

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS AÑO 2005

PLAN DE ESTUDIO 1993



“EFICACIA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN LA TUTELA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA RAMA TEXTIL, EN LA ZONA FRANCA DE SAN BARTOLO”.

TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS

PRESENTAN:

JOSÉ ISIDORO PÉREZ GUZMÁN

GERMAN ANÍBAL ALVARENGA BARAHONA

NERIS ANTONIO BELLOSO MARTÍNEZ

DIRECTORA DE SEMINARIO

LICENCIADA JUANA ISABEL RIVAS VARGAS

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, FEBRERO DE 2006.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTORA

DRA. MARÍA ISABEL RODRÍGUEZ

VICE-RECTOR ACADÉMICO

ING. JOAQUIN ORLANDO MACHUCA GÓMEZ

VICE-RECTORA ADMINISTRATIVA

DRA. CARMEN ELIZABETH RODRÍGUEZ DE RIVAS

SECRETARIA GENERAL

LICDA. ALICIA MARGARITA RIVAS DE RECINOS

FISCAL GENERAL

LIC. PEDRO ROSALÍO ESCOBAR CASTANEDA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANA

LICDA. MORENA ELIZABETH NOCHEZ DE ALDANA

VICE-DECANO

LIC. OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS

SECRETARIO

LIC. FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNÁNDEZ

COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACIÓN

LICDA. BERTA ALICIA HERNÁNDEZ AGUILA

DIRECTORA DE SEMINARIO

LICDA. JUANA ISABEL RIVAS VARGAS

«El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio.

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

Artículo 37 de la Constitución de la República de El Salvador, promulgada según Decreto de la Asamblea Constituyente, sin número, del 15 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial número 234, Tomo 281 del 16 de diciembre de 1983.

«El trabajo no ensucia. No digas nunca de un obrero que sale de su trabajo: “Va sucio”. Debes decir: “Tiene en su ropa las señales, las huellas del trabajo”».

Edmundo de Amicis citado por Cuyás Armengol. **«Hace falta un muchacho»**. Sexta Edición, editorial Porrúa, S. A., México, 1983. Pág. 102.

AGRADECIMIENTOS.

A mi gran familia; mis padres, mis hermanas y hermanos presentes y ausentes; cuna de amor para mi corazón y fuente de fortaleza para mi espíritu.

A la Asociación Cultural PAZ Y BIEN.

A mis compañeros y amigos que me acompañaron, enseñaron y alentaron; Juan Luis, Andrea Molli, Jorge Meoni, Mauricio Calderón, Rafael Medrano, Verónica Ardon, Oscar Reyes y Rodil Iraheta.

A la Asociación NIÑOS DEL MUNDO.

A la Licenciada Juanita Vargas, por su amable acompañamiento y eficaz asesoría.

A mis compañeros de Trabajo de Grado: Neris Belloso e Isidoro Pérez, por hacer del trabajo investigativo una grata experiencia

A mis amigas que me complacieron con su amor y dulce compañía.

A todas las personas que depositando su confianza en mi persona me comprometieron a continuar.

GERMAN ALVARENGA

AGRADECIMIENTOS.

«El hijo obediente es el orgullo de su padre mas el hijo desobediente es la amargura de su madre».

Proverbios 10.1

«Bienaventurado el hombre que haya la sabiduría y que obtiene la inteligencia porque su ganancia es mejor que la ganancia de la plata y sus frutos más que el oro puro».

Proverbio 3.13

Doy gracias, primeramente, a Dios por permitirme terminar mi carrera universitaria, sin la voluntad de él nada es posible en esta vida.

Doy gracias a todas las personas que Dios puso en mi camino para poder lograr mi triunfo, al Presbítero Jesús Octavio Cruz Olmedo, por todo el apoyo que me ha dado durante mi carrera; a mis padres José Mauricio Pérez y Maria Josefina Guzmán de Pérez.

A todos mis hermanos y hermanas que me colaboraron especialmente a Natividad de Jesús Pérez; así mismo, le doy las gracias a Doris Villeda por el apoyo que me dio, a mis compañeros de universidad: Claudia Torres, Belkis, y a Nuria.

A la Licenciada Juanita Vargas, por su comprensión y acompañamiento por la asesoría y paciencia que nos ha tenido.

A mis compañeros de tesis Neris Antonio Belloso Martínez y German Aníbal Alvarenga; a mi amiga Yanira, a Roxana y todas las demás personas que directa o indirectamente hicieron posible mi logro obtenido: gracias, gracias, gracias. . .

Gracias a Dios porque me permitió coronar la carrera, lo cual no debe ser motivo para envanecerse ya que:

« (. . .) Dijo Dios: no se alabe el sabio en su sabiduría, ni en su valentía se alabe el valiente, ni el rico se alabe en sus riquezas. Mas alábase en esto el que se hubiere de alabar: en entenderme y conocerme, que yo soy Dios, que hago misericordia, juicio y justicia en la tierra (. . .) Jeremías 9.23.

JOSÉ ISIDORO PÉREZ GUZMÁN

AGRADECIMIENTOS.

«En mi angustia invoqué a Jehová,
y clamé a mi Dios.

El oyó mi voz desde su templo,
Y mi clamor llegó delante de él, a sus oídos»

Salmos: 18.6

« (. .) Pero el Señor estuvo a mi lado, y me dio fuerzas (. .)»

Segunda Epístola del Apóstol San Pablo a Timoteo 4.16

Doy gracias a mi Señor Jesucristo por la bondad que ha tenido, para conmigo, el concederme concluir felizmente esta gran empresa, llena de sabores y sinsabores, estoy seguro que sin él, yo hubiera desfallecido en el intento.

La misericordia de Jesús se refleja en concederme a los mejores padres que un hijo puede desear: Cruz del Carmen Belloso de Martínez y Lorenzo Alberto Martínez, héroes a toda prueba, que con su comprensión, valor, consuelo y templanza supieron animarme, cuando sobre mí cerníanse, cual impetuosas tormentas que todo lo derriban, los problemas y vicisitudes comunes a toda ingente empresa.

Agradezco infinitamente a José Nelson y a Fredy Antonio, abnegados hermanos sin los cuales, estas líneas no existirían; en realidad, no existen palabras para expresar la gratitud que mi corazón siente, y las que se escriben se quedan cortas, es inefable mi felicidad de tenerlos a ellos por parientes y amigos.

Soy afortunado por tener la familia que tengo, hermanos y hermanas, sobrinos y sobrinas; todos ellos y ellas han colaborado para que se alcance la meta trazada. Kerlin Yanet, Morena del Carmen, Arminda de los Ángeles, Jaime Antonio, Sandrita Elizabeth, Lorenzo Alberto, Santos Orlando, Reina Margarita,

María Irene, Ana Coralia, todos y cada uno de ellos, según el rol que les tocó desempeñar, supieron comportarse como es debido, como corresponde a verdaderos parientes.

Agradezco a la Licenciada Juana Isabel Rivas Vargas por su gentileza y amabilidad en su tarea de asesorarnos en el caminar del proceso de graduación.

Agradezco también, a la Universidad de El Salvador, el haberme acogido en su seno y así brindarme la inestimable oportunidad de educarme en sus aulas; para mí: el alma del saber.

NERIS BELLOSO

INDICE

Introducción	i
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Ubicación del problema en su contexto socio-histórico	1
1.1.1 Las maquilas y el respeto a los derechos laborales en el Tratado de Libre Comercio Centroamérica-República Dominicana - Estados Unidos de Norte América (TLC).....	2
1.2 Antecedentes de la investigación	4
1.3 Identificación de la situación problemática.....	6
1.4 Enunciado del problema	7
1.5 Delimitación del tema de investigación.....	8
1.5.1 Delimitación temporal.....	8
1.5.2 Delimitación espacial.....	9
1.5.3 Delimitación conceptual.....	9
1.6 Objetivos de la investigación	13
1.6.1 Objetivo general	13
1.6.2 Objetivos específicos.....	13
1.7 Justificación de la investigación.....	14
1.8 Sistema de hipótesis.....	15
1.8.1 Hipótesis general.....	15
1.8.2 Hipótesis específica.....	15
1.9 Hipótesis y su operacionalización.....	16
1.9.1 Hipótesis general.....	16
1.9.2 Hipótesis específicas.....	17
1.10 Estrategia metodológica	20
1.10.1 Tipo de investigación.....	21

1.10.2	Técnicas a utilizar.....	22
1.10.3	Unidades de observación.....	22
CAPÍTULO 2: MARCO DE ANÁLISIS		23
2.1	Identificación de elementos del problema.....	23
2.1.1	Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	23
2.1.1.1	Reseña histórica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social....	23
2.1.1.2	Organización.....	25
2.2	Zona franca y maquila: Aspectos conceptuales.....	33
2.2.1	Origen de las zonas francas.....	37
2.2.2	Desarrollo de las zonas francas en el mundo....	38
2.2.3	Las zonas francas en Centroamérica.....	42
2.2.4	Las zonas francas en El Salvador.....	44
2.2.4.1	Cuestiones generales.....	44
2.2.4.2	El sector de textiles en El Salvador.....	46
2.3	Marco normativo.....	48
2.3.1	Fundamento constitucional de los derechos la- borales de salario mínimo, aguinaldo, pago (con recargo) de trabajo extra-ordinario y vaca- ciones anuales remuneradas a los empleados de las empresas dedicadas a la industria textil en la zona franca de San Bartolo.....	49

2.3.2	Fundamento legal, en los tratados internacionales, de los derechos laborales de salario mínimo, aguinaldo, pago (con recargo) de trabajo extra-ordinario y de vacaciones anuales remuneradas en las empresas dedicadas a la industria textil en la zona franca de San Bartolo	51
2.3.3	Fundamento legal, en la ley secundaria, de los derechos laborales de salario mínimo, aguinaldo, pago (con recargo) de trabajo extra-ordinario y vacaciones anuales remuneradas en las empresas dedicadas a la industria textil en la zona franca de San Bartolo	52
CAPÍTULO 3: LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN EL SALVADOR		57
3.1	Antecedentes	57
3.2	Ordenamiento normativo	61
3.3	Consideraciones generales sobre el contenido y desarrollo de la inspección de trabajo	63
3.4	La inspección de trabajo en el concierto de las relaciones obrero-patronales.....	66
3.5	El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la inspección general de trabajo	70
3.5.1	Los inspectores de trabajo	72
CAPÍTULO 4: ASPECTOS GENERALES SOBRE EL SALARIO MÍNIMO, AGUINALDO, PAGO CON RECARGO DE TRABAJO EXTRA-ORDINARIO Y VACACIONES ANUALES REMUNERADAS.....		80

4.1 Salario mínimo	80
4.1.1 Generalidades sobre la categoría «salario mínimo»	80
4.1.2 El salario mínimo.....	85
4.1.3 El papel jugado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	88
4.1.4 La abolición del asalariado.....	90
4.1.5 Definición de salario mínimo	92
4.1.6 Regulación del salario mínimo en el derecho po- sitivo salvadoreño	93
4.2 Aguinaldo.....	95
4.2.1 Regulación del aguinaldo en el derecho positivo salvadoreño	97
4.3 Pago con recargo de trabajo extra-ordinario.....	99
4.3.1 Regulación del trabajo extra-ordinario en el dere- cho positivo salvadoreño.....	100
4.4 Vacaciones anuales remuneradas.....	102
4.4.1 Antecedentes históricos	102
4.4.2 Obra de la Organización Internacional del Trabajo	103
4.4.3 Naturaleza del derecho a las vacaciones anuales remuneradas.....	104
4.4.4 Regulación del derecho a vacaciones anuales remuneradas en la ley positiva salvadoreña	105
CAPÍTULO 5: PRESENTACIÓN E INTERPRETACION DE RESUL- TADOS	110
5.1 Presentación de resultados.....	110

5.2 Interpretación de resultados	128
5.2.1 Interpretación en relación a los objetivos.....	129
5.2.2 Interpretación en relación a la hipótesis general.....	135
CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	137
6.1 Conclusiones generales.....	137
6.2 Conclusiones particulares.....	137
6.3 Recomendaciones	139
BIBLIOGRAFÍA.....	141
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

El trabajo constituye el medio divino que se le ha concedido al hombre para que viva dignamente sobre la faz de la tierra. Significa entonces, que el trabajo es inherente a la excelsa naturaleza humana; sin embargo, esa actividad febril se vuelve una ignominia cuando las personas a quienes se le ha concedido la calidad de patrono o empleador, impelido por un insano y desmedido afán de amasar riquezas imponen condiciones indignas al trabajador que, agobiado por las naturales necesidades terrestres soporta estoicamente hasta donde le es posible.

Habida cuenta de lo anterior, el hombre pronto se enteró de lo caliginoso de la situación, por lo que se dio a la tarea de organizarse con el propósito de corregir los excesos cometidos, y así surge la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a nivel internacional, al interior de los estados nacionales surgen las secretarías cuya razón de ser es la protección del trabajo.

En este contexto se elabora el trabajo que hoy se presenta dedicado a un sector del mercado laboral salvadoreño: las zonas francas; dentro de ellas las empresas dedicadas a la confección, las cuales se han constituido en principales fuentes de empleo, proliferándose muy rápidamente en los últimos años. Haciendo un total de dieciocho zonas francas (a nivel nacional) que albergan a ochenta y seis empresas las cuales emplean a mas de ochenta mil personas, convirtiéndose en la principal fuente de trabajo y en la triste y única esperanza de las mayorías desempleadas.

Con la obligación constitucional de proteger al trabajo y al trabajador, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe velar por el respeto de los derechos laborales de las personas empleadas en las zonas francas, conocer la

forma en que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realiza esta función constituye el objetivo principal de este trabajo, mediante los siguientes capítulos: en el capítulo uno hacemos una descripción general del problema a estudiar, ubicándolo en su contexto social e histórico, identificando los elementos del problema, asimismo, establecemos las especificaciones técnicas de nuestra investigación; hipótesis, objetivos, antecedentes, estrategia metodológica y técnica a utilizar.

El capítulo dos constituye la base teórica y doctrinaria de los tres elementos de nuestra investigación como son Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Derechos laborales y Maquilas en las zonas francas. En el capítulo tres se desarrolla la inspección de trabajo en El Salvador como función específica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Seguidamente en el capítulo cuatro desarrollamos ampliamente los derechos sobre los cuales versa nuestra investigación que son: salario mínimo, aguinaldo, pago con recargo de trabajo extraordinario y vacaciones anuales remuneradas.

Por último, en el capítulo cinco se presentan los resultados de la investigación de campo interpretándolos en relación a las hipótesis y objetivos previamente establecidos. Para cerrar con el capítulo sexto en el cual formulamos las conclusiones a las que arribamos después de realizar nuestro proceso investigativo, así mismo, proponemos algunas recomendaciones para el desempeño del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la protección de los derechos laborales de los y las trabajadores(as) de las maquilas.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1 Ubicación del problema en su contexto socio- histórico.

El fenómeno de las zonas francas, en El Salvador, se inició en el año de 1974, instalándose la primera de ellas en el cantón San Bartolo, jurisdicción de Ilopango, San Salvador, mediante Decreto Ejecutivo número 762, del 25 de octubre del año citado, publicado en el Diario Oficial N° 17, Tomo 245 del 20 de noviembre de 1974, y se denominó Zona Franca Industrial y Comercial de Exportación de San Bartolo. Esto representó para el país un impacto enorme, ya que implicó la creación de 4,200 empleos directos; a partir de entonces se visualizó la mano de obra que utilizaría este tipo de industria, caracterizándose ella por: tener bajo nivel de estudio, tener bajo recursos económicos y por componerse fundamentalmente por personas del sexo femenino.

La zona franca de San Bartolo constituyó la primera experiencia de un proyecto económico centrado en la maquila que iniciaba con grandes esperanzas para generar empleo y divisas. Luego perdería interés hasta finales de la década de los 80's por la situación crítica que atravesaba el país (recuérdese que en El Salvador estalló un conflicto civil que se prolongaría durante 12 años, y cuyo inicio se dio precisamente, en 1980), y porque las prioridades del gobierno estaban centradas en las reformas económicas de la banca, comercio exterior y reforma agraria.

Con la firma de los Acuerdos de Paz, el 16 de enero de 1992 en Chapultepec (México), se generó en el país un clima bonancible y propicio para la inversión extranjera y nacional, debido al cúmulo de facilidades e incentivos que el gobierno de turno otorgó, en aras de atraer inversionistas que se radicaran en El Salvador, sobre todo en el área de las zonas francas, que

durante la década de los años 90, alcanzó un desarrollo inusitado. En la actualidad existen 18 zonas francas en El Salvador, que absorben más de 80,000¹ personas empleadas; la zona franca ha representado para los gobernantes salvadoreños, la fórmula que traerá la solución para erradicar el desempleo, mejorar los niveles de vida de la población y de la clase trabajadora que ella alberga y estabilizar en una forma sostenible la economía salvadoreña; pero nos hacemos la pregunta: ¿será cierto que las zonas francas cumplen con las expectativas generadas, que se mejorará el nivel de vida de los empleados en dichas zonas?

En este contexto socio-histórico estudiaremos este problema que enfrenta, por un lado, a la clase trabajadora que busca la satisfacción de sus necesidades elementales, y por otro lado, las empresas instaladas en las zonas francas que reciben todo un «paraíso» para invertir (pues no pagan ninguna clase de impuesto y reciben muchas facilidades para operar en el país) y la manera en que responden al cumplimiento de las normas laborales.

1.1.1 Las maquilas y el respeto a los derechos laborales en el Tratado de Libre Comercio Centroamérica-República Dominicana-Estados Unidos de Norte América. (TLC).

El capítulo laboral² del documento que contiene las regulaciones del Tratado de Libre Comercio entre Centro América, República Dominicana y Estados Unidos consta de ocho artículos y un anexo referido a mecanismos de cooperación; este capítulo se distingue del resto por ser muy breve y de limitada especificidad. En las negociaciones, los representantes de los gobiernos

¹ De acuerdo a datos proporcionados por el Departamento de Inversión del Ministerio de Economía. Cfr. Artículo intitulado: «La situación de la maquila de la confección en El Salvador», publicado por el Lic. Abraham Abrego, San Salvador, marzo de 2004; disponible desde <http://www.elsalvadorworks.com>

² Ver anexo número 2.

centroamericanos no pretendían discutir derechos laborales, lo cual fue exigencia de los negociadores representantes de los Estados Unidos a partir de fuertes presiones de los sindicatos en ese país.

El compromiso principal del capítulo reside en la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada país. Se prohíbe que los países dejen de aplicar su legislación con el propósito de promover el comercio y la inversión, según este planteamiento, contemplado en el artículo 16.2 del Tratado el término «legislación laboral» da entender que se refiere a todo el marco legal nacional que rigen las relaciones laborales. Sin embargo, esta no es la interpretación, a partir que en el artículo 16.8 se define que: «(...) legislación laboral significa leyes o regulaciones de una parte o disposiciones de las mismas que estén directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos: (a) el derecho de asociación; (b) el derecho a organizarse y negociar colectivamente; (c) la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio; (d) una edad mínima para empleo de niños, y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil; y (e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional (sic)».

Como podemos observar muchos de los derechos reconocidos en nuestro Código de Trabajo no son contemplados, en el tratado de libre comercio, entre ellos el derecho a vacación anual remunerada y el derecho a aguinaldo, los cuales constituyen nuestro objeto de estudio.

1.2. Antecedentes de la investigación.

El conocimiento no es producto de una catarsis cerebral que por arte de magia se crea, o producto de una elucubración genial de alguien que por simple meditación genera un producto intelectual, que se llama conocimiento. Al contrario aquel se genera a partir de las diferentes investigaciones, estudios y aportaciones que sobre un determinado «objeto de conocimiento» se van elaborando por las personas que tienen la característica de ser estudiosas, en este sentido ni Carlos Marx, pudo escribir por sí solo el Capital, si no que le fue necesario remontarse a los escritos que sobre temas afines se hubo desarrollado.

En este sentido, para la elaboración de este trabajo se ha hecho una revisión de la «literatura» existente sobre el tema en las diferentes «fuentes» de información, como por ejemplo: bibliotecas, hemerotecas, oficinas públicas (ministerios), el Web..., resultando que los textos a los que se les puede llamar antecedentes de nuestro tema de investigación son los siguientes:

- «La protección estatal del derecho al trabajo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social». Trabajo de Graduación (Tesis). Castro Callejas, María Elena y Herrera, Vilma Felipa, junio de 1999. Este estudio tiene relación indirecta con nuestro tema de investigación, ya que estudia el papel de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en la tutela del derecho humano al trabajo que toda persona posee. Como puede inferirse, este texto habla sobre la protección que el Estado, en el ramo correspondiente, otorga al derecho al trabajo que toda persona posee, mientras que nuestra

investigación indagará sobre derechos específicos de los trabajadores.

