras ciudades que determine la ley, que conocerán de las materias: civil, de familia, mercantil, penal, Laboral, etc.

Art. 20. La jurisdicción laboral estará a cargo de ocho Juzgados de lo Laboral, cuatro con asiento en la ciudad de San Salvador y uno en cada una de las ciudades de Santa Ana, Sonsonate, Nueva San Salvador y San Miguel. Los juzgados con jurisdicción en lo civil de los distritos judiciales en que no haya juzgados de lo laboral, tendrán competencia para conocer en primera instancia de los conflictos de trabajo que determine la ley.

Art. 54. Corresponde a la Sala de lo Civil:

1º. Conocer del recurso de casación en materia civil, de familia, mercantil y laboral y en apelación de las sentencias de las Cámaras de lo Civil de la Primera Sección del Centro, de las Cámaras de lo Laboral y de la Cámara de Familia de la Sección del Centro, en los asuntos en que éstas conozcan en Primera Instancia.

3.7.5 Juzgados de lo Laboral de San Salvador

Estos son cuatro, con sede en la capital y atienden todos los municipios del departamento de San Salvador y los de Olocuilta y San Francisco Chinameca, departamento de La Paz.

3.7.6 El Juzgado de lo Laboral de Nueva San Salvador

El Juzgado de lo laboral de la ciudad de San Miguel, atiende la cabecera departamental y los municipios de Comacarán, Uluzapa, Quelepa, Chirilagua, Chapeltique y Sesori únicamente.

3.7.7 El Juzgado de lo Laboral de Santa Ana.

Atiende la cabecera departamental y los municipios de El Congo, Coatepeque, Texistepeque, Santiago de la Frontera, Candelaria de la Frontera y San Antonio Pajonal.

3.7.8 En el Juzgado de lo Laboral de Sonsonate

Se atiende a todos los municipios de ese Departamento.

3.7.9 Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.

Por su parte, la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República²⁰, también contiene disposiciones muy claras y específicas que tienen relación con el Derecho Laboral. Ejemplo de lo anterior son los artículos 23 y 24 que literalmente dicen³⁵:

Art. 23. La Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, tiene como función general proveer asistencia legal en materia laboral a los trabajadores y asociaciones conformadas por éstos que lo solicitan en forma verbal o escrita.

³⁵ **LEY ORGÁNICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPUBLICA**, Decreto Num. 775 Tomo Num. 381, Fecha de Emisión, 03 de diciembre 2008, Fecha de publicación en el Diario Oficial 22 de diciembre 2008, última modificación 03 de febrero 2012.

Art. 24. Corresponde a esta Unidad las funciones siguientes:

- 1- Representar judicial y extrajudicialmente, promoviendo los juicios correspondientes, interponiendo los recursos y providencias de derecho que procedieren a los trabajadores o asociaciones conformadas por éstos, que lo soliciten en forma verbal o escrita, siempre que su pretensión sean procedente, justa y proponible.
- 2- Evacuar las consultas en materia laboral que le formulen los trabajadores o asociaciones conformadas por éstos.

Asimismo, en el Art. 41 se considera entre los Agentes del Procurador, o sea sus representantes, el “Procurador de Trabajo”, el cual debe ser Abogado de la República en ejercicio de su profesión, salvadoreño, del estado seglar y de capacidad y moralidad notorias.

Por ultimo en el Art. 51, se refiere al acuerdo de la conciliación laboral, el cual es de carácter obligatorio y la certificación del mismo tendrá fuerza ejecutiva y se “hará cumplir en la misma forma que las sentencias laborales por el juez que habría conocido en primera instancia del conflicto. El inicio del procedimiento de conciliación interrumpe el término para incoar la demanda judicial por parte del trabajador” Esta Ley fue aprobada por Decreto Legislativo el 7 de diciembre del año 2000 y publicada en el Diario Oficial No. 241, Tomo 349 del 22 de diciembre del mismo año y puede considerarse uno de los pocos instrumentos legales con incidencia en el Derecho Laboral de reciente aprobación en el país.

Cabe mencionar que dentro del Ministerio Público al que pertenece la Procuraduría General de la República, también se creó hace unos años la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, que en su Ley Orgánica también tiene injerencia jurídica en los aspectos laborales cuando éstos son vulnerados por los empleadores o el Estado.

3.8 El Código Civil.

En el apartado C, que dice “Relación con otras Ciencias Jurídicas”, se hace mención de los nexos que tiene el Derecho Laboral con el Derecho Civil, por lo que no se extiende este aspecto ya tratado con anterioridad, aunque es oportuno mencionar que el Libro Cuarto C.C . es amplio al hablar de Contratos, que se emplea mucho en el Código de Trabajo como los contratos a plazo, las convenciones colectivas, etc. y en el procedimiento laboral que para los juicios individuales en su forma esencial toma los lineamientos del Código Procesal Civil vigente.³⁶

3.8.1 Otras disposiciones e Instrumentos legales en materia laboral.

En El Salvador se tiene Legislación Laboral desde hace varios años y actualmente se pueden mencionar las siguientes leyes y reglamentos:

- a) Reglamento del Consejo Superior de Trabajo, 21 de diciembre de 1994.
- b) Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, 11 de abril de 1996.
- c) Ley de Trabajo de las Tripulaciones Aéreas, 28 de septiembre de 1984.
- d) Ley de Complementación Alimentaria para los Trabajadores Agropecuarios, 25 de abril de 1991.
- e) Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas Discapacitadas, 27 de abril de 2000.
- f) Reglamento de la ley anterior, 28 de noviembre del 2000
- g) Ley de Formación Profesional, 2 de junio de 1993.
- h) Reglamento de la Ley anterior, 19 de abril de 1999.

³⁶ **CODIGO CIVIL**, Decretado en la República de El Salvador como ley de nuestro país, el 23 de Agosto 1859.

- i) Reglamento para Fabricación y Almacenamiento de Productos Pirotécnicos, 23 de octubre de 1996.
- j) Reglamento de Seguridad en Labores de Excavación, 20 de julio de 1971.
- k) Varios convenios internacionales de carácter laboral en los cuales El Salvador es un estado signatario y los que al ser ratificados por la Asamblea Legislativa se han convertido en Ley de la República y por tanto de obligatoria observancia y estricto cumplimiento por la partes.

3.8.2 Derecho laboral en el sector maquila

Las prácticas irregulares por parte de las empresas de la maquila que de una u otra manera afectan la vigencia de los derechos humanos de sus trabajadores, en los cuatro países, obedecen a unos mismos patrones procedimentales y tienen los mismos fines.

Sin embargo, en cada país como en El Salvador se encuentran particularidades que responden en ciertos casos al marco jurídico de cada uno de ellos, al interés y eficacia de las respectivas autoridades administrativas y judiciales en el ámbito laboral, y al accionar de los mismos trabajadores y de las entidades y organizaciones defensoras de sus derechos.

Este es uno de los sectores donde los y las trabajadoras son más violentados laboralmente, ya que los propietarios de esas fábricas suspenden actividades sin responder a los pagos de los empleados. En la industria textil, las violaciones a los derechos humanos y de trabajo de las mujeres son el pan de cada día.

Los principales derechos violentados son: despidos injustificados, no pago de aguinaldos, no pago de ISSS y de horas extraordinarias, de indemnización de por despido injusto, no se les da el salario en fecha

correspondiente, no se les permite ir al ISSS y descuentos ilegales por causas imputables al patrono.

En diferentes círculos laborales, se escuchan diversos testimonios que recrean el difícil panorama que aún se vive en el país.

Estos trabajadores especialmente las mujeres se enfrentan a condiciones laborales durísimas que se concretan en jornadas abusivas, despidos arbitrarios, mal trato, problemas de salud por falta de medidas sanitarias. Es aquí donde el Ministerio de trabajo y Previsión Social debe jugar un papel importante en estar en contacto permanente con las trabajadoras de la Industria Maquilera Textil en el sentido de evitar el irrespeto a las normas laborales establecidas en el código laboral.³⁷

En El Salvador Se puede ver que las violaciones de derechos humanos y laborales en las maquilas, que ya habían sido reveladas por una pluralidad de informes en la materia, persisten y que ninguna acción significativa ha sido desarrollada por los gobiernos de este y de varios países para contrarrestar dichas tendencias. Entre los derechos laborales “más violados en común” por las maquilas en los cuatro países centroamericanos se encuentran los bajos salarios, que están por debajo del salario mínimo. El organismo internacional denunció que a los trabajadores se les viola el derecho a una estabilidad

³⁷ **HERNÁNDEZ ZUNIGA, Carlos Ernesto**, *La Previsión Social Como Régimen Jurídico De Protección A La Estabilidad De La Mujer Trabajadora En La Industria Textil Maquilera*. 1996, Universidad De El Salvador Facultad De Jurisprudencia Y Ciencias Sociales, Corte Suprema de Justicia Biblioteca Judicial "Dr. Ricardo Gallardo.

laboral, puesto que las industrias del sector los emplean bajo contratos anuales al cabo del cual son despedidos a fin de evitar el pago de indemnizaciones. También se les coarta el derecho de sindicalización.

En las maquilas también se violan los derechos humanos. Que en su mayoría los trabajadores del sector son mujeres, y muchas son víctimas de acoso sexual por parte de patronos o capataces de las empresas maquileras, y un gran número de violaciones de derechos humanos se encuentran específicamente ligadas a su condición femenina. Las situaciones de acoso sexual son frecuentes y las víctimas se encuentran en la incapacidad de resistir por miedo a perder su trabajo.

La Normativa Laboral existente, no tiene una efectiva aplicación en la industria textil maquilera de nuestro país, por lo que, se han puesto de manifiesto entre las y los trabajadores diversas inconformidades. Situaciones violatorias, más comunes, de los derechos laborales en el sector de la Industria Maquilera surgen por la vulneración de las normas que regulan y tutelan las Condiciones Laborales; debido al incumplimientos de estas en los centros de trabajo impulsadas por los patronos: a) inactividad o falta de efectividad de las instancias nacionales: ya que esta responsabilidad no recae solamente en los patronos cumplirlas sino también el Estado como ente garante de los derechos de todos y todas las trabajadoras. b) las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia en la industria de la maquila: En muchas ocasiones, cuando una empleada de la maquila se encuentra en estado de gravidez, continúa realizando las mismas labores y en las mismas condiciones que las y los demás, careciendo de cualquier tratamiento especial que proteja su estado. Esto coloca en riesgo su salud y la de su hijo o hija por

nacer. c) impedimento al cumplimiento de las citas de control médico: cuando se les permite acudir, tienen que trabajar horas extras para recuperar tiempo y no perder productividad en el logro de metas. La situación de las madres trabajadoras empeora cuando intentan ir a sus citas médicas al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y éste se rehúsa a atenderlas porque sus patronos no han realizado el pago de las respectivas cotizaciones. d) El Anti-sindicalismo: es uno de los componentes que caracterizan al sector patronal de la Maquila Salvadoreña. Son actos de discriminación sindical los que: 1) condicionan el acceso o la permanencia en el trabajo a que el trabajador o la trabajadora no se afilie a un sindicato o se cese en su afiliación por el mismo, y 2) provocan el despido o traslado de un trabajador o una trabajadora por su afiliación o participación en actividades sindicales. e) La negociación colectiva: al ser un derecho derivado de la actividad sindical, se encuentra en una situación similar. La existencia de sindicatos formados por los mismos patronos también afecta la existencia de contratos colectivos, ya que, en algunas ocasiones se dan los requisitos legales para iniciar su negociación pero este tipo de sindicatos prefiere no hacerlo ya que velan por los intereses de los patronos. f) El maltrato: La política laboral de las empresas de la industria pareciera tener como componente cotidiano, para mejorar la productividad, el maltrato físico y mental de la fuerza productiva. Para analizar este tórrido escenario es necesario adicionar los patrones culturales de la sociedad salvadoreña. La trabajadora salvadoreña tiene asumidas como normales muchas formas de violencia que tienen lugar en su trabajo. Además, en los casos de abuso sexual las mujeres tienen vergüenza y miedo de denunciarlo. Cabe señalar, que las condiciones de trabajo son un área multidisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud, y la calidad de vida en el empleo.³⁸

³⁸Grupo De Monitoreo Independiente De El Salvador. Condiciones De Trabajo De La Mujer Salvadoreña En La Industria De La Confección De Ropa E Indumentaria. Febrero De 2006.

En el caso particular de las mujeres, debido a la necesidad de trabajar y devengar un salario se ven obligadas a aceptar relaciones laborales bajo condiciones inferiores a las mínimas establecidas en nuestro ordenamiento jurídico laboral, soportando una serie de violaciones a las condiciones laborales, como el exceso en la jornada laboral impuesta por parte de los empleadores de la Industria Maquilera Textil, asimismo pese a existir una amplia regulación en materia de trabajo que regule este tipo de atropellos en contra de la clase trabajadora siguen dándose vulneraciones a las normas laborales, y en cuanto a las trabajadoras que utilizan maquinarias peligrosas deberían conocer la existencia de reglamentos referentes a la seguridad e higiene dentro de los lugares de trabajo.

Además de las violaciones laborales que sufren las mujeres se enfrenta a la discriminación, de esta manera, las mujeres afrontan con mayores dificultades para encontrar empleo, cuando lo encuentran tienen un salario promedio menor al del hombre. A estas dificultades, se debe sumar, que el analfabetismo presenta mayores índices en las mujeres, y añadir la pobreza estructural que afecta a las mujeres dentro de los hogares salvadoreños, es decir las desigualdades de género culturalmente asumidas que dentro en la unidad familiar afectan de manera negativa y colocan en una situación de mayor vulnerabilidad a la mujer. Trayendo consigo una serie de problemas para la trabajadora como la salud debido a las condiciones insalubres de manera efectiva así mismo en la economía.³⁹

³⁹Diego, Julián Arturo, Derecho De Trabajo Y Seguridad Social,5ta Edición, Editorial Lexisnexis Abelardo Perrot Buenos Aires.Pag.360.

3.9 Las trabajadoras de la Industria de la maquila en El Salvador

En el Salvador, casi la totalidad de la fuerza de trabajo empleada en la maquila proviene de mujeres jóvenes². Por ello, es ineludible realizar un análisis, a grandes rasgos, de la situación de la mujer en la sociedad salvadoreña evidenciando las violaciones a los derechos humanos de este sector poblacional.

El mercado de trabajo Salvadoreño no está desvinculado del conjunto de medidas orientadas a la modificación de las políticas económicas que permiten lograr una mayor liberalización de la economía mediante la reducción del rol del Estado, privatizaciones de empresas públicas, eliminación de las barreras comerciales, desregulación de los precios y apertura a la inversión extranjera; es decir, con la aplicación de la Política de Ajuste Estructural / Políticas de Estabilidad Económica, PAE/PEE a partir de 1989. La nueva estrategia exportadora de la industria maquiladora del vestuario, se centra en el desarrollo de industrias de “paquete completo” que no obstante presenta para las economías nacionales, la ventaja de generar un mayor valor agregado, requiere de una serie de requerimientos tecnológicos, que amenazan con desplazar una cantidad importante de mano de obra femenina.

En efecto, producir bajo la modalidad de paquete completo requiere no solo de una reconversión tecnológica de las empresas sino de una mano de obra más calificada, que posea habilidades y conocimientos adicionales a la de la maquila de ensamble, y que en el corto plazo debido a factores relacionados con los roles y estereotipos de género vigentes en la sociedad salvadoreña, tenderá a ser suplida por mano de obra masculina.⁴⁰

⁴⁰ **HUMAN RIGHTSWATCH** (2003). *“Indiferencia Intencionada: Inacción Del Gobierno De El Salvador En La Protección De Los Derechos De Los Trabajadores”*, Vol. 15 (Mujer Y Mercado Laboral El Salvador 2006).

“El gobierno de El Salvador incumple de manera rutinaria sus obligaciones legales nacionales e internacionales referentes a la protección y promoción de los derechos humanos de los/as trabajadores/as, tanto en el sector público como en el privado. La legislación laboral nacional no se encuentra a la altura de los estándares internacionales en la materia, y la legislación existente no se aplica de manera efectiva. Los trabajadores abusados que intentan obtener algún tipo de resarcimiento legal ante el Ministerio de Trabajo o los juzgados laborales tienen pocas oportunidades de éxito. Los empleadores, por lo tanto, se venamedrentados por escasas consecuencias negativas resultante de la violación de los derechos humanos de los/as trabajadores/as, y, por consiguiente, los abusos a los derechos laborales se encuentran generalizados. En el mundo laboral el capital busca eliminar las normas, medidas, negociaciones u organizaciones que impidan el libre funcionamiento del mercado de trabajo o la libre organización de la producción. Esto se ha llamado “flexibilización”, en donde el mercado es el capital y sobre todo el altamente concentrado y centralizado el que domina los intercambios, de manera que liberarlo es dejar en libertad a ese capital para que opere a su antojo.

Para los/as trabajadores/as representa una pérdida de sus derechos y protecciones, los cuales se han ganado a lo largo de muchas décadas de luchas y negociaciones. Para las empresas representa la capacidad para usar la fuerza de trabajo donde sea necesaria, cuando y como se requiera, sin restricciones. Esta libertad de acción del capital o “flexibilización” se extiende a todos los ámbitos en que se desarrollan las relaciones laborales: los mercados, los procesos de trabajo, la legislación e instituciones y la negociación colectiva. El derecho laboral protege a los y las trabajadoras para permitir condiciones de vida dignas, salud y desarrollo. Recordemos que el principio protector es fundamental en el Derecho Laboral y que considera la

necesidad de regular la desigualdad existente entre el empleador (dueño de los medios de producción) y el/a trabajador/a dueño de su fuerza de trabajo.

Ante esta desigualdad, media el Estado, quien debe vigilar por que las leyes protectoras se cumplan y se interpreten a favor de la calidad de vida de la población trabajadora.

En efecto, las mujeres trabajadoras son consideradas socialmente como una fuerza de trabajo suplementaria que se desempeña laboralmente como una forma de complementar el ingreso familiar y que prefiere jornadas de trabajo y/o condiciones de trabajo que se adapten a lo que se supone es su principal foco de interés: el cuidado del hogar y la familia.

En este contexto, medidas orientadas a reducir los costos laborales de las empresas, tales como contratación por horas o por media jornada; variación de la semana laboral y las horas de trabajo; flexibilización de salarios; sub-contratación; trabajo domiciliario, entre otras, se presentan como medidas que favorecen a las mujeres, en la medida que contribuyen a que pueden combinar el doble rol de trabajadoras y madres. El debilitamiento de la seguridad laboral de las mujeres, por la vía disminución de derechos laborales que repercute en la seguridad social salud, pensiones no es considerado como un aspecto crítico de este proceso o, en todo caso, es visto por la sociedad a partir de los valores culturales dominantes, como parte de los “sacrificios” que las mujeres deben asumir como parte de sus roles de género.

La seguridad social es un indicador que puede aproximarnos a la precariedad de los empleos que se generan en la economía salvadoreña, ya que la existencia de altos niveles de población sin prestaciones de seguridad

social significaría que los empleos que se están generando son de mala calidad, carentes de protección social y consecuentemente con incumplimiento de los derechos laborales.

Las condiciones sociales que surgen de la implementación de políticas de contratación flexibles afectan grandemente a las trabajadoras, generando cada día mayor vulnerabilidad, precariedad, menos estabilidad laboral, salarios bajos, condiciones inadecuadas en el ambiente laboral, sobrecarga laboral en metas y tiempos horas extras forzadas, violencia psicológica, acoso sexual, despidos injustificados, discriminación por estar embarazadas, represión a la libertad de organización sindical e inestabilidad en sus contratos.

Se puede evidenciar la pasividad del Estado en la actuación ante este tipo de violencia laboral que los empresarios hacen a su antojo con la fuerza laboral, a pesar que en la Constitución de la República establece en los derechos sociales el del trabajo, que goza de la protección del Estado y, que debe garantizar el desarrollo humano, éste debe ser digno y estar de acorde al costo de la canasta básica, para una vida digna.

“El Estado empleará todo los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador (manual o intelectual) y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna”.⁴¹

El salario mínimo actual, no está acorde al costo de la vida y canasta básica, generando con ello bajo desarrollo humano. Esto repercute en las economías de las trabajadoras, de tal manera que muchas mujeres obreras

⁴¹ **FESPAD** Art. 37 Constitución De La República 1983, Tercera Edición.

se ven ahora en la necesidad de combinar el trabajo en la fábrica de maquila, con el trabajo sexual.