- «Las empresas de las zonas francas y el derecho de sindicalización de los trabajadores». Trabajo de Graduación (Tesis). García Martínez, María Ruth y otros, febrero de 1999. Desarrolla el derecho a formar sindicatos o ingresar a los ya constituidos, que reconoce la Constitución de la República a todo trabajador, fundamentalmente enfocado a los empleados de las zonas francas. Como puede notarse, nuestro objeto de investigación es novedoso ya que los derechos que se estudiarán son otros, excluyendo el de sindicación.
- «Las zonas francas y su impacto económico en El Salvador: experiencia y desafíos». Ensayo elaborado por Aguillón Cruz, Godofredo, s/m, 2001. El autor enfoca su esfuerzo a analizar el impacto que las zonas francas en la economía salvadoreña representan.

Como puede observarse la investigación que se desarrollará es novedosa en tanto que el tema no ha sido estudiado con el mismo enfoque o dirección que nosotros, por lo cual constituirá un aporte sobre la eficacia que debe existir en el ente gubernamental, encargado de todo lo relacionado al trabajo en el territorio nacional, a la hora de tutelar los derechos —especificados de antemano— de la clase trabajadora.

1.3. Identificación de la situación problemática.

El modelo de la zona franca salvadoreña sigue el mismo patrón que se ha desarrollado prácticamente en todos los países sub-desarrollados, y la justificación de los beneficios concedidos por el Estado también obedece a idénticos objetivos: a) lograr de alguna manera el impulso de la industrialización; b) atraer inversión extranjera; c) crear en el exterior mercados para la exportación; d) generar empleos directos y lograr el ingreso de divisas. El establecimiento de zonas francas en El Salvador responde primordialmente a la premisa que la ventaja competitiva exterior del país se finca casi exclusivamente en la ausencia de impuestos (tanto de importación, de exportación como internos) dentro del precio de los productos exportados.

Conviene destacar que los incentivos que se ofrecen a las empresas son más que suficientes para instalarse en las zonas francas, que presentan todas las condiciones de infraestructura para la reproducción del capital foráneo esencialmente, pagando costos de fuerza laboral bajos en condición de salarios. Las empresas transnacionales son incapaces de resistir la tentación de invertir en El Salvador, gracias a las múltiples ventajas que se les ofrecen; esto puede verificarse ya que según datos proporcionados por el Ministerio de Economía, en El Salvador existen dieciocho zonas francas que albergan alrededor de ochenta mil empleados (as).

Pero, ¿cómo serán las condiciones laborales de toda esa masa de obreros salvadoreños? ¿Las empresas —maquilas— instaladas en las diferentes zonas francas del país, cumplirán las obligaciones laborales estipuladas por ley? Desafortunadamente, la respuesta que se obtiene a la interrogante anterior es negativa, es un secreto «urbi et orbi» que las condiciones laborales de los empleados en las zonas francas son precarias; hay un incumplimiento reiterado

de sus derechos laborales que dista mucho de ser el anhelo de la clase obrera. Lo dicho por la OIT³, sobre el particular, resulta ilustrativo de lo planteado precedentemente:

«(U)n aspecto lamentable de muchas Zonas Francas es que en ellas se relega a los trabajadores de ambos sexos a unos puestos mal retribuidos y de escasa calificación. Como se les considera reemplazables, sus problemas encuentran escaso reflejo en las relaciones laborales y sociales. En todo el mundo, la población empleada en las zonas francas suele ser mayoritariamente del sexo femenino y en algunos sectores, como el textil, la industria de la confección y el montaje de artículos electrónicos las mujeres pueden constituir hasta el 90% o más de la fuerza laboral. De ahí que se señale que las relaciones laborales y el desarrollo de los recursos humanos siguen siendo dos de los aspectos más problemáticos del funcionamiento de las zonas francas.

Es evidente que el modelo clásico de regulación del trabajo, caracterizado por un marco de condiciones mínimas de trabajo y por la existencia de unos sindicatos libres que negocian con los empleadores unos acuerdos vinculantes, es extremadamente raro en las zonas francas.»

1.4. Enunciado del problema.

¿Es eficiente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la tutela de los siguientes derechos laborales: salario mínimo, aguinaldo, pago con recargo de trabajo extra-ordinario y vacaciones anuales remuneradas; mediante sus funciones específicas, como son: la inspección de trabajo, y el asesoramiento en derechos y deberes a empleados y empleadores, en las empresas dedicadas a la rama textil, en la zona franca de San Bartolo?

³ Labor and social issues relating to export processing zones. OIT, Ginebra, 1998. ISBN 92-2-111357-4. Accesibe desde <http://www.ilo.org>

1.5. Delimitación del tema de investigación.

1.5.1. Delimitación temporal.

Debemos tener presente que toda investigación es válida para un período de tiempo determinado y no para toda una eternidad, esto debido a la evolución que naturalmente se da, ya que nada permanece estático, por el contrario, todo evoluciona y cambia, consecuentemente, establecemos la delimitación temporal, como sigue.

CORTE COYUNTURAL. Tomando en cuenta que la última información recopilada en las instituciones relacionada con el tema, data del año dos mil tres, nuestro esfuerzo por estudiar el problema antes planteado, lo centraremos en el año dos mil cuatro, ya que no existe información sobre la eficacia del ente gubernamental encargado del trabajo en nuestro país, por lo que no se conoce si los derechos laborales que pretendemos estudiar, se les respetaron a los empleados de la zona franca de San Bartolo, con lo que contribuiremos a llenar ese vacío.

CORTE HISTÓRICO.

ANTECEDENTES INMEDIATOS NACIONALES. El último movimiento legislativo referido a las zonas francas, se dio en el año de 1998, y lo constituye la denominada Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización, (Decreto Legislativo N° 405, publicado en el Diario Oficial N° 176, Tomo N° 340 del 23 de septiembre de 1998). Esta normativa se promulgó durante la administración del presidente Calderón Sol, y constituye, hoy en día, el marco regulatorio que normativiza el funcionamiento y desarrollo de las zonas francas y el de las empresas usuarias de dicho enclaves territoriales.

1.5.2. Delimitación espacial.

En la actualidad existen en El Salvador 18 zonas francas instaladas legalmente,⁴ de las cuales destaca la que está instalada en el Cantón San Bartolo, Municipio de Ilopango, Departamento de San Salvador, en primer lugar, por ser la única de propiedad estatal, en segundo lugar, por ser la primera zona franca instalada en el país (en 1974), y luego porque es la de mayor tamaño en el territorio nacional. Por las características antes mencionadas se convierte en una de las zonas francas representativas dentro de el resto. Por estas razones, nuestra unidad de análisis será la zona franca de San Bartolo, y dentro de ella las empresas dedicadas a la rama textil, ya que la mayor parte de las empresas instaladas en las zonas francas se dedican a esta rama de la producción, absorbiendo a la mayoría de empleados que labora en estas zonas.

1.5.3. Delimitación conceptual.

De nuestro planteamiento del problema se obtienen los siguientes conceptos y categorías asociadas a nuestro objeto de estudio, también se incluyen otros conceptos íntimamente conexos.

Salario.

En las distintas actividades que se llevan a cabo en una economía se obtiene siempre, por esa actividad, un retorno, una remuneración económica. La economía clásica divide estos retornos en tres grupos, dependiendo de quiénes los reciben: los capitalistas, o dueños del capital, quienes obtienen beneficios; los trabajadores que aportan mano de obra, quienes reciben un

⁴ Según datos proporcionados por el Departamento de Inversión y Comercio del Ministerio de Economía.

salario; y los dueños o propietarios de tierras, casas u otros bienes inmuebles, quienes reciben rentas.

Salario mínimo.

El salario mínimo, es un límite inferior que imponen los gobiernos de los países a la cantidad de salario que se le debe pagar a un trabajador que se ocupa en una jornada laboral completa de ocho horas. Este límite se considera el límite de subsistencia; es decir, el mínimo necesario para mantener con vida a una persona y cubrir sus necesidades más básicas, o sea es la cantidad de dinero necesaria para adquirir la canasta básica.

Aguinaldo.

Es un «sueldo adicional» que debe pagar todo patrono, dentro de los primeros veinte días de diciembre de cada año, a sus trabajadores, de cualquier clase que sean y cualquiera que sea la forma en que desempeñen sus labores y en que se les pague el salario.

Vacación anual remunerada.

Es la prestación a la que tiene derecho el trabajador después de un año continuo en la misma empresa, este derecho consiste en el goce de 15 días de vacación, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso, más un 30% del mismo. El trabajador adquiere el derecho a vacaciones después de un año de servicio en la misma empresa o establecimiento o bajo la dependencia de un mismo patrono.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Es la secretaría de Estado rectora de la Administración Pública del Trabajo, encargada directamente de los ámbitos de trabajo, empleo, seguridad e higiene ocupacional, medio ambiente de trabajo, bienestar y previsión social, formación profesional y seguridad social.

Maquila o ensamble.

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

Las zonas francas.

Pueden ser definidas como «zonas industriales que disfrutan de incentivos especiales, tales como: exenciones fiscales y arancelarias, los que se aplican a las empresas establecidas en ellas, con el objetivo que los bienes procesados en las mismas se destinen en su mayor parte, si no en su totalidad, a satisfacer la demanda de mercados externos». Otra definición podría ser: zona franca es el 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.

Puerto Franco.

Es básicamente el concepto de Zona Franca, sólo que aplicado a todo el puerto aéreo o marítimo, geográficamente considerado. Ya no es una simple zona contigua a un puerto que lo utiliza como medio para la entrada y salida de

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

Depósitos Francos.

Estas son las bodegas propiedad de particulares en donde pueden las mercaderías permanecer almacenados un tiempo dado sin que puedan transformarse industrialmente, sino sólo ser objeto de simples operaciones que tiendan a conservarlas mientras son comercializadas para su introducción al mercado nacional y exportados nuevamente, para lo cual el empresario presta caución de que las introducirá al país sin previo pago de los derechos aduaneros correspondientes. Los Depósitos Francos a diferencia de los puertos y Zonas Francas pueden establecerse en cualquier lugar del territorio autorizado por el Ministerio de Hacienda.

Depósito para Perfeccionamiento Activo.

Conocido también como Recinto Fiscal, es un área del territorio nacional, sujeta aun 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 o reparación y donde los bienes de capital pueden permanecer por tiempo ilimitado.

Recintos Fiscales.

Son básicamente los mismos depósitos fiscales, con la diferencia que en los Recintos Fiscales se pueden no sólo almacenar o embodegarse mercancía, sino procesarse industrialmente. Su característica consiste en que es la fábrica total o parcialmente situada en el predio declarado Recinto Fiscal por la autoridad correspondiente siempre bajo vigilancia fiscal.

Tiendas Libres o «Duty Free Store»

Es la empresa comercial que vende artículos en puertos aéreos o marítimos a los pasajeros en tránsito hacia otros países y cuya introducción al territorio nacional causa los impuestos fiscales ordinarios. Normalmente sólo operan al detalle, es decir, por unidades y en cantidades limitadas por pasajero.

1.6 Objetivos de la investigación.

1.6.1 Objetivo general.

Constatar el nivel o grado de eficacia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la tutela o protección de los siguientes derechos laborales: salario mínimo, aguinaldo, pago con recargo de trabajo extra-ordinario y vacaciones anuales remuneradas; mediante sus funciones específicas, como son: la inspección de trabajo, y el asesoramiento en derechos y deberes a empleados y empleadores, en las empresas dedicadas a la rama textil en la zona franca de San Bartolo.

1.6.2 Objetivos específicos.

1. Conocer la frecuencia con que se realizan inspecciones y el desarrollo de las mismas en las empresas dedicadas a la rama textil en la zona franca de San Bartolo.
2. Señalar el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones impuestas por el inspector de trabajo a las partes inspeccionadas.
3. Determinar la cantidad de asesorías que imparte el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Trabajo a los empleados y empleadores de las empresas dedicadas a la rama textil en la zona franca de San Bartolo.

4. Monitorear el cumplimiento de los derechos laborales siguientes: salario mínimo, aguinaldo, pago con recargo de trabajo extra-ordinario y vacaciones anuales remuneradas.
5. Proponer mecanismos, reformas, controles o procedimientos que lleven a cumplir la normativa laboral de una manera efectiva, en el sentido que se cumplan las condiciones mínimas de trabajo en estudio.

1.7 Justificación de la investigación.

Las zonas francas en el país, se han convertido en principales fuentes de empleo. Un total de dieciocho zonas francas que albergan a ochenta y seis empresas, emplean a ochenta mil personas, siendo la zona franca de San Bartolo la que emplea un mayor número de personas. La manufactura que se desarrolla en estas zonas es la principal exportadora del país desplazando a los productos agrícolas tradicionales. Por lo tanto es la principal fuente de divisas para nuestra economía, después de las remesas.

Esta bonanza económica contrasta con la realidad laboral de sus empleados: según datos del Ministerio de Trabajo y Previsión social son las empresas textiles, que en su mayoría están ubicadas en las zonas francas, las más denunciadas por violación a los derechos laborales. Esta violación es señalada también por informes internacionales de derechos humanos, donde se evidencia que los derechos más violados son: pago de horas extras, pago de aguinaldo, indemnización por despido injusto, derecho de sindicalización entre otros.

Con una obligación constitucional de proteger al trabajo y al trabajador el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ha sido señalado por incumplir su obligación de proteger a los trabajadores en el goce de sus derechos laborales, especialmente a los de las zonas francas. Pretendemos con esta investigación

indagar los motivos del incumplimiento de la función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estudiando el desempeño de las funciones específicas antes nominadas, detectando los obstáculos y los vacíos legales que impiden que dicho Ministerio realice sus funciones con eficacia, además determinar la relación de este funcionamiento con la violación de los derechos laborales de los trabajadores de la zona franca de San Bartolo y hacer recomendaciones para aminorar el problema.

1.8 Sistema de hipótesis.

1.8.1 Hipótesis general.

El no cumplimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de sus funciones específicas como son la inspección de trabajo y el asesoramiento en deberes y derechos a empleados y empleadores, permite la violación a los derechos de salario mínimo, aguinaldo, pago con recargo de horas extras y vacaciones anuales remuneradas de los trabajadores de las empresas dedicadas a la industria textil en la zona franca de San Bartolo.

1.8.2 Hipótesis específicas.

1. La falta de inspecciones en la zona franca de San Bartolo, evidencia el no control del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la violación de los derechos laborales de los trabajadores de las empresas dedicadas a la rama textil en aquella zona franca.
2. La no realización de asesorías por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a empleados de las empresas dedicadas a la rama textil en la zona franca de San Bartolo, permite que los empleados de dichas empresas en aquella zona franca desconozcan sus derechos y por lo tanto no los reclamen.

3. La falta de mecanismos legales o la insuficiencia de ellos en la Dirección General de Inspección (DGI), impide que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, obligue a los empleadores de las empresas dedicadas a la rama textil en la zona franca de San Bartolo a subsanar las infracciones señaladas en la inspección.

1.9 Hipótesis y su operacionalización.

1.9.1 Hipótesis general.

El no cumplimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de sus funciones específicas como son la inspecciones de trabajo y el asesoramiento en derechos y deberes a empleados y empleadores permite la violación a los derechos laborales siguientes: salario mínimo, aguinaldo, pago de horas extras y vacaciones anuales remuneradas de los trabajadores de la zona franca de San Bartolo.

Variable independiente: El no cumplimiento de las funciones específicas como son la inspección de trabajo y el asesoramiento en derechos y deberes por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la zona franca de San Bartolo.

Variable dependiente: Violación de los derechos: salario mínimo, aguinaldo, pago con recargo de horas extras y vacaciones anuales remuneradas a los trabajadores de la zona franca de San Bartolo.

	Variable independiente	Variable dependiente
Indicadores	-Inspección de trabajo. -Asesoría en derechos y deberes a los empleados y empleadores.	-No pago del aguinaldo. -Violación al derecho de pago de horas extras. -No pago del salario mínimo. -Incumplimiento del derecho de vacaciones anuales remuneradas.

1.9.2. Hipótesis específicas.

Primera hipótesis específica.

La no realización de asesorías en derechos y deberes por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social permite que los empleados de las zonas francas desconozcan sus derechos y por lo tanto no los reclamen.

Variable independiente: La no realización de asesorías en derechos y deberes por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Variable dependiente: ignorancia en los trabajadores de sus derechos laborales y no reclamo de los mismos.

	Variable independiente	Variable dependiente
Indicadores	- No realización de asesorías en derechos y deberes.	-No reclamo de derechos laborales. -Desconocimiento de derechos laborales.

Segunda hipótesis específica.

La falta de inspecciones de trabajo en la zona franca de San Bartolo, evidencia el no control de las violaciones de los derechos reconocido a los trabajadores.

Variable independiente: La no realización de inspecciones de trabajo por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Variable dependiente: no control de las violaciones de los derechos laborales de los empleados de la zona franca de San Bartolo.

	Variable independiente	Variable dependiente
Indicadores	-Inspecciones de trabajo.	-Registro de violaciones a los derechos laborales.

Tercera hipótesis específica.

La falta de mecanismos legales o la insuficiencia de ellos en la Dirección General de Inspección (DGI), impide que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, obligue a los empleadores a subsanar las infracciones señaladas en la inspección.

Variable independiente: La falta de mecanismos legales y materiales o insuficiencia de ellos en la Dirección General de Inspección.

Variable dependiente: incapacidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de obligar a empleadores a subsanar las infracciones señaladas en la inspección.

	Variable independiente	Variable dependiente
Indicadores	-Cantidad de mecanismos legales. -Coercibilidad de cada uno de ellos. -Cantidad de inspectores designados a la zona franca de San Bartolo.	-Cantidad de infracciones señaladas. -Cantidad de infracciones subsanadas.

1.10 Estrategia metodológica.

Concepción del problema.

Nuestro objeto de estudio está compuesto por una realidad de doble aspecto: práctica-jurídica.

Aspecto práctico-realista.

A) La realización o no de la inspección de trabajo y de asesoría en derechos y deberes constituye una actitud empírica y práctica, en su aspecto pasivo y activo.

B) El hecho que a los empleados no se les cancele el pago por horas trabajadas fuera de su jornada ordinaria de trabajo, que no se les cancele la prima anual por año laborado, que no se les retribuya con salario mínimo, etc. todas estas acciones son de carácter empírico que implica una relación social.

Aspecto jurídico-formalista.

A) La inspección de trabajo como la asesoría en derechos y deberes constituyen funciones específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en virtud que son dadas y establecidas por normas jurídicas de nuestro ordenamiento jurídico, dictaminando el mismo la obligatoriedad de dichas funciones y las formas de su realización.

B) El recibir pago por horas extra-jornada laboradas, el recibir un aguinaldo por año laborado y el recibir un salario mínimo son mandatos legales que constituyen derechos constitucionales.

Perspectiva metodológica.

De acuerdo a la concepción de nuestro problema, abordaremos nuestro estudio desde una perspectiva metodológica mixta, es decir, desde un enfoque real-formalista; pretendiendo así comprender la totalidad de la realidad de nuestro objeto, tanto en su aspecto real y empírico como en el jurídico-formalista.

1.10.1 Tipo de investigación.

La investigación a realizar será descriptiva-explicativa.

Descriptiva.

- a) Describiremos la realidad de los derechos laborales en estudio, sin son cumplidos o no por los empleadores de la zona franca de San Bartolo.
- b) Buscaremos describir el funcionamiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la zona franca de San Bartolo, a través de las funciones específicas en estudio. Es decir, establecer si se realizan o no inspecciones y asesorías, por qué no se realizan, con que frecuencia se realizan, como operan...

Explicativa.

Trataremos de explicar el por qué de la realidad en estudio; abordaremos nuestra investigación a manera de descubrir el nexo causal, si es que lo hay, entre la actitud pasiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la violación de los derechos laborales en la zona franca de San Bartolo.

1.10.2 Técnicas a utilizar.

Fuentes reales.

Empleados de la zona franca de San Bartolo. (Encuesta).

Inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (Entrevista dirigida).

Asesores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (Entrevista dirigida).

Administradores de la zona franca de San Bartolo. (Entrevista dirigida).

Fuentes formales.

Departamento de Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (Ficha-resumen).

Dirección de Comercio e Inversión del Ministerio de Economía. (Ficha-resumen).

1.10.3 Unidades de observación.

1.- Zona franca de San Bartolo, y dentro de ella las empresas dedicadas a la rama textil.

2.- Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

1.- Dirección General de Trabajo.

2.- Dirección General de Inspección.

Se eligen estas unidades de observación porque ellas son las encargadas de ejecutar las funciones específicas que estamos estudiando.

CAPITULO 2: MARCO DE ANÁLISIS.