De igual forma, El Estado debe garantizar las condiciones básicas y fundamentales que todo ser humano demanda para su propia autodeterminación y desarrollo de manera particular haciendo énfasis en el cumplimiento de sus funciones a través de El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Estado “rectora de la administración pública del trabajo y le corresponde formular, ejecutar y supervisar la política socio laboral del país; y coordinar con las instituciones autónomas que la ley señala.”⁴²

Hay una tendencia al desmejoramiento de los derechos laborales el ámbito Administrativo, el Ministerio de Trabajo, ha fallado también en sus obligaciones legales, tenemos así por ejemplo la Dirección General de Inspección de Trabajo, Departamento encargado de vigilar el cumplimiento de las normas laborales, velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo, el otorgamiento de las herramientas básica al trabajador para evitar accidentes de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacional, como medio para prevenir los conflictos laborales y velar por la seguridad de los centro de trabajo, y su participación en la denegación de la inclusión de los trabajadores en las visitas de dichas inspecciones y proveer pronta y oportunamente copias certificadas de los resultados frente a denuncias de violaciones a Derechos Laborales.

El Estado de El Salvador a través del Ministerio de Trabajo, también ha incumplido con su obligación de respetar y garantizar la libertad sindical, al

⁴²**Ley De Organización Y Funcionamiento Del Sector De Trabajo Y Previsión Social.**Art.5.

presentar obstáculos y requisitos excesivos para la formación de sindicatos en empresas y sectores donde grupos económicos poderosos, nacionales y transnacionales, tienen fuertes intereses. No existe la posibilidad de que el empleador pueda interferir en el proceso de constitución sindical despidiendo a los constituyentes o coaccionándolos a firmar hojas de renunciadas autenticadas de manera fraudulenta. También ha incumplido con su obligación de proporcionar justicia pronta y cumplida a aquellas personas cuyos derechos humanos son violados. Los procedimientos judiciales no garantizan el acceso efectivo a la aplicación de las leyes laborales, desde la instancia judicial, pasando por segunda instancia, específicamente las cámaras hasta la Corte Suprema de Justicia, máximo órgano en materia Judicial, la cual en algunos casos, sus resoluciones han tardado más de tres años en decidir reclamaciones de derechos laborales y sindicales.

La entrada en vigencia del TLC ha vuelto urgente la consideración de los efectos precisos que éste acarreará sobre los grupos económicos y sociales menos desfavorecidos del país, como en el caso de las mujeres trabajadoras, que hasta ahora están excluidas, de la agenda social y de los planes nacionales de desarrollo. De hecho, se han reducido 7,000 plazas de trabajo en las maquilas en el año 2006, impactando a las mujeres, pues en el trabajo textil, el 85% de la mano de obra son mujeres, entre las edades de 18 a 36 años, con estudios menores de básica lo que permite que estas no puedan optar a un trabajo más calificado que les genere mejores ingresos económicos, reflejándose en sus condiciones que están en decadencia y pobreza.

El Gobierno salvadoreño ha facilitado leyes que atraen la inversión extranjera; una de las implicaciones que ha tenido es por los incentivos que tiene, de impuestos y de negligencia en el cumplimiento de las obligaciones

de los empleadores como el respeto a la sindicalización, etc. por lo que la industria maquiladora poco contribuye al equilibrio de las cuentas públicas; lo que en términos de ingresos tributarios significa menos disponibilidad de recursos para desarrollo económico y social; pero en materia de gasto público existen erogaciones para la generación de infraestructura física favorable para la actividad. Otro hecho es el referido al fenómeno de madres solteras que existe en el país; estas en su mayoría trabajan en maquila que obedecen a horarios de entrada no así al horario de salida sin verse reflejado en su remuneración económica el pago de horas extras, perjudicando en su totalidad a su núcleo familiar y deterioro salud psicosocial de las/os trabajadoras/as producto de la sobrecarga laboral.

3.10 Perfil de la mujer trabajadora de la maquila

La mujer que trabaja en la maquila se ve forzada a retirarse del medio laboral a temprana edad. Usualmente la mujer ingresa a la industria entre los 18 años y 24 años y en la mayoría de los casos tiene que dejar el trabajo antes de los 35 años debido a los empresarios prefieren contratar mujeres jóvenes. Como consecuencia se observa que cuando aumenta la edad de las personas el porcentaje de ingreso disminuye, especialmente en las mujeres. Con su escasa formación escolar es muy difícil que obtenga otro trabajo en el sector formal, lo que la obliga a asilarse en el comercio informal o en el trabajo doméstico, y la aleja de alcanzar su derecho a recibir pensión.

En cuanto al nivel educativo casi tres cuartos de la fuerza laboral tiene formación académica a nivel de secundaria. Al estudiar los resultados de la División Genérica del Trabajo (DGT) al interior de las fábricas se puede observar que las mujeres son contratadas para desarrollar casi exclusivamente labores de operarias de costura. En cambio, es mucho mayor

la presencia de hombres realizando labores técnicas y administrativas que reciben los salarios más altos.

No se debe dejar de lado que las mujeres que trabajan en la industria son jefas de hogares monoparentales. Y como consecuencia se convierten en la única persona que brinda ingresos al hogar. La suma de todos estos factores implica que las mujeres trabajadoras de maquila se conviertan en una población especialmente vulnerable ante violaciones a sus derechos humanos.

CAPITULO IV: CONDICIONES LABORALES

4.1 Las condiciones de trabajo

Son un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y calidad de vida en el empleo. A la vez estudia el impacto del empleo su localización en comunidades cercanas, familiares, empleadores, clientes, proveedores y otras personas.

4.2 Las condiciones y relaciones laborales en las zonas francas y empresas maquiladoras.

La libertad sindical y el derecho de sindicalización

En las zonas francas no existen los derechos laborales de sindicalización, en consecuencia, el de la negociación colectiva. Una de las garantías para el fomento de las empresas y plantas maquiladoras es la inexistencia de un marco de contrato colectivo obligatorio. A esta característica, se agrega la represión sindical como mecanismo de control patronal sobre el proceso de trabajo. En la actualidad, sólo hay un sindicato

activo en las empresas maquiladoras de la zona franca, éste sindicato, debido a su reciente creación (Febrero de 1995), aún no ha sufrido los embates de la acción antisindical.

Según varios líderes sindicales y otras personas entrevistadas en la maquilas, la principal estrategia empresarial es la represión directa a los trabajadores(as) que aspiran a organizarse. Por ejemplo, existen “listas negras” que impiden encontrar un trabajo a las obreras despedidas por intentos de organización sindical, hasta el punto de que el Ministerio de Trabajo emite una especie de “certificado de buena conducta” que se asegura que la persona concerniente no ha participado en ningún esfuerzo de organización sindical.

Entre los problemas más frecuentes por los que las trabajadoras y trabajadores se interesan en organizarse sindical mente destacan los problemas de maltrato, de violaciones evidentes a la ley (no pago de salarios mínimos u horas extras) y de dificultades para obtener permisos de atención médica. La combinación de todas estas violaciones ha llevado a los trabajadores(as), aunque quizás de manera espontánea, a levantar pliegos de reclamos, a la toma de instalaciones y otras formas de lucha más activas, ocasionando agudas confrontaciones con las empresas.

4.3 La negociación colectiva

La negociación colectiva es inexistente. Los incrementos salariales anuales, cuando incluyen algún tipo de bonificación, se deciden en base a una tabla personalizada de rendimiento que toma en cuenta el grado de colaboración con la empresa, la puntualidad, la asistencia, etc. En algunos casos, los incentivos para incrementar el rendimiento permiten superar el

salario mínimo, contrariamente, en otros casos, inducen a un pago inferior al mínimo legalmente establecido.

La inexistencia de negociación colectiva se debe asimismo a una actitud antisindical de ciertos grupos de empresas. En algunos casos, las movilizaciones de los trabajadores(as) han permitido firmar actas de compromisos, las que se han limitado a la aceptación, por parte de la dirección de la empresa, de las condiciones contractuales establecidas por el ordenamiento legal.

Debido a la represión sindical existente en este ámbito laboral, el trabajo organizativo se realiza con mucho sacrificio y riesgo para los dirigentes sindicales, y sobre todo para los trabajadores y trabajadoras que se involucren. Por ello, el trabajo organizativo, al menos en la fase inicial, es de carácter clandestino.

4.4 Igualdad de oportunidades y de trato

El acceso al mercado de trabajo de la maquila es informal, se realiza principalmente mediante relaciones personales.

La proporción de mujeres que trabajan en la maquila es mayor que la de hombres: de cada cuatro trabajadores tres son mujeres. Esta proporción se traduce en la reproducción de una cultura de subordinación y de maltrato a la mujer trabajadora, reflejo evidente de las condiciones sociales imperantes no sólo en las zonas francas, sino en el conjunto de la sociedad.

La mano de obra infantil en la maquila se ha incrementado, en especial en aquellas empresas que realizan sus operaciones con grandes

fluctuaciones estacionales en los pedidos. De este modo, se facilita el despido y la contratación, pues la mano de obra infantil es más flexible desde el punto de vista de la entrada y la salida del mercado de trabajo.

4.5 Regulación de la Jornada Laboral en los Tratados Internacionales

En los convenios internacionales sobre igualdad en el trato laboral y de oportunidades ratificados por la OIT, solamente se han aprobado aquellos que hacen referencia de un modo marginal al trato de las mujeres trabajadoras. El criterio clásico de algunos funcionarios y empleadores es que cualquier protección específica a las mujeres trabajadoras significa pérdida de imagen, de oportunidades de inversión sobre todo en la maquila y de aumento en los costos de producción.⁴³

Una serie de leyes laborales existen en El Salvador para proteger los derechos de los trabajadores. Algunas de estas leyes se aplican más que a otros. El Ministerio de Trabajo, responsable de mantener la mano de obra relacionados con los estatutos, tiene recursos limitados y, como una agencia del gobierno, a veces se ha acusado de parcialidad cuando se trata de conflictos sindicales por el gobierno.

4.6 La jornada laboral en la legislación Salvadoreña y el derecho a la libre sindicalización.

Según la Constitución, los trabajadores se les garantizan el derecho a la sindicalización sin la amenaza de acoso o discriminación. Sin embargo,

⁴³ **LA MAQUILA EN EL SALVADOR**, *Síntesis De Los Documentos: Informe Laboral 1995*,

este derecho no siempre se ha reconocido. Cuando la empresa de telecomunicaciones del gobierno, la CTE, se puso a la venta en la década de 1990, 72 dirigentes sindicales fueron despedidos para mantener la empresa libre de sindicatos para los compradores potenciales. Cuando los trabajadores de apelación, el Ministerio de Trabajo se alineó con el gobierno por razones dudosas. Debido a sus limitados recursos, el Ministerio de Trabajo no puede llevar a cabo inspecciones exhaustivas de trabajo en todo el país, especialmente fuera de los distritos industriales, y quejas de los Trabajadores de malos tratos, aunque no del todo común, con frecuencia casos no se investigaran.

El trabajo forzoso está prohibido por la ley general, aunque en casos de calamidad o emergencia nacional el Gobierno puede hacer excepciones. El trabajo infantil está prohibido. Los niños menores de 14 años no se les permiten entrar a la fuerza laboral. Los menores entre las edades de 14 y 18 años pueden trabajar con el permiso del Ministerio de Trabajo, si su empleo es indispensable para ellos mismos o su familia. Muchos niños menores de 14 años de trabajo a pesar de las leyes, ya sea como vendedores ambulantes o haciendo el trabajo general para las pequeñas empresas en el sector informal.

Los trabajadores están en el trabajo 6 días a la semana, durante 8 horas al día. Se les paga, sin embargo, durante 7 días (56 horas) de trabajo cada semana. Los menores entre 14 y 18 años de edad están obligados a trabajar no más de 6 horas al día. Los empleadores están obligados a proporcionar el salario de un mes al año como bonificación a los trabajadores, que también se supone que ha de darse de 2 semanas de vacaciones pagadas al año. ⁴⁴

⁴⁴EL SALVADOR CONDICIONES DE TRABAJO, "Información Sobre Las Condiciones De Trabajo En El Salvador" 2006

Las mujeres que trabajan en los libres de impuestos de El Salvador, las fábricas se enfrentan a pérdidas masivas de empleo, trabajando por un salario bajo y sometido a la intimidación y el acoso de rutina.

Las fábricas que se conoce como "maquiladoras, que importan materiales y equipo libre de aranceles para el montaje o de fabricación para la reexportación. Con el fin de atraer a este tipo de empresas, muchos gobiernos de América Central dan a sus exenciones fiscales y de los propietarios de la vista gorda a las condiciones de trabajo.

ORMUSA , siglas en español de la organización, las luchas por los derechos de las mujeres que trabajan en El Salvador, las 'maquilas, o maquiladoras, donde las mujeres ganan menos que los hombres en el cartón o las fábricas de textiles, o como agentes de seguridad privados.

Las condiciones de trabajo son opresivos, con las mujeres que experimentan la intimidación de sus jefes de los propios sindicatos y constante "vigilancia" de sus supervisores, que se niegan a permitir que las mujeres y de ir al baño constantemente para poder trabajar más duro y más rápido.

Con la recesión en la economía global, muchas mujeres están siendo expulsados de sus puestos de trabajo por los jefes que justifican su despido por absentismo culpa relacionado con la crianza. Lo mismo en toda América Central, lo que demuestra la crisis económica lleva un rostro de mujer. Incluso las fábricas que siguen abiertos están reemplazando a las madres mayores de 30 con las mujeres solteras sin hijos, o los hombres que no comparten en la responsabilidad de criar a sus familias.

La Institución Salvadoreña ORMUSA ofrece apoyo psicológico y jurídico a las mujeres que optan por presentar una queja ante el Ministerio de Trabajo, ya que a menudo no son escuchadas. En cambio, están sometidos a la burla o el ridículo y la requerida para llenar los formularios para la mayoría de las numerosas y onerosas denunciantes simplemente darse por vencido. Asimismo ofrece formación profesional para las mujeres, electricista y oficios de carpintería, así como artesanía tradicional, las obras en la reducción del riesgo en tiempos de crisis y ayuda con el desarrollo de pequeñas empresas.

Cerca 43 a 46 las mujeres salvadoreñas están muriendo cada mes, asesinadas por la violencia al azar, a menudo por alguien que conocen.

La constante e innovadora mecanización del trabajo, los cambios de ritmo, de producción, los horarios, las tecnologías, aptitudes personales, etc., generan una serie de condiciones que pueden afectar a la salud.⁴⁵

4.6.1 Jornada Laboral

Concepto de la Jornada de Trabajo o Jornada Laboral:

Es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas en las que el empleado desarrolla su actividad laboral, en principio en el día o jornada laboral, si bien, por extensión, también repercute en el cómputo de la semana laboral, mes laboral y el año laboral.

4.6.2 Evolución de la jornada de trabajo y la semana laboral.

Jornadas de 14 horas 7 días a la semana:

⁴⁵**ORMUSA:** Crecimiento de zonas francas en El Salvador, *Disponible en* <http://observatoriolaboral.ormusa.org> , Consultado 01 de Septiembre 2012.

La cantidad de horas de trabajo debe contabilizarse tanto en la jornada diaria como la semanal y anual. Así, la semana de labor tradicional y anterior a la revolución industrial era básicamente de 6 días, con 1 de descanso como viernes, sábado o domingo dependiendo de las distintas culturas y religiones. Durante la revolución industrial en Gran Bretaña y otros países la semana laboral alcanzó los 7 días sin descanso alguno con jornadas de 14 horas.

Así ocurre aun en numerosos lugares del mundo donde el trabajo a destajo y la falta de derechos hacen que no exista pausa diaria de trabajo. El primer paso para la reducción de la semana de 6 días fue, en los países occidentales, la implantación del fin de semana inglés que unía la tarde del sábado al domingo, 1 día y medio de descanso.

La extensión de una sociedad de consumo que requiere tiempo para las compras y el gasto en ocio ha generalizado en buena medida y en todo el mundo la semana laboral de 5 días; de lunes a viernes en los países de tradición cristiana y judía (fin de semana el sábado y domingo); de domingo a jueves en la mayoría de países musulmanes (fin de semana el viernes y sábado).

4.6.3 Las 8 horas diarias y las 40 horas semanales

La reivindicación tradicional de 8 horas de trabajo, 8 horas de descanso y 8 horas de sueño se alcanzó en numerosos países en la década de 1970 a 1980. Se pasó de semanas laborales de más de 60 horas semanales a semanas de 48 horas semanales (6 días con jornada de 8 horas) y a 40 horas semanales (5 días con jornadas de 8 horas). Desde la década de 1980, a pesar del aumento de la productividad y el incremento del desempleo la jornada laboral se ha mantenido o ha crecido si se consideran las unidades

familiares donde se ha pasado de 1 trabajador a 2 trabajadores, habitualmente los dos miembros de la pareja o matrimonio.

4.6.4 Las propuestas pendientes: 30 horas y las 35 horassemanales

Los intentos fracasados de implantación, en los década de 1970, de la semana laboral de 30 horas por las feministas suecas y, en los décadas de 1980 y 1990, de la semana laboral de 35 horas en Francia reflejan el estancamiento de la reducción del tiempo de trabajo e incluso, en la primera década del siglo XXI, el incremento del tiempo de trabajo. Desde posiciones neoliberales se demanda el aumento del tiempo de trabajo como condición para la prosperidad aun cuando no resuelva el problema del desempleo; desde posiciones sindicales se demanda una reducción de la jornada de trabajo, el reparto del mismo y la consideración del tiempo trabajado total por el conjunto de la sociedad o comunidad.

El tema de la jornada laboral fue y ha sido siempre de gran importancia y conflicto en el derecho, debido a los abusos que se produjeron a lo largo de la historia, por las extensas jornadas de trabajo que no respetaban el descanso necesario e incluso por la falta de consideración respecto de las personas que tenían que cumplir las mismas, sobre todo respecto a las mujeres y niños.

Se dice que el trabajo tiene una función constructora de la individualidad y se relaciona con la salud, dado que las condiciones laborales predominantes en un lugar de trabajo afectarán, modificando el estado de salud del individuo, debido a la extensa jornada laboral, circunstancia que conlleva a la pérdida de la capacidad de trabajar y por tanto repercute

también en el desarrollo socioeconómico de un país, ya que la enfermedad, el accidente y las secuelas e incapacidades que generan e inciden en los procesos de producción y sobre el bienestar de la familia y la sociedad.

Además cuando ocurre un accidente de trabajo, se debe tener presente que problema dio origen a ese hecho, no se cuestiona que el accidente de trabajo sea una interacción de varios factores entre los cuales están presentes las condiciones de trabajo, sino que los accidentes de trabajo se producen porque se desconoce la forma correcta de hacer las cosas, no se corrigen las deficiencias, no se evalúan las condiciones de trabajo y no se consideran los riesgos que se puedan presentar en el ambiente.

Cabe señalar que las condiciones de trabajo son un área multidisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud, y la calidad de vida en el empleo y le compete al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social velar por el debido cumplimiento de la Normativa Salvadoreña y la efectiva aplicación de ésta dentro de la Industria de la Maquila en nuestro país, en lo relativo al cumplimiento de la Jornada Laboral.

4.6.5 Regulación de la jornada laboral en la Legislación salvadoreña

El Código de Trabajo, regula las condiciones laborales a partir del Título Tercero, de Salarios, jornadas de trabajo, descansos semanales, vacaciones, asuetos y aguinaldos, que son los principales pilares dentro de la normativa laboral; como un medio idóneo de establecer los derechos y deberes que tienen los trabajadores frente a los patronos. En el Capítulo III, De la jornada de trabajo y de la semana laboral, artículo 161 y siguientes, se desarrolla la jornada laboral, los horarios de esta, el pago de la jornada

extraordinaria, las horas que comprende la jornada, en el caso de la diurnas son 8 horas y 7 horas las nocturnas y si el trabajador de común acuerdo con el patrono presta su servicio más del tiempo del estipulado en las jornadas antes mencionadas estas horas se les denomina jornada extraordinaria, las que deben ser remuneradas con un recargo sobre el salario básico por hora además regula las jornadas Insalubres y peligrosas estas en base al artículo 162 la jornada máxima en este tipo de trabajos es distinta no debe de exceder de las 7 horas si fuere diurna y si fuere nocturna no podrá exceder de 6 horas.

Asimismo ésta Institución y la Normativa Salvadoreña debido a diversos factores, poco o nada hacen por el debido cumplimiento, ya existen otras circunstancias por parte de las trabajadoras que les impide denunciar los actos arbitrarios realizados por parte de los patronos; entre estos se encuentran: el miedo de las trabajadoras a ser despedidas, la falta de recursos económicos para poder llevar a cabo un Proceso Judicial.

Las condiciones de trabajo en la maquila salvadoreña están provocando otras enfermedades que en nuestro código no están incluidas, por lo tanto, se necesita modificar esas regulaciones laborales especialmente lo relacionado con los problemas de salud laboral provocados por la extensión de la jornada laboral y la ejecución del trabajo en la maquila, así como el incremento de la base para calcular las indemnizaciones.

4.7 Tipos de jornada

Concepto de jornada laboral:

Es el tiempo que una persona trabaja en una relación laboral en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana. La ley establece el

tiempo máximo de duración de la jornada. Es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

Ésta se clasifica en Jornada Ordinaria de Trabajo y Jornada Extraordinaria de Trabajo.

4.7.1 Jornada Ordinaria de Trabajo

Cantidad de horas en que se realiza el trabajo, sin exceder los límites establecidos por la ley, ni lo que trabajador y patrono hubieren acordado al inicio de la relación de trabajo.

Esta no podrá ser superior a 44 horas semanales, pero puede ser menor a ésta, si las partes así lo acuerdan.

Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentre a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no sean imputable. Este tiempo puede ser distribuido en cinco o seis días. El máximo de la jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias.

Cantidad de horas en que se realiza el trabajo, sin exceder los límites establecidos por la ley, ni lo que trabajador y patrono hubieren acordado al inicio de la relación de trabajo.

4.7.2 Jornada Extraordinaria de Trabajo:

Es todo aquel tiempo que excede a la jornada ordinaria de trabajo y se pacta de común acuerdo con el empleador.

Asimismo, las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa.

Estos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia no superior a tres meses, pudiendo renovarse por mutuo acuerdo de las partes.

Son las horas de trabajo efectivo que se realizan sobrepasando la duración máxima de la jornada de trabajo legal establecida. El número de horas extraordinarias no puede ser superior a ochenta al año, salvo las realizadas por causa de fuerza mayor.

Ahora bien, a falta de pacto escrito, se considerarán como extraordinarias aquellas horas que se trabajen en exceso de la jornada ordinaria pactada, con conocimiento del empleador.

Cabe tener claro, que el Registro de Control de Asistencia es el medio a través del cual se registra la asistencia y las horas efectivamente trabajadas. Puede hacerse a través de un reloj control, libro de asistencia u otro sistema especial autorizado por la Dirección del Trabajo, en que se consigne la asistencia de los trabajadores a su empleo y las horas trabajadas (hora de ingreso y salida).

Por otra parte, el control de asistencia debe ser llevado por el empleador, pero es el trabajador quien debe personalmente anotar en el libro su nombre, hora y firma, o marcar la tarjeta reloj control, ya que este registro es la única constancia válida que queda respecto de la asistencia, las horas efectivamente trabajadas, sean ordinarias o extraordinarias, y del otorgamiento del descanso semanal.

Por ende, constituye una infracción grave a la legislación laboral, el no llevar el registro de asistencia, llevarlo sin cumplir las exigencias legales y adulterar los datos del registro en cualquiera de sus formas.

Jornada reducida:

Hay trabajos en los que la jornada es más reducida debido a una regulación especial como consecuencia de las particulares circunstancias físicas en que se ejecuta el trabajo, concretamente son:

- 1) Trabajos con riesgos para la salud de los trabajadores
- 2) Trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación
- 3) Trabajos en el interior de las minas
- 4) Trabajos de construcción y obras públicas
- 5) Otras reducciones de jornada: guarda legal de hijos o lactancia.

4.7.3 Jornada continúa

Es la jornada que no tiene pausas para tomar alimentos ni descansar.

4.7.4 Jornada fraccionada

En ella, el trabajador tiene oportunidad de tomar un descanso de más de media hora, de manera que puede retirarse del lugar de trabajo y disponer de ese tiempo en forma totalmente libre.

Trabajo a turnos:

Cuando se establecen turnos de trabajo rotatorios entre los trabajadores que forman equipos van alternando mañana, tarde o noche donde la actividad no puede paralizarse, por razones productivas o de servicio.

4.7.5 Jornada laboral excesiva

En los comienzos de la industrialización, antes de que las leyes intentasen proteger a los trabajadores y de que los sindicatos consiguieran aumentar y defender sus derechos, las condiciones laborales eran penosas. Una de las características eran las jornadas de trabajo de una duración desorbitada: 10, 12 ó 14 horas eran corrientes. Una de las mayores luchas de los sindicatos y del movimiento obrero fue la reducción de esas jornadas, cosa que se logró de forma progresiva. A finales del siglo XX, como todos recordamos, se aceptó como razonable la jornada de 40 horas semanales, a lo largo de 5 días por semana, es decir 8 horas al día, con lo que se cumplía el principio de “8 horas de trabajo, 8 de ocio y 8 de sueño”, que alguien enunció teniendo en cuenta la salud física y mental de los empleados.

Las legislaciones Laborales han venido evolucionando al transcurso del tiempo, superando largas jornadas laborales, regulándolas de acuerdo a las necesidades de la sociedad como lo es en El salvador que la jornada laboral semanal es de 44 horas es decir 8 horas al día.

Pero resulta que algunos trabajadores no están empleados a jornada completa, y por tanto no cobran a jornada completa. Se aceptan las “horas extras”, que el trabajador añade de forma voluntaria a su jornada laboral, cobrando por ellas más que por las horas ordinarias. En algunos casos, los trabajadores se ven forzados por la empresa, de manera ilegal, a alargar su tiempo de trabajo más allá de lo recogido en su contrato.

La petición de una jornada laboral con una duración moderada y racional no ha sido nunca un capricho. Tiene firmes fundamentos sanitarios, de seguridad, e incluso, en un análisis más global, económicos. Está

comprobado que una jornada laboral excesiva aumenta el stress, la irritabilidad, los problemas psicológicos y digestivos, y los riesgos de accidente laboral.

Las consecuencias en El salvador cada vez está muy claro son más intensas ya que se debe a que los trabajadores y las trabajadoras de las maquila se esfuerzan en todos los casos. Así, en los momentos de expansión las empresas exigen más trabajo a sus empleados, y en las recesiones, cuando hay despidos y trabaja menos gente, los trabajadores dedican más horas para mantener el empleo., además, se sabe que existe una relación directa entre la legislación laboral y la jornada de trabajo, y que en países como el nuestro, en los que existe menor regulación, los trabajadores alargan sus jornadas más de lo habitual a consecuencias de varios factores dentro de las Maquilas donde se encuentran laborando.

Pero el hecho es que, sea por lo que fuere, esta costumbre tiene graves consecuencias en términos de la seguridad de los trabajadores. Porque está comprobado que los accidentes de trabajo están más relacionados a la cantidad de horas trabajadas que al tipo de trabajo realizado. Es decir, que la fatiga y el estrés acumulados durante la jornada laboral afectan la salud de las personas y las condicionan a tener más errores y accidentes. Los trabajadores que hacen horas extras, son más propensos a sufrir enfermedades. Y las jornadas que se prolongan más de 12 horas diarias aumentan las posibilidades de lesión.

Otra consecuencia del aumento de horas laborales es la dificultad, cada vez mayor, para conciliar la vida laboral y familiar. Las mujeres se están incorporando cada vez más al mundo familiar, como es lógico, pero tanto hombres como mujeres deberían acceder a unas condiciones que les

permitieran formar una familia y tener una vida privada satisfactoria, a la vez que ganarse el sustento.

El condicionamiento de horarios es un punto muy negativo para las empresas que necesitan disponibilidad full time de sus trabajadores para poder disponer de ellos en los casos que se les requiera, aunque no paguen los suficiente por tal exclusividad.

Es sabido que las jornadas de trabajo no siempre empiezan y terminan con los horarios pactados en los contratos de trabajo o convenios colectivos que engloben nuestra actividad; la mayoría de las veces las horas extra son un denominador común y la jornada que prometía ser semanalmente, y se incrementa mucho más de lo pactado.

4.7.6 Consecuencias de la jornada laboral excesiva.

Las Trabajadoras del sector de la maquila en El Salvador se enfrentan a diferentes dificultades a consecuencia de la excesiva jornada laboral a la que se ven obligadas a realizar por diferentes razones como: la deficiencia en la economía, la condición social en el hogar. En primer lugar, las trabajadoras de la Industria de la Maquila se enfrentan al problema de la inseguridad ante el gran número de máquinas entre las que se mueven y que a menudo no están protegidas, y el riesgo de incendios por la abundancia de materiales combustibles en el lugar de trabajo. A ellos se suman los riesgos del ruido y las vibraciones. También hay exposición a polvo procedente de las materias trabajadas, que puede afectar gravemente a los pulmones.

La exposición al polvo de algodón puede producir la enfermedad laboral denominada bisinosis.⁴⁶

La salud y la seguridad laborales constituyen una disciplina muy amplia que abarca múltiples campos especializados.

En su sentido más general, debe tender a: el fomento y el mantenimiento del grado más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, sea cual fuere su ocupación; la prevención entre los trabajadores de las consecuencias negativas que sus condiciones de trabajo pueden tener en la salud; la protección de los trabajadores en su lugar de empleo frente a los riesgos a que puedan dar lugar los factores negativos para la salud; la colocación y el mantenimiento de los trabajadores en un entorno laboral adaptado a sus necesidades físicas o mentales; la adaptación de la actividad laboral a los seres humanos.

En otras palabras, la salud y la seguridad laborales abarcan el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, es decir, "toda la persona".

A menudo, se presta menos atención a los problemas de salud laboral que a los de seguridad laboral, porque generalmente es más difícil resolver aquéllos. Ahora bien, cuando se aborda la cuestión de la salud, también se

⁴⁶ Bisinosis: También Conocida Como Fiebre Del Lunes, Es Una Enfermedad Pulmonar Ocupacional Causada Por La Inhalación De Polvos De Fibras Textiles En Trabajadores De Algodón Y, En Menor Grado Lino, Cáñamo Y Yute.1 Ocurre En Trabajadores De La Industria Textil Especialmente Que Trabajan En Ambientes Cerrados Y Poco Ventilados. Por Lo General Causa Estrechamiento De La Tráquea Y Bronquios Pulmonares, Destrucción Del Parénquima Pulmonar Y, A Menudo, Muerte Por Infecciones Respiratorias E Insuficiencia Respiratoria. La Bisinosis Fue Frecuente En Las Revoluciones Industriales De Diferentes Países Y En El Presente Es Más Común En Países En Vías De Desarrollo, Afectándose En Especial Quienes Abren Los Fardos De Algodón Y Quienes Procesan El Algodón.

aborda la de la seguridad, porque, por definición, un lugar de trabajo saludable es también un lugar de trabajo seguro.

En cambio, puede que no sea cierto a la inversa, pues un lugar de trabajo considerado seguro no es forzosamente también un lugar de trabajo saludable. Lo importante es que hay que abordar en todos los lugares de trabajo los problemas de salud y de seguridad. En términos generales, la definición de salud y seguridad laborales que hemos dado abarca tanto la salud como la seguridad en sus contextos más amplios.

4.7.7 Las malas condiciones de trabajo influyen en la salud y la seguridad del trabajador

- a) Si, por lo que fuere, las condiciones de trabajo son malas, pueden influir en la salud y la seguridad del trabajador.
- b) Las condiciones de trabajo insanas o inseguras no se dan únicamente en las fábricas o plantas industriales - se pueden hallar en cualquier lugar, tanto si se trabaja en un recinto cerrado como al aire libre. Para muchos trabajadores, por ejemplo los jornaleros agrícolas o los mineros, el lugar de trabajo está "al aire libre" y puede acarrear muchos riesgos para su salud y su seguridad.
- c) Las malas condiciones de trabajo también pueden afectar al entorno en que viven los trabajadores, pues muchos trabajadores trabajan y viven en un mismo entorno. Es decir, que los riesgos laborales pueden tener consecuencias nocivas en los trabajadores, sus familias y otras personas de la comunidad, además de en el entorno físico que rodea al lugar de trabajo. Un ejemplo clásico es el empleo de plaguicidas en el trabajo agrícola.

Los trabajadores pueden estar expuestos a productos químicos tóxicos de distintas maneras cuando utilizan pulverizadores de plaguicidas: inhalar los productos químicos mientras pulverizan con ellos y después de haberlo hecho; absorber los productos químicos a través de la piel; ingerir los productos químicos si comen, beben o fuman sin haberse lavado antes las manos.

- d) Los productos químicos han contaminado el agua potable. Las familias de los trabajadores también pueden verse expuestas de distintas maneras: inhalar los plaguicidas que persistan en la atmósfera; beber agua contaminada o estar expuestas a residuos que contenga la ropa del trabajador. Asimismo, otras personas de la comunidad inmediata pueden estar expuestas de distintas maneras. Cuando los productos químicos son absorbidos por el suelo o se difunden a las napas de agua freática, las consecuencias negativas en el entorno natural pueden ser permanentes.

Asimismo, las actividades en materia de salud y seguridad laborales deben tener por objeto evitar los accidentes y las enfermedades laborales, reconociendo al mismo tiempo la relación que existe entre la salud y la seguridad del trabajador, el lugar de trabajo y el entorno fuera del lugar de trabajo.

4.8. Consecuencias de las malas condiciones de trabajo:

El trabajo en su mayoría se ve como un castigo, y hay que saber que es un derecho y una obligación social, del cual dependen la reproducción de la especie humana, el progreso científico y tecnológico y el mejoramiento de las

condiciones de vida. Gracias a él, los seres humanos actualizan y desarrollan su personalidad en todas las dimensiones.

Generalmente, los trabajadores no llevan a cabo las medidas para que se den las mejores condiciones y medio ambiente de trabajo, es por eso que perjudican tanto a los trabajadores. En la mayoría de los casos las empresas, contratan seguros contra accidentes para denegar responsabilidades.

Por otra parte, existe una gran desinformación de los trabajadores de los daños que puede ocasionar su trabajo en su salud. Cuando se llevan a cabo estudios estadísticos sobre los efectos que ocasionan las malas condiciones y medio ambiente de trabajo, quienes son encuestados no valoran los aspectos negativos que esta problemática causa como las trabajadoras de la Industria LICOTEX S.A DE C.V.

Los trabajadores, por costumbre, siguiendo la rutina, difícilmente imaginan que su trabajo pueda hacerse de manera menos peligrosa, que sea más limpio, salubre y agradable. Es por eso que no se ven llevados a dissociar de su imaginario, el trabajo del riesgo, lo consideran como algo inherente, con el cual deben coexistir empeorando cada día más la situación de los seres humanos y la relación con el trabajo.

4.8.1 Las cargas del trabajo y sus dimensiones

Según los especialistas, las cargas del trabajo se pueden dividir en tres, física, mental y psíquica. La física: el cuerpo tiene límites y si se superan se produce fatiga, dolores, temblores por la realización de la tarea.

Carga mental: los puestos de trabajo originan mecanismos de pensamiento, teniendo en cuenta el límite de la capacidad mental humana. Si

estos límites son superados, produce en el hombre ausentismo en el trabajo y mal humor.

Finalmente podemos encontrar la carga psíquica, se relaciona con el contenido del trabajo, los aspectos afectivos y relacionales del puesto. Cuanto más rutinaria es la tarea mayor es la carga psíquica.

Teniendo en cuenta las consecuencias que producen estas cargas, los empleadores deberían tomar conciencia de que si el empleado trabaja en condiciones desfavorables, no solo se perjudica la salud del mismo, sino también decae la eficiencia empresarial y productiva.

4.8.2 Efectos de la Extensión de la jornada laboral:

Se encuentran cuando el extraordinario aumento de la productividad del trabajo generada por la automatización ha incrementado a niveles inimaginables la producción en todos los sectores de la actividad laboral humana, el trabajo por turnos y las modalidades de jornada laboral extendida no sólo no han disminuido a lo largo de esos años, sino que hoy en día, se han hecho más frecuentes en correspondencia con el aumento correlativo experimentado en los niveles de consumo y en la globalización del intercambio de la producción.

4.8.3 Jornadas extensas en los centros de trabajo:

Muchos de los trabajadores en todo el mundo, desempeñan su jornada laboral durante la noche o la extienden según les parece, de manera continua, hasta 24 horas.

Por otra parte, y desde mucho antes de que se generalizara la sistematización del trabajo nocturno o de las jornadas laborales extendidas, la relación general entre salud, eficiencia, capacidad física y seguridad de las acciones, por un lado, y la modificación del ciclo natural de sueño y vigilia, por el otro, es ampliamente conocida: la ruptura de la regulación del ciclo de actividad-reposo por la del ciclo natural de luz y oscuridad provoca, a corto y a largo plazo, efectos adversos sobre el individuo.

Por razones notables, el estudio de los efectos de la ruptura de este ciclo, el proceso de readaptación del individuo a un nuevo sistema de referencia para organizar su ciclo de actividad y reposo, y el de los eventuales mecanismos o medios de compensación de dichos efectos, es un objetivo de continuo interés por parte de diversas disciplinas laborales, médicas y técnicas.

g) Efectos a corto plazo:

Un área de atención particular en el estudio de los efectos a corto plazo de la alteración del ciclo natural de sueño-vigilia.

h) funciones cognitivas:

Tanto por las consecuencias que sobre la salud en general y mental, en particular, de los trabajadores tiene el trastorno en estas funciones, como por el interés en las consecuencias que sobre la calidad y cantidad del trabajo provocan sus alteraciones.

En consecuencia durante las horas correspondientes al ciclo natural de sueño, y condicionado por la relación existente entre actividad cerebral y alternancia de luz-oscuridad natural, los niveles y la eficiencia de la actividad

cognitiva disminuyen: el nivel de alerta o vigilancia sobre el medio externo e interno se reduce y la velocidad de procesamiento de información se vuelve lento. Subjetivamente, el individuo experimenta somnolencia y, conductualmente, sus acciones se hacen más lentas, menos precisas y, consiguientemente también, menos seguras.

i) Como evitar o reducir los efectos

Hay que hacer la respectiva evaluación de la influencia de la extensión de la jornada de trabajo y centro de trabajo asimismo evaluar cómo influye contenido de la actividad que se va a desarrollar:

- 1) de la duración de la estructura de sus operaciones.
- 2) de la organización de los sistemas de actividad-descanso durante la jornada nocturna o extendida.
- 3) de los períodos de inactividad previos y posteriores al turno de trabajo.
- 4) de las condiciones del ambiente físico y psicológico donde tiene lugar el trabajo, iluminación, temperatura, mobiliario.

Todos estos parámetros se deben tomar en cuando a hora de tomar la decisión de realizar una jornada laboral extensa.

A la vez, la determinación de indicadores cada vez más precisos y sensibles de los efectos del trabajo nocturno sobre las funciones cognitivas mediante los cuales se garantice una protección más efectiva de la integridad psicobiológica del trabajador.

en virtud de que éste se realiza bajo el régimen de jornada laboral extendida, y considerando las implicaciones negativas que el mismo tiene

para la salud, la calidad y seguridad de los servicios que se brindan a la población.

A la vez con el propósito de obtener estimados fiables y precisos de los efectos que sobre la dinámica cognitiva tiene la alteración del ciclo natural de sueño por efecto del trabajo nocturno y de la jornada laboral extendida, tiene como medida del estado de estas funciones, un indicador tradicional y ampliamente aceptado en la evaluación de los efectos de la privación de sueño, la velocidad de procesamiento de información, estimada mediante el registro del tiempo de reacción. Simultáneamente, también dado que existen evidencias de que la velocidad media de procesamiento de información puede no reflejar directamente el efecto de variables que, como la falta de sueño y la fatiga concomitante, reducen la eficiencia de la actividad cognitiva. Los lapsus de atención son interrupciones transitorias en la regulación del curso eficiente de las operaciones mentales relacionadas con el control y la supervisión de estas.

Dado que no sólo los efectos de la privación de sueño y la consiguiente fatiga, sino también muchas condiciones patológicas del sistema nervioso que implican limitaciones en las funciones de control ejecutivo (traumas craneales frontales, estadios incipientes de enfermedades neurodegenerativas, el grupo de los trastornos asociados al síndrome de inatención y hiperactividad, el envejecimiento normal.

La utilización de este modelo en el terreno de la salud ocupacional sería de gran utilidad para la evaluación del efecto que sobre las funciones atencionales tienen diversos riesgos del ambiente laboral.

Ello, además de la elemental función de contribuir a la protección de la salud de los trabajadores, ofrecería criterios objetivos para la prevención y reducción de accidentes.

Por otro lado, y como fuente de evidencia independiente y complementaria de que la extensión de la jornada laboral y la consiguiente modificación del ciclo natural de sueño-vigilia provocan una inadaptación al horario nocturno. Finalmente, y como introducción al estudio de la influencia que las condiciones de trabajo pueden tener sobre la relación entre los efectos de la jornada laboral extendida y la dinámica cognitiva, en el sentido de intensificar los efectos negativos o atemperarlos.

4.8.4 La importancia de la salud y la seguridad laborales

El trabajo desempeña una función esencial en las vidas de las personas, pues la mayoría de los trabajadores pasan por lo menos ocho horas al día en el lugar de trabajo, ya sea una plantación, una oficina, un taller industrial, etc. Así pues, los entornos laborales deben ser seguros y sanos, cosa que no sucede en el caso de muchos trabajadores. Todos los días del año hay trabajadores en todo el mundo sometidos a una multitud de riesgos para la salud, como:

- 1) polvos;
- 2) gases;
- 3) ruidos;
- 4) vibraciones;
- 5) temperaturas extremadas.