2.1. Identificación de elementos del problema.

2.1.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2.1.1.1 Reseña histórica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La Administración pública salvadoreña ha confiado la regulación de todo lo relacionado con el trabajo a una entidad gubernamental llamada: Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Sin embargo, tal institución como es conocida actualmente, tiene poco tiempo de existencia, veamos por qué: En primer lugar, la primera normativa, referida al sector trabajo, que se promulgó en El Salvador data del día once de mayo de 1911, y se denominó Ley de Accidentes de Trabajo; la función de vigilar el cumplimiento de dicha ley se confió a los Alcaldes Municipales y a los Jueces de Paz.⁵

El dos de marzo de 1927, se reformó el Reglamento Interior del Poder Ejecutivo (ahora Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo —RIOE—), y se creó el «Despacho de Trabajo», adscrito al Ministerio de Gobernación. Según dicho Reglamento, el recién creado Despacho de Trabajo tenía las siguientes funciones: regular las relaciones y derechos de los patronos y trabajadores, el trabajo de la mujer y el niño, accidentes de trabajo, enfermedades del trabajador, jornada de trabajo, descanso obligatorio, organizaciones patronales, organizaciones obrero-gremiales, paros, huelgas, cooperativas obreras, seguro contra accidentes y enfermedades del trabajador.⁶

⁵ Véase Sitio Web: [http:// www.mtps.gob.sv](http://www.mtps.gob.sv)

⁶ Según Castro Callejas, María Elena et al en: La protección estatal del derecho al trabajo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, T-UES, San Salvador, El Salvador, junio de 1999, pàg. 50

Avanzando en el tiempo, se tiene que según Decreto Ejecutivo de fecha 15 de junio de 1927, se establecieron Juntas de Conciliación que operaban en cada una de las catorce cabeceras departamentales. Las referidas Juntas de Conciliación tenían una estructura organizativa que comprendía: cuatro miembros propietarios y dos suplentes, vecinos del departamento respectivo y un Abogado que al igual que sus miembros ejercía sus funciones ad-honorem. Entre las funciones principales se cuentan: la obligación de vigilar que en los diferentes centros de trabajo se cumplieran las leyes de trabajo; además, tenía facultades encaminadas a exigir información de datos que consideraran importantes a los patronos o representantes legales de los mismos.

En suma tenían como función principal, la obligación de garantizar que en cada uno de los casos contemplados en las leyes de trabajo vigentes, los sujetos de trabajo fueran capaces de conciliar sus intereses; facilitando asesoría o representación a los trabajadores, en todo lo que se considerara conveniente, procurando encausar sus gestiones de modo que los derechos establecidos a favor de los trabajadores y aprendices fueran efectivos.

Siete años más tarde, es decir, en 1934, se organizó la Secretaría de Estado que atendería el Despacho de Trabajo, adjunta siempre al Ministerio de Gobernación; según la Ley de Presupuesto de ese año su estructura organizativa comprendía: un auxiliar del oficial mayor, un inspector general de trabajo y un jefe del departamento de conciliación; por otra lado, las juntas de conciliación mantuvieron la misma estructura organizativa, con la modificación que se asignó sueldo a los miembros que la integraban y a los Abogados que brindaban sus servicios ad-honorem.

Mediante Decreto Legislativo número 321, de fecha 12 de enero de 1946, publicado en el Diario Oficial del día 15 del mismo mes y año, fue creado el

Departamento Nacional del Trabajo, señalándose como funciones: a) Preparar la Legislación de Trabajo, recogiendo, coordinando y estudiando todos los datos relativos a las relaciones entre capital y trabajo; b) Organizar la «Inspección» y vigilancia de fábricas, talleres y centros industriales y agrícolas; y, c) Conocer de las disputas entre el capital y el trabajo pendientes, y de las que en lo sucesivo surgieren.

El Departamento de Trabajo estaba a cargo de un director, nombrado por el Órgano Ejecutivo y su estructura organizativa comprendía tres secciones: a) de legislación, b) de estadística, y c) de inspección y vigilancia. Este decreto contenía una disposición que facultaba a los inspectores departamentales de trabajo a inspeccionar los establecimientos comerciales e industriales con la finalidad de obtener de los sujetos de la relación laboral la información relativa a jornadas de trabajo, salarios, condiciones de trabajo, sanitarias y de alimentación, consignando los resultados de las mismas en actas que constituían veracidad de los hechos, salvo prueba en contrario.

Por Decreto Legislativo número 134 de fecha 14 de octubre de 1946, publicado en el Diario Oficial de fecha 22 del mismo mes y año⁷, se crearon tres Secretarías de Estado: el MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, el Ministerio de Asistencia Social y el Ministerio de Agricultura e Industria.

2.1.1.2 Organización.

La estructura organizativa original del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, comprendía las siguientes dependencias: Secretaría de Estado (compuesta por el Ministro, Sub-secretario, Oficial Mayor y Archivero),

⁷ Véase anexo número 3

Departamento Nacional del Trabajo (compuesto sólo por un Director) y la Sección de Legislación (compuesta por las Secciones de Estado e Inspección y Vigilancia. De ésta última dependían las Inspectorías Departamentales de Trabajo, con su doble función de órganos de vigilancia y jurisdiccional, de dichas inspectorías se crearon 16 en total, una en cada departamento y dos en San Salvador.

En el año de 1949 se creó la Secretaría del Departamento Nacional del Trabajo. A la Sección de Inspección y Vigilancia del mismo se asignó la plaza de Inspector Personal, cuya función comprendía la obligación de garantizar la preparación de las personas que aspiraban al cargo de Inspector de Trabajo. En el mismo año se reformó la Ley de Creación del departamento mencionado, suprimiéndose la Sección de Legislación y las Delegaciones e Inspectorías Departamentales de Trabajo se estructuraron como verdaderos Juzgados de Trabajo.

En 1950, mediante Decreto Legislativo número 499, el Departamento Nacional del Trabajo fue re-estructurado, disponiendo que dicha dependencia estaría a cargo de un Primero y un Segundo Director, ambos designados por el Órgano Ejecutivo, y estaría compuesto por dos secciones: a) de Estadísticas, y, b) Delegación de Vigilancia; a la vez se establecieron obligaciones a cada uno de los directores de los departamentos, los dos tenían funciones administrativas y jurisdiccionales, entre las que destacaban vigilar el cumplimiento de las leyes de trabajo, garantizar la presencia de inspectores de trabajo en los diferentes establecimientos comerciales e industriales, elaborar ante-proyectos de leyes y reglamentos en materia de trabajo y previsión social, conocer exclusivamente en los casos de arbitraje obligatorio, en los conflictos colectivos de trabajo y en general ocuparse de todo lo relacionado directa o indirectamente con el bienestar de los trabajadores.

El día 27 de noviembre de 1963, se decreta la Ley Orgánica⁸ del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; el artículo 2 de dicha Ley, establecía la estructura de la Secretaría del Trabajo de la siguiente manera:

1. Oficialía Mayor. En lo administrativo el oficial mayor era el jefe inmediato de todos los empleados de la Secretaría en comento, exceptuando aquellos que laboraban en los departamentos o en organismos de carácter técnico. Constituía una dependencia directa del Ministerio.
2. Departamento Nacional de Trabajo. Era el encargado de armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; estaba integrado por las secciones: Relaciones Obrero-Patronales; de Asociaciones Profesionales; de Vigilancia y Fiscalización, de Cooperativas, de Educación Obrera.
3. Departamento de Inspecciones de Trabajo. A cargo de este departamento estaba la inspección técnica para velar por el cumplimiento del Código de Trabajo. Estaba integrado por las secciones de Inspección de Industria y Comercio e Inspección Agrícola, y se dejaba abierta la posibilidad de crear a futuro las que se considerara necesarias.
4. Departamento Nacional de Previsión Social. Era el encargado de regular las condiciones de seguridad e higiene en las empresas, establecimientos y demás centros de trabajo. Estaba integrado por las secciones de Seguridad y de Higiene industrial.
5. Departamento Nacional de Aprendizaje. Estaba integrado por nueve miembros, de los cuales tres representaban el interés público, tres el interés patronal y tres el interés del trabajador; a este departamento correspondía aplicar normas generales obligatorias sobre aprendizaje. Internamente contaba con las Secciones de Operaciones de Campo, de Mano de Obra, de Mujeres y Menores.

⁸ Decreto Legislativo numero 455, del 27 de noviembre de 1963, publicado en el Diario Oficial N° 232, Tomo N° 201 del 10 de diciembre del mismo año.

La anterior estructura orgánica estuvo vigente hasta el mes de abril de 1996, año en el que se promulga la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (en adelante LOFSTPS), hoy en día dicha Ley es la encargada de estructurar al Ministerio de Trabajo; en la referida Ley se establecen criterios jerárquicos que permiten, teóricamente, contar con los elementos necesarios para desarrollar una labor eficaz en beneficio de la población salvadoreña, así: Nivel Superior; Órgano de Auditoria y Control, Órganos Consultivos, Órganos de Asesoramiento; Órganos de Línea o Ejecución; y las Oficinas Regionales.

El art. 8 de la LOFSTPS, establece las funciones específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encontrándose entre ellas las funciones que estudiaremos, en los literales «e» y «n» de dicho artículo. La referida disposición señala: «Son funciones específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social...: e) Administrar los procedimientos de inspección del trabajo con el objeto de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas legales que regulan las relaciones y condiciones de trabajo (...); n) Diseñar y ejecutar programas tendientes a capacitar a trabajadores y empleadores en el conocimiento de sus derechos y deberes».

El artículo 9 de la citada Ley, detalla la estructura organizativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; se aclara que únicamente se toman en cuenta aquellas unidades que tienen relación directa con nuestro objeto de estudio, veamos:

A. Nivel superior.

- a) Ministro, es el secretario de Estado con responsabilidades político-administrativa, con relación a todos los asuntos confiados al sector trabajo y

previsión social, por lo tanto corresponde a él formular, dirigir, coordinar y supervisar la política del ente estatal a su cargo en estrecha armonía con la legislación laboral y las políticas generales del Estado.

- b) Viceministro, posee jerarquía inmediata inferior a la del Ministro al que sustituye en los casos expresamente determinados por la Ley, además es el encargado de dirigir, supervisar y coordinar las diferentes actividades realizadas por los órganos del ministerio y de las instituciones autónomas correspondientes al sector, en atención a las directrices y políticas establecidas por el titular del ramo.

B. Órganos consultivos.

- a) Comisión Consultiva, es conformada por el Ministro, mediante acuerdo ministerial e integrada por profesionales ajenos al quehacer institucional, quienes ejercen el cargo ad-honorem y bajo criterios de confianza. Las funciones que realiza este tipo de comisión está íntimamente relacionada con el efectivo cumplimiento de las políticas institucionales.

C. Órganos de línea o ejecución.

- a) Dirección General de Trabajo, es la encargada de generar el clima de armonía necesario en las relaciones de los sujetos del derecho de trabajo. En este contexto es la encargada de facilitar los trámites de constitución de organizaciones sindicales y por ende la contratación colectiva y todas sus implicaciones. Asimismo, corresponde a ésta la aplicación de procedimientos conciliatorios en conflictos individuales y promover la mediación y el arbitraje cuando se trata de conflictos colectivos sean estos económicos o de intereses.

- b) Dirección General de Inspección de Trabajo, cuenta con los Departamentos de Inspección de Industria y Comercio, de Inspección Agropecuaria y con Oficinas Regionales de Trabajo, con una circunscripción territorial definida. La función primordial de esta dirección general es la de vigilar el efectivo cumplimiento de la normativa nacional e internacional en materia de trabajo vigente.

- c) Dirección General de Previsión Social. Tiene como función primordial garantizar que en los diferentes establecimientos de trabajo existan políticas de higiene y seguridad ocupacional que comprendan el disfrute de los derechos inalienables de los trabajadores, mediante la implementación de programas de divulgación de las normas jurídicas sobre la materia, efectuando un monitoreo y evaluación constante con relación al cumplimiento de las políticas generales del Estado, lo que implica a su vez tener una íntima relación con el accionar del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

- d) Dirección de Relaciones Internacionales de Trabajo. Desempeña un rol asesor del nivel superior en materia de asuntos internacionales relativos al sector. Asimismo, es el encargado de supervisar y evaluar el efectivo cumplimiento de los convenios ratificados y recomendaciones adoptadas por El Salvador en materia de trabajo, preparando los informes respectivos que han de enviarse a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y con los demás Organismos Internacionales afines al sector.

D. Oficinas regionales.

Oficinas Regionales de Trabajo e Inspección, y de Previsión Social y Empleo. Tienen dependencia jerárquica directa del nivel superior, su función

principal es la de ejecutar de forma desconcentrada las acciones de las Direcciones Generales del Ministerio en las zonas geográficas en las que se divide el país, exceptuando la zona central, por tal razón son supervisadas de manera directa por las mismas en el área respectiva.

E. De la Dirección General de Inspección de Trabajo.

La labor que realiza la Dirección General de Inspección de Trabajo, es coordinar la verificación del cumplimiento de las normas laborales para lograr una mejor armonía laboral en nuestro país. Asimismo, coordinar las distintas áreas de servicios, como inscripción de establecimientos, liquidación laboral, suspensiones disciplinarias, reexportación de maquinaria, entrega de hojas de terminación de contrato y extensión de solvencias laborales. Asimismo, conocer en apelación los trámites de multa. No obstante lo anterior, no se encuentran comprendidos en el ámbito de la función de inspección, los conflictos colectivos jurídicos derivados de la aplicación o interpretación de normas jurídicas, cuya dinámica corresponde al órgano judicial.

En cuanto a la inspección se tiene que pueden ser de dos tipos⁹:

- a) Inspección Programada: es la que se encuentra considerada en el plan mensual elaborado por la autoridad competente y su objetivo es constatar el cumplimiento de las disposiciones legales y prevenir los riesgos laborales.

- b) Inspección Especial no Programada, es la que se lleva a cabo para verificar hechos expresamente determinados, vinculados a la relación laboral, los cuales requieren de una inmediata y urgente comprobación.

⁹ Ver artículo 41 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. Además, infra capítulo 3.

Las visitas de inspección cualquiera que sea su naturaleza, involucra tanto a empleados como a trabajadores o sus representantes, y en el caso de los sectores comercio e industria se adecua el procedimiento a lo dispuesto por el Convenio de la OIT número 81 «Relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio»; como resultado de las inspecciones puede imponerse sanciones a los patronos que incumplan las recomendaciones encaminadas a garantizar condiciones adecuadas para los trabajadores en el desarrollo de su labor, para lo cual se aplica el procedimiento establecido por los artículos 628 al 631 del Código de Trabajo, el cual es realizado por los jefes de los Departamentos de Inspección y en segunda instancia de manera directa conoce el Director General de Inspección de Trabajo.

La Dirección General de Inspección de Trabajo, cuenta con los siguientes departamentos:

Departamento de Inspección Industria y Comercio. Vigila el cumplimiento de las leyes laborales aplicables a la Industria y Comercio, a través de Inspecciones Programadas e Inspecciones Especiales o no Programadas.

Departamento de Inspección Agropecuaria. Tiene como función vigilar el cumplimiento de las Leyes Laborales aplicables al campo agrícola, a través de Inspecciones Programadas e Inspecciones Especiales o no Programadas.

Inspecciones Integrales. Vigila el cumplimiento de las leyes laborales, de Seguridad Social, e Higiene Ocupacional y Trabajo, a través de las mencionadas clases de inspecciones.

Unidad de Liquidación Laboral. Es la unidad encargada de ofrecer el servicio de realización de cálculos laborales que sirven de base para reclamar prestaciones laborales.

Unidad de Multas. Es la unidad que prepara los proyectos de resolución de imposición de multas cuando no se ha subsanado la infracción puntualizada por el inspector de trabajo, a través de la celebración de audiencias, en donde se le da la oportunidad de defenderse al infractor.

Unidad de Apelaciones. En esta unidad se realizan los trámites de apelaciones y se preparan los proyectos de resoluciones.

Unidad de Inscripción de Establecimientos. En ella se inscriben los establecimientos de trabajo para darle cumplimiento a lo establecido en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

2.2 Zona Franca y Maquila: Aspectos conceptuales.

Conviene hacer un alto para esbozar con claridad cual es la relación y diferencia que existe entre los conceptos supra apuntados, para no perdernos en el camino. En el mundo, los gobiernos, dependiendo de su política económica, diseñan estrategias que les permitan cumplir con sus objetivos. En el caso de aquellos países en los cuales la política económica busca promover el comercio exterior, la creación de zonas francas constituye una estrategia que les permite desarrollar su economía a nivel internacional.

La zona franca es un área, un territorio o una región específica, delimitada dentro del territorio de un país, en la cual existen unas condiciones especiales que promueven y buscan el desarrollo del comercio exterior y de la

industrialización. Las herramientas que se utilizan como facilitadoras y promotoras del comercio y la industrialización en las zonas francas se basan principalmente en la creación de beneficios y exenciones en el pago de impuestos, pues las empresas que funcionan en una zona franca no tienen que pagar algunos impuestos, o pagan solamente una parte de ellos.

Otros grandes beneficios de los que gozan las áreas de zona franca, además de los beneficios en impuestos que mencionamos anteriormente, son los de una ubicación geográfica estratégica, que le permite a dicha zona estar cerca de aeropuertos, puertos (en algunos casos *puertos libres*) o importantes vías terrestres que facilitan el transporte de las mercancías. En estas zonas se permite el acceso a bodegas, patios, zonas verdes, etc.; es decir, a una gran infraestructura desarrollada que permite que se faciliten las distintas actividades de las empresas que se encuentran en ella, a la vez que se produce una promoción en conjunto de las empresas e industrias que se encuentran en la zona franca.

Al estar todas en un mismo lugar, se brindan facilidades de acceso permanente a oficinas de entidades oficiales con las cuales las empresas tienen que relacionarse (como lo es la oficina de aduanas), se facilitan las actividades de importación-exportación. Además, las empresas que se encuentran en la zona franca tienen acceso a otros servicios que complementan su actividad, como lo son los servicios de comunicaciones, salud, alimentación y transporte para trabajadores y empleados, seguridad y vigilancia, cambio de moneda, etc.

Con todos estos beneficios, en las zonas francas se desarrollan grandes centros de compra y venta de mercancías, por lo cual muchas empresas se ven estimuladas a instalar sus fabricas (a las que se les conoce con el nombre de maquilas como adelante se explicará) en ellas. De esta forma se busca la

entrada al país de monedas extranjeras (divisas) y la transferencia de tecnología, así como incentivar la inversión en el país y la generación de empleo, lo que también trae desarrollo a la región en la cual una zona franca se encuentra.

Por otro lado, el concepto maquila (o 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, la 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.

Los teóricos hacen un análisis bifocal del concepto, veamos:

Toda actividad concerniente al proceso productivo de una empresa que se envía a otra diferente para ser llevada a cabo, es una actividad de «maquila». El término maquila para designar producción por cuenta ajena se introdujo al léxico económico por su sentido etimológico que proviene del árabe makila (medida de capacidad), que designa la proporción de grano de harina o aceite que corresponde al molinero por la molienda. En una época se le llamó en Centroamérica —incorrectamente— industrias de *draw back*. Se entiende, con base en esta aproximación, que los insumos intermedios no cambian su propiedad, sino que son objeto de alguna acción menor, y luego regresan a su lugar de origen.

En la vida cotidiana es fácil observar este tipo de procedimientos dentro de un país, sin necesidad de involucrar operaciones de comercio internacional. En principio, la razón de este movimiento no tiene por qué ser la de salarios

inferiores. Puede estar referida a una especialización externa a la empresa que, por razones de escala y costos, no convenga absorber físicamente.

Al introducir el concepto de transacciones internacionales, basadas en las discontinuidades creadas por las fronteras políticas y aduaneras, surgen nuevas acepciones al concepto de maquila. Por ejemplo, si un producto semi-elaborado se traslada de la unidad «A» ubicada en Chicago, a la unidad «B» situada en California para adicionar una tarea menor en el proceso productivo, no estaríamos hablando de actividades maquiladoras, sino de una «firma multi-planta», o de un proceso productivo seccionado en diversas plantas. En este caso de relaciones puramente domésticas (esto es, en el interior de un mismo país), la palabra «maquila» se usa cuando ambas unidades no están relacionadas desde el punto de vista de la propiedad.

En cambio, cuando el producto se traslada desde un país a otro para elaborar un segmento de la actividad productiva, intensivo en mano de obra, de salarios reducidos, tal actividad es designada con el nombre de maquila, aunque ambas plantas pertenezcan a la misma empresa. Estos son los «privilegios» de la teoría del comercio internacional cuando define sus propios conceptos.

Por un lado, las empresas que se dedican al maquilado en un país centroamericano (o en muchos otros, si viene al caso), suelen estar adscritas a un sistema de entrada y salida basado en el concepto de «admisión temporal» (o más en particular «zonas francas de exportación»), que puede adoptar diversas formas organizativas y de incentivos que veremos más adelante. El eje de todos ellos se sitúa en la posibilidad de introducir al país con facilidad (agilidad) y con exención del pago de todo tipo de derechos arancelarios,

materias primas, insumos intermedios y otros bienes necesarios para el proceso productivo. La exportación tiene las mismas facilidades adicionales.

2.2.1 Origen de las Zonas Francas.

Las zonas francas han evolucionado en la historia del comercio internacional desde mucho tiempo atrás, concebidas como lugares donde se podía introducir mercancías extranjeras, elaborarlas y venderlas sin pagar derecho alguno. Los fenicios afectaron tramos de su territorio costero y puertos importantes exonerándolos de cargas fiscales para el pasaje de mercaderías y embarcaciones. Así emergen las ciudades marítimas exoneradas de todo tipo de impuestos y separadas del resto del territorio por cordones aduaneros. Este hecho permite considerarlos los propulsores de las zonas francas en la historia de la humanidad.