Desafortunadamente, algunos empleadores apenas se ocupan de la protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores y, de hecho, hay empleadores que ni siquiera saben que tienen la responsabilidad moral, y a menudo jurídica, de proteger a sus trabajadores. A causa de los riesgos y de la falta de atención que se prestan a la salud y a la seguridad, en todas las partes del mundo abundan los accidentes y las enfermedades profesionales.

4.8.5 El costo de los accidentes y las enfermedades profesionales

Los accidentes o las enfermedades relacionados con el trabajo son muy costosos y pueden tener muchas consecuencias graves, tanto directas como indirectas, en las vidas de los trabajadores y de sus familias. el dolor y el padecimiento de la lesión o la enfermedad;

Costos directos:

- 1) la pérdida de ingresos;
- 2) la posible pérdida de un empleo;
- 3) los costos que acarrea la atención médica.

Se ha calculados que los costos indirectos de un accidente o de una enfermedad pueden ser de cuatro a diez veces mayores que sus costos directos, o incluso más. Una enfermedad o un accidente laboral pueden tener tantísimos costos indirectos para los trabajadores que a menudo es difícil calcularlos. Uno de los costos indirectos más evidente es el padecimiento humano que se causa en las familias de los trabajadores, que no se puede compensar con dinero.

Se estima que los costos de los accidentes laborales para los empleadores también. Algunos de los costos directos son los siguientes:

- 1) los pagos que hay que efectuar en concepto de tratamiento médico e indemnización;
- 2) la reparación o la sustitución de máquinas y equipos dañados;
- 3) la disminución o la interrupción temporal de la producción;
- 4) el aumento de los gastos en formación y administración;
- 5) la posible disminución de la calidad del trabajo;

6) las consecuencias negativas en la moral de otros trabajadores.

Costos indirectos:

- 1) hay que sustituir al trabajador lesionado o enfermo;
- 2) hay que formar a un nuevo trabajador y darle tiempo para que se acostumbre al puesto de trabajo;
- 3) lleva tiempo hasta que el nuevo trabajador produce al ritmo del anterior;
- 4) se debe dedicar tiempo a las obligadas averiguaciones, a redactar informes y a cumplimentar formularios;
- 5) a menudo, los accidentes suscitan preocupación en los colegas del accidentado e influyen negativamente en las relaciones laborales;
- 6) las malas condiciones sanitarias y de seguridad en el lugar de trabajo también pueden influir negativamente en la imagen pública de la empresa.

En general, los costos de la mayoría de los accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo, tanto para los trabajadores y sus familias como para los empleadores, son muy elevados.

A escala nacional, los costos estimados de los accidentes y enfermedades laborales pueden ascender al 3 ó 4 por ciento del producto interno bruto de un país. En realidad, nadie sabe realmente el costo total de los accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo porque, además de los costos directos más patentes, hay multitud de costos indirectos que es difícil evaluar.

4.8.7 Los programas de salud y seguridad

Es esencial que los empleadores, los trabajadores y los sindicatos se esfuercen en mejorar las condiciones de salud y seguridad y que:

- 1) se controlen los riesgos en el lugar de trabajo - en la fuente siempre que sea posible;

- 2) se mantengan durante muchos años registros de las exposiciones a productos nocivos;
- 3) los trabajadores y los empleadores conozcan los riesgos que para la salud y la seguridad existen en el lugar de trabajo;
- 4) exista una comisión de salud y seguridad activa y eficaz formada por los trabajadores y la dirección de la empresa;
- 5) los esfuerzos en pro de la salud y la seguridad de los trabajadores sean permanentes.

La existencia de unos programas de salud y seguridad en el lugar de trabajo puede contribuir a salvar vidas de trabajadores al disminuir los riesgos y sus consecuencias. Los programas de salud y seguridad también tienen consecuencias positivas en la moral y la productividad de los trabajadores, lo cual reporta importantes beneficios. Al mismo tiempo, unos programas eficaces pueden ahorrar mucho dinero a los empleadores.

- 1) La salud y la seguridad laborales abarcan el bienestar social, mental y físico de los trabajadores sea cual fuere su ocupación.
- 2) Las malas condiciones de trabajo pueden influir en la salud y la seguridad de los trabajadores.
- 3) Unas condiciones de trabajo insanas o inseguras pueden darse en cualquier parte, tanto si el lugar de trabajo es un recinto cerrado como si está al aire libre.
- 4) Unas malas condiciones laborales pueden influir en el entorno en que viven los trabajadores, lo cual quiere decir que los trabajadores, sus familias, otras personas de la comunidad y el entorno físico que rodea el lugar de trabajo pueden correr riesgo de verse expuestos a los riesgos que hay en el lugar de trabajo.

- 5) Los empleadores tienen la responsabilidad moral, y a menudo jurídica, de proteger a sus trabajadores.
- 6) En todo el mundo son frecuentes los accidentes y las enfermedades relacionados con el trabajo, que a menudo tienen múltiples consecuencias negativas directas e indirectas para los trabajadores y sus familias. Un solo accidente o una mera enfermedad puede acarrear enormes pérdidas financieras para los trabajadores y los empleadores.

Unos programas eficaces de salud y seguridad en el lugar de trabajo pueden ayudar a salvar vidas de trabajadores al disminuir los riesgos y sus consecuencias. Los programas eficaces también pueden tener consecuencias positivas en la moral y la productividad de los trabajadores y ahorrar mucho dinero a los empleadores.

4.8.8 La amplitud del problema en el mundo

Los accidentes

En general, puede decirse que en la mayoría de los países industrializados han mejorado la salud y la seguridad en el lugar de trabajo en los últimos 20 a 30 años; en cuanto a la situación de los países en desarrollo, es relativamente incierta, en gran medida por las carencias y los fallos de la detección y el reconocimiento de los accidentes y enfermedades; de los registros y de los mecanismos de transmisión de informes.

El número de accidentes mortales de los países en desarrollo es muy superior al de los países industrializados, diferencia que se debe fundamentalmente a la existencia de mejores programas de salud y seguridad, a la mejora de los servicios de primeros auxilios y médicos de los países industrializados y a la participación activa de los trabajadores en la adopción de decisiones sobre los problemas de salud y seguridad.

Cómo determinar la causa de un accidente

En algunos casos, es fácil determinar la causa de un accidente laboral, pero muy a menudo hay una cadena oculta de hechos que han producido el accidente que ha provocado la lesión del trabajador. Por ejemplo, a menudo los accidentes se deben indirectamente a la negligencia del empleador, que puede no haber formado adecuadamente al trabajador, o de un proveedor que facilita informaciones erróneas sobre un producto. Las elevadas tasas de accidentes mortales de los países en desarrollo subrayan la necesidad de programas de formación en salud y seguridad laborales que se centren en la prevención.

Las enfermedades

Desde hace muchos años se conocen algunas enfermedades laborales, que afectan a los trabajadores de distinta manera según la índole del riesgo, la vía de la exposición, la dosis. Algunas de las enfermedades laborales más conocidas son:

- 1) la asbestosis: causada por el asbesto o amianto, material utilizado habitualmente en aislamientos: guarniciones de frenos de automóviles;
- 2) la silicosis: ocasionada por el sílice, habitual en la minería, el pulimentado con chorro de arena;
- 3) el saturnismo: causado por el plomo, material habitual en las fábricas de pilas y baterías, y ropa de pinturas;

Hay además distintos problemas de salud que pueden llegar a ser graves y que cabe achacar a malas condiciones de trabajo, entre ellos:

- 1) las enfermedades cardíacas;
- 2) las enfermedades del sistema óseo muscular, por ejemplo, lesiones permanentes de la espalda o trastornos musculares;

- 3) las alergias;
- 4) los problemas de la función reproductora;
- 5) los trastornos que provoca la tensión.

Cómo determinar la causa de una enfermedad laboral

A menudo es difícil determinar la causa de las enfermedades relacionadas con el trabajo, entre otros motivos por el período de latencia, es decir, el hecho de que pueden pasar años antes de que la enfermedad produzca un efecto patente en la salud del trabajador). Cuando se detecta la enfermedad, puede ser demasiado tarde para tratarla o para determinar a qué riesgos estuvo expuesto el trabajador en otros tiempos. Otros factores, como el cambio de trabajo, o el comportamiento del personal por ejemplo: fumar o ingerir bebidas alcohólicas, agravan aún más la dificultad de vincular las exposiciones acaecidas en el lugar de trabajo a la aparición de una enfermedad.

Aunque hoy día se conocen mejor que anteriormente algunos riesgos laborales, todos los años aparecen nuevos productos químicos y tecnologías que presentan riesgos nuevos y a menudo desconocidos para los trabajadores y la comunidad. Estos riesgos nuevos y desconocidos constituyen graves problemas para los trabajadores, los empleadores, los instructores y los científicos, es decir, para todos quienes se ocupan de la salud de los trabajadores y de las consecuencias que los agentes de riesgo tienen en el medio ambiente.

4.8.9 Los distintos tipos de riesgos

En casi todos los lugares de trabajo se puede hallar un número ilimitado de riesgos. En primer lugar están las condiciones de trabajo inseguras

patentes, como las máquinas no protegidas, los suelos deslizantes o las insuficientes precauciones contra incendios, pero también hay distintas categorías de riesgos insidiosos, es decir, los riesgos que son peligrosos pero que no son evidentes, entre otras:

- 1) los riesgos químicos a que dan lugar líquidos, sólidos, polvos, humos, vapores y gases;
- 2) los riesgos físicos, como los ruidos, las vibraciones, la insuficiente iluminación, las radiaciones y las temperaturas extremadas;
- 3) los riesgos biológicos, como las bacterias, los virus, los desechos infecciosos y las infestaciones;
- 4) los riesgos psicológicos provocados por la tensión y la presión;
- 5) los riesgos que produce la no aplicación de los principios de la ergonomía, por ejemplo, el mal diseño de las máquinas, los instrumentos y las herramientas que utilizan los trabajadores; el diseño erróneo de los asientos y el lugar de trabajo o unas malas prácticas laborales.

La mayoría de los trabajadores se enfrentan a distintos riesgos de esta índole en el trabajo. Así, por ejemplo, no es difícil imaginar un lugar de trabajo en el que una persona esté expuesta a productos químicos, máquinas no protegidas y ruidosas, temperaturas elevadas, suelos deslizantes, etc., al mismo tiempo. Piense en su lugar de trabajo.

Los trabajadores no crean los riesgos; en muchos casos, los riesgos están ya en el lugar de trabajo. La labor del sindicato en materia de salud y seguridad laborales consiste en cuidar de que el trabajo sea más seguro modificando el lugar de trabajo y cualesquiera procedimientos de trabajo inseguros que existan. Es decir, que la solución consiste en suprimir los riesgos, no en esforzarse en que los trabajadores se adapten a unas condiciones inseguras. Exigir a los trabajadores que lleven ropa de protección

que no sea adecuada al clima de su región es un ejemplo de cómo se puede obligar a los trabajadores a tratar de adaptarse a condiciones inseguras, pasando la responsabilidad de la dirección al propio trabajador.

Es importante que los sindicatos mantengan esta posición, porque muchos empleadores echan la culpa a los trabajadores cuando se produce un accidente, diciendo que los trabajadores son negligentes, actitud que implica que se podría hacer que el trabajo fuese más seguro si los trabajadores cambiasen de comportamiento o si los empleadores contratasen únicamente a trabajadores que nunca cometiesen errores. Todo el mundo comete errores - así es el ser humano, pero los trabajadores no deben pagar los errores con la vida. Haciendo que los trabajadores tengan mayor conciencia de la seguridad no dejan de producirse accidentes. La conciencia de la seguridad puede ayudar a ello, pero no suprime los procedimientos ni las condiciones de trabajo inseguros.⁴⁷

La jornada de trabajo ordinaria diurna salvadoreña es de cuarenta y cuatro horas semanales y de treinta y nueve en caso de jornada nocturna. El Código de Trabajo permite al empleador fijar el horario de trabajo (Art.165) siempre y cuando no exceda de ocho horas diarias en el trabajo diurno y siete en el nocturno. Por su parte, las horas extras deben realizarse siguiendo los siguientes parámetros: no deben ser obligatorias, no debe ser permanentes ni sistemáticas, se puede trabajar una hora extra diaria para descasar dos días a la semana, la hora extra se pagará como el 100% del salario básico por hora y entre la terminación de una jornada (ordinaria o con adición extraordinaria) deberá mediar un lapso no menos de ocho horas. Además el artículo 13 de Código de Trabajo prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio.

⁴⁷Modulo: Organización Internacional Del Trabajo, La Salud Y La Seguridad En El Trabajo
Introducción A La Salud Y La Seguridad Laboral

El Salvador es parte del Convenio 29 de la OIT que establece el contenido del trabajo forzoso u obligatorio y del Convenio 105 que señala que nadie puede ser obligado a realizar trabajo o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento

A pesar de la regulación existente, en la industria de la confección es común la obligatoriedad de las horas extras, situación que se da en gran medida bajo las siguientes circunstancias: Cuando el empleador coacciona a las trabajadoras para que por el volumen de trabajo y la cercanía del plazo de entrega trabajen horas extras. En muchas ocasiones la aceptación de las horas extras implica disminuir el riesgo de ser despedidas o amonestadas. A esto se debe sumar que en algunas fábricas las horas extras no son remuneradas como la ley lo señala, sino que únicamente se les otorga a la trabajadora el bono por haber alcanzado la meta de producción. Esto es consecuencia, de la amonestación y despido que realizan las empresas a sus empleadas cuando de forma reiterada no alcanzan la meta de productividad.

En muchas fábricas salvadoreñas las horas extras no son realizadas de forma “excepcional”, ya que las metas de producción se encuentran diseñadas para que la trabajadora no las alcance en su jornada ordinaria, teniendo que quedarse después de su hora de salida para alcanzar dicha meta y no bajar la productividad. -En algunos casos las horas extras se extienden hasta horas nocturnas en las que no existe servicio público de transporte, razón por la que los y las trabajadoras tienen que dormir en las instalaciones de fábricas que no se encuentran acondicionadas para eso.

Los bajos salarios que se perciben en la maquila, son otra de las razones por las cuales las trabajadoras acceden a realizar horas extras de forma regular, lo que insinúa la necesidad gubernamental de revisar el salario mínimo para este sector. El uso abusivo y no remunerado de las horas extras

también obedece a vacíos legales existentes, ya que en la legislación no se señala ninguna sanción específica por el incumplimiento de la voluntariedad de las horas extras. El Código de Trabajo tampoco establece de forma expresa el número máximo de horas extras, pero esto se puede colegir al hacer una interpretación *pro operario* del artículo 167 de dicho cuerpo normativo. De manera, que al tener que existir un mínimo de ocho horas entre jornada y jornada, no se puede exceder de noventa y seis horas (incluyendo las horas extras) la jornada semanal.

Algunos códigos de conducta son mucho más bondadosos con la trabajadora, ciertas marcas establecen que el máximo de horas semanales no puede exceder sesenta horas (incluyendo las horas extras). La consecuencia del uso excesivo y obligatorio de las horas extras no es únicamente la infracción de parámetros nacionales e internacionales, sino también tiene efectos en la salud de la trabajadora y en las obligaciones y relaciones familiares.

Por lo tanto, el número de horas extras debe de respetar los límites establecidos por el derecho a la salud y a la familia. Y el reconocimiento del Principio de la jornada Máxima, es decir, incluyendo en la normativa laboral salvadoreña disposiciones que ordenan fijar.

Jornada laboral de los menores y de las mujeres: se definen algunos rasgos básicos del mercado laboral infantil y adolescente que no reciben ningún tipo de ingreso. Aunque es indispensable profundizar las causas de dicho fenómeno, las posiciones ocupacionales sin remuneración, advierten que se trata de una práctica en la que se concatenan diversos factores, tales como: la costumbre de los padres de utilizar a sus hijos para que les ayude a realizar su trabajo, el adiestramiento del niño varón o niña en algunas tareas u

oficios, necesidades del hogar, bajo la creencia de que este tipo de responsabilidades laborales contribuyen a la educación de los hijos en tanto que fomenta la responsabilidad y el aprecio por lo que recibe de parte de sus padres. Sin embargo, en algunos casos se pierden el interés de los menores a educarse a asistir a los centro de educación a cumplir con responsabilidades propias de su edad se cayendo en el irrespeto de los derechos fundamentales de los niños y niñas, en particular al de educarse y tener una vida física y mentalmente sana⁴⁸.

Trabajar en estas condiciones supone para las Trabajadoras de maquilas salvadoreñas, un riesgo mayor de contraer enfermedades y sufrir accidentes de manera constante. El hecho de revisar material o piezas en zonas de poca luz hace que los trabajadores esfuercen más la vista, padezcan dolores de cabeza y, con el tiempo, desarrollen enfermedades más graves. Los problemas más frecuentes en estas personas son respiratorios, estomacales, musculares y nerviosos, lo que se añade a “algún tipo de maltrato” a las trabajadoras. Asimismo existe ignorancia por parte de las trabajadoras del origen real de sus enfermedades más comunes, además de la poca importancia de parte de los patronos al no brindarles condiciones óptimas para un mejor desempeño laboral y no proveerles los implementos necesarios para cumplir con las medidas de seguridad y prevención de accidentes porque lo ve como un gasto innecesario por la demanda de trabajo que existe en nuestro País. Al cabo la mayoría de las trabajadoras no conoce sobre medidas de seguridad ocupacional, en algunos casos hay desconocimiento hasta de equipos básicos como son las máquinas de vapor, sin embargo son obligadas a utilizarlos sin ningún tipo de protección siendo esto una obligación del patrono establecida en el código de trabajo en e l Artículo 314 cuando hace referencia a la seguridad e higiene en el trabajo.

⁴⁸ **LASTRA LASTRA** La Jornada De Trabajo. Autor Manuel José Lastra Lastra. Pag. 430.

Las jornadas Insalubres y peligrosas estas en base al artículo 108 relacionado con el artículo 162 la jornada máxima en este tipo de trabajos es distinta no debe de exceder de las siete horas si fuere diurna y si fuere nocturna no podrá exceder de seis horas⁴⁹.

La Normativa Laboral existente, no tiene una efectiva aplicación en la industria textil maquilera de nuestro país, por lo que, se han puesto de manifiesto entre las y los trabajadores diversas inconformidades. Situaciones violatorias, más comunes, de los derechos laborales en el sector de la Industria Maquilera surgen por la vulneración de las normas que regulan y tutelan las Condiciones Laborales; debido al incumplimientos de estas en los centros de trabajo impulsadas por los patronos:

a) inactividad o falta de efectividad de las instancias nacionales:

Ya que esta responsabilidad no recae solamente en los patronos cumplirlas sino también el Estado como ente garante de los derechos de todos y todas las trabajadoras.

b) las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia en la industria de la maquila:

En muchas ocasiones, cuando una empleada de la maquila se encuentra en estado de gravidez, continúa realizando las mismas labores y en las mismas condiciones que las y los demás, careciendo de cualquier tratamiento especial que proteja su estado. Esto coloca en riesgo su salud y la de su hijo o hija por nacer.

c) impedimento al cumplimiento de las citas de control médico:

⁴⁹ **GÓMEZ ZULUAGA** Alberto León Proyecto De Derecho Laboral. *“Violación Al Límite Legal De La Jornada En Los Centros De Trabajo Públicos Y Privados.* 2009.

Cuando se les permite acudir, tienen que trabajar horas extras para recuperar tiempo y no perder productividad en el logro de metas. La situación de las madres trabajadoras empeora cuando intentan ir a sus citas médicas al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y éste se rehúsa a atenderlas porque sus patronos no han realizado el pago de las respectivas cotizaciones.

d) El Anti-sindicalismo:

Es uno de los componentes que caracterizan al sector patronal de la Maquila Salvadoreña. Son actos de discriminación sindical los que:

1) condicionan el acceso o la permanencia en el trabajo a que el trabajador o la trabajadora no se afilie a un sindicato o se cese en su afiliación por el mismo.

2) provocan el despido o traslado de un trabajador o una trabajadora por su afiliación o participación en actividades sindicales.

e) La negociación colectiva:

Al ser un derecho derivado de la actividad sindical, se encuentra en una situación similar. La existencia de sindicatos formados por los mismos patronos también afecta la existencia de contratos colectivos, ya que, en algunas ocasiones se dan los requisitos legales para iniciar su negociación pero este tipo de sindicatos prefiere no hacerlo ya que velan por los intereses de los patronos.

f) El maltrato:

La política laboral de las empresas de la industria pareciera tener como componente cotidiano, para mejorar la productividad, el maltrato físico y

mental de la fuerza productiva. Para analizar este tórrido escenario es necesario adicionar los patrones culturales de la sociedad salvadoreña.

La trabajadora salvadoreña tiene asumidas como normales muchas formas de violencia que tienen lugar en su trabajo. Además, en los casos de abuso sexual las mujeres tienen vergüenza y miedo de denunciarlo. Cabe señalar, que las condiciones de trabajo son un área multidisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud, y la calidad de vida en el empleo⁵⁰.

En el caso particular de las mujeres, debido a la necesidad de trabajar y devengar un salario se ven obligadas a aceptar relaciones laborales bajo condiciones inferiores a las mínimas establecidas en nuestro ordenamiento jurídico laboral, soportando una serie de violaciones a las condiciones laborales, como el exceso en la jornada laboral impuesta por parte de los empleadores de la Industria Maquilera Textil, así mismo pese a existir una amplia regulación en materia de trabajo que regule este tipo de atropellos en contra de la clase trabajadora siguen dándose vulneraciones a las normas laborales, y en cuanto a las trabajadoras que utilizan maquinarias peligrosas deberían conocer la existencia de reglamentos referentes a la seguridad e higiene dentro de los lugares de trabajo. Además de las violaciones laborales que sufren las mujeres se enfrenta a la discriminación, de esta manera, las mujeres afrontan con mayores dificultades para encontrar empleo, cuando lo encuentran tienen un salario promedio menor al del hombre. A estas dificultades, se debe sumar, que el analfabetismo presenta mayores índices en las mujeres, y añadir la pobreza estructural que afecta a las mujeres dentro de los hogares salvadoreños, es decir las desigualdades de género

⁵⁰Grupo De Monitoreo Independiente De El Salvador. Condiciones De Trabajo De La Mujer Salvadoreña En La Industria De La Confección De Ropa E Indumentaria. Febrero De 2006. Astrid Valencia.

culturalmente asumidas que dentro en la unidad familiar afectan de manera negativa y colocan en una situación de mayor vulnerabilidad a la mujer. Trayendo consigo una serie de problemas para la trabajadora como la salud debido a las condiciones insalubres de manera efectiva así mismo en la economía⁵¹.

Estas mujeres se enfrentan a condiciones laborales durísimas que se concretan en jornadas abusivas, despidos arbitrarios, mal trato, problemas de salud por falta de medidas sanitarias. Es aquí donde el Ministerio de trabajo y Previsión Social debe jugar un papel importante en estar en contacto permanente con las trabajadoras de la Industria Maquilera Textil en el sentido de evitar el irrespeto a las normas laborales establecidas en el código laboral⁵².

La jornada se establece entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente. es decir que si bien es cierto el Código establece la posibilidad de que la jornada de trabajo en casos especiales, pueda dividirse hasta en tres partes comprendidas en no más de doce horas, previa autorización del Director General de Trabajo, no quiere decir que estos turnos pueden sobre pasar el límite de la jornada impuesto en el Código de Trabajo; el empleador tendría que pagar las horas que excedan dicho límite como las horas extras que deben ser pagadas con un recargo al salario básico por hora si se trata de una jornada diurna y si es nocturna este monto se incrementará en un 25% (Art. 168 y 169 CT). Asimismo, entre la terminación de una jornada

⁵¹ **DIEGO, Julián Arturo**, *Derecho De Trabajo Y Seguridad Social*, 5ta Edición, Editorial Lexisnexis Abelardo Perrot Buenos Aires. Pag.360.

⁵² **HERNÁNDEZ ZÚÑIGA, Carlos Ernesto**, *La Previsión Social Como Régimen Jurídico De Protección a La Estabilidad De La Mujer Trabajadora En La Industria Textil Maquilera*. 1996. Universidad De El Salvador facultad De Jurisprudencia Y Ciencias Sociales, Corte Suprema De Justicia Biblioteca Judicial "Dr. Ricardo Gallardo".

(ordinaria o con adición extraordinaria) deberá mediar un lapso no menos de ocho horas. Con lo que en este tipo de industrias textil en la mayoría de casos no efectúa el pago correspondiente a lo estipulado en el Código de Trabajo y en otros no existen ningún tipo de compensación a dichas horas extras, las trabajadoras de este sector expresan que se les asignan como mínimo doscientas piezas de producción, si estas no son realizadas las trabajadoras son obligadas a laborar más de las ocho horas establecidas como máximo sin embargo no se les paga por pieza, ni por producción y si por jornada⁵³.

Cuando la jornada laboral no fuere dividida, en el horario de trabajo deberán señalarse las pausas para que, dentro de la misma, las trabajadoras puedan tomar sus alimentos y descansar, estas pausas deberán ser de media hora; sin embargo, cuando por la índole del trabajo no pudieren tener efecto, será obligatorio para el patrono conceder permiso a las trabajadoras para tomar sus alimentos, sin alterar la marcha normal de las labores.

Dentro del sector industrial el lapso de tiempo para el descanso y consumir sus alimentos que les corresponden a las empleadas y que regula el Código Laboral, es reducido y en algunos casos en dicho sector no se les permite realizar tales actividades debido a la producción a la que están sometidas, dentro de la jornada que les son asignadas; a la vez se les niega que soliciten permisos aun cuando se encuentren mal de salud dentro sus áreas de trabajo, violentando lo que el Código de Trabajo contempla y menoscabando la salud de sus empleadas.

Dentro de los principales problemas que las trabajadoras manifiestan ser víctimas dentro de las maquilas de la Zona Franca de San Marcos

⁵³Código De Trabajo Salvadoreño, Luis Vásquez López.

podemos citar: el despido al encontrarse embarazadas, siendo oprimidas por los jefes de área, cargándoles de más trabajo, que si llegan dos o más minutos tardes tienen que presentar constancia de ese tiempo no laborado, que se les obliga firmar una hoja que luego les sirve para poderlas despedirlas. Las horas extras se les comunican en el momento, les imponen la meta de doscientas piezas por jornada que si nos las realizan no salen de sus áreas de trabajo hasta que la terminan; si trabajan los sábados se les paga corriente como cualquier día e igual los días de asueto.

FECHA: _____

**ENCUESTA REALIZADA AL SECTOR FEMENINO SOBRE LOS
DERECHOS LABORALES Y LA JORNADA LABORAL EN LA INDUSTRIA
LICOTEX S.A.DE C.V, JULIO 2012.**

I-Departamento: _____

Municipio: _____

Tipo de fábrica: _____

II- Edad: _____

Nivel Educativo: _____

Estado Civil:

Casada: _____ Soltera: _____ Divorciada: _____ Acompañada: _____.

**III- Responda con una X debidamente el presente test con un SI o con un
NO.**

1) ¿El actual trabajo es su primer empleo en esta fábrica?

SI _____ NO _____.

2) ¿Tiene conocimiento de los derechos y obligaciones como trabajadora de la Maquila LICOTEX S.A DE C.V.?

SI _____ NO _____.

3) ¿Se le permite afiliación al Instituto Salvadoreño del Seguro Social?

SI _____ NO _____.

4) ¿Existen Sindicatos conformados dentro de la fábrica?

SI _____ NO _____.

6) ¿Se le permite afiliación al Sindicato de Trabajadores conformado dentro de la Maquila?

SI _____ NO _____.

6) ¿Se le permite la Incapacidad por enfermedad?

SI_____ NO_____.

7) ¿Tiene derecho a días compensatorios por trabajo extraordinario en días de asueto?

SI_____ NO_____.

8) ¿Tiene derecho a horarios de descanso y de alimentación dentro de la jornada laboral?

SI_____ NO_____.

9) ¿Usted tiene derecho a pagos extraordinarios diferenciados según turno de trabajo?

SI_____ NO_____.

10) ¿Posee derecho a realizar horas extras remuneradas?

SI_____ NO_____.

11) ¿Sabe si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social está manejando los conflictos laborales entre las trabajadoras de la fábrica Maquiladora?

SI_____ NO_____.

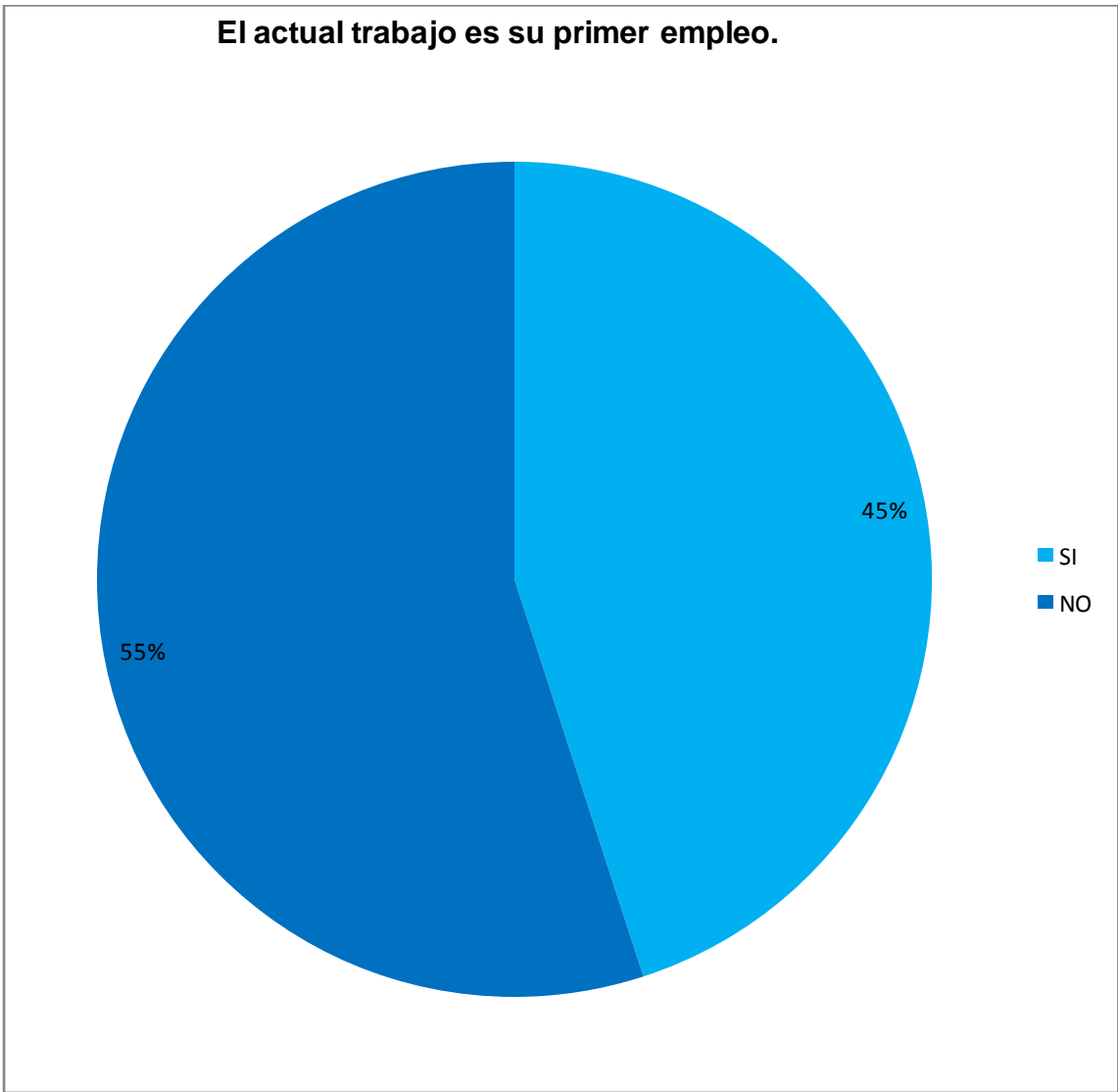
12) ¿Se le permite la realización de horas extras dentro de la Maquila?

SI_____ NO_____.

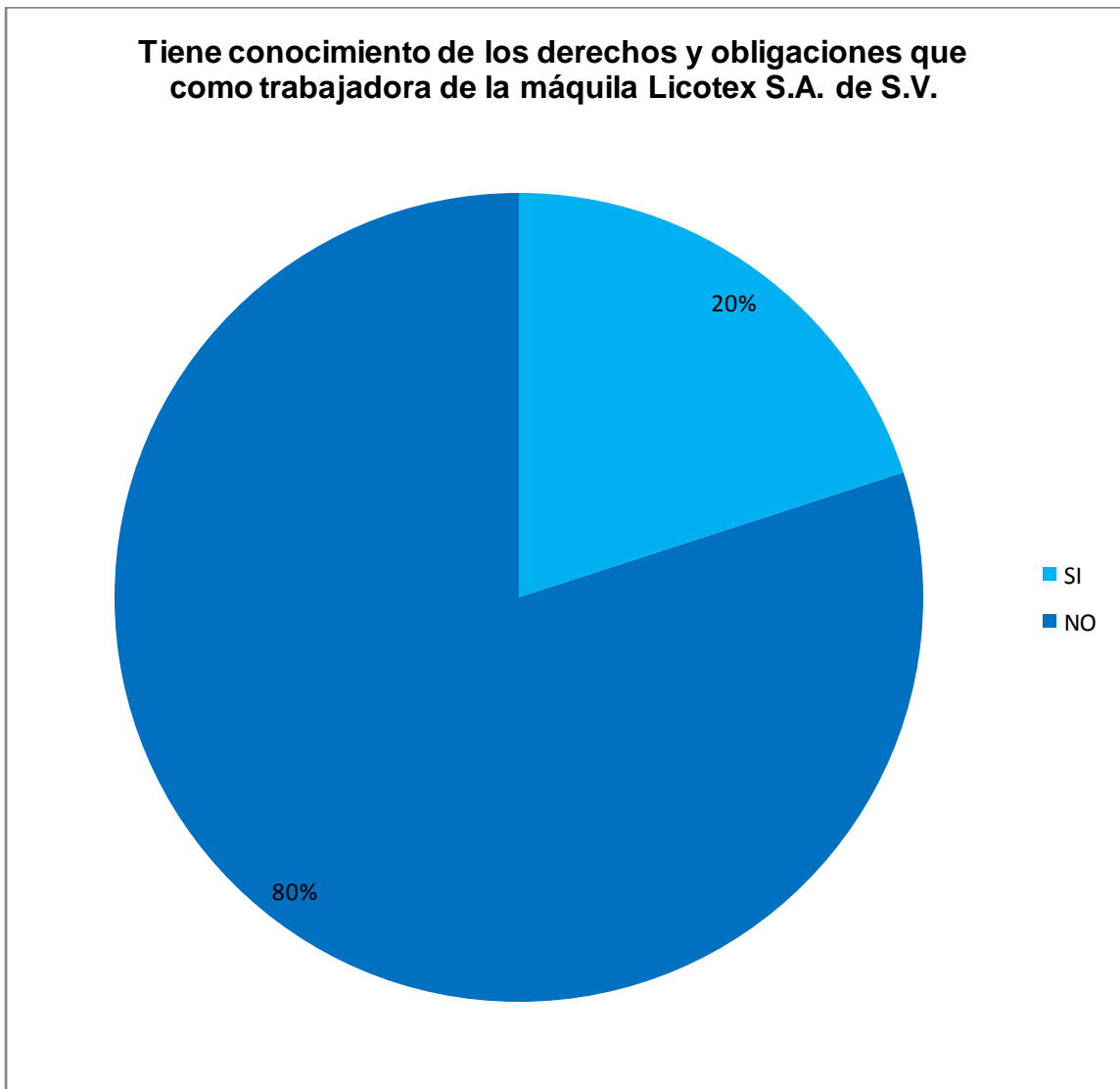
13) ¿Son remuneradas las horas extras que realiza conforme a lo estipulado en el Código de Trabajo?

SI_____ NO_____.

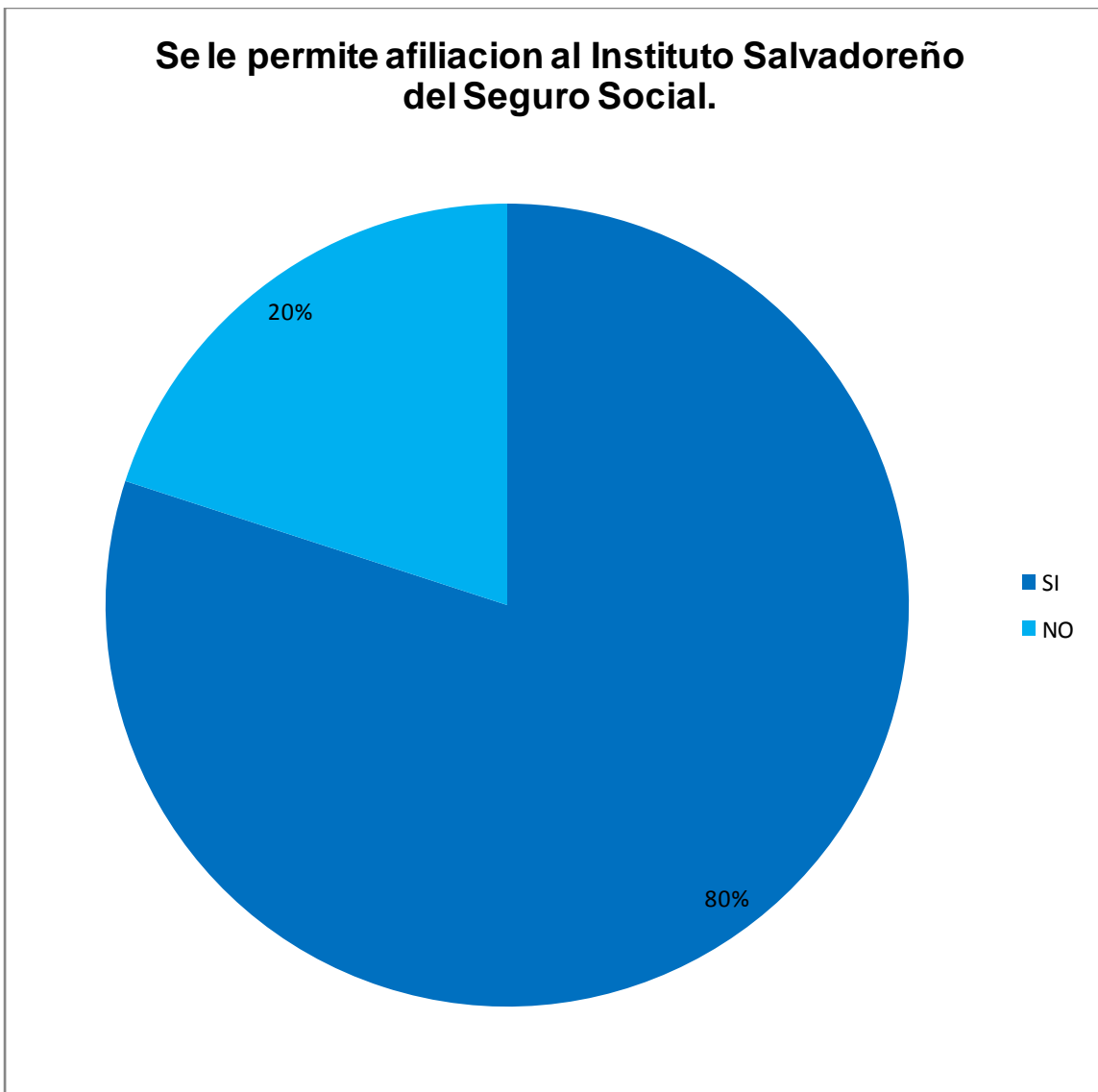
CUADRO N°1		
1- ¿EL ACTUAL TRABAJO ES SU PRIMER EMPLEO?		
RESPUESTA	N°	%
SI	45	45
NO	55	55
TOTAL	100	100