El incremento de las actividades comerciales de algunas potencias con sus lejanas colonias hizo que se usara este mecanismo para acumular mercaderías con el propósito de distribuir las en los respectivos mercados. Con el tiempo las civilizaciones sumerias y acadia (2500 A.C.) adoptaron zonas de libre comercio.

Es en el siglo XVIII cuando comienzan a resurgir las zonas francas, adquiriendo auge y difusión. En la época moderna, surgió con renovado interés la creación de espacios territoriales bajo regímenes tributarios excepcionales y diferenciados con carácter permanente, con el propósito de promover y favorecer la navegación y el comercio. Estos objetivos fueron precisamente perseguidos y logrados en ciudades italianas importantes como Livorno, Génova, Venecia, Mesina, entre los siglos XVI al XVIII, ciudades que han sido

famosas por su actividad comercial y naviera. Con el transcurrir del tiempo, las zonas francas o libres pasaron a ser sinónimo de lugares de libre depósito, transbordo y re-exportación de mercaderías, alcanzando sus exponentes máximos en los puertos libres británicos de la época moderna (Hong Kong, Singapur, Gibraltar) como precursores de las zonas francas.

Las zonas francas en el mundo moderno tienen 500 años de historia, habiéndose desarrollado en Europa a finales de la Edad Media en los puertos mediterráneos, en las ciudades asiáticas y en los puertos del Báltico y mar del norte. El Puerto Franco de Livorno comenzó a operar alrededor del año 1547, Marsella en 1669, Gibraltar desde 1704, Hamburgo en 1727, Singapur en 1819 y Hong Kong en 1842. En el siglo XX las zonas francas lograron un gran apogeo en todo el mundo dentro de la lógica de expansión del capital y aprovechamiento de mano de obra barata, principalmente en los denominados países en desarrollo o sub-desarrollados que se caracterizan por contar con ese último recurso humano. Cada vez hay más países que tienden a implantar esas zonas en sus territorios, algunos han alcanzado un desarrollo extraordinario mientras que otros han evolucionado de forma lenta o en forma tardía.

2.2.2. Desarrollo de las zonas francas en el mundo.

Figuran como precursores de las zonas francas países como Alemania, Japón, Inglaterra y Estados Unidos entre otros. Las zonas francas en Estados Unidos fueron creadas desde 1934, reformadas en 1950 y fortalecidas en 1980. Muchos países también han visto florecer las zonas francas, atraídos por la experiencia de los precursores en ese tipo de actividad económica, pero sobre todo para enfrentar el grave problema de desempleo que los caracteriza.

Para poder desarrollarse y atraer un caudal de inversiones, las zonas francas del mundo estaban ubicadas en sitios estratégicos y comenzaron siendo un laboratorio internacional, éstas fueron: Isla de Delfos en el Mediterráneo, Hamburgo, Vladivostok, Marsella (España), Hong Kong, Singapur, Shanon, Colón, (Panamá) Iquique (Norte de Chile) y Barranquilla (Zona Caribe de Colombia).

Actualmente existen zonas francas en todo el mundo, pues, las naciones son conscientes de su importancia como polos de desarrollo. En Estados Unidos operan 213 zonas francas con más de 2,700 firmas y mueven anualmente 150,000 millones de dólares estadounidenses. El 70% tiene como destino el mercado interno. En la República Popular China, existen actualmente 124 zonas francas, con más de 10,000 proyectos de inversión, que producen anualmente 120,000 millones de dólares estadounidenses y se destina el 8% a la exportación.

Es un ejemplo de óptimo crecimiento y competitividad, la zona franca de Tianjin-teda, con 33 Kilómetros cuadrados y 128 empresas, US\$ 10,000 millones de inversión y una generación de US\$ 1,350 millones en exportaciones. Hoy día, se estima que existen en el mundo, aproximadamente 40,000 multinacionales con más de 250,000 filiales, buscando escenarios competitivos que posean una excelente infraestructura, renovación de equipos, adecuadas condiciones y acceso a mercados.

En la actualidad, los Estados Unidos y México son los operadores más dinámicos de zonas francas, con 213 y 107 zonas, respectivamente, muchas de las cuales son complejos de factorías de ensamblaje o maquiladoras, llamadas también contratos de manufactura, agrupadas alrededor de aglomeraciones fronterizas como Tijuana, Ciudad Juárez y Matamoros. Las plantas de maquila

de estas localidades son eslabones de cadenas de producción establecidas en el lado mexicano de la frontera entre estos dos países.

La experiencia demuestra que el crecimiento económico de los denominados «Tigres de Asia», también fue estimulado por el desarrollo espectacular que le imprimieron las zonas francas. Durante tres décadas, el Estado malayo de Penang se esforzó con gran éxito por atraer inversiones de calidad en las manufacturas de alta tecnología. En número de fábricas pasó de 31 en 1970 a 743 en 1997, y la fuerza de trabajo ocupada por este sector de las zonas francas, pasó de cerca de 3,000 personas a 200,000 en el mismo período.

Análogamente, gran parte del notable desarrollo técnico y financiero de Singapur se sustentó en el aumento sostenido de las inversiones y la productividad en las zonas francas, que lograron potenciar cuantitativa y cualitativamente la oferta de empleo y establecer los vínculos necesarios entre la economía nacional y la economía internacional.

Las zonas francas de Taiwán y Corea han sido buen ejemplo a imitar por países de Oceanía, Asia, África y Latinoamérica, ya que han jugado un rol muy significativo en el fomento y desarrollo de las exportaciones de manufacturas. No es casual que inversiones de esos dos países se hayan instalado en varios países latinoamericanos, en especial en los centroamericanos tras la década conflictiva y de crisis de los años ochenta, utilizando las zonas francas viejas y nuevas que despierta interés al capital extranjero.

En China tras las reformas económicas iniciadas en 1979, no sólo se ha incrementado la inversión extranjera directa sino que las zonas francas creadas han aumentado el volumen de las exportaciones. Las ciudades de Shangai y específicamente Pudong se han convertido en zonas costera importantes del

desarrollo espectacular de China. En Pudong se han establecido cuatro Zonas Económicas Especiales, donde las empresas extranjeras (o nacionales) vienen a producir con muchas ventajas tributarias, libre importación de maquinaria, equipo e insumos, y facilidades para exportar su producción. Las cuatro Zonas establecidas en Pudong son: Lujiazui Finance and Trade Zone (donde hay 213 edificios de más de 8 pisos y aquí está el edificio de la Bolsa de Valores de Shanghai); Waigaoqiao Free Trade Zone (la zona donde están ubicados los puertos), Jianqiao Export Processing Zone (la más grande actualmente y donde se produce casi de todo) y Zhangjiang High-Tech Park (destinada a convertirse en el Silicon Valley chino).

Este desarrollo de las zonas francas chinas no puede obviarse en la competencia feroz que se está entablando a la luz del proceso de globalización en marcha. El éxito de las primeras zonas fue impresionante, por eso se trató de imitar en otros lados del país. Ellas han contribuido a que las exportaciones chinas pasen de un monto de 9,750 millones de dólares antes de las reformas a 187,500 millones de dólares en 1998. Todo esto ha hecho que la inversión extranjera en China aumente en forma espectacular, desde prácticamente cero antes de 1979, en 1998 se calcula que la inversión extranjera fue de 43,000 millones de dólares. Es interesante notar que las cuatro primeras zonas francas se establecieron en lugares frente a Hong Kong y Taiwán, países de donde proviene casi el 60% del total de la inversión extranjera que ha llegado a China. La mayoría de las empresas en China son *joint ventures* entre empresas estatales y empresas extranjeras, aunque ya se ha relajado esta restricción con empresas cien por ciento extranjeras como INTEL e IBM.

En virtud de su desenvolvimiento a nivel mundial las zonas francas han generado gran impacto en la generación de empleo, divisas, inversión y

producción. Las zonas francas, en efecto, benefician con empleos directos e indirectos, siendo muy superiores los indirectos dado que son cambiantes.

2.2.3 Las zonas francas en Centroamérica.

La maquila en Centroamérica tiene una importancia que se ha acrecentado significativamente durante los últimos siete años. Con un cuarto de millón de empleos directos, ya representa entre el 25 y el 30 por ciento del empleo industrial formal, el 20 por ciento sobre el valor agregado de las exportaciones que excluyen la maquila, y alrededor del 10 por ciento del PIB industrial.¹⁰

No obstante, la maquila es más conocida en la información cotidiana no por sus éxitos, sino por los problemas laborales que genera, y está caracterizada por una imagen de industria de enclave, volátil de «falta de mejor opción». El trabajo académico analítico sobre la materia ha sido poco prolífico; y en la mayoría de los planes gubernamentales aparece casi como una nota a pié de página, a pesar de los grandes esfuerzos que dedican los gobiernos a su atracción.

El crecimiento de la industria maquiladora ha ocurrido en el marco de las políticas de asociación impulsadas por el gobierno estadounidense durante la década de los años ochenta. No obstante, durante los años noventa, tales políticas han quedado en una especie de limbo, en el que una parte de la institucionalidad estadounidense las apoya, en tanto que otra las rechaza bajo muy diversos argumentos: desde los que se basan en una nueva preocupación acerca de los derechos laborales en los países centroamericanos, hasta otra que se inquieta por la conservación del empleo en Estados Unidos.

¹⁰ Ver sitio web <http://www.ilo.org>

Las políticas estadounidenses sobre esta materia son oscilantes. La ambigüedad acerca del verdadero dimensionamiento de las áreas de interés y la incertidumbre que genera esta indecisión en el diseño de estrategias de desarrollo para los países centroamericanos, como para el resto de los países de la Cuenca del Caribe podrían tener graves consecuencias.

En la región de Centroamérica y del Caribe las zonas francas empezaron en la década de los 70's del siglo XX, a raíz del proceso de estancamiento del modelo de industrialización por sustitución de importaciones, el cual para entonces empezaba a mostrar sus limitaciones derivados de problemas que surgieron tanto a nivel de países (guerra entre Honduras y El Salvador) como por los excesos del mismo modelo con un mercado interno con poco poder de compra.

Ante ese eclipsamiento del modelo económico que envolvía a la región, la intervención oportuna del gobierno de los Estados Unidos a través de la Agencia Internacional para el Desarrollo (USAID) junto a los gobiernos lograron impulsar la creación de las zonas francas de exportación cercanas a zonas urbanas, puertos y aeropuertos, siendo este marco la base para la actividad de la maquila. Desde luego este nuevo escenario estuvo signado por dos hechos importantes: a) promover una estrategia de apoyo a los productos no tradicionales de exportación hacia terceros mercados, para promover los bienes manufacturados y depender menos de productos primarios de exportación (café, azúcar y banano), y b) por la cooperación brindada por Washington que anhelaba impulsar la exportación de bienes facturados en los países centroamericanos y caribeños. Esa creación de las zonas francas serían administradas por los gobiernos.

La política de comercio exterior de Washington hacia la región tuvo su concreción a través de fondos de proyectos de desarrollo y facilidades de acceso al mercado norteamericano, lo cual dio origen a la construcción y desarrollo de parques industriales, proceso que tuvo a la Oficina Regional para América Central su mayor participante bajo auspicios de la USAID. Con esos fondos se crearon en Guatemala la zona franca GUATEXPRO, en 1973; zonas francas en Costa Rica y El Salvador, en 1974, —como anteriormente se dijo—, y la zona libre de Honduras en Puerto Cortés, en 1976. Sin embargo, este nacimiento de las zonas francas de exportación se verían afectadas por la crisis socio-política y económica durante la década de los 80's.

En una Centroamérica convulsionada y conflictiva durante los años 80's era poco probable el desarrollo de las zonas francas de exportación por las repercusiones en la inversión extranjera interesada en expandir sus negocios. Sin embargo, la década de los 90's del siglo pasado (siglo XX), fue propicia para un repunte de las actividades económicas en las zonas francas, sobre todo de productos maquilados, centrados en prendas de vestir y textiles, dirigidas al mercado norteamericano. A raíz de este apuntalamiento los países de la región se caracterizan por un auge del sector de la maquila dentro de las zonas francas, proceso que ha tendido a expandirse a partir de las facilidades e incentivos ofrecidos por los gobiernos de dicha década.

2.2.4. Las zonas francas en El Salvador.

2.2.4.1 Cuestiones generales.

El funcionamiento de las zonas francas en El Salvador, comenzó en la década de los setenta del siglo XX, 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. Ante el fracaso del

modelo de integración centroamericano en la década de los setenta del siglo aludido hubo necesidad de re-estructurar 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.

La vorágine socio-política que atravesó el país en la década de los setenta y ochenta del siglo pasado, junto a la crisis económica y la guerra que estrangulaba a los sectores productivos más importantes, ensombrecieron cualquier intento de reactivación económica y de impulso a las zonas francas que condujeran a revertir la situación en la que se encontraba prisionera la economía nacional. Pese a esta realidad, la zona franca de San Bartolo siguió funcionando como una actividad más del quehacer económico.

A finales del decenio de los 80's no faltaron actores que observando el panorama sombrío en la que había caído el país propusieron medidas para aliviar la situación económica crítica. Visto desde el ángulo empresarial y dentro de su modelo económico alternativo, la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Empresarial (FUSADES), propuso en la década de los ochenta del siglo XX la apertura de la economía y la promoción de las exportaciones como ejes fundamentales de su estrategia económica, 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, la cual entró en vigencia a partir de 1990.

Esta iniciativa venía a impulsar y fortalecer el enclave que había iniciado en 1974 y que por razones socio-políticas y económicas se había restringido, tratando de encontrar salidas al desempleo masivo que caracteriza a nuestro país. 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 y divisas fuertes beneficios para el capital extranjero que se instaló en dichos espacios económicos.

2.2.4.2 El sector de textiles en El Salvador.

A. Sistema de Preferencias Comerciales (SPC).

Desde finales de la década de los ochentas, las estrategias de crecimiento que El Salvador ha implementado, han estado asociadas al fomento de las exportaciones y de la inversión extranjera; actividades que al potenciar su desarrollo permitirían el crecimiento sostenido de la economía, y supuestamente esto se traduciría en mayores niveles de empleo y acceso a nuevas tecnologías.

En el país se han implementado una serie de medidas institucionales y legales con el propósito de elevar los niveles de exportaciones (especialmente de bienes no tradicionales), a través de un acelerado proceso de liberalización del comercio exterior y mayor apertura a la inversión extranjera.

Países en vías de desarrollo, como El Salvador, implementaron una serie de medidas institucionales y legales con el propósito de elevar sus exportaciones; a la vez que fue favorecido con ciertas ventajas y programas especiales de comercio que le garantizaba acceso al mercado estadounidense en condiciones favorables, además de acceso a tecnología y financiamiento. La maquila fue uno de los sectores que mejor aprovechó éstas medidas y programas especiales, y además, muchos de ellos fueron creados para favorecerla. Por lo que este rubro se ha convertido en un medio para que el país pueda insertarse al comercio internacional, ya que se ha dedicado especialmente a la actividad textil.

Dos de las programas más utilizados en El Salvador y que han permitido un mayor dinamismo de la industria textil en la maquila han sido **el Sistema Generalizado de Preferencias (SGP) y principalmente la Iniciativa para la Cuenca del Caribe (ICC).**

Antes de la entrada en vigencia de la ICC, la mayor parte de las exportaciones de El Salvador se realizaban aprovechando los beneficios del Sistema Generalizado de Preferencias, que otorgaba los Estados Unidos de Norteamérica a los países aliados, permitiendo que ciertos países con menor desarrollo económico, ingresaran sus productos libre de pago de aranceles. Las exportaciones salvadoreñas antes de la vigencia de la ICC, han tenido dos puntos de referencia relevantes: el mercado de los Estados Unidos, que constituye el mercado más importante para los productos salvadoreños; y el café, que es el producto que aportaba más del 60% del total de las exportaciones en la década de los ochentas.

B. La Iniciativa para la Cuenca del Caribe (ICC).

La Iniciativa de la Cuenca del Caribe, creado como esquema de comercio preferencial con la finalidad de promover el desarrollo económico en los países ubicados en Centro América y el Caribe, propiciando el crecimiento económico mediante el esfuerzo propio, estimulándolos a diversificar sus exportaciones y obtener beneficios en el aspecto comercial y laboral.

Este programa especial de comercio, creado por el Presidente de los Estados Unidos, Ronald Reagan en 1984, tenía como principales objetivos:

- Atraer capitales a los países designados.
- Generar empleo en forma directa.
- Promover las exportaciones de productos no tradicionales.

Todo ello mediante la concesión de franquicia permanente para una gran cantidad de productos cultivados, producidos o modificados sustancialmente en cualquiera de los países miembros beneficiarios de esta iniciativa.

El crecimiento y la modificación en la composición de las exportaciones que el país ha tenido en los últimos años se explican a partir del provecho de oportunidades que ésta iniciativa ha brindado. El impulso a la exportación de productos no tradicionales fue muy importante y provocó que muchos países pasaran de ser exportadores de productos agrícolas tradicionales a exportadores de ropa confeccionada.

El Salvador fue uno de los países que aprovechó al máximo las ventajas ofrecidas por la ICC, y uno de los que se convirtió en exportador de ropa confeccionada. El desarrollo de la industria textil en territorio salvadoreño ha tenido un desarrollo inusitado, tanto que el 95% de las empresas ubicadas en las zonas francas se dedican a la producción de textiles. Como se dijo ya, el fenómeno de las zonas francas en El Salvador, inicia en 1974, mas es a partir de 1992 —con la firma de los Acuerdos de Paz— que adquiere repunte, tan es así que desde 1992 hasta el 2000, se han instalado 18 zonas francas, que albergan a más de 260 empresas de las que la mayoría se dedican a la industria textil.

2.3 Marco normativo.

Sin perjuicio que sobre cada aspecto específico se citen leyes concretas, conviene elaborar, un apartado que reúna de una manera «concentrada» el punto de vista jurídico del fenómeno investigado. A mayor abundamiento, es

preciso enmarcar legalmente el objeto de este estudio, en tal sentido tenemos como marco jurídico el siguiente.

2.3.1 Fundamento constitucional de los derechos laborales de salario mínimo, aguinaldo, pago (con recargo) de trabajo extra-ordinario y vacaciones anuales remuneradas a los empleados de las empresas dedicadas a la industria textil en la zona franca de San Bartolo.

La Constitución ha sido calificada como Ley Fundamental del Estado, lo que entraña, de acuerdo a Burgoa «que la Constitución sea el ordenamiento básico de toda la estructura jurídica estatal, es decir, el cimiento sobre el que se asienta el sistema normativo de derecho en su integridad»¹¹. En este orden de ideas, debemos buscar el fundamento de los anteriores derechos en la «Ley Fundamental del Estado».

La Constitución de la República de El Salvador —como instrumento jurídico organizador del Estado— dedica la sección segunda (trabajo y seguridad social) del capítulo dos (derechos sociales) del título dos (los derechos y garantías fundamentales de la persona) al desarrollo del derecho humano al trabajo. Nuestra Carta Magna declara expresamente que el trabajo no se considera artículo de comercio¹² y que aquel estará regulado por un Código (el denominado Código de Trabajo) y señala el objeto principal de éste (armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones)¹³.

¹¹ Ignacio Burgoa, *Derecho Constitucional Mexicano*, Porrúa, México, 1973. pàg. 412. citado por Bertrand Galindo, Francisco et al en: *Manual de Derecho Constitucional*, T.1, 4^a Edic., Centro de Información Jurídica Ministerio de Justicia, San Salvador, 2000, pàg. 140

¹² Constitución de la República de El Salvador. Art. 37

¹³ *Ibíd*em, art. 38.

La no consideración del trabajo como un artículo de comercio, tiene múltiples consecuencias importantísimas, significa ello, que el Estado salvadoreño no tolerará prácticas en las que se explote a los trabajadores con el único propósito de reproducir el capital, el trabajo es el medio divino a través del cual el hombre satisface sus naturales necesidades alimentarias y de toda índole, y esa es la percepción que la Constitución tiene. Por otro lado, la anterior declaración importa la obligación estatal de vigilar que materialmente no se comercialice con el trabajo, lo que se hace por medio del exacto cumplimiento de las leyes laborales, tanto nacionales como internacionales.

«Todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo (...)» reza la fracción primera del ordinal segundo del artículo 38 de la Constitución de la República; por su parte cuando el ordinal quinto y la fracción última del ordinal sexto del art. 38 de la Constitución de la República, establecen, la obligación de los patronos de dar una prima por cada año de trabajo, y que las horas extraordinarias serán remuneradas con recargo, les está reconociendo (a los trabajadores en general) el derecho al aguinaldo y al pago con recargo del trabajo extra-ordinario. El derecho a vacaciones anuales remuneradas lo contempla nuestra Ley Suprema en su artículo 38 ordinal noveno.

Con lo anterior queda demostrado que los derechos objeto de nuestra investigación tienen asidero legal en la Constitución de la República por lo que la Ley Fundamental les asiste a los trabajadores.