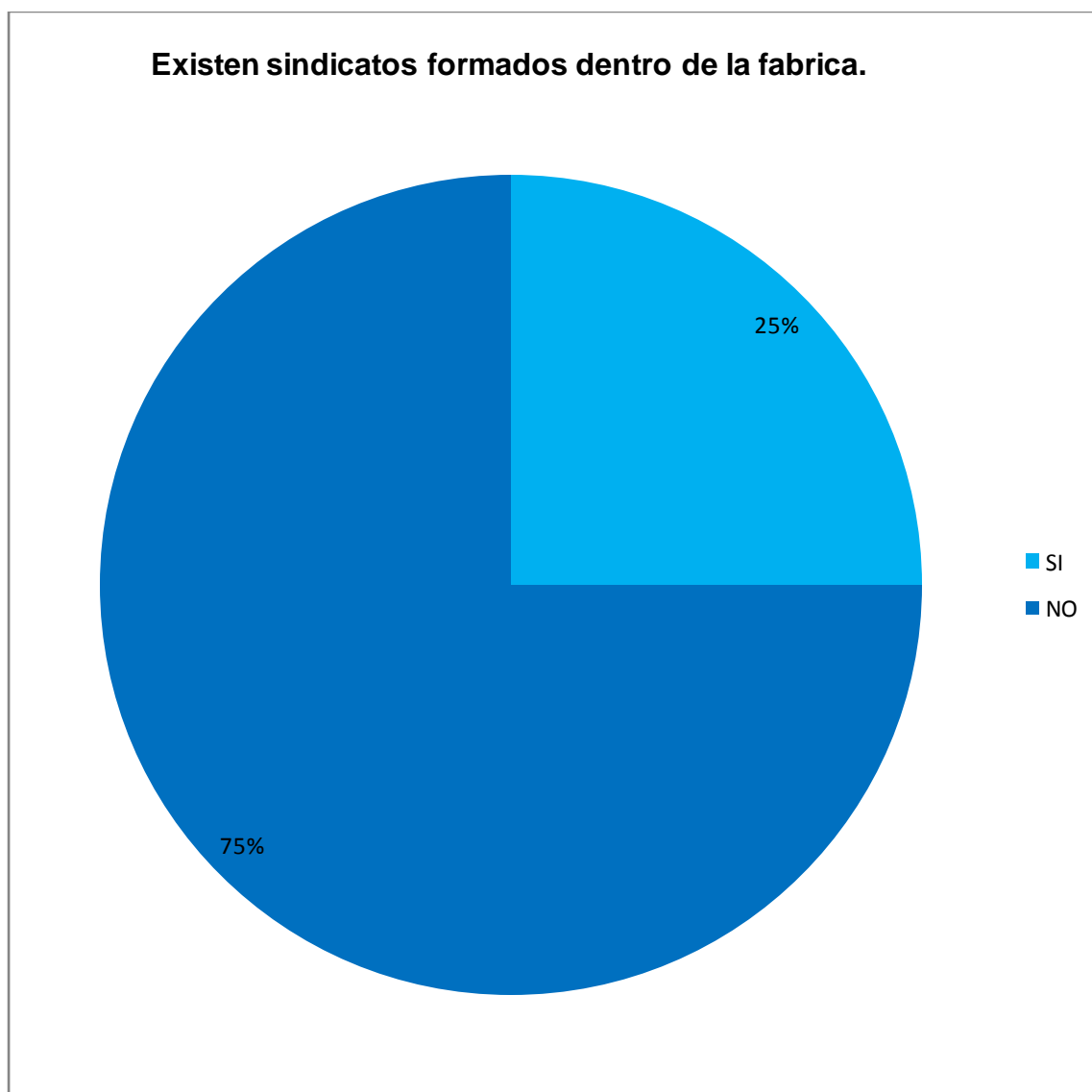
CUADRO N°2		
2-¿Tiene conocimiento de los derechos y obligaciones como trabajadora de la Maquila LICOTEX S.A DE C.V.?		
RESPUESTA	N°	%
SI	20	20
NO	80	80
TOTAL	100	100



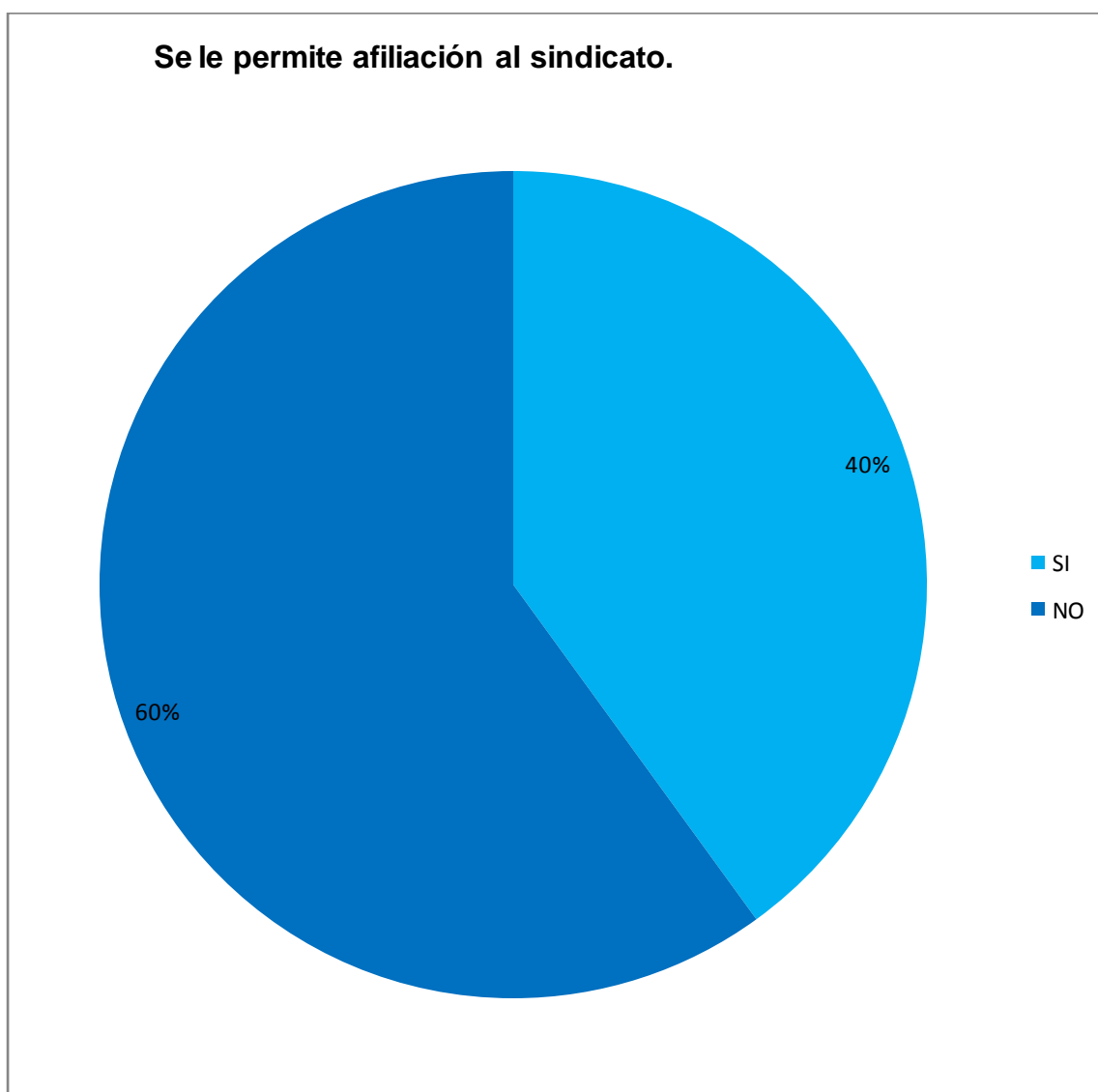
CUADRO N°3		
3-¿Se le permite afiliación al Instituto Salvadoreño del Seguro Social.?		
RESPUESTA	N°	%
SI	80	80
NO	20	20
TOTAL	100	100



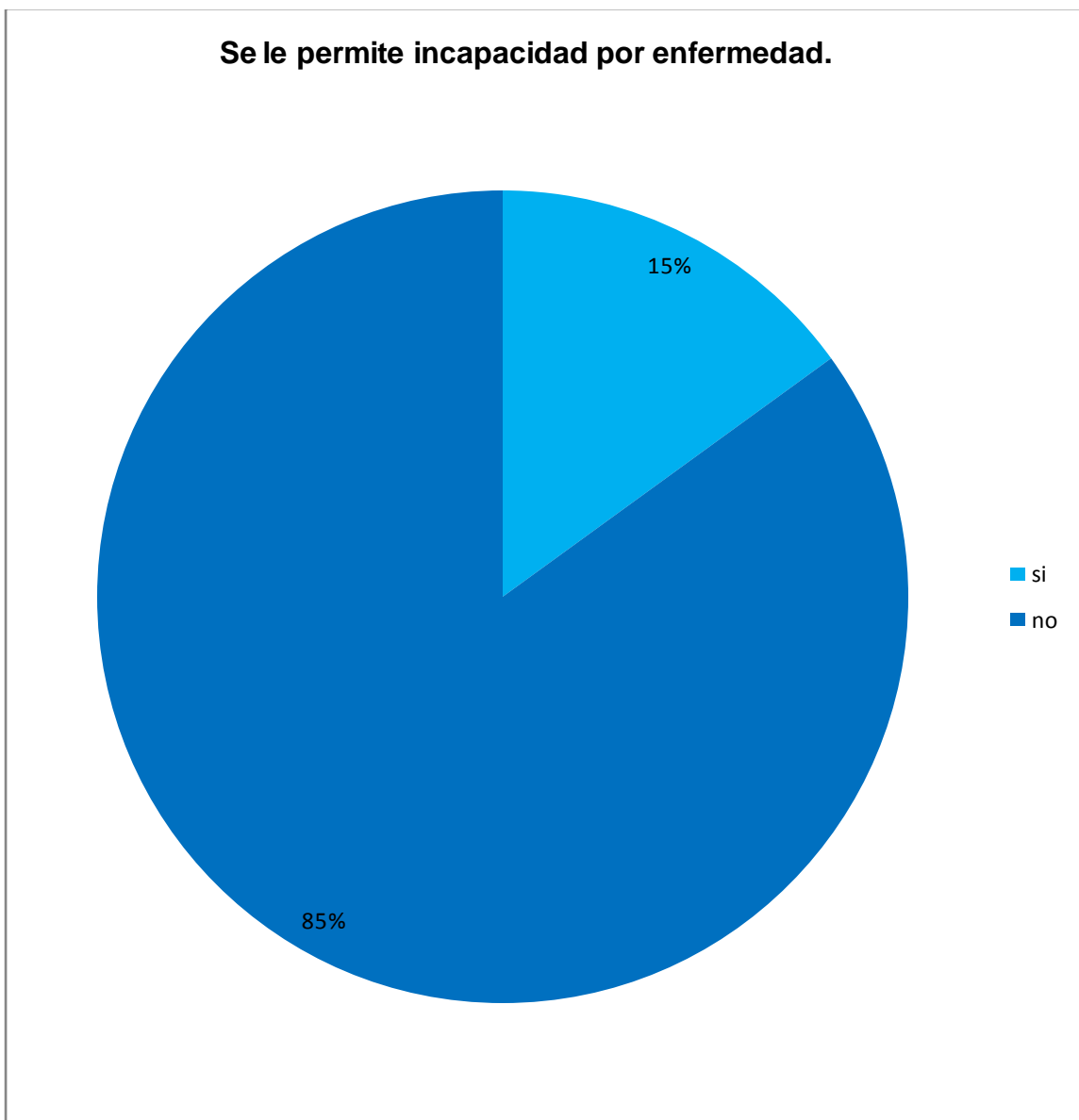
CUADRO N°4		
4-¿Existen Sindicatos conformados dentro de la fábrica?		
RESPUESTA	N°	%
SI	25	25
NO	75	75
TOTAL	100	100



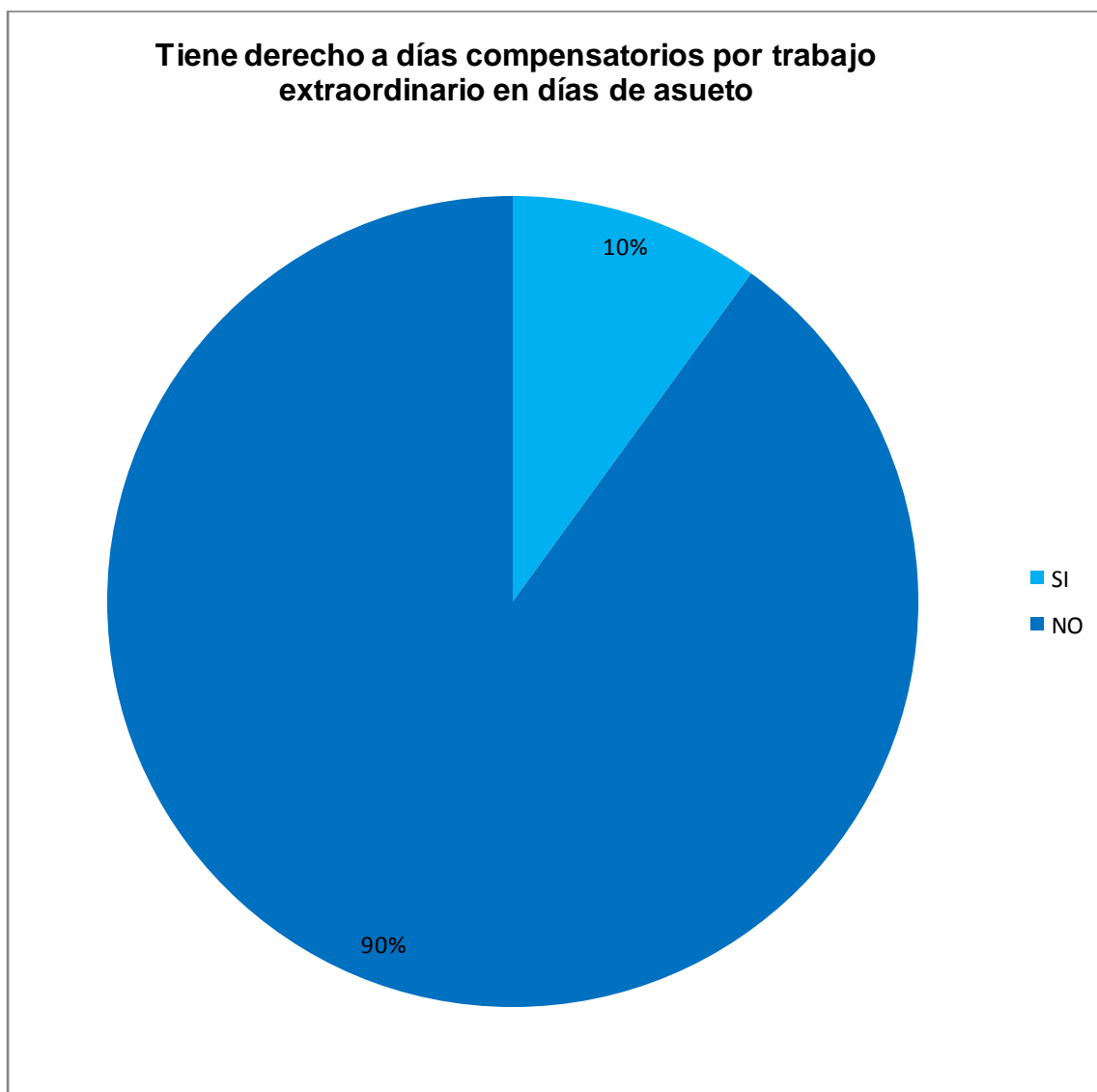
CUADRO N°5		
5-¿Se le permite afiliación al Sindicato de Trabajadores conformado dentro de la Maquila?		
RESPUESTA	N°	%
SI	40	40
NO	60	60
TOTAL	100	100



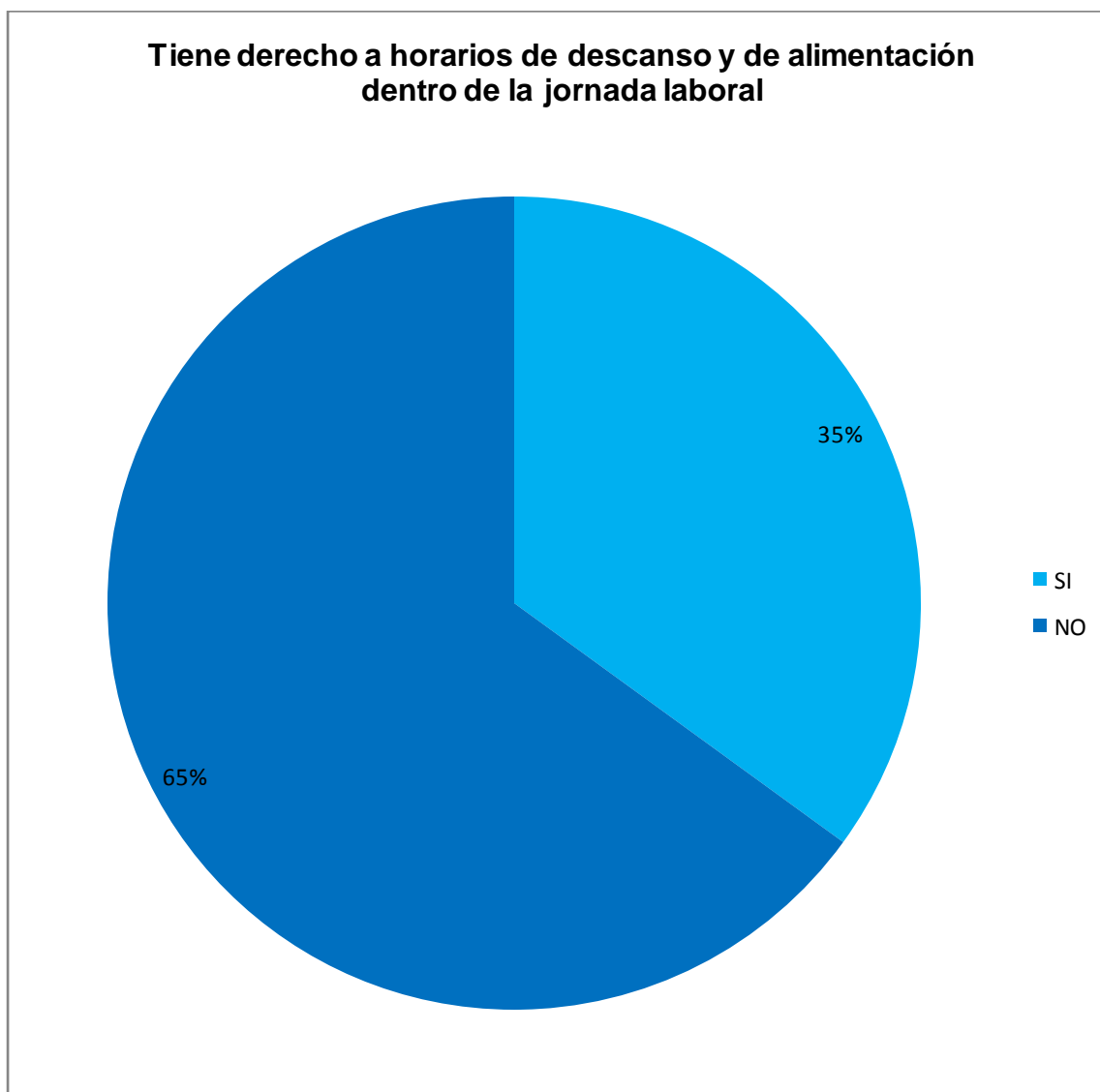
CUADRO N°6		
6-¿ por enfermedad se le permite la Incapacidad?		
RESPUESTA	N°	%
SI	15	15
NO	85	85
TOTAL	100	100



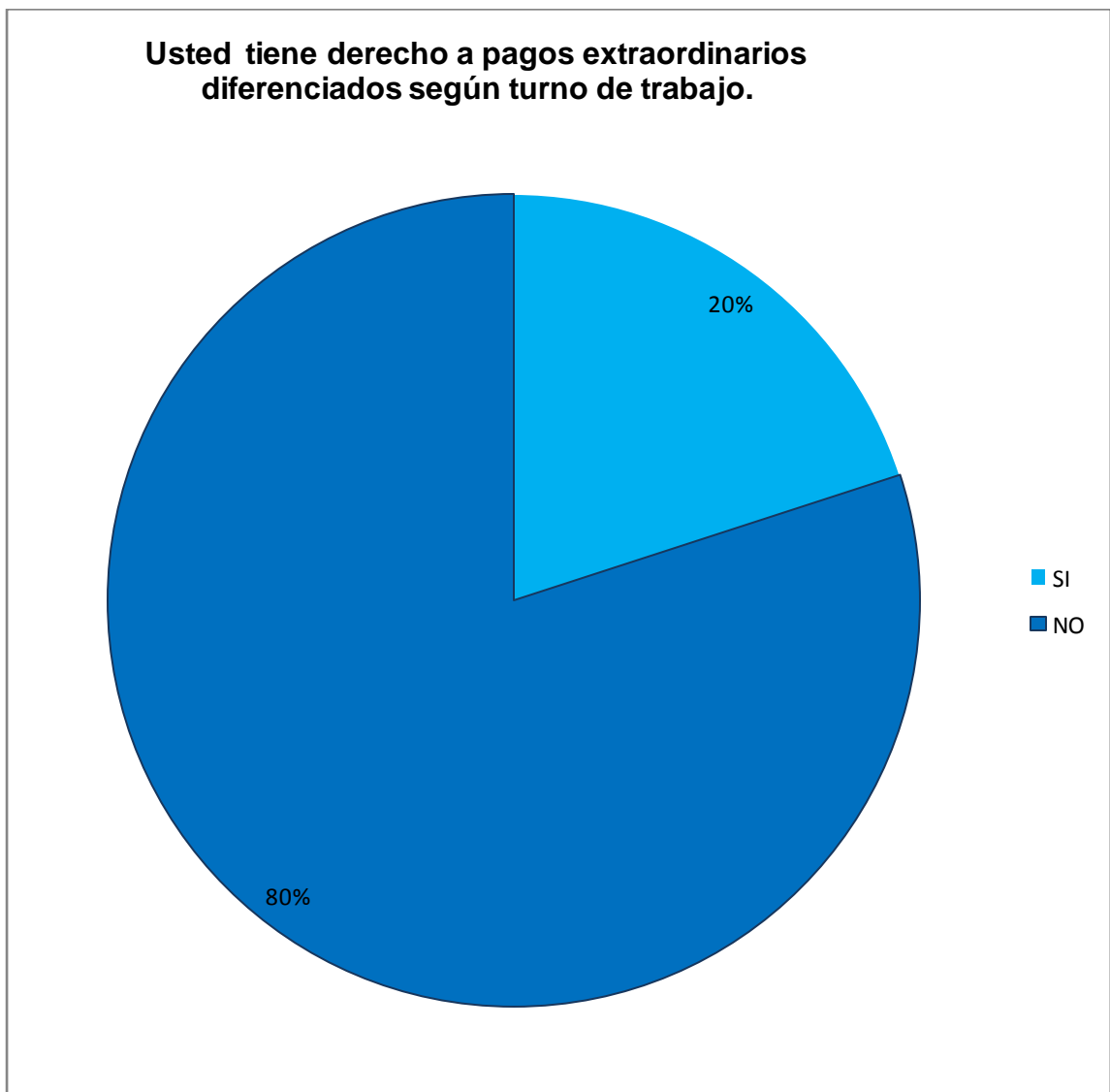
CUADRO N°7		
7-¿Tiene derecho a días compensatorios por trabajo extraordinario en días de asueto?		
RESPUESTA	N°	%
SI	10	10
NO	90	90
TOTAL	100	100