2.3.2 Fundamento legal, en los tratados internacionales, de los derechos laborales de salario mínimo, aguinaldo, pago (con recargo) de trabajo extra-ordinario y vacaciones anuales remuneradas a los empleados de las empresas dedicadas a la industria textil en la zona franca de San Bartolo.

Actualmente existen veintisiete convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) ratificados por la Asamblea Legislativa, que constituyen leyes de la República, —a tenor del artículo 244 Constitución de la República—, y con ello El Salvador ha ganado reconocimiento a nivel internacional como país respetuoso de las garantías de los trabajadores.¹⁴

De los convenios emitidos por la OIT el que se relaciona con nuestra investigación es el Convenio N° 81 «Relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio», ya que regula lo relativo a la inspección de trabajo con miras a verificar el cumplimiento de las normas laborales de parte de los empleados y empleadores.¹⁵ Dividido en tres partes, dicho instrumento, consta de 39 artículos y un preámbulo¹⁶, y tiene como finalidad el que cada miembro de la OIT, instaure y mantenga un Sistema de Inspección del Trabajo en los Establecimientos Industriales y Comerciales.

Dicho sistema estará encargado de velar por el cumplimiento de disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión; disposiciones tales como: las

¹⁴ Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES). Departamento de Estudios Legales. Boletín de Estudios Legales, Boletín N° 50. Febrero de 2005, pág. 2

¹⁵ Aprobado, en todas sus partes, por el Órgano Ejecutivo en el ramo de Relaciones Exteriores, mediante Acuerdo No. 256 de fecha 12 de abril de 1994 y ratificado por la Asamblea Legislativa, mediante Decreto Legislativo No. 75 de fecha 14 de julio de 1994, publicado en el Diario Oficial No. 156, Tomo 324, del 25 de agosto de 1994

¹⁶ Véase en anexo 4.

que tratan sobre las horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores de edad y demás, etc. Además de asesorar a los empleadores y trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones. En otras palabras, la normativa internacional propugna porque mediante la inspección de trabajo se dé fiel cumplimiento a las normas labores internas. El artículo 4 del Convenio en mención señala que la inspección del trabajo deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central.

2.3.3 Fundamento legal, en la ley secundaria, de los derechos laborales de salario mínimo, aguinaldo, pago (con recargo) de trabajo extra-ordinario y vacaciones anuales remuneradas a los empleados de las empresas dedicadas a la industria textil en la zona franca de San Bartolo.

A. Código de Trabajo.

Como anteriormente se dejó entrever la disposición número 38 de la Carta Magna, remite a «un código» la regulación del trabajo, lo cual constituye lo que en doctrina se conoce como cláusula de reserva, es decir, debido a la generalidad que debe caracterizar a una Ley Fundamental, ésta no puede regular exhaustivamente todo lo que al ámbito jurídico nacional se refiere, porque de lo contrario sería un documento tan voluminoso que su manejo sería imposible, por lo que, reserva a una ley secundaria, el desarrollo de aspectos específicos. El Código de Trabajo es la ley secundaria que fundamentalmente desarrolla la disposición supra citada, por lo que su estudio, en lo atinente a nuestra investigación, es de suyo obligatorio.

En esencia es el Título Tercero (salarios, jornadas de trabajo, descanso semanal, vacaciones, asuetos y aguinaldos) del Libro Primero (Derecho Individual de Trabajo) del Código de Trabajo que regula los derechos laborales que constituyen nuestro eje transversal de estudio.

B. Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOFSTPS).

Promulgada según Decreto Legislativo N° 682 de fecha once de abril de 1996, establece la organización de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, ente que constituye el máximo rector del trabajo en El Salvador. Esta ley sustituyó a la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de 1963¹⁷, dicha ley señala como fines del sector trabajo procurar el mejoramiento del ingreso real de los trabajadores, la calidad de vida y el medio ambiente de trabajo; procurar la mejora de la producción y de la productividad de las empresas dentro de un marco de justicia y equidad social, constituye una fuente de obligaciones para el Ministerio de Trabajo.

C. Reglamento Interno del Ministerio de Economía.

En la actualidad el Estado salvadoreño cuenta con doce Secretarías o Ministerios¹⁸ para la gestión de los negocios públicos, de ellos tiene incidencia con la presente investigación el Ministerio de Economía, entre otros, ya que tiene como obligación procurar «el desarrollo económico y social, mediante el incremento de la producción, la productividad y la racional utilización de los recursos del país»¹⁹, también porque existen una serie de disposiciones que protegen a los trabajadores de las zonas francas cuya vigilancias se encomienda al Ministerio de Economía. En la estructura interna de dicha Cartera de Estado, se ha creado una Dirección de Comercio e Inversión, que regula o mantiene contacto directo con las zonas francas establecidas en el país.

¹⁷ Ver supra apartado 2.1.1.2 (página 25) de este trabajo.

¹⁸ Ver artículo 28 del Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo, contenido en el Decreto Ejecutivo N° 24 de fecha 18 de abril de 1989, publicado en el Diario Oficial N° 70 de la misma fecha.

¹⁹ *Ibidem* art. 37.1

D. Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización.

Contenida en el Decreto Legislativo N° 405, de fecha veintitrés de septiembre de mil novecientos noventa y ocho, y publicado en el Diario Oficial N° 176, Tomo N° 340 del 23 de septiembre de 1998; constituye la normativa que hoy en día regula a las zonas francas, fue promulgada durante la administración del Dr. Armando Calderón Sol. Mediante la promulgación de esta ley se derogó la Ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales, que se aprobó mediante Decreto Legislativo Número 461, del 27 de marzo de 1990, y se publicó en el Diario Oficial N° 88 Tomo N° 307 y que constituía el marco jurídico regulador del fenómeno de zonas francas en El Salvador.

Con esta nueva ley se busca que la economía salvadoreña se inserte en el proceso de globalización mundial, otorgando muchos beneficios e incentivos para las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, titulares de empresas: a) Que desarrollen Zonas Francas o Desarrollistas; b) Que administren Zonas Francas o Administradores; y, c) Que se establezcan en Zonas Francas o Usuarios²⁰. Queda entendido entonces que son tres las figuras que se hacen acreedoras de los beneficios que otorga la ley de zonas francas; los desarrollistas, que son aquellas personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, que se dedican al establecimiento y desarrollo de Zonas Francas, dotando a las mismas de los servicios e infraestructura pública y privada, y techo industrial necesarios para su adecuado funcionamiento, previa autorización del Ministerio de Economía; los administradores, o sea, las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, directamente responsables de la dirección, administración y manejo de la zona franca.

²⁰ Ver artículo 5 de la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización. Anexo 5.

Por último tenemos a los usuarios que son aquellas personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, debidamente autorizadas por el administrador de la zona franca para operar en la misma y se dedican a las siguientes actividades: la producción, ensamble o maquila, manufactura, procesamiento, transformación o comercialización de bienes y servicios; la prestación de servicios vinculados al comercio internacional y regional tales como: el acopio, el empaque y re-empaque, la re-exportación, consolidación de carga, la distribución de mercancías y otras actividades conexas o complementarias.²¹

Entre los beneficios e incentivos de que gozan, tenemos: exención total de Impuesto sobre la Renta, exención total de los impuestos municipales sobre el activo de la empresa, exención total del impuesto sobre transferencia de bienes raíces; libre internación a las zonas francas, de maquinaria, equipo, herramientas, repuestos y accesorios, utensilios y demás enseres que sean necesarios para la ejecución de la actividad incentivada; libre internación de materias primas, partes, piezas, componentes o elementos, productos semi-elaborados, etc.; exención total del impuesto sobre la renta, etc.

Merece atención especial el artículo 29 de la Ley en comento, porque señala como obligación de los beneficiarios de la Ley, el cumplir con la normativa jurídica de carácter laboral y de seguridad social, a favor de los trabajadores, que incluyen: el derecho a la asociación, el derecho de sindicalización, condiciones de trabajo aceptables con respecto a salario mínimo, horas de trabajo, salud y seguridad ocupacional, pagar indemnización, aguinaldo y vacación proporcional en la forma y cuantía establecida en el

²¹ Ver artículos 10, 13, 16 y 3 en ese orden de la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización.

Código de Trabajo; con lo que los trabajadores tienen normas jurídicas que les reconocen los derechos estudiados.

CAPÍTULO 3: LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN EL SALVADOR.

3.1 Antecedentes.

Según el autor Mario de la Cueva, fue en Inglaterra y en el año de 1833 en donde surgió la función de inspección de trabajo, ya que fue en ese país y en aquel año en el que se le atribuyó a un ente público la función orientada a vigilar el cumplimiento de las incipientes normas que el mismo Estado dictaba, regulando jornadas y horarios de trabajo, condiciones insalubres y peligrosas en minas y centros industriales, trabajo de menores y mujeres.

En El Salvador la primera regulación que apareció en relación a la función que en la actualidad conocemos como inspección, fue en el año de 1911, con la promulgación de la Ley Sobre Accidentes de Trabajo, en la cual se daba la atribución a los Alcaldes Municipales y a los Jueces de Paz, y en defecto de unos y otros, a las autoridades gubernativas más cercanas al centro de trabajo, para intervenir cuando existiera un accidente de trabajo y examinar lo relativo a las circunstancias en que se produjo.

En nuestro país, la atribución de vigilar el cumplimiento de las normas laborales, en cada establecimiento donde hubiere o pudieren haber trabajadores, empleados de servicio o aprendices, fue dada en el año de 1927 al Despacho de Trabajo, una dependencia del Ministerio de Gobernación, creada ese mismo año. Por lo tanto se afirma que a partir de 1927 es que realmente podemos hablar de la Inspección en El Salvador.

En dicho año no sólo se crea una oficina estatal encargada de los asuntos administrativos del trabajo, sino que en junio de 1927, se les da vida a las juntas de conciliación, organismos que operan uno por departamento de la

República y que están integrados por cuatro miembros propietarios y dos suplentes. Estos funcionarios, sí tenían específicamente la atribución de velar para que se cumpliera con las leyes y reglamentos en materia de trabajo, y los que tenían a su cargo realizar las visitas a las empresas se les llamaba Inspectores de la Junta de Conciliación.

Para el cumplimiento de su función los inspectores tenían la facultad de ingresar a los establecimientos de las empresas y demás centros de trabajo, y requerir del patrono o sus representantes, los datos e informes necesarios para cumplir a cabalidad con su misión. En 1934, se organiza en forma más amplia la dependencia que atendería el Despacho de Trabajo, otorgándole el rango de Secretaría de Estado, pero manteniéndose unida al Ministerio de Gobernación.

Con la Ley de Creación del Departamento Nacional de Trabajo (promulgada el doce de enero de 1946), se deroga lo relativo a las Juntas de Conciliación, que venían operando desde 1927, disponiendo que en lo sucesivo, en caso de conflicto entre el capital y el trabajo, se procedería a integrar la Junta Departamental de Conciliación, de la cual sería presidente el Inspector de Trabajo. Quedó a cargo de los Inspectores Departamentales del Trabajo: A) La función administrativa de inspección del trabajo propiamente dicha, es decir, la de visitar los centros de trabajo en procura de garantizar el cumplimiento de las leyes laborales; y, B) Las labores de índole jurisdiccional, en donde los Inspectores de Trabajo se constituían en verdaderos Jueces de lo Laboral, impartiendo Justicia de acuerdo a las pruebas presentadas.

En 1950, se dan dos instrumentos legales de mucho peso para la administración de justicia en materia laboral, el 16 de febrero de ese año, es re-estructurado el Departamento Nacional del Trabajo, estableciendo que dicha dependencia estaría a cargo de un Primer y un Segundo Director, y que se

compondría de dos Secciones: a) Sección de Estadística; y, b) Sección de Delegación y Vigilancia; según las reformas aludidas, a la Sección de Delegación y Vigilancia le correspondía organizar y efectuar las visitas a los establecimientos de trabajo del país y la competencia para conocer en los conflictos de trabajo, ya fueran estos individuales o colectivos. Seguían pues, a cargo de los delegados e Inspectores Departamentales las funciones jurisdiccionales y de inspección. El segundo Decreto al que nos referimos es la Ley General de Inspección de Trabajo, dada el 11 de septiembre de 1950.

Si fuese posible dividir en dos la vida de la Inspección de Trabajo en El Salvador, se puede tomar en cuenta la aparición de la Ley General de Inspección de Trabajo, y a partir de la promulgación de esta Ley se distinguen dos épocas; reconociéndose la primera entre 1927 y 1950. La razón de ello es la siguiente: es hasta entonces que el legislador hace la diferencia entre la función pública de vigilar el cumplimiento de las normas laborales (la inspección) y la función jurisdiccional. La facultad de administrar justicia conforme a las leyes, quedó a cargo de los Delegados Inspectores Departamentales de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero determinó, dicha ley, que la actividad de visitar los centros de trabajo, y la de examinar documentos y recabar la información necesaria para investigar las infracciones a las leyes laborales, era una competencia exclusiva de lo que denominó Inspectores Auxiliares del Trabajo.

Un salto muy grande en la evolución de la institución que se estudia, lo constituye el artículo 9 de la Ley General de Inspección de Trabajo (en adelante LGIT), el cual ya prescribía que las actas de inspección que levantaban los inspectores, y los informes que rendían en ejercicio de sus funciones, se tenían como relaciones exactas y verdaderas de los hechos a los cuales se hacía referencia, en tanto no se demostrara su falsedad, inexactitud o parcialidad. En

verdad, esta Ley imprime una nueva dinámica a las relaciones obrero-patronales del país y organiza los servicios de Inspección de Trabajo, en base a los principios y recomendaciones emitidos por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Gran parte de la organización de los servicios públicos de inspección, se deben a la labor que en aquella década de los cincuenta hicieron algunos técnicos de la OIT junto con otros expertos que visitaron el país. Para el año de 1953, se reforman algunos artículos de la Ley General de Inspección de Trabajo, convirtiendo la Sección de Delegación y Vigilancia del Departamento Nacional, en Departamento de Inspección de Trabajo, desprendiéndose que a la cabeza del mismo estaría una persona con cargo de Director. Hay que destacar, que a este Departamento se le atribuyó velar por el cumplimiento de normas en materia de seguridad e higiene ocupacional.

Resumiendo, la Ley General de Inspección General de Trabajo se mantiene durante trece años, o sea, hasta noviembre de 1963, año en que aparece el Decreto Legislativo No. 455, conteniendo la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, esta Ley definitivamente está muy por debajo de lo que se considera adecuado para organizar y desarrollar la función de una moderna administración del trabajo.

Cabe señalar finalmente, que el artículo 15 del Código de Trabajo de 1963, consignaba expresamente como atribución del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones laborales, este precepto ya no aparece en el actual Código de Trabajo, aprobado en 1972, lo cual se considera como un desacierto, porque aunque otra Ley ya lo diga²²,

²² Véase artículo 33 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

la codificación de leyes laborales es el instrumento de consulta más de la mano de los trabajadores, y es bueno que allí se establezca también, a quien se le encomienda el encargo directo de vigilar el cumplimiento de la normativa laboral.

Se infiere de la revisión de los antecedentes que la Inspección de Trabajo es anterior al Ministerio de Trabajo, cartera del Estado a la cual esta adscrita hoy en día. No fue sino hasta el año de 1945, cuando empiezan algunos intentos para darle el rango de Ministerio a la oficina encargada de los asuntos administrativos del trabajo, y a esa fecha, las juntas de Conciliación y sus Inspectores, creados por el poder Ejecutivo, tenían ya 19 años de vida.

3.2 Ordenamiento Normativo

El título II: «LOS DERECHOS Y GARANTIAS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS»; Capítulo II: «DERECHOS SOCIALES»; Sección Segunda: «TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL»; artículo 44, Inc. 2º de la Constitución de la República, dice: «El Estado mantendrá un servicio de Inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia y previsión social, a fin de comprobar sus resultados y sugerir las reformas pertinentes».

Posteriormente la legislación secundaria se encarga de señalar en forma específica, a qué organismo del Estado están asignadas tales funciones. Las disposiciones que nos ilustran al respecto son las siguientes:

Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

«Artículo 7. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social formular, ejecutar y supervisar las políticas de relaciones laborales; inspección del

trabajo; seguridad e higiene ocupacional; medio ambiente de trabajo; prevención y bienestar social (. . .)» Así mismo, el artículo 8 de la ley en mención afirma: «Son funciones específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social: Literal e) Administrar los procedimientos de inspección del trabajo con el objeto de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas legales que regulan las relaciones y condiciones de trabajo».

Sobre el precepto constitucional, que consigna la obligación pública de organizar un servicio técnico para velar por el acatamiento de leyes laborales (el referido artículo 44 inciso 2º), se pueden hacer los comentarios siguientes: En primer lugar, hay que reparar en la importancia que el constituyente ha otorgado a esta función, al anticiparse a la legislación secundaria y hacerle un sitio en la ley primaria.

El actual Código de Trabajo, no desarrolla este principio constitucional de manera explícita, es decir, no hace referencia expresa de cual es el órgano estatal a quien le compete velar por el cumplimiento de las leyes laborales. Cuando se dispuso que no apareciera esta atribución en el Código de Trabajo vigente, se dejó un desafortunado vacío, y de allí que la aparición de los artículos 627 y siguientes en el vigente Código de Trabajo sea abrupta al no estar de antemano fijada la respectiva competencia de la Dirección General de Inspección de Trabajo. Está claro, sin embargo, que esta atribución es referida al Ministerio de Trabajo y Previsión Social al tenor del artículo 7 y artículo 8 Literal e), ambos, de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

3.3 Consideraciones generales sobre el contenido y desarrollo de la Inspección de Trabajo.

La afirmación que el principal contenido de los servicios que presta la administración del Trabajo lo aportó la Inspección de Trabajo, es correcta, sobre todo si se toma en cuenta que garantizar el imperio de la Ley fue la necesidad permanente más inmediata que se encontró después de haber emitido la ley.

Estudiando la naturaleza de la Inspección, encontramos su justificación en el convencimiento que por buena que sea una norma, esta sólo tiene valor si se le aplica de modo efectivo y correcto, y esto dependerá del grado de desarrollo que haya alcanzado un servicio público de inspección del trabajo. Estos servicios se proyectan en beneficio de una paz social; de buenas relaciones obrero-patronales; y, de una eficaz prevención de los riesgos profesionales.

Para indagar la naturaleza de la inspección iniciamos citando las palabras del profesor Krostoschin:

«En todos los países se han creado organismos administrativos del trabajo que llevan distintos nombres o designaciones, pero, que podemos agrupar bajo la denominación común de Inspección del Trabajo (dando un sentido amplio a este término). Por inspección del trabajo se entiende el conjunto de instituciones, órganos y medidas previstos por el Estado para procurar la aplicación de la Legislación Laboral. Según la práctica y el sistema administrativo del país, la inspección de trabajo está más o menos centralizada en una autoridad superior, (de carácter nacional o provincial), de la cual dependen jerárquicamente los funcionarios públicos que realizan la función de inspección. Ello no excluye que con frecuencia la autoridad central se divida en

varios organismos con funciones especializadas, o que transfiera determinadas funciones a otros organismos (sic).»²³

En cuanto a la forma que en los distintos Estados se organiza la inspección podemos hacer la siguiente clasificación:

1. Sistema de la competencia general.

En la mayoría de países africanos de habla francesa, el inspector de trabajo controla el cumplimiento de toda la legislación de trabajo y de todos los sectores económicos, participa en las negociaciones de los contratos colectivos de trabajo y conoce de los conflictos de trabajo sometidos a conciliación. Este sería el sistema de la competencia general de la inspección.

2. Sistema de la competencia especializada de la inspección.

Este se da en la mayoría de países latinoamericanos, en los cuales la inspección de trabajo en materia de seguridad e higiene ocupacional, es realizada por personal especializado en la materia. Este sería el sistema de la competencia especializada de la inspección.

En el Salvador no podemos hablar de un sistema centralizado de inspección en razón de la materia, porque hay diferentes órganos estatales cumpliendo con el objetivo de velar por el apego al cumplimiento de las normas de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social. Aparentemente hay una tendencia a que los servicios de inspección abarquen todos los servicios de la vigilancia laboral, pero en el plano de los hechos, al igual que la inspección general de trabajo, también hacen función de control legal, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, institución de Derecho Público autónomo, la

²³ Krotoschin, Ernesto. *Institutos del Derecho del Trabajo*. T. II, Editorial Depalma, S/E, Buenos Aires, Argentina, 1948. Pág. 597.

Dirección General de Previsión Social, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión y Social, la Dirección General de Salud, dependencia del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y muchas otras entidades públicas como las que tienen que ver con el ramo de la construcción. Debe reconocerse que en los casos mencionados, la actividad de vigilancia es mucho menos genérica que la que realizan los inspectores de trabajo.

Es bueno señalar, que en nuestro país no se comete el error de confundir las actividades de la inspección de trabajo con las que realizan los conciliadores o mediadores en los conflictos colectivos de carácter económicos, que en nuestro caso está encomendado su conocimiento al personal de la Dirección General de Trabajo. Este error es muy frecuente en Latino América, inclusive en países supuestamente más desarrollados en materia de administración del trabajo. En este sentido, si se le está dando plena vigencia a lo que ha sido recomendado por los expertos internacionales, y que ha sido recogido en el texto de algunas convenciones o recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo.

En todo lo posible debe prevalecer el criterio del principio de la especialidad, que se infiere de la Recomendación Número 81: Sobre la Inspección del Trabajo, adoptada en la Trigésima Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1947); dicha recomendación preceptúa que «las funciones de los inspectores de trabajo no deberían incluir las de conciliador o árbitro en conflictos de trabajo».

3.4 La inspección de trabajo en el concierto de las relaciones obrero- patronales.

La misión del órgano inspectivo y de sus agentes como inmutables fiscalizadores del apego a la Ley, sigue siendo para muchos empresarios lo único que se puede esperar de este servicio público. Esta perspectiva determina que sea la facultad sancionadora la función que más caracteriza a la inspección y al órgano público encargado de ella. La inspección, sin embargo, es algo más que «control», en el sentido estricto de la palabra.

En la disposición de la Constitución de la República que da base a la inspección del trabajo, veremos que al final de la misma, se le conceden a la Dirección General de Inspección del Trabajo, otras atribuciones diferentes a la de controlar. El artículo 44 Inc. 2º, de nuestra Constitución, dice que al velar por el fiel cumplimiento de las normas, el servicio de inspección técnica debe «comprobar resultados» y, «sugerir las reformas pertinentes». Si nosotros leemos la redacción de este artículo en la Constitución anterior, observamos que la separación de funciones era, aun, más tajante porque aislaba la competencia de «velar por el fiel cumplimiento de las normas de trabajo», de la actividad de «comprobar sus resultados» y de «sugerir las reformas pertinentes».

Actualmente, las dos últimas atribuciones constituyen un fin de la primera, así puede pensarse de la lectura actual, pero en todo caso, son funciones distintas y debe entenderse entonces, que no sólo es de la esencia de la inspección del trabajo la misión de controlar, sino que también hay otra, que incluso el mismo constituyente le ha señalado.

Algo todavía relativamente nuevo en El Salvador, es la misión de información y asesoramiento por parte de las autoridades de la inspección del trabajo. Esto es de suma importancia, porque muchas veces no hay directamente en la transgresión de una norma laboral, un ánimo doloso de quebrantar lo que ella dispone, si no que en un buen número de casos esto se debe, o, a una falta de respeto generalizada en cuanto a cumplir con la Ley; o a ignorancia y desconocimiento; o a que no se han evaluado verdaderamente sus propósitos y beneficios.

Además de las informaciones y consejos que proporcione durante sus visitas, el inspector puede juzgar oportuno ir más lejos, indicando algunas condiciones mejores al mínimo legal que pueden ser adoptadas de acuerdo a la situación económica de la empresa. Para ello debería contar con un sentido exacto de la realidad y actuar con mucha prudencia, evitando que por una interpretación errónea de su actitud se ponga en duda su imparcialidad. Al hacer esta gestión el inspector debe poseer suficientes datos sobre la situación que prevalece en la empresa o centro de trabajo, tratando de mejorar en general la situación de las relaciones obrero-patronales.

La actividad antes descrita constituye una labor preventiva, la cual es una responsabilidad compartida por todos los sujetos de la relación laboral, obreros, patronos y Estado, a través de la administración pública del Trabajo. Especialmente el Estado está en la obligación de revisar constantemente su actuación a fin de corregir vicios y vacíos que pudieren suscitarse en la prestación del servicio público de la inspección.

Si la inspección no se limita a la actividad controladora, si no que se amplía a brindar información a los patronos y empleados, revestidos de objetividad e imparcialidad, y en busca no de castigar, si no de mejorar las

relaciones obrero-patronales, a dichas autoridades se les dejaría de ver como personas temibles, y por lo tanto ya no se trataría de ocultarles información o tratar de sobornarlos; lo anterior constituye una garantía para el desarrollo armonioso de las relaciones sociales, ello aunado a la remozada presentación que deben tener los organismos y funcionarios encargados de hacer cumplir con las leyes laborales.

A raíz de dar una interpretación equivocada del texto del artículo 44 inciso 2º, de la Constitución de la República, hay quienes sostienen que los inspectores de trabajo para salvaguardar el cumplimiento de su función técnica no tienen competencia para hacer cumplir otro cuerpo legal diferente al Código de Trabajo; o en términos más precisos, hacer cumplir normas que no tengan las características exactas de una ley de acatamiento general.

Esta interpretación no es valedera de acuerdo a las razones siguientes:

Primero: La obligación de un inspector de trabajo es garantizar el cumplimiento y respeto de las obligaciones laborales de una manera eficaz y completa. Dejar por fuera las obligaciones que derivan de los contratos de trabajo, de la costumbre de empresa o de cualquier otra fuente distinta a la ley, sería cumplir a medias con la obligación que atribuye el artículo 37 de la Constitución, cuando señala que el trabajo goza de la protección del Estado.

Segundo: En materia de derechos y obligaciones laborales, la legislación salvadoreña reconoce varias fuentes, para el caso el artículo 24 del Código de Trabajo señala:

«En los contratos individuales de trabajo se entenderán incluidos los derechos y obligaciones correspondientes, emanados de las distintas fuentes del derecho laboral, tales como:

- a) Los establecidos en este Código, leyes y reglamentos de trabajo
- b) Los establecidos en los reglamentos internos de trabajo
- c) Los consignados en los contratos y convenciones colectivas de trabajo;
- d) Los que surjan del arreglo directo o del avenimiento ante el Director General del Trabajo, en los conflictos colectivos de carácter económico;
- e) Los que resulten del laudo arbitral pronunciado en los conflictos a que se refiere el literal anterior; y,
- f) Los consagrados por la costumbre de la empresa».

De la lectura del precepto anterior, queda claro que las disposiciones que derivan en derechos y obligaciones, no sólo están contenidas en leyes emitidas por el órgano público en ejercicio de la voluntad soberana, como lo serían los Decretos Ejecutivos y Legislativos. También están saturados de derechos y obligaciones, los pactos colectivos, los reglamentos internos de trabajo, los contratos y convenciones colectivos, donde la función pública de emitir leyes da paso a la iniciativa de quienes forman parte de la relación laboral, para que puedan regirse a través de sus propias normas. Aún más, es bien conocido, que en materia laboral los derechos consagrados por la costumbre de empresa están sujetos a cumplirse, aunque no consten por escrito.

Tercero: El artículo 29 del Código de Trabajo (en adelante C. Trab.), en el numeral 10, señala que el patrono tiene que cumplir no sólo con las obligaciones que fija el respectivo Código, sino que también con las que provienen de otras fuentes del derecho laboral. El término «Normas Laborales», es en rigor el término que ocupa el artículo 44 Constitución, y, quién pondría en entredicho que eso son los artículos 29 numeral 10; y, 24 del Código de Trabajo. Estas disposiciones, dan pleno reconocimiento y validez a pautas o normas dictadas por una costumbre de empresa, por un contrato o convención colectiva de trabajo, por un arreglo directo ante la autoridad competente, por un laudo arbitral o por un reglamento interno de trabajo. Si frente a una violación

de estas fuentes laborales, la obligación correspondiente se deja de cumplir, se está infringiendo también el Código de Trabajo, y no tiene sentido hacer la separación de la fuente más remota, la cual cobra fuerza sólo en función que la norma jurídica le presta su naturaleza coercitiva, todo esto debido a que nuestro Código de Trabajo tiene una naturaleza incluyente.

Cuarto: El último argumento, y, quizás uno de los más convincentes, se regula en el artículo 3 del Convenio de la OIT sobre la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio (Convenio número 81, 1947), y el artículo 6 del Convenio de la OIT sobre la Inspección del Trabajo Agrícola, (Convenio número 129, 1969), los cuales establecen que el sistema de inspección estatal estará encargado de «velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo», y los dos instrumentos aclaran que la expresión «disposiciones legales» comprende, además de la legislación, los laudos arbitrales y los contratos colectivos a los que se les confiere fuerza de ley, y de cuyo cumplimiento se encargan los inspectores de trabajo.

3.5 El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.

«Para la gestión de los negocios públicos habrá las Secretarías de Estado que fueren necesarias, entre las cuales se distribuirán los diferentes Ramos de la Administración». Este es el comienzo del texto del artículo 159 de la Constitución de la República de El Salvador, cuando se refiere a la organización de los órganos fundamentales de Gobierno.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la dependencia del Órgano Ejecutivo, que tiene a su cargo la aplicación de la política socio-laboral del Gobierno de la República, especialmente en el ámbito de la protección del

trabajo, las relaciones de trabajo, el empleo y otras áreas específicas. Tres son los principales objetivos de su función:

- La protección del trabajo, mediante la formulación de normas de carácter laboral, la vigilancia de la aplicación de las mismas y que las personas desarrollen sus labores en condiciones de seguridad e higiene adecuadas.

- El mantenimiento de relaciones de trabajo armoniosas, a través del fomento de las asociaciones profesionales de patronos y de trabajadores y de protección en el ejercicio de sus funciones; de la conciliación y negociación colectiva; de la educación obrera; y estimulando la participación de los sectores trabajador–patrono, en la política laboral

- El bienestar social, mediante la capacitación de la mano de obra, que permita la promoción profesional del trabajador, dentro del desarrollo de una política de empleo integral; la recreación de los trabajadores y sus familiares, la protección de las mujeres y de los menores trabajadores y la asistencia social a la familia.

Dentro de la estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo primero que resalta es la característica de Dirección que tiene la Inspección General de Trabajo, no sólo porque un recuadro de un organigrama así lo indique, sino que también por lo definido e importante de sus funciones y lo preciso de sus objetivos dentro del desarrollo social del país. Para el cumplimiento del objetivo de vigilar, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con la Dirección General de Inspección de Trabajo, la cual tiene por objeto velar por el fiel cumplimiento de las disposiciones legales del trabajo y las

normas básicas de higiene y seguridad ocupacionales. Para cumplir con su misión la Dirección cuenta con los departamentos de Inspección Agropecuaria y el Departamento de Inspección de Industria y Comercio.

3.5.1 Los Inspectores de Trabajo.

Podrán existir buenas leyes laborales, buena administración, buenos procedimientos y técnicas, pero si no tenemos las personas adecuadas y competentes para realizar las operaciones de campo de nada servirá todo lo demás. El inspector de trabajo, es en este sentido, la piedra angular del andamiaje legal y administrativo que se construye para velar para que el Código de Trabajo se cumpla. El prestigio del servicio de inspección del trabajo ante patronos, trabajadores, sindicatos y público en general, depende en gran parte de esa persona que investida de autoridad entra a diario en contacto directo con los problemas que se derivan de la actividad productiva de un país.

Inspirados por la importancia de los inspectores en esta función pública, estudiamos a continuación las recomendaciones que para la preparación de los agentes inspectores ha hecho la Organización Internacional del Trabajo, en su texto «Guía para la Inspección del Trabajo»²⁴

«La correcta ejecución del trabajo confiado a los inspectores depende, en gran medida, de su imparcialidad, autoridad personal e independencia de cualquier influencia exterior indebida. Es necesario, por lo tanto, ofrecer a los inspectores condiciones de empleo dignas de la importancia social de su misión y destinadas a proteger su situación en todos los aspectos»²⁵.

²⁴ Organización Internacional del Trabajo. Guía para inspectores de trabajo. Pág. 9

²⁵ *Ibidem*

Los inspectores de trabajo no pueden desempeñar su función con independencia e imparcialidad si su mantenimiento en servicio depende de influencias políticas o de consideraciones personales. Por lo tanto, es necesario garantizar a los inspectores estabilidad en el empleo y remuneración equitativa. Solamente si se prevén dichas condiciones se podrán colocar al servicio de inspección candidatos convenientes. A este respecto, el artículo 6 del Convenio Sobre la Inspección del Trabajo de 1947, especifica que: «El personal de inspección debería estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y les independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida».

Respecto de las obligaciones y prohibiciones que tiene el personal de la Inspección del Trabajo, podemos hacer referencia a los artículos 39 y 40 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, los cuales disponen que un inspector de trabajo debe mantener estricta confidencialidad sobre cualquier queja de que tuviere conocimiento respecto a infracción de disposiciones legales; asimismo, se establece la obligación de guardar secreto sobre los hechos de los que tenga conocimiento con motivo del ejercicio de su cargo; y, tiene prohibido divulgar los datos que obtenga en ocasión del desempeño de sus funciones.

Lo antes descrito, ya sea como obligación o prohibición, es relevante tomando en consideración que ejerciendo autoridad tiene acceso a una serie de documentación que por ley, un patrono esta obligado a exhibir. De todas maneras, hay que recordar a este respecto, que el Código de Trabajo en su artículo 597, prescribe que las actas, informes y diligencias practicadas por la Inspección General del Trabajo, salvo las excepciones legales, no tendrán validez en los juicios y conflictos laborales.

Dentro de la estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se hace necesario la configuración de un ente encargado de la capacitación del personal de la Dirección General de Inspección, se debe pensar en una capacitación más amplia y permanente, que incluiría el re-adiestramiento de los inspectores de antiguo ingreso para ajustarse a los requerimientos de las nuevas técnicas, fomentando la discusión de las mismas, desde el punto de vista científico y práctico. Dando la oportunidad de escuchar a los sujetos de la relación obrero-patronal, para tener una noción más exacta de la realidad económica de las empresas en concreto y de la situación económica general del país. Esto permitiría forjar un personal idóneo, lo que debería iniciarse con un estricto e imparcial criterio de selección del personal.

a. Clasificación doctrinaria y legal de la Inspección.

Las visitas de inspección podemos clasificarlas, de acuerdo al Art. 41 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (en adelante LOFSTPS) de la siguiente manera:

1) Inspección Programada: llamada por algunos como ordinarias o de rutina, se distingue por dos criterios:

- a) Están comprendidas dentro de planes de trabajo especialmente formulados, los cuales deben ser mensuales según mandato expreso del artículo en mención, que para tal efecto debe de elaborar la Dirección General de Inspección de Trabajo, por lo tanto este tipo de inspección procede de oficio, sin necesitar de previa denuncia de parte interesada.
- b) Comprenden una revisión general del centro de trabajo o establecimiento, ya que tienen como objetivo constatar el cumplimiento de las obligaciones legales en forma general y prevenir los riesgos laborales; no se limitan a verificar el cumplimiento de una o de otra disposición legal o el respeto de cierto derecho, si no que, verifican el

apego y el respeto a todo el ordenamiento legal que rige al trabajo y el respeto de todos los derechos que asisten a los trabajadores.

2) Las especiales o no programadas que pueden subdividirse así:

- a) Inspección por queja del o los afectados, o por sus representantes; es decir que no son parte de un plan de trabajo previamente establecido, si no que, funcionan por una denuncia, cuando un trabajador siente que alguno de sus derechos están siendo irrespetados y procede a interponer la denuncia sobre un hecho que requiere una inmediata y pronta comprobación ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, éste como ente estatal directamente obligado a velar por el cumplimiento de la normativa legal, procede a través de la Dirección General de Inspección a comprobar la información dada por el denunciante, esta comprobación la realiza a través de la Inspección Especial o no programada.
- b) Inspección de comprobación o Reinspección; cuando se trata de verificar el cumplimiento de una obligación laboral que previamente se ha puntualizado; supone este tipo de Inspección una Inspección previa en la cual ya se le ha señalado al patrono cuales son las disposiciones legales que está incumpliendo y se le ha establecido plazo dentro del cual el patrono debe subsanar la infracción; y
- c) Inspección dirigida. Cuando sólo abarca uno o varios puntos especialmente determinados, como por ejemplo, las visitas que se realizan para verificar el pago correcto de los salarios mínimos en un tiempo determinado o el pago de aguinaldos en el mes de diciembre.

El inspector que se prepara para salir debe de reunir de antemano toda la información relacionada con la empresa o centro de trabajo a visitar. El control será mas simple y más breve y las informaciones más exactas, si se conoce de antemano, el «clima» de la empresa, cuantos trabajadores tienen, si

están organizados o no, como están las relaciones entre patrono y sindicato, qué conflictos anteceden, etc. Por otra parte, siempre deberá llevar a la mano los formularios impresos que ordinariamente se ocupan y que en nuestro país se permiten.

El proceso para la realización de una Inspección de Trabajo se desarrolla mediante los pasos siguientes:

I. PRIMERA FASE: de la solicitud y la evaluación.

1. SOLICITUD:

Cualquier trabajador que considere violentado alguno de sus derechos, podrá solicitar a la Dirección General de Inspección la realización de una inspección de trabajo en su centro de labores. La solicitud puede hacerse de forma verbal o por escrito, en todo caso ésta deberá contener los siguientes requisitos:

- a) Nombre o razón social, documento de identificación y domicilio del solicitante;
- b) Determinación clara y concisa de los hechos que requieren de una urgente e inmediata comprobación, así como la ubicación del centro de trabajo;
- c) Firma del solicitante, si supiere o pudiere.

2. EVALUACIÓN DE LA SOLICITUD: (Art. 45 y 46 LOFSTPS)

La autoridad de inspección evaluará la solicitud en forma previa a la expedición de la orden de inspección. En caso de considerarla innecesaria comunicará la negativa en forma escrita, si es que el solicitante o peticionario así lo requiera. Es en este momento en donde la autoridad dispondrá la participación en la visita de personal técnico especializado, esto lo hará si la solicitud se hace en base a la vulneración de disposiciones en materia de

higiene y seguridad ocupacional. Si lo considera necesario, solicitará el concurso de los sectores públicos correspondientes, en este caso pueden ser el Departamento de Inspección del Instituto Salvadoreño del Seguro Social y El Departamento de Inspección del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

II. SEGUNDA FASE: del desarrollo de la Inspección.

Una vez el Director General de Inspección de Trabajo ordene la realización de una inspección, comunicará la orden de visita a los inspectores de trabajo, los cuales para desarrollar la misma seguirán los siguientes pasos:

1. IDENTIFICACIÓN

Recibida la orden de visita el inspector deberá desplazarse al centro de trabajo, una vez ahí deberá identificarse ante los trabajadores y empleadores, con la presentación de su credencial debidamente autorizada y con la respectiva orden de visita que ha sido extendida por la autoridad de inspección. La identificación previa constituye una de las obligaciones de los inspectores establecida en el art. 39 de LOFSTPS.

2. INGRESO LIBRE

Una vez el inspector de trabajo se ha identificado tiene la facultad legal según el art. 38 literal a) de LOFSTPS de ingresar libremente y sin previa notificación, en todo centro de trabajo sujeto a inspección, esta facultad la puede ejercer siempre y cuando el centro de trabajo se encuentre en horas laborales.

3. VERIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN IRREGULAR

El inspector de trabajo para la realización de la inspección debe hacerse acompañar de los textos legales pertinentes en los cuales apoya su labor, estos textos son: Constitución de la República, Código de Trabajo, Ley de

Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social; y, si en la empresa existe un Reglamento Interno y un Contrato Colectivo de Trabajo, también el inspector se acompañará de ellos.

El empleador deberá prestar las facilidades necesarias para la realización de la visita de inspección. Una vez constituido en el centro de trabajo e identificado, el inspector procederá a verificar el incumplimiento de la normativa laboral que se denunció en la solicitud, en el caso que se tratara de una inspección especial, o a verificar el cumplimiento de la normativa legal laboral en general, en el caso que fuere una inspección programada.

En la visita de inspección el inspector se hará acompañar del empleador y de los trabajadores o sus representantes, junto a ellos procederá a verificar la situación para lo cual se hará valer de las facultades dadas por la LOFSTPS en su art. 38 Literales b), c) y d), los cuales literalmente expresan:

«Son facultades de los inspectores de trabajo:

- (. . .) b) Interrogar solo o ante testigos, al empleador y a trabajadores de la empresa y a directivos sindicales en su caso, sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
- c) Exigir la presentación de planillas, recibos y otros documentos vinculados con la relación laboral, así como obtener copia o extractos de los mismos;
- d) Efectuar de oficio cualquier investigación o examen que se considere necesario, para el mejor cumplimiento de los fines de la inspección, así como para utilizar los medios más adecuados para una percepción fiel de los hechos materia de comprobación; (. . .)»

4. LEVANTAMIENTO DE ACTA.

Las actas de inspección son los documentos en los cuales el inspector de trabajo, una vez ha concluido la visita de inspección, hace constar la

situación en que se encuentra el centro de trabajo; el contenido de estas actas goza de presunción legal de veracidad, porque los hechos en ellas contenidos se consideran como relaciones exactas y verdaderas, en tanto no se demuestre su inexactitud o falsedad, esto en virtud del art. 51 de la LOFSTPS, en ellas el inspector deberá hacer constar los hechos verificados y las alegaciones de las partes, además de establecer el plazo dentro del cual deban subsanarse las infracciones constatadas.