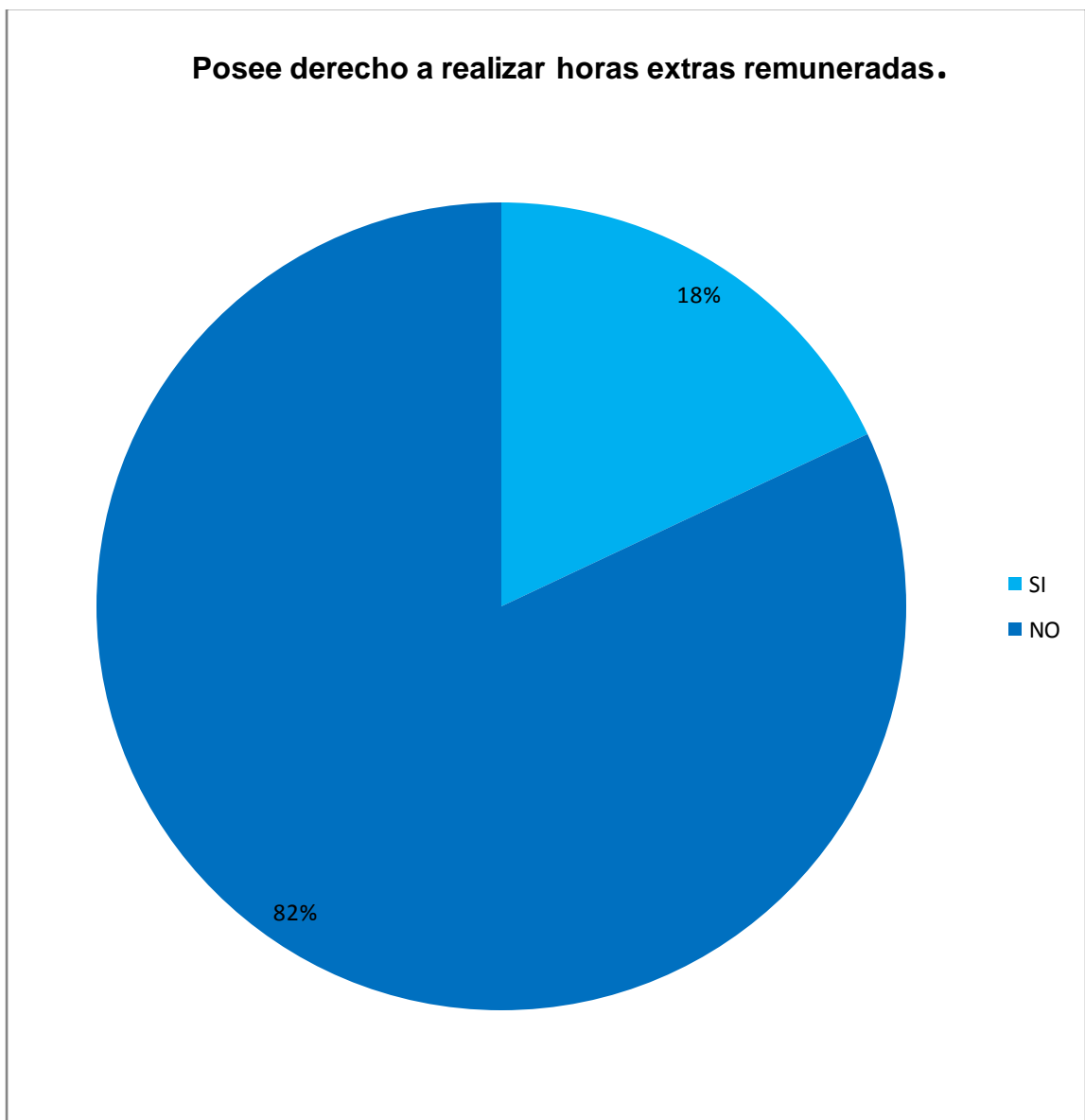
CUADRO N°8		
8-¿Tiene derecho a horarios de descanso y de alimentación dentro de la jornada laboral?		
RESPUESTA	N°	%
SI	35	35
NO	65	65
TOTAL	100	100



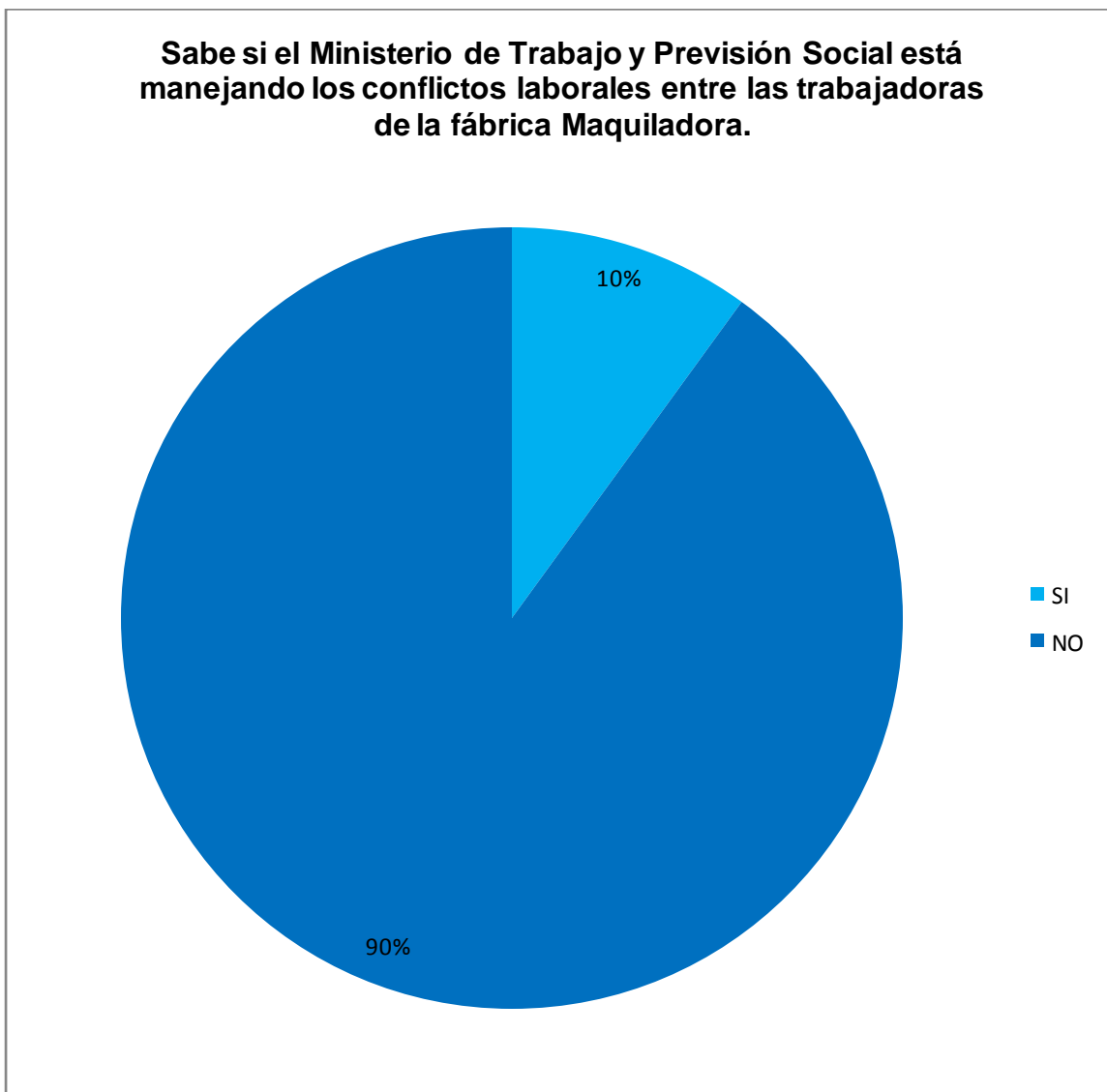
CUADRO N°9		
9-¿Usted tiene derecho a pagos extraordinarios diferenciados según turno de trabajo?		
RESPUESTA	N°	%
SI	20	20
NO	80	80
TOTAL	100	100



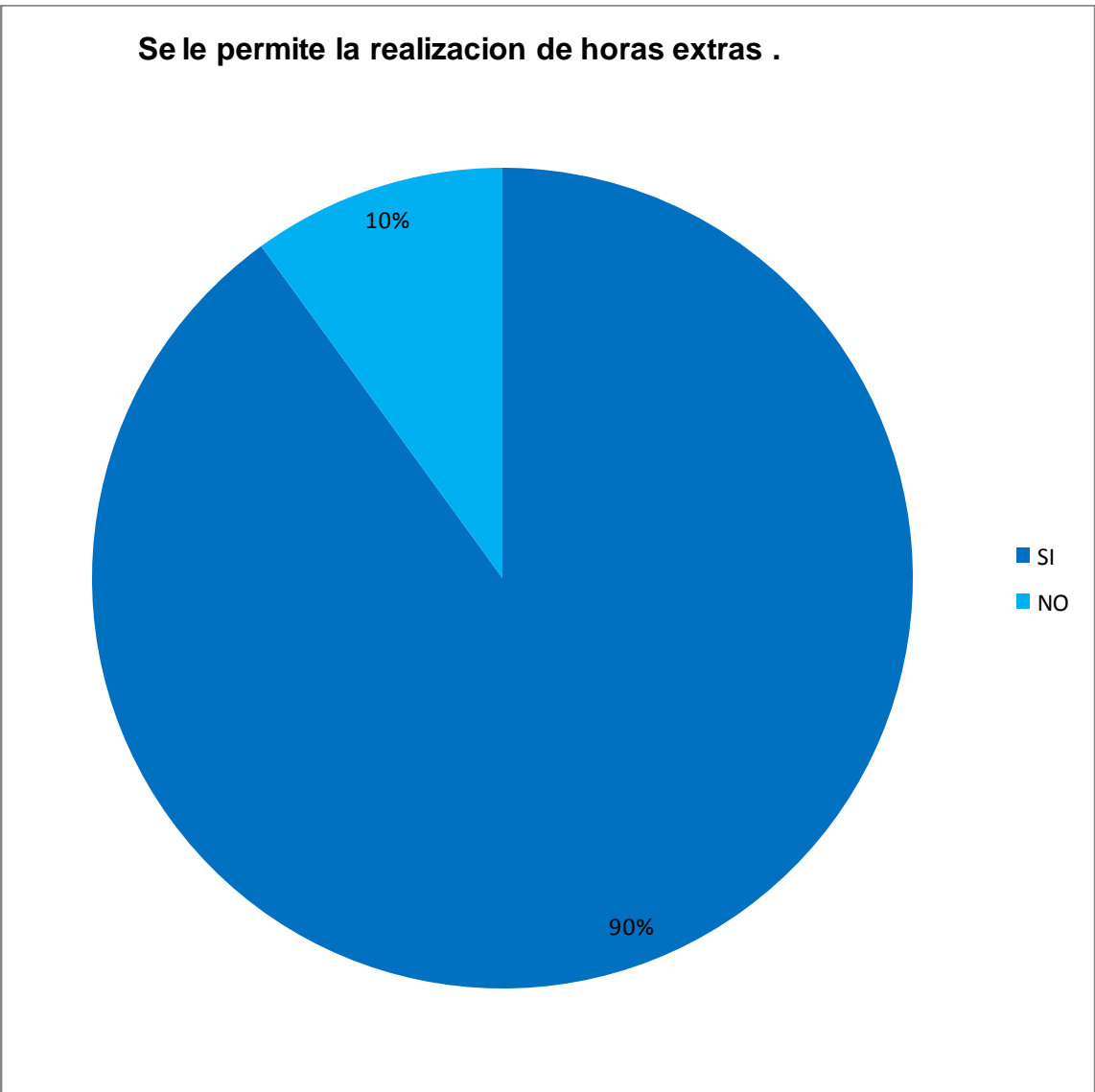
CUADRO N°10		
10-¿Posee derecho a realizar horas extras remuneradas?		
RESPUESTA	N°	%
SI	18	18
NO	82	82
TOTAL	100	100



CUADRO N°11		
11) ¿Sabe si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social está manejando los conflictos laborales entre las trabajadoras de la fábrica Maquiladora?		
RESPUESTA	N°	%
SI	10	10
NO	90	90
TOTAL	100	100



CUADRO N°12		
12) ¿Se le permite la realización de horas extras dentro de la Maquila?		
RESPUESTA	N°	%
SI	90	90
NO	10	10
TOTAL	100	100



CUADRO N°13		
13- ¿Son remuneradas las horas extras que realiza conforme a lo estipulado en el Código de Trabajo?		
RESPUESTA	N°	%
SI	25	25
NO	75	75
TOTAL	100	100



ANÁLISIS DE ENCUESTAS

Para la realización de las encuestas se utilizó como población al personal que labora en la industria maquilera LICOTEX S.A de C.V que tiene como componentes a quinientos sesenta miembros, de esa cantidad se tomó una muestra de 100 personas, el año 2012, encontrando que ninguno de estos sobrepasa la edad de treinta y cinco años, es decir que es personal joven, al comenzar a preguntar se obtuvo que para el 45% de estas personas es su primer empleo y el 55% ya han trabajado anteriormente, por lo que se refleja que muchos de ellos ya han trabajado en otros lugares y que no tienen conocimiento de los derechos y obligaciones que tienen dentro de la empresa según lo demuestra en las respuestas a la segunda pregunta , el 20% tienen conocimiento y el 80% no saben nada de sus derechos.

En la tercera pregunta, refleja que siendo unos de sus derechos como trabajadores y teniendo experiencia anterior en trabajo, el 20% no cuentan con afiliación al ISSS y el 80% si, pero a pesar de tener esta afiliación al momento de una enfermedad por cualquier motivo ya sea accidente o enfermedad común no se les permite la incapacidad por enfermedad según lo expresa el 85% de empleados.

Al continuar con las encuesta otro derecho vulnerado es el derecho a sindicalizarse que expresa la Constitución, con un porcentaje de 60% personas.

Las cuales no se han afiliado a un sindicato y solo un 40 si, ha podido hacerlo por temor a represarías.

En la siguiente pregunta se indaga sobre el pago de las horas extras por lo cual un 90% no ve reflejado el trabajo realizado en horas extras, y no pudiendo reclamar al patrono, tampoco pagándoseles los días de asueto, esto

se vuelve pérdidas para el trabajador más ganancia para el patrono, se interrogo sobre las horas de descanso y alimentación y el 65% de ellos expreso no tener horario para injerir sus alimentos.

Y por último, para la presente investigación se encuesto al personal sobre la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro de la empresa y el 65% de personas expreso que no cuentan con la intervención de la entidad, con esto podemos observar que la mayoría de derechos de los trabajadores son vulnerados diariamente y la entidad encargada de velar por su bienestar no realiza la función encomendada principalmente por la Constitución de la República y de las Leyes Secundarias siendo lamentable pero real dentro de la sociedad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

El Derecho del Trabajo surge a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica, lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.

La Jornada de trabajo constituye un verdadero derecho humano laboral, no sólo por tener un reconocimiento positivo en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos; si no, porque a través de la historia se ha demostrado que la jornada de trabajo es inherente y consustancial al trabajador por tener vocación de permanencia, ya que ello constituye elemento vital de satisfacción, frente a una necesidad humana y por constituir base del bienestar social de la comunidad en un Estado de Derecho. Mas sin embargo a lo largo de la investigación se ha podido observar que si bien es cierto el ser humano tiene una gran importancia dentro del sistema de producción del país, esta importancia no la tiene cuando hablamos de los derechos que este tiene como trabajador en el sector maquila. Hablando de nuestra población que pertenece a todas las mujeres del sector maquila de la industria maquilera LICOTEX S.A DE C.V.

En el proceso productivo, el respecto de la jornada máxima de trabajo, no solo efectiviza la protección de la salud y seguridad de las trabajadoras; si no que también el uso eficiente de la fuerza de trabajo en la jornada ordinaria máxima, produce beneficios generalizados, esto es en la unidad productiva como en el panorama económico del país. Fuerza productiva que no cuenta

con pagos efectivos, mal pagados, sin horarios para ingerir alimentos, y sin el pago de sus horas extras.

Las principales materias de las que se ocupa el Derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades; derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el Derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Entre estas materias de importancia deberíamos añadir las necesidades básicas que tienen estas trabajadoras y velar porque se cumplan según lo establece nuestra constitución y código de trabajo.

La finalidad de la Organización Internacional del Trabajo es brindar protección a los trabajadores, para lo cual promueve entre todas las naciones del mundo una serie de normas, esta organización a lo largo de la historia ha demostrado su interés por la vida de los trabajadores, lastimosamente este solamente se ha quedado en papeles pues no contamos con realmente la vigilancia del cumplimiento de estos derechos laborales, mucho menos en un sector tan afectado como la maquila.

Ahora se puede contestar la pregunta del enunciado de nuestra investigación ¿En qué medida las horas extras violan los derechos y la seguridad industrial de las mujeres en la Industria Maquilera LICOTEX S.A. de C. V.? En qué medida? En la medida que no se respeta la dignidad de estas trabajadoras, no respetando sus horarios, haciéndolas trabajar arduamente un salario más bajo que el mínimo, un salario que no cubre todas sus necesidades

mas solamente las calma, un horario que no respeta sus necesidades fisiológicas, como ir al baño, o alimentarse, se violan sus derechos diariamente, y los de su familia.

Demostramos además que nuestra hipótesis es verdadera a “La extensión de la Jornada Laboral en el sector femenino dentro de la Industria Maquilera LICOTEX S.A DE C.V, trae consigo efectos negativos para las trabajadoras” efectos negativos como malos descansos, estrés laboral, no tener tiempo para atender la familia, mala alimentación, no recibir un pago justo a lo trabajado entre muchos más que podemos mencionar siendo la mujer el pilar de la familia.

La falta de garantía de derechos sobre las Condiciones Laborales genera violación a los derechos de las trabajadoras, al no tener una entidad que vigile justamente estos derechos las mujeres trabajadoras quedan indefensas ante la poca justicia que debería de haber a su favor. La sobrecarga laboral genera estrés en el personal de la industria maquilera que labora la jornada completa, esto además produce efectos como mal trabajo, no productivo, enfermedades entre las trabajadoras entre otros.

En final se pudo comprobar las hipótesis con el resultado de nuestras encuestas, nuestros objetivos se cumplieron y hemos demostrado que el sector maquilero de nuestro país es uno de los más afectados de todos los demás pues no cuentan con el apoyo del ministerio de trabajo como protector de sus necesidades mucho menos de sus derechos

ANEXOS

DEFINICIÓN DE TERMINOS BASICOS

Antecedente Laboral: “Condición de experiencia laboral”.