Por la fe de los hechos que dan estas actas es que la ley exige que previo a su redacción el inspector debe reunirse con el empleador y con los trabajadores que hubieren participado en la visita, debiendo consignar en ella las objeciones que estos formulen. En cuanto al plazo para la subsanación de la infracción este deberá de ser de quince días, aunque con el consentimiento expreso de la parte este podrá ser menor. Una vez levantada el acta esta se debe hacer llegar a la autoridad correspondiente, a más tardar el día siguiente de la visita. Si con la visita de inspección el inspector no constata infracciones, levantará el acta haciendo constar esta situación, posteriormente enviará dicha acta al archivo, terminando así el proceso de inspección.

III. TERCERA FASE: LA RE-INSPECCIÓN.

Una vez terminado el plazo dado para la subsanación de la infracción, el inspector deberá hacer una nueva visita para comprobar si estas realmente se han subsanado. Si en la reinspección se constatare que no han sido subsanadas las infracciones, el inspector levantará acta, la cual remitirá a la autoridad superior para la imposición de la sanción correspondiente, la cual consiste en una multa que se cobra mediante el Ministerio de Hacienda.

CAPÍTULO 4: ASPECTOS GENERALES SOBRE EL SALARIO MÍNIMO, AGUINALDO, PAGO CON RECARGO DE TRABAJO EXTRA-ORDINARIO Y VACACIONES ANUALES REMUNERADAS.

4.1 Salario mínimo.

4.1.1 Generalidades sobre la categoría «salario».

El origen etimológico del vocablo «salario» lo encontramos en la raíz latina *salarium*, de sal, sal.²⁶ En el amplio sentido de la palabra, salario es la remuneración de toda actividad productiva del hombre. Comprende, no solamente la remuneración de los obreros, sino también del personal técnico y administrativo, aunque en estos últimos casos tome el nombre de sueldo. Para fijar las causas que hacen variar el salario, los economistas clásicos adoptaron la ley de la oferta y la demanda como elemento esencial. Marx sostuvo que el salario era lo único que daba valor a un producto y que el beneficio del trabajo dependía exclusivamente de la diferencia (plusvalía) entre lo que cuesta la mano de obra al industrial y el precio a que éste vende la mercancía.

Son varios los escritores de la Edad Media que se ocuparon de la condición social de los obreros manuales. Algunos de ellos, Aristóteles por ejemplo, llegaron hasta considerar favorable la esclavitud; otros, en cambio, sostuvieron la igualdad social. La doctrina católica, a pesar de ser contraria a la idea de igualdad social absoluta, sostiene que la autoridad debe ser directora, ordenada hacia el bien general y no en interés propio del que la tiene en sus manos. Se preocupa de asegurar al trabajo una remuneración legítima y plantea las cuestiones del justo precio y del justo salario. El justo precio se entiende, en general, por un precio que permita al productor vivir bien del

²⁶ Enciclopedia Universal Ilustrada europeo-americana, T. LIII. Editorial Espasa-Calpesa. Madrid-Barcelona, España. S/E, 1929, pág. 146.

producto de su actividad e impida racionar al consumidor. Algunos escolásticos, para lograrlo, quieren confiar al Estado la fijación de los precios. Santo Tomás de Aquino, sostiene sobre el particular: «en una sociedad equilibrada, todo hombre válido, laborioso y económico, ha de poder vivir de su trabajo, dar vida a los suyos y ahorrar para los días malos».²⁷

El obrero asalariado ha existido en todos los tiempos y ha sido utilizado en mayor o menor escala según la importancia que en cada país ha tenido la esclavitud y el servilismo. En Grecia y Roma habían trabajadores esclavos y libres, pero hasta el reinado de Diocleciano no se encuentra una lista de salarios. Este monarca la hizo a causa del encarecimiento de las mercancías y del trabajo. El edicto fijó el salario de un obrero del campo en 25 dineros diarios; de un constructor, en 50 dineros; de un pintor, en 70 dineros; y, de un obrero calificado, en 150 dineros. Según el valor intrínseco del dinero, aquellos sueldos equivalían a 0.56, 1.12, 1.57 y 3.37 pesetas oro. Además de este sueldo, recibían la comida, y como los víveres eran más baratos que hoy, resultaba un salario real elevado.

En la Edad Media se hace muy difícil determinar los salarios de los obreros, dada la diversidad de instituciones y reglamentos. Además, los monarcas alteraban el valor de las monedas, lo que cambiaba el valor nominal y real del salario. Abundan en aquellos tiempos las Ordenanzas fijando los salarios, como por ejemplo, la dada por el rey Juan de Francia en 1351 a causa de la peste²⁸. En Inglaterra fueron dictadas las Ordenanzas de 1349 y 1350, en

²⁷ Ibid, pág. 148.

²⁸ La peste negra fue una epidemia que devastó Europa, cuya virulencia e impacto dramático se da entre 1348 y 1350. Se cree que dicha plaga se inició en las estepas de Asia Central y se extendió a China e India. Se pensaba que una serie de desastres naturales, como los terremotos, habían roto el equilibrio ecológico. El impacto fue tan devastador que a finales de 1350 había muerto un tercio, o más, de la población europea. Un efecto inmediato fue el alza de los salarios debido a la escasez de brazos para trabajar.

las cuales se amenazaba con prisión al que pidiese un salario más elevado del que se daba desde hacía veinte años. En España existen también varias Ordenanzas señalando los tipos de salario, sobre todo después de la abundancia de dinero procedente de América.

Desde el año 1226 hasta 1350, el mundo no dejó de progresar. La falta de brazos tuvo mucha influencia en la abolición de la servidumbre y la liberación ayudó a multiplicar los hombres. De una fecha a otra los precios de las mercancías y el nivel de los salarios aumentaron paralelamente y en una forma idéntica. Esta fijeza del salario, a pesar del crecimiento del número de trabajadores, se explica fácilmente por la abundancia del terreno inculto. Mientras los recién llegados a la vida hallaron nuevas tierras para cultivar, su presencia no fue una carga para la comunidad; producían y consumían sus productos, en las mismas condiciones que sus vecinos; era la eclosión pacífica de un pueblo que se aproximaba a otro.

A partir del año 1350 empieza la despoblación, por la peste; se abandonan los campos y viene el pillaje y la barbarie. La población de 15 millones de habitantes, baja a 5 millones. En ese tiempo, en que la vida humana, tan poco respetada, valía poca cosa, los brazos del hombre valían mucho, y esto se ve por la comparación del nivel de los salarios con el precio de las mercancías. Inmóviles hasta 1350, los ingresos reales del trabajador aumentan, primero del 4% hasta 1375, después al 14% en los setenta y cinco años siguientes. Parecerá extraño que la enorme reducción de la población, desde la mitad del siglo XIV hasta la mitad del siglo XV, no hubiese reportado más que un alza del 18% en la mano de obra. Pero es preciso considerar que el salario depende al mismo tiempo del consumo y de la producción, y que si la segunda se restringió porque había menos productores, la primera disminuyó porque había menos consumidores.

Podría admitirse, pues, que, proporcionadas la producción y el consumo de cada individuo, la mano de obra debiera haber quedado al mismo precio. Esto hubiera sucedido indudablemente con sólo los dos términos en presencia: población y trabajo. Pero en el precio de los brazos, hay un tercer elemento: la tierra. Esta había perdido la mayor parte de su valor y el envilecimiento de sus productos naturales contribuía a la baja del costo de las mercancías y, por tanto, al aumento del salario real. Fue gracias a la intervención del tercer elemento que pudo observarse, en los veinticinco años siguientes (1451-75), una nueva alza de los salarios.

La explotación de tierras fue más rápida que el poblamiento, y la producción excedió al consumo porque los nuevos habitantes creaban más trigo, ganado y otros productos que no consumían. La situación eminentemente favorable en que se halló el trabajador de 1451 a 1475 no fue duradera. Estos salarios excepcionales eran debidos a que había pocos brazos y mucha tierra inculta. Pero nuevamente aumentó la población, crecieron los productos de la tierra; los brazos disponibles, más numerosos, no fueron tan solicitados; la menor tierra vacante fue menos ofrecida, y desde fines del siglo XV el salario real se ve reducido en un 15%. El movimiento prosigue en los cien años siguientes, y como este período coincide con el envilecimiento de los metales preciosos, la baja del salario se aprecia fácilmente por la comparación de los gastos de la clase obrera con sus ingresos.

En el siglo XIX hubo un aumento del salario real del obrero seguido de un aumento enorme de población. Este hecho, que no previeron los economistas clásicos, fue debido a las mayores posibilidades de producción que ofreció el desarrollo de la ciencia en sus aplicaciones a la industria, a la agricultura y al comercio. Los adelantos científicos han permitido que el obrero proporcionase

una producción mucho mayor que con los simples brazos. La abundancia de mercancías y la baja de precio de las mismas, especialmente las manufacturadas; el bajo costo de los transportes y otros muchos elementos, han permitido un mayor consumo; y, por otra parte, el obrero, con su salario mayor, se ha creado nuevas necesidades que han aumentado el costo de la vida. Todas estas circunstancias han motivado que el salario fuese en aumento porque el nivel de existencia es hoy mucho más elevado que antes.

El salario mayor lo compensa el obrero con un rendimiento también mayor, debido a los procedimientos mecánicos, al método del trabajo y a sus cualidades físicas y personales mejoradas con su buena alimentación e instrucción. El progreso de la estadística permite reflejar en forma bastante aproximada las oscilaciones que han tenido los salarios desde la segunda mitad del siglo XIX. Respecto a la primera mitad, se carece de datos concretos; pero es indudable que la situación del obrero fue muy crítica debido a las largas jornadas de trabajo y al salario ínfimo que percibía a causa de una oferta abundantísima de mano de obra, que no hallaba ocupación ni en los campos, pues el desarrollo de las comunicaciones permitía traer artículos de todas partes del mundo en cantidades enormes.

En la segunda mitad del siglo XIX empiezan a hacer sentir sus efectos las medidas de gobierno para limitar la jornada de trabajo y evitar la explotación de mujeres y niños, con lo que pueden trabajar más obreros. Además las máquinas han sido perfeccionadas y se obtiene una producción mayor con menos horas de trabajo y un salario más elevado.

4.1.2 El salario mínimo.

La idea de señalar una retribución al trabajador que sea suficiente para su mantenimiento y el de los suyos, que le permitan vivir con dignidad, es tan antigua como el trabajo mismo. El estado ha intervenido, en diferentes épocas de la historia, en la fijación de los salarios, pero no siempre fue su propósito asegurar un salario mínimo a los trabajadores. En diversas ocasiones, tuvo la intervención del Estado como objetivo impedir el alza de los salarios en beneficio de las clases patronales, en particular, cuando se hizo sentir la falta de mano de obra; por ese camino se mantenía el ritmo de la producción y se evitaba el alza de los precios.

La Antigüedad, el Medioevo y la Edad Moderna vieron desfilar varias medidas en ese sentido. No obstante, desde la Edad Media se encuentran constantes recomendaciones de la Iglesia Católica, sobre el justo precio de los servicios, las cuales determinaron, en varias ocasiones, un tratamiento más humano para los trabajadores.

De acuerdo al jurista mexicano Mario de la Cueva, el Emperador romano Diocleciano expidió un Edicto fijando los salarios máximos que podrían pagarse a los trabajadores. En el año 1351 estalló en Europa una epidemia de peste negra. El número de muertes fue tan numeroso, que la mano de obra disminuyó considerablemente, lo cual, a su vez, produjo un alza grande en los salarios. Juan el Bueno²⁹, para evitar dicha alza, promulgó una Ordenanza fijando el máximo de los salarios para Francia. En la misma mitad del siglo XIV, el rey inglés Eduardo III dictó varias Ordenanzas y en ellas autorizó a varias jurisdicciones del reino para que fijaran periódicamente los salarios. En el año

²⁹ Juan II El Bueno (1319-1364), rey de Francia (1350-1364), hijo de Felipe VI. Durante su reinado devaluó la moneda con objeto de obtener fondos para la Guerra de los cien años.

1563, la reina Isabel dictó una Ordenanza ratificando los acuerdos anteriores y otorgando a los jueces, en definitiva, la facultad de fijar los salarios.

También en los Estados alemanes se dictaron disposiciones semejantes. Todavía en el año 1731 se promulgó una Ordenanza autorizando a los poderes públicos de Sajonia para fijar el salario de los obreros. El panorama del problema cambió con la Revolución Francesa, pues, desde los años inmediatamente posteriores, se formularon diversas peticiones para establecer, ya no salarios máximos, sino, a la inversa, salarios mínimos. El 17 de septiembre de 1790 se presentó una moción a la Asamblea Nacional, pero no produjo ningún resultado. Las huelgas de los trabajadores de la seda de Lyon de 1831 contenían la misma reivindicación, pero tampoco consiguió sus objetivos.

A inicio del siglo XX, Australia y Nueva Zelanda³⁰ dictaron una legislación radicalmente distinta a los principios que gobernaban en Europa las relaciones de trabajo. Fue en esos Estados en donde, por vez primera, se crearon autoridades y procedimientos para la fijación de los salarios. Los orígenes de dicha legislación se remontan a la huelga marina de 1890, a consecuencia de la cual ordenó el gobierno de Nueva Gales del Sur la práctica de una encuesta para conocer las condiciones de trabajo. En ese mismo año y en Nueva Gales del Sur, se dictó la primera ley sobre el arbitraje de los conflictos colectivos económicos que surgieran entre los trabajadores y los patronos. En 1896 se puso en vigor la ley de arbitraje de Victoria y de ese año, al de 1912, se dictaron leyes semejantes en todos los países del continente australiano.

³⁰ Nueva Zelanda (nombre oficial inglés: New Zealand, nombre oficial maorí: Aotearoa: ‘tierra de la blanca nube’. Estado insular situado en el sur del Océano Pacífico. Localizado a unos 1,600 km al sur-este de Australia, comprende dos islas de gran extensión: la isla del Norte y la isla del Sur, separadas por el angosto estrecho Cook, y muchas otras islas de menor tamaño. Tiene una extensión de 270,534 km cuadrados. Vid. *Ibíd.*

Las leyes de Australia y Nueva Zelanda se dividen en dos grupos: El primero de ellos, comprende a las leyes que establecieron el arbitraje obligatorio para la solución de todos los conflictos colectivos que se suscitaran entre los trabajadores y las empresas; y el segundo, a las leyes que crearon los Consejos del Salario, cuya función consistió en fijar, periódicamente, los salarios mínimos. La consecuencia de estas dos formas de la legislación es que se crearon dos instituciones, el Tribunal de Arbitraje y los Consejos del Salario. No obstante esta diferencia, los Tribunales de Arbitraje, al emitir sus fallos, fijan los salarios mínimos que deben pagarse a los trabajadores, por lo que puede afirmarse que su función es más amplia que la que ejercen los Consejos del Salario.

Los Consejos del Salario son consejos de industria, lo que quiere decir que el salario mínimo que fijan vale, no para una región determinada, sino para una rama de la industria, sistema que permite tomar en consideración la situación peculiar de cada industria. La función principal de los Consejos del Salario es la fijación de los salarios mínimos. La ley de Australia Occidental define al salario mínimo diciendo: «Es el salario que permite al obrero, colocado en condiciones medias, vivir con un confort razonable y hacer frente a las cargas de una familia normal»³¹. En la ley de Victoria se dice que el salario no solamente debe permitir que el obrero subsista. En la misma ley se recomienda a los Consejos informarse de los salarios en vigor y cuidar que no impliquen para los trabajadores condiciones penosas de vida.

La ley de Australia Meridional define el salario mínimo como: «el ingreso que permita al trabajador de condiciones medias subvenir a sus necesidades

³¹ Cueva, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. T. 1. 11ª edición, editorial Porrúa, México 1969, Pág. 663

razonable y normales»³². En la ley de Nueva Zelanda se ordena tener en cuenta, al fijar el salario, las fluctuaciones en el costo de la vida. Algunas circunstancias tomadas en cuenta para la determinación del salario son: a) La habilidad profesional, lo que implica que se fijen diferentes salarios para el obrero calificado y para el simple operario; b) El salario varía con los sexos; c) Las condiciones económicas de las industrias deben ser particularmente estudiadas para aumentar o disminuir los salarios; d) La concurrencia extranjera puede ser causa de la disminución de los salarios; e) La edad de las personas, pues ella supone mayores exigencias y obligaciones, es también un elemento que ha de tomarse en cuenta para aumentar los salarios.

4.1.3 El papel jugado por la Organización Internacional del Trabajo.

La fijación de un salario mínimo fue otro de los objetivos considerados de urgente solución en el Tratado de Versalles³³. El punto tercero del plan inmediato de acción dice: «pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se le comprenda en cada época y en cada país»³⁴. Fue hasta el año de 1928 en que se aprobó un proyecto de convención y una recomendación.

El proyecto de convención señala, el compromiso adquirido por todo país que ratifique el Convenio mediante el cual se convierte en miembro de la Organización Internacional del Trabajo, de establecer o conservar los métodos

³² Ibid.

³³ Acuerdo de Paz firmado, tras la conclusión de la I Guerra Mundial, entre Alemania y las potencias aliadas vencedoras, el 28 de junio de 1919 en la galería de los Espejos del palacio de Versalles, próximo a París. Fue negociado durante la conferencia de paz celebrada en dicha ciudad francesa, en la que participaron Estados Unidos, Gran Bretaña, Francia e Italia. Alemania fue excluida de las conversaciones.

³⁴ Cueva, Mario de la. Ob. Cit. Pág. 664

que permitan la fijación de tipos mínimos de salarios para los trabajadores y empleados en las industrias o partes de industrias en las que no exista régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos, u otro sistema y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.

La aplicación de la convención por parte de los Estados está subordinada a dos condiciones: Que no exista un método eficaz para la fijación de los salarios y que éstos, en la industria de que se trate, sean excepcionalmente bajos; a este segundo inconveniente se agrega el artículo segundo del proyecto, según el cual, quedan en libertad los Estados para decidir, después de consultar a las agrupaciones obrero-patronales, a qué industrias o partes de industrias podrá aplicarse, esto es, se habla de a qué industrias podrá aplicarse el proyecto y ya no de la obligación de aplicarlo.

El salario mínimo no tiene un carácter general, sino que ha de fijarse para cada industria o grupo de industrias; esto tiene, sin duda, ciertas ventajas, puesto que el salario mínimo no es meramente vital, sino que se fija tomando en cuenta, además de las necesidades del trabajador, la posibilidad de la industria de pagar mejores salarios. Se dispone en el proyecto que antes de fijar los salarios para una industria se deberá consultar a los obreros y patronos interesados, que éstos deben intervenir, en todo caso, en la fijación de los salarios y que el Estado deberá organizar un sistema de control para vigilar que en todas las empresas se cubra el salario mínimo que se hubiere determinado.

La recomendación de 1928 insiste en los puntos principales del proyecto de convención. Se recomienda, nuevamente, consultar a las organizaciones obrero-patronales, establecer un sistema de control, dar suficiente publicidad a los acuerdos que fijen el salario mínimo para que puedan ser conocidos de los obreros. También señala dicha recomendación que para determinar las tasas

mínimas de salarios que deberán fijarse o establecerse, los organismos para la fijación de los salarios deberán tener en cuenta, en todo caso, la necesidad de asegurar a los trabajadores interesados un adecuado nivel de vida. Con este objeto, es de todo punto conveniente tener en cuenta las tasas de salarios pagados por trabajos similares en las industrias donde los trabajadores estén suficientemente organizados y hayan firmado contratos colectivos eficaces o si no se dispone de este elemento de comparación, tener en cuenta el nivel general de los salarios en el país o localidad de que se trate.

Se hace alusión a dos factores de importancia para fijar los salarios mínimos, la necesidad de proporcionar a los trabajadores un nivel adecuado de vida, en relación con el nivel general de los salarios del país o localidad y la comparación con los salarios que se paguen a los trabajadores sindicados. El esfuerzo de la Organización Internacional del Trabajo ha producido resultados benéficos. Según el director de la Oficina Internacional del Trabajo³⁵ para el año 1936 se habían logrado importantes progresos; casi todos los países europeos habían suscrito la convención y se encontraban depositados ante los Parlamentos y Congresos diversos proyectos de ley. Por otra parte, los pueblos de la América Latina han realizado considerables adelantos. Se puede afirmar que la práctica del salario mínimo está hoy generalizada en todo el mundo.

4.1.4 La abolición del asalariado.

Durante el siglo XIX y principios del XX se desarrolló el debate entre los defensores y los impugnadores del salario mínimo, quienes enarbolaban los siguientes argumentos para sustentar su tesis: Era natural que el individualismo

³⁵ Citado por Mario de la Cueva en: Derecho Mexicano del Trabajo. T. 1. 11ª edición, editorial Porrúa, México 1969, Pág. 665.

y el liberalismo se opusieran a la reglamentación, pues la regulación de las relaciones económicas era asunto que competía a los particulares. El salario está sujeto, se decía, a la ley de la oferta y la demanda y como ésta es una ley natural que no depende de la voluntad del hombre ni de la acción del Estado, resulta no sólo inútil, sino contrario a los principios científicos de la economía, tratar de intervenir en su fijación.

El salario tendrá que estar de acuerdo con las necesidades de esa ley y la intervención oficial sólo acarreará dificultades; si el salario mínimo que se fije es inferior a los salarios que se pagan, producirá inmediatamente la baja de estos últimos y si, al contrario, es superior, hará imposible la producción. Por otra parte, el salario mínimo es siempre rígido, lo que no deja de ser un inconveniente, pues las necesidades del mercado de trabajo varían constantemente; el carácter rígido del salario mínimo conduce a la injusticia, pues será una misma la cantidad que se pague al trabajador célibe que al casado que sostiene varios hijos, al competente que al incompetente...

Diferentes escuelas y tendencias defendieron la necesidad del salario mínimo. Fue ante todo el socialismo utópico y, entre sus representantes, principalmente Sismondi. Fue después el Papa León XIII en la encíclica *Rerum Novarum*. El trabajo humano, se dice en la encíclica, tiene una doble cualidad: es personal, puesto que la fuerza de trabajo es inherente a la persona humana y propia de ella y es, además, necesario, pues el hombre necesita vivir de su trabajo. Si se atiende únicamente al primer requisito, resultará lícito al hombre pactar cualquier salario; pero si se toma en cuenta el segundo, en atención a que existe por ley natural un deber de existir y que el pobre sólo adquiere de su trabajo los medios necesarios para ello, será indispensable que el salario baste para cubrir las necesidades del obrero.

También las diversas escuelas socialistas pugnaron por la fijación del salario mínimo. La teoría de la plusvalía trataba de demostrar que la utilidad del empresario no es sino la parte de la energía de trabajo que detenta, debía fijarse un mínimo que recibieran invariablemente los obreros. Y la ley de bronce de los salarios explicaba, a su vez, que los obreros, merced a la ley de la oferta y la demanda, no recibían sino el mínimo absolutamente indispensable para subsistir, lo que, además de impedir todo progreso para las clases laborantes, era contrario a la dignidad de la persona humana.

Las nuevas doctrinas político-económicas, intervencionismo y socialismo de Estado, vinieron a resolver el problema. La libertad no existe sino para el fuerte, nunca para el débil y tampoco es exacto que la organización de la producción sea un asunto que sólo interese a los particulares. El Estado está en la obligación de intervenir en el fenómeno económico a fin de garantizar a cada individuo la posibilidad que desenvuelva todas sus facultades; y este postulado exige para cada trabajador un mínimo de salario.

La economía liberal, esencialmente lucrativa, no podía entender estas ideas; pero demostrada la falsedad del principio de libertad, no era posible sostenerlo. ¿Cuál puede ser la finalidad del Estado al intervenir en el fenómeno económico sino proporcionar a cada trabajador lo necesario para subsistir? ¿Intervención en beneficio de los patronos? ¿Limitación de la jornada de trabajo para conservar las energías de los obreros y permitir así que sean utilizadas por los patronos? El principio del salario mínimo es el corolario indispensable de la limitación de la jornada de trabajo.

4.1.5 Definición de salario mínimo.

¿Qué debe entenderse por salario mínimo? La verdad es que no existe una respuesta satisfactoria y esta falta de precisión ha sido utilizada por los enemigos del salario mínimo. ¿Cómo va a fijarse el salario mínimo si aun no estamos de acuerdo sobre su concepto? La institución del salario mínimo, tiende a asegurar a cada trabajador un nivel mínimo de vida y éste tiene que ser igual para todas las industrias. Ciertamente las industrias que obtienen mayores utilidades deben pagar mejores salarios, pero ya no es el problema del salario mínimo, sino del salario justo.

Se ha dicho que el salario mínimo puede ser, bien salario mínimo vital, bien salario mínimo industrial. Salario mínimo vital, es aquel que se fija en atención a las necesidades del trabajador y el salario mínimo industrial, es el que atiende, además de las necesidades del trabajador a las posibilidades de la industria; ello significa que el salario industrial sería un salario mínimo variable con las distintas industrias, no en cuanto que pudiera reducirse el mínimo vital, sino al contrario, en cuanto que sería posible fijar salarios mayores en aquellas industrias prósperas que se encuentran en mejores condiciones que otras.

4.1.6 Regulación del salario mínimo en el derecho positivo salvadoreño.

El legislador salvadoreño optó por definir legalmente lo que debe entenderse por salario, señalando en el Código de Trabajo: «es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo». El Código de Trabajo dedica el Título Tercero «Salarios, jornada de trabajo, descansos semanales, vacaciones,

asuetos y aguinaldos» del Libro Primero «Derecho Individual de Trabajo» a la regulación de los institutos jurídicos que nos ocupan en esta investigación.

El artículo 119 del Código de Trabajo (en adelante C. Trab.), considera integrante del salario, todo lo que recibe el trabajador en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades.

En este punto la doctrina ha señalado que el salario puede integrarse con una sola o con varias prestaciones, pero, en todo caso, el salario necesita comprender, como prestación esencial, una cantidad en dinero efectivo. De esta manera, las prestaciones que forman o pueden formar parte del salario se dividen en prestación de base y prestaciones complementarias: la primera tiene que ser siempre en efectivo, en tanto las segundas pueden revestir diversas formas y naturalezas.

Dentro de las prestaciones complementarias se mencionan: la propina y las asignaciones familiares. La propina puede definirse diciendo que es una cantidad de dinero que entregan los clientes de una negociación—independientemente del precio que pagan por las mercancías adquiridas o consumidas o por los servicios recibidos— al trabajador que personalmente les atiende y cuyo objeto es testimoniar satisfacción por el tratamiento recibido.

Respecto a las asignaciones familiares se puede decir que la doctrina social de la Iglesia Católica, habló de un salario familiar, como una exigencia derivada de los principios del derecho natural y desde esa época se inició un fuerte movimiento en favor de una retribución especial para los trabajadores con

familia numerosa. Los teóricos definen las asignaciones familiares afirmando que son subsidios que se otorga a los trabajadores por el hecho del nacimiento de sus hijos y que perdura en tanto los hijos no alcanzan una edad determinada o terminan el período de la enseñanza obligatoria.

La anterior doctrina no fue acogida por el legislador salvadoreño, ya que el salario debe pagarse en dinero (art. 119 y 120 C. Trb.), prohibiendo el pago del salario en especie como ocurrió en épocas pasadas. El artículo 144 y siguientes del Código de Trabajo, constituyen el desarrollo del derecho constitucional que asiste a todo trabajador de percibir un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural.

El ente encargado de fijar dicho salario es el Órgano Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social, mediante la aprobación de las tarifas del salario mínimo establecidas por el Consejo Nacional de Salario Mínimo, y emite el correspondiente decreto ejecutivo el que una vez publicado en el Diario Oficial se vuelve de obligatorio cumplimiento. El Consejo Nacional de Salario Mínimo, institución dependiente del Ministerio de Trabajo, fija las tarifas del salario mínimo tomando como base el costo de la vida, la índole de la labor, los diferentes sistemas de remuneración, las distintas zonas de producción y otros criterios similares, (artículos 145, 149, 155 y 156 del C. Trab.).

4.2 Aguinaldo.

La palabra «aguinaldo» se deriva del idioma celta *eguinad*, regalo de año nuevo. Presente hecho con ocasión del día primero de año, o de cualquier otro día consagrado por la costumbre. Desde las épocas primitivas se conoció en Roma la costumbre de dar aguinaldos. Su introducción, según algunos, es

debida al rey Tacio³⁶, contemporáneo de Rómulo³⁷, que recibió ramos cortados en el bosque de la diosa Estrenia. De aquí proviene su etimología latina *strenna*. A los guerreros victoriosos se les ofrecía ramos.

Después se estableció la costumbre de regalar a los amigos dátiles³⁸ y miel, como para indicarles el deseo que en el resto del año no les ocurrieran más que cosas placenteras y agradables. Más tarde, cuando los romanos perdieron la austeridad en el vivir, enviábanse monedas y medallas de plata, llegando esta costumbre a ser tan general durante el imperio, que todo el pueblo, el primero de año, llevaba regalos al emperador, cada uno según su fortuna, al tiempo de felicitarle y desearle un nuevo año próspero y feliz. Augusto los recibía en tan gran número, que acostumbrara comprar ídolos de oro o plata con su importe y los ofrecía después a los templos, dando a éstos más de lo que a veces había recibido como aguinaldo.

Tiberio cuadruplicó la devolución, y para evitar abusos prohibió esa costumbre. Calígula, sucesor de Tiberio, tan célebre por su avaricia como por su crueldad, hizo saber al pueblo, por medio de un edicto, que recibiría el día de las calendas³⁹ de enero los regalos que no había admitido su antecesor. Claudio los abolió otra vez, pero sus sucesores los admitieron. Se cree que los

³⁶ Hubo un antiguo pueblo de Italia central, en estrecho contacto con Roma, llamado Pueblo sabino del cual Tito Tacio fue rey, dicho pueblo vivía en la zona montañosa del Este del río Tíber.

³⁷ En la mitología romana fundador y primer rey de Roma, en el año 753 a.C. Él y su hermano gemelo —Remo— eran hijos de Marte, dios de la guerra, y de Rea Silvia, también llamada Ilía, una de las vírgenes vestales.

³⁸ Fruto comestible de la palmera, de forma elipsoidal prolongada, de unos cuatro centímetros de largo por dos de grueso, cubierto por una película amarilla, carne blanquecina comestible y hueso casi cilíndrico, muy duro y con un surco a lo largo.

³⁹ Calendas significa: Lección del martirologio romano, con los nombres y los hechos de los santos y las fiestas pertenecientes a cada día. También significa: en el antiguo computo romano y en el eclesiástico, primer día de cada mes.

galos⁴⁰ también acostumbraban a dar y recibir aguinaldos: se repartían los copetes de muérdago⁴¹, por lo que el día de año nuevo en aquel pueblo más tarde se conoció con el nombre de *muérdago del año nuevo*.

Varios concilios se declararon contra los aguinaldos por su marcado origen gentílico; San Agustín y San Juan Crisóstomo los censuraban por los desórdenes a que daban lugar, pues parece que los hombres se disfrazaban de mujer y las mujeres de hombre, ocupándose en llenar y vaciar copas, con lo que nada ganaba la moral. En la Edad Media los aguinaldos se generalizaron en todas las clases sociales, lo mismo entre los poderosos que entre los humildes, viniendo a ser un verdadero cambio de regalos.

En los tiempos actuales, la costumbre de dar y recibir aguinaldos se ha hecho casi cosmopolita, y dejando aparte los regalos, comúnmente de objetos de arte, que se tributan entre sí al empezar el año las personas unidas con vínculos de parentesco, amistad, simpatía o mutuas atenciones, el aguinaldo queda reducido en todos los países, entre superiores e inferiores, a un donativo en metálico que, en los casos de mayor esplendidez, no excede nunca del importe de una mensualidad extra-ordinaria de los sueldos que comúnmente éstos disfrutaban.

4.2.1. Regulación del aguinaldo en el derecho positivo salvadoreño.

Todo trabajador tiene el derecho (correlativamente, todo patrono tiene la obligación de proporcionar) a recibir una prima de dinero (aguinaldo) por cada

⁴⁰ Naturales de Galia, nombre romano dado a las tierras de los celtas en el oeste de Europa, su territorio correspondía a una gran parte de la actual Francia, aunque se extendía más allá de las fronteras de dicho país.

⁴¹ Cierta planta parásita siempre verde, que crece en los troncos y en las ramas de los árboles.

año de trabajo; y, si no cuenta con un año de servicio al patrono, tiene el derecho de percibir la parte proporcional al tiempo laborado de la cantidad que le habría correspondido si hubiere completado un año de servicio al doce de diciembre (art. 196 y 197 C. Trab.).

Si el trabajador tiene un año o más de trabajo, el patrono está obligado a pagar el aguinaldo completo. Para calcular el importe que debe recibir el trabajador en concepto de aguinaldo se señala: a) si el trabajador tuviere un año o más y menos de tres años de servicio, se le cancelará el salario de diez días; b) si el trabajador tuviere tres años o más y menos de diez años de servicio, se le cancelará el salario de quince días; y, c) si el trabajador tuviere diez años o más de servicio, se le cancelará el salario de dieciocho días.

Se tomará en cuenta para asignar el aguinaldo, el salario básico que el trabajador devengue a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo cuando el salario hubiese sido estipulado por unidad de tiempo. Si fue estipulado de cualquier otra forma, se tomará en cuenta el salario básico que resulte de dividir los salarios ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que debe pagarse el aguinaldo, entre el número de días laborales comprendidos en dicho período. El artículo 140 y 141 C. Trab. se encargan de definir el salario básico. Además se debe indicar que el aguinaldo debe cancelarse entre el doce y veinte de diciembre de cada año.

Si un trabajador, se ausenta de su lugar de trabajo en más de dos ocasiones, aunque fueren de medio día, durante dos meses consecutivos o no del período comprendido entre el doce de diciembre anterior y el once de diciembre del año en que había de pagarse la prima, perderá totalmente el derecho al aguinaldo. ¿Qué sucede si el patrono no paga el aguinaldo? Si no lo paga, si se atrasa o si lo paga incompleto, se tendrá como una retención

indebida del salario y una falta grave del empleador a las obligaciones del contrato. Además, se hará acreedor a la multa de ley, según los perjuicios que cause y el número de trabajadores que ocupe.

4.3 Pago con recargo de trabajo extra-ordinario.

El derecho del trabajo protege al obrero, pero esta protección tiene como límite la necesidad de no destruir el capital, ya que esto traería consigo, a la vez, la desaparición de la fuente de trabajo que lo es, también, de vida del obrero. ¿Qué debe entenderse por servicio extra-ordinario o por horas extras de trabajo, que es como generalmente se le denomina entre nosotros? Parece ser, a primera vista, que es todo servicio que se presta después de las horas de jornada normal y, sin embargo, no es así.

El servicio extra-ordinario debe entenderse como la prolongación de la jornada, pero no como un empleo distinto, aun desempeñándolo en la misma empresa y la razón que dicho servicio, como prolongación de la jornada normal, se pague con el doble del salario que corresponde a las horas de la jornada normal, está, por una parte, en que se exige del trabajador un esfuerzo mayor, puesto que cada hora de trabajo que transcurre exige una mayor tensión y, consiguientemente, un esfuerzo mayor y, por otra parte, en que la existencia de una necesidad extra-ordinaria en la empresa significa una utilidad extra para la misma, utilidad que debe, necesariamente, pagar en forma extra-ordinaria el esfuerzo mayor que desarrolló el obrero.

Entonces, los caracteres del trabajo extra-ordinario son: a) Debe ser la prolongación de la labor ordinaria, y b) No debe tratarse de un puesto distinto. Mas es claro que sobre todo el primer termino, debe entenderse en forma amplia, esto es, como prolongación de la labor ordinaria ha de considerarse

cualquier servicio que sea una consecuencia o esté íntimamente relacionado con ella, en forma tal que sea el trabajador la persona más indicada para desempeñarlo o bien cuando exista necesidad, por ser el obrero el único que conoce el trabajo o cuando no existan otros trabajadores que utilizar.

El servicio extra-ordinario es una prolongación de la jornada y, por tanto, una excepción al principio de las ocho horas de trabajo, reconocido por el artículo 37 ordinal sexto de la Constitución.

4.3.1 Regulación del trabajo extra-ordinario en el derecho positivo salvadoreño.

Del art. 161 al art. 170 del Código de Trabajo, se regula lo relativo a la jornada de trabajo. Es importante destacar que el trabajo en horas extraordinarias sólo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan. En la legislación salvadoreña, pese a lo anterior, existen dos excepciones a la regla, o sea, dos casos en los que se puede pactar horas extras en forma permanente: Se puede trabajar una hora extra diaria para reponer las cuatro horas del sexto día de trabajo y descansar completo el sábado (art. 170 C.Trab.)

Si se está en un turno nocturno en una empresa que trabaje las veinticuatro horas, se puede laborar una hora extra todos los días. (art. 170 C. Trab.) La doctrina señala como circunstancias especiales, que autorizan el trabajo extra-ordinario, aquellas que se refieren a necesidades de orden técnico, y, a exigencias de carácter económico; a manera de ejemplo pueden mencionarse, la preparación y vigilancia de fermentaciones para iniciar el trabajo del día siguiente, o la necesidad de preservar determinadas materias de su destrucción; en cuanto a las segundas, se mencionan todas las exigencias

de carácter económico, motivadas por una mayor demanda de productos que obliguen a prolongar la jornada.

¿Cuánto tiempo dura la jornada extra-ordinaria de trabajo?, la ley salvadoreña, a diferencia de la mexicana,⁴² no señala específicamente tiempo de duración, sin embargo, creemos que no puede exceder de ocho horas, en atención a lo dispuesto por los artículos 161 y 167 C. Trab., la primera disposición señala «La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales [contenidas en el segundo inciso del artículo 169] no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete»; la segunda disposición, establece que entre la conclusión de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un lapso no menor de ocho horas. Por lo que haciendo una interpretación armónica de dichos artículos, se puede concluir que la jornada máxima de trabajo extra-ordinario no puede ser superior a ocho horas.

El límite máximo de la jornada de trabajo nocturna está fijado en siete horas diarias y treinta y nueve horas la semana laboral, amén de pagarse con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas (arts. 161 y 168 C. Trab.), lo cual es comprensible dado que naturalmente la noche ha sido diseñada para el descanso y no para el trabajo, también debido al aumento de la tensión y cansancio exacerbado que produce el trabajo nocturno.

⁴² En México la duración del servicio extra-ordinario no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Cfr. Cueva, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. T. 1. 11ª edición, editorial Porrúa, México 1969. Pág. 611

4.4 Vacaciones anuales remuneradas.

4.4.1 Antecedentes históricos.

La institución de las vacaciones, tiene como propósito esencial, permitir al trabajador compensar el desgaste de energía que se produce después de largos períodos de actividad. Se ha observado que el descanso en un día de la semana no es suficiente para dar satisfacción a aquella finalidad. El trabajador difícilmente puede salir del lugar, pueblo o ciudad donde presta sus servicios. Las vacaciones anuales, en cambio, le permiten ausentarse de su residencia y obtener, en otro clima y con el olvido del trabajo diario, la reparación de las fuerzas perdidas.

Si echamos un vistazo al instituto que nos ocupa nos daremos cuenta que aparece tardíamente en el derecho universal. Autores italianos sostienen⁴³ que en los primeros años del siglo pasado, el problema de la concesión de vacaciones a los trabajadores estaba abandonado a los usos y costumbres locales. La terminación de la primera conflagración mundial sorprendió a Europa en ausencia de una reglamentación legal. El derecho internacional del trabajo tampoco incluyó a la institución como una de las finalidades inmediatas de la Organización Internacional del Trabajo.

El derecho italiano consagró, en los años del fascismo⁴⁴ una disposición general que señalaba: «Después de un año de servicios ininterrumpidos, el

⁴³ Cfr. Cueva, Mario de la. Ob. Cit., Pág. 629

⁴⁴ Fascismo, es una forma de totalitarismo del siglo XX que pretende la estricta reglamentación de la existencia nacional e individual de acuerdo con ideales nacionalistas y a menudo militaristas; los intereses contrapuestos se resuelven mediante la total subordinación al servicio del Estado y una lealtad incondicional a su líder. El término actual fue utilizado por primera vez por el italiano Benito Mussolini en 1919, quien en 1922 se hizo con el control del gobierno de Italia, implantando dicha forma de gobierno en aquel país.

trabajador, en las empresas en que el trabajo sea continuo, tendrá derecho a un período anual de vacaciones con goce de sueldo»⁴⁵. En España se reglamentó el derecho a las vacaciones en el artículo 56 de la Ley sobre Contrato de Trabajo promulgada el día 21 de noviembre de 1931. El derecho francés, en 1936, dictó el día 20 de junio del precitado año la Ley Sobre Vacaciones Pagadas; el ordenamiento jurídico galo tiene el mérito de ser la primera legislación en computar el tiempo de servicios.

4.4.2 Obra de la Organización Internacional de Trabajo.

El derecho internacional del trabajo no contiene una declaración general sobre vacaciones de los trabajadores, pese a lo anterior, a partir de 1936, la OIT, realiza los más grandes esfuerzos por generalizar el derecho a favor del trabajador. El problema de las vacaciones se planteó por primera vez en la vigésima sesión de la OIT, celebrada en Ginebra (Suiza) en 1936, en dicha ocasión se aprobaron una convención y una recomendación y se acordó que en sesiones posteriores se estudiaría la posibilidad de extender la institución a los domésticos, porteros de casas particulares, trabajadores a domicilio y campesinos.

La convención de 1936 se extiende a trabajadores de la industria y del comercio y se aplica a los trabajadores del Estado y a las empresas privadas. Dicho instrumento se refiere a vacaciones anuales pagadas, lo que significa que los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un descanso anual y a percibir su salario como si prestaran servicios. El período mínimo de vacaciones anuales es de seis días para los trabajadores mayores de dieciséis años y de doce para los que no hayan alcanzado esa edad. El requisito para tener derecho a

⁴⁵ *Ibídem.*

disfrutar el período de vacaciones es la prestación de servicios continuos, en la misma empresa, durante un año.

La recomendación de 1936, procuró completar las medidas