Antigüedad en el Trabajo Actual: Tiempo durante el cual una persona ha estado trabajando de manera ininterrumpida para la misma unidad económica en su trabajo principal, independientemente de los cambios de puesto o funciones que haya tenido dentro de la misma. Se considera que un trabajador, ya sea subordinado o independiente, no ha interrumpido su vínculo laboral con su actual trabajo, siempre y cuando no haya suspendido su colaboración por un periodo mayor a un año. En el caso de los trabajadores que realizan actividades cíclicas o estacionales, se considera que no han interrumpido su relación con la unidad económica si éstos declaran haber trabajado sólo algunos meses al año durante dos o más años consecutivos para la misma unidad económica.

Allanamiento.- Es cuando el patrón accede en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento a huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.

Asentamiento humano.- Son las tierras que se destinan para el desarrollo de la vida comunitaria y se componen, principalmente, por los terrenos o solares para uso habitacional.

Aumento de salario.- Es el incremento monetario demandado por el trabajador con el propósito de nivelar económicamente la relación de trabajo.

Asalariados. “Empleados Asalariados”.

Asegurado (ISSS): el trabajador o sujeto de aseguramiento inscrito ante el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, en los términos de la Ley.

Búsqueda de Trabajo: Acciones que realizaron los no ocupados para tratar de obtener un empleo o iniciar un trabajo independiente.

Conflictos de trabajo.- Son las desavenencias o pugnas de carácter laboral que surgen entre trabajador(es) y patrón (es) originadas por incumplimiento o insatisfacción de las condiciones establecidas en una relación de trabajo.

Conflictos Individuales de trabajo.-

Son aquellas desavenencias o pugnas de carácter laboral que surgen entre el (los) trabajador(es) individualmente determinado (s) y patrón, con motivo de omisiones, faltas o incumplimiento de alguna de las partes a las condiciones de trabajo que fueron pactadas por éstos o de aquellas normas que están estipuladas en la Ley.

Contrato Colectivo de Trabajo.- Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Contrato Individual de Trabajo.- Es el convenio celebrado entre un trabajador y un empleador, en el que “una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

Contrato.- Es la celebración de un convenio individual o colectivo, entre

trabajadores y empleadores, con el objeto de establecer las condiciones para la prestación de trabajo, en forma subordinada y remunerada.

Desocupados: “Población Desocupada”.

Disponibles: “Población Disponible para Trabajar”

Duración de la Jornada de Trabajo: Número de horas normales y extraordinarias laboradas por los ocupados que desempeñaron su actividad durante el periodo de referencia. Empleo: Circunstancia que otorga a una persona la condición de ocupado, en virtud de una relación laboral que mantiene con una instancia superior, sea ésta una persona o un cuerpo colegiado, lo que le permite ocupar una plaza o puesto de trabajo. Las personas con empleo constituyen un caso específico de personas que realizan una ocupación.

Desistimiento.- Es la resolución de un conflicto laboral, producto del retiro del proceso de negociación por una de las partes(trabajador, sindicato o patrón), admitiendo total o parcialmente los términos propuestos por la contraparte o por un árbitro elegido por las partes.

Despido injustificado.-Es la suspensión unilateral de las relaciones laborales a un trabajador, por la parte patronal, sin motivo o causa prevista por el Código de Trabajo.

Duración de la huelga.- Es el número de días calendario que transcurren desde la fecha del estallamiento de la huelga hasta la fecha determinación de la misma.

Duración de la Jornada de Trabajo.-Se refiere a la distribución de la población ocupada según el número de horas que trabajaron en la semana de referencia. Incluye a las personas ausentes temporalmente de su empleo por vacaciones, enfermedad u otros motivos, pero con retorno asegurado a su trabajo.

Duración del desempleo.- Es el tiempo transcurrido desde la fecha de inicio, hasta la última vez que realizó alguna búsqueda de trabajo.

Empleador o Patrón: Es el trabajador independiente que emplea personas a cambio de una remuneración económica en dinero o en especie.

Empleados Asalariados: Personas que, según las normas internacionales, realizan algún trabajo por un sueldo o salario en metálico o en especie. Se clasifican en: *a) Empleados Trabajando*, que son las personas que efectivamente trabajaron durante la semana anterior a la semana en que se realiza la entrevista correspondiente; y *b) Empleados con Empleo pero Sin Trabajar (“Ausentes”)*, que son las personas que no están trabajando temporalmente, pero mantienen un vínculo formal con su empleo, ya sea con goce de sueldo o con garantía de reintegrarse al terminar la contingencia o en fecha previamente acordada.

Empleados Independientes: Personas que realizan algún trabajo para obtener beneficios o ganancia familiar en metálico o en especie. Se clasifican en: *a) Empleadores; b) Miembros de Cooperativas; c) Trabajadores por Cuenta Propia; d) Trabajadores Familiares Sin Pago; y e) Dedicados a Producir Bienes para Autoconsumo*. Se agrupan también en: *i) Empleados independientes trabajando; y ii) Los que tienen una empresa, pero no trabajan por alguna razón específica*.

Empleo Inadecuado: Empleos que, conforme a las normas internacionales, subutilizan las capacidades de los trabajadores, o bien estos operan en condiciones que limitan su bienestar. Puede clasificarse en: *a) Inadecuado en Relación con las Competencias Personales*, cuando existe una subutilización del capital humano (trabajadores); *b) En Relación con los Ingresos*, cuando las remuneraciones de los trabajadores son limitadas; y *c) En Relación con las Condiciones Generales de Trabajo* cuando estas no reúnen los requerimientos de la Ley, de la salud o de un adecuado ambiente laboral.

Empleo Informal: Puestos de trabajo que ofrecen las unidades del sector informal, es decir, las unidades catalogadas como empresas de hogares, dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios, que no constituyen una entidad jurídica independiente del hogar propietario ni de los miembros del mismo y que no llevan una contabilidad completa que permita distinguir claramente las actividades de producción de la empresa y las demás de sus propietarios. Puede incluirse en esta definición también a los trabajadores que, aunque no laboren en unidades informales, realizan su trabajo en condiciones de ausencia de vínculo con un empleador o por su cuenta sin contar con los permisos correspondientes.

Empresas y Negocios: Unidades económicas orientadas al mercado, cuyo propósito es la rentabilidad. Se clasifican en: a) empresas constituidas en sociedad y corporaciones y b) negocios no constituidos en sociedad.

Experiencia Laboral: Conocimiento o habilidad adquirida mediante la práctica de una actividad económica.

Huelgas Estalladas.- Es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Horas Habituales de Trabajo: Número de horas, que normalmente labora la población ocupada en su trabajo principal. Se captan las horas habituales cuando el informante declara que éstas son diferentes a las trabajadas en la semana de referencia o cuando se estuvo ausente de la ocupación en dicho periodo.

Huelga: Suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Para este efecto los sindicatos de trabajadores se consideran

Incumplimiento de Contrato.-Es la violación de una o varias de las cláusulas contenidas en el contrato colectivo de trabajo.

Indemnización de Ley.- Es la cantidad monetaria a pagar por parte del patrón al trabajador, para resarcirle de los daños y perjuicios que le ocasionaron riesgos de trabajo, despido injustificado o rescisión en el contrato de trabajo.

Industria Textil: La industria Textil es una de las industrias más antiguas mundialmente, aunque en nuestro país su desarrollo fue tardío. Es una industria muy amplia y se divide por sectores asociados a diferentes procesos sobre la materia prima. Si bien la industria textil nació en nuestro país ante un exceso de lana, actualmente se desarrolla no por la materia prima nacional, sino que existe una gama de materias primas que se importan en admisión temporaria, abriendo así el abanico de productos que podemos ofrecer al mundo. Según nos explicó el Sr. Jorge Rey de Filaner S.A., en Uruguay se pueden identificar cuatro grandes áreas dentro de la industria textil: tejido plano, tejido de punto, cordelería y tejido de cardado.

Jubilado: Persona retirada de su trabajo que continúa recibiendo un pago

como resultado de haber cumplido con determinado número de años trabajados o por su edad.

Maquila: Neologismo que se aplica a un cierto tipo de industria caracterizado por utilizar insumos y tecnología en gran parte importados, emplear mano de obra local y destinar su producción a la exportación. La maquila es un sistema de producción que permite a las empresas aprovechar los menores costos de la mano de obra del país donde se establece, sin tener que someterse al sistema de aranceles vigente. Muchos países definen zonas específicas para el establecimiento de las maquiladoras, especialmente en regiones que poseen facilidades para la comunicación con el exterior pero no son económicamente prósperas.

Pensionado: Persona a la que como prestación se le otorga un porcentaje del salario que percibía como trabajador al retirarse de la unidad económica, de manera definitiva, por problemas de salud o como consecuencia de enfermedades o accidentes de trabajo.

Pensionado: Persona a la que como prestación se le otorga un porcentaje del salario que percibía como trabajador al retirarse de la unidad económica, de manera definitiva, por problemas de salud o como consecuencia de enfermedades o accidentes de trabajo.

Prestaciones Laborales: Bienes y servicios, diferentes al acceso a las instituciones de salud, en dinero o en especie, adicionales a su sueldo, que reciben los trabajadores de parte de la unidad económica para la que trabajan, como complemento a sus ingresos laborales.

Relación Laboral: "Vinculo Laboral".

Regularidad en el Trabajo: Se refiere a la habitualidad con que las personas ocupadas se dedican a laborar en su trabajo principal durante el transcurso del año.

Remuneraciones: Sueldos, salarios y prestaciones en dinero, pagados a los trabajadores que dependen de un empleador.

Retención de Salario.- Es la acción en la cual el patrón retiene la retribución que le debe pagar al trabajador por su trabajo.

Retiro Voluntario.- Es el acto por el cual un trabajador decide suspender la relación de trabajo en forma definitiva con la parte contratante, sin que exista motivo imputable a la parte patronal sino por convenir a los interés es propios del trabajador.

Revisión de Contrato Colectivo de Trabajo.- Es la revisión total o parcial de contrato colectivo de trabajo, que debe efectuarse periódicamente de conformidad con la Ley.

Revisión de Salarios.- Es la revisión que se realiza a los salarios en efectivo por cuota diaria, ésta debe hacerse cada año y su solicitud de revisión, por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Salario Contractual: Salario que, conforme al Artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo, debe establecerse en los contratos colectivos de trabajo, y cuya ausencia determina que el contrato no surta efectos.

Salario Mínimo: Cantidad en efectivo que debe recibir una persona, por su

actividad desempeñada en una jornada de trabajo. Los salarios mínimos son determinados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para cada zona económica en que está dividido el país.

Salarios Caídos.- Es la parte proporcional o total del pago de los salarios vencidos a los trabajadores, por parte del patrón, con referencia al tiempo de duración de la huelga.

Sexo. Condición biológica que distingue a las personas en hombres y mujeres.

Trabajador: la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Trabajadores Remunerados: Persona ocupada que recibe un pago por su trabajo por parte de la unidad económica para la que labora. El pago puede ser monetario y/o en especie, con mercancías comercializables. Incluye trabajador a destajo, comisión y/o porcentaje.

Trabajadores Subordinados. Personas ocupadas, con o sin pago, que trabajan para una unidad económica en la que dependen de un patrón, jefe o superior. La forma de pago puede ser a través de un salario u otras modalidades. Los trabajadores subordinados sólo cuentan con su fuerza de trabajo; pueden o no recibir un pago; pueden o no disponer de sus propias herramientas; no son dueños del bien o servicio que elaboran o venden ni deciden cómo o dónde promover sus productos o servicios, por lo tanto el trabajador subordinado no enfrenta ningún tipo de riesgo económico.

Trabajadores Subordinados y Remunerados. 1/ Personas que tienen un

empleo, entendido éste como un caso particular de condición de ocupación en la cual la actividad se desempeña respondiendo ante una instancia superior y percibiendo un pago por los servicios laborales prestados. El término comprende al empleo asalariado, pero abarca otras modalidades bajo las cuales al empleo o trabajo subordinado se le remunera con otras formas de pago (en especie).

Tasa de Desocupación Abierta: Es el porcentaje que representa la población desocupada abierta respecto a la población económicamente activa.

Tasa Neta de Participación: Es el porcentaje que representa la población económicamente activa respecto a la población de 12 años y más.

Terminación de Contrato: Es la disolución o terminación de las relaciones de trabajo por alguna de las causas consideradas en la Ley.

Tejido Plano: proceso por el cual se entrelazan hebras dispuestas a lo largo(urdimbre) con otras que van en ángulo recto a las primeras (tramado)pasando por encima o por debajo de éstas. El producto final que se obtiene es la tela de diferentes texturas, colores y diseños.

Tejido de Punto: proceso por el cual un solo hilo se va enganchando mediante puntos para formar un tejido. El producto final son buzos, chalecos, camperas, medias, etc.

Tejido Cardado: proceso por el cual la lana cardada se teje. El producto final son frazadas, mantas y alfombras.

Vínculo Laboral o Relación Laboral: Relación existente entre el trabajador y la unidad económica, determinada por la continuidad en la percepción de ingresos y/o la garantía del retorno asegurado al trabajo. En el caso de los trabajadores subordinados, dependiendo del motivo y el tiempo que se esté ausente de la ocupación, pueden disminuir los ingresos, sin que por esto se rompa la relación laboral. En el caso de los trabajadores independientes, la percepción de sus ingresos depende de que durante su ausencia, la unidad económica continúe funcionando.

Zona Franca: Es el área geográfica del país sometido a los controles aduaneros o fiscales especiales en donde se permite la instalación de empresas que destinan su producción o servicios hacia un mercado externo, mediante el otorgamiento de los incentivos necesarios para fomentar su desarrollo.

BIBLIOGRAFIA

Libros

ALCALÁ ZAMORA, Luis, *Tratado De Política Laboral Y Social* Tomo III, Primera Edición, Edit. Heliasta, Argentina 1977, Pág. 476 Y 575.

CABANELLAS, Guillermo, *Introducción Al Derecho Laboral*, Volumen I, Editores Libreros Editorial Bibliografía Omebala Valle 1328, Buenos Aires. 38 A La 41.

GÓMEZ ZULUAGA, Alberto León, *“Violación Al Límite Legal De La Jornada En Los Centros De Trabajo Públicos Y Privados”* Apply Human Right, Pág. 121.

Modulo: Organización Internacional Del Trabajo, La Salud Y La Seguridad En El Trabajo Introducción A La Salud Y La Seguridad Laboral

DIEGO, Julián Arturo, *Derecho De Trabajo Y Seguridad Social*, 5ta Edición, Editorial Lexisnexis Abelardo Perrot Buenos Aires. Pag.360.

HERNÁNDEZ RUIZ, Santiago; *Historia Universal*, 6ª Edición, Tomo I, Editorial Esfinge, S.A. México D.F. 1983. Ver El Capítulo Dedicado A La Roma Antigua, Desde Su Mítica Fundación Hasta La Irrupción De Las Tribus Bárbaras.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo; *Compendio De Derecho Laboral*, Tomos I y II, 3ª edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1992. Ver Todo Lo referente A Las Etapas Evolutivas Modernas Del Derecho Laboral En Europa.

PALOMINO, Teodosio A; *Humanización del trabajo y derecho al ocio*; Sin Edic. Editorial Jurisdicción Laboral, Lima 1963. El Autor Expresa La

Necesidad De Mejorar Las Condiciones Laborales En Una Época Que Estas Prestaciones Aún Se Discutían.

HERNÁNDEZ ZUNIGA, Carlos Ernesto, *La Previsión Social Como Régimen Jurídico De Protección A La Estabilidad De La Mujer Trabajadora En La Industria Textil Maquilera*. 1996, Universidad De El Salvador Facultad De Jurisprudencia Y Ciencias Sociales, Corte Suprema de Justicia Biblioteca Judicial "Dr. Ricardo Gallardo.

HUMAN RIGHTSWATCH (2003). "*Indiferencia Intencionada: Inacción Del Gobierno De El Salvador En La Protección De Los Derechos De Los Trabajadores*", Vol. 15 (Mujer Y Mercado Laboral El Salvador 2006.)

Tesis

HERNÁNDEZ ZÚÑIGA, Carlos Ernesto, *La Previsión Social Como Régimen Jurídico De Protección a La Estabilidad De La Mujer Trabajadora En La Industria Textil Maquilera*. 1996. Universidad De El Salvador facultad De Jurisprudencia Y Ciencias Sociales, Corte Suprema De Justicia Biblioteca Judicial "Dr. Ricardo Gallardo".

MARTÍNEZ CARRANZA REYES, José David, Enrique RODAS OLIVA, Y SARBELIO DE JESÚS. SILIEZAR MORÁN, *Diseño De Un Módulo De Limpia/Inspección 100% De Prendas De Vestir En La Industria De La Confección En El Salvador*. Biblioteca Central "Universidad Don Bosco. Diciembre 2004.

Legislación

VÁSQUEZ LÓPEZ, Luís *Código De Trabajo*. P. 55 D.L. Nº 15, del 23 de junio de 1972, publicado en el D.O. Nº 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1972.

VÁSQUEZ LÓPEZ, Luis; *Recopilación De Leyes En Materia Laboral*, S.E Imprenta Offset Cuscatlán, San Salvador 2002. Recoge Leyes Y Reglamentos Referentes Al Ámbito Laboral Salvadoreño. Un Esfuerzo Editorial Encomiable De Es Abogado De La República.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR DE 1983 actualizada hasta reformas de introducida por el DL N°56, del 06 de julio 2000.

CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTÍAS SOCIALES (Bogotá, 1948) Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana Bogotá, 1948

LEY ORGANICA JUDICIAL, Decreto 115, Tomo Num. 283, Fecha de emisión 06 de junio 1984, fecha de publicación en el Diario Oficial 20 de junio 1984.

LEY ORGÁNICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPUBLICA, Decreto Num. 775 Tomo Num. 381, Fecha de Emisión, 03 de diciembre 2008, Fecha de publicación en el Diario Oficial 22 de diciembre 2008, última modificación 03 de febrero 2012.

CODIGO CIVIL, Decretado en la República de El Salvador como ley de nuestro país, el 23 de Agosto 1859.

FESPAD Art. 37 Constitución De La República 1983, Tercera Edición.

Ley De Organización Y Funcionamiento Del Sector De Trabajo Y Previsión Social. Art.5.

Institucional

MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE EL SALVADOR (MINED); *Historia De El*

Salvador 1ª Edición, Tomo I, Talleres Comisión Nacional De Textos Gratuitos México, D.F. 1994. Este Tomo Se Refiere Específicamente A La Etapa Precolombina Y Épocas De Descubrimiento, Conquista Y Colonización De El Salvador Por Parte De España.

UNIDAD TÉCNICA EJECUTIVA DEL SECTOR JUSTICIA (UTE); “*Las Constituciones De La República De El Salvador, 1824 – 1983*”. Tomos I Y II, 1ª Edición Talleres Gráficos UCA. San Salvador, 1993. Una Recopilación de Todas las Cartas Magnas de El Salvador.

Revistas

ITCA FEPADE. “*Documento De Higiene Y Seguridad Industrial*”. Volumen I. Acreditado 2003-2008.

CONSEJO MONETARIO CENTROAMERICANO. “*Efectos De La Maquila En El Sector Real Y En La Balanza De Pagos De El Salvador*”, Documento De Investigación, Año, 2001.

LA MAQUILA EN EL SALVADOR, *Síntesis De Los Documentos: Informe Laboral 1995,*

EL SALVADOR CONDICIONES DE TRABAJO, “*Información Sobre Las Condiciones De Trabajo En El Salvador*” 2006

Modulo: **Organización Internacional Del Trabajo,** *La Salud Y La Seguridad En El Trabajo Introducción A La Salud Y La Seguridad Labora.*

DIEGO, Julián Arturo, *Derecho De Trabajo Y Seguridad Social,* 5ta Edición, Editorial Lexisnexis Abelardo Perrot Buenos Aires.Pag.360.

Documentos de Internet.

GONZALES, Hugo F. *Evolución histórica del trabajo*, once de diciembre Año 2012, Disponible en www.gestiopolis.com., consultado el día 26 de julio año 2012.

CONTRERAS SEITZ, Manuel Eduardo, *El concepto de trabajo en la edad media*, Chile, reflexión num.103.Disponible en <http://www.freemasons-freemasonry.com>, Consultado el día 4 de Agosto año 2012.

CASTILLO, Carlos Reynoso, *Sobre La Organización Del Tiempo De Trabajo*, Disponible en [Www. Jurídicas Unam](http://www.juridicas.unam.mx), Pág. 277, Consultado el 6 de Agosto año 2012.

LA ZONA FRANCA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DE EXPORTACION DE SAN BARTOLO, Se crea bajo acuerdo Ejecutivo núm. 762.25 de Octubre 1974, publicado en el Diario Oficial núm. 17 Tomo 245, 20 de Noviembre de 1974. Disponible en www.csjgob.sv/leyes.nsf.

FUSADES, “*Las Zonas Francas En El Salvador No Amenazan A Los Trabajadores Estadounidenses*”. Disponible en [Www.Fusades.Com.Sv](http://www.fusades.com.sv). Consultado en 4 de Agosto 2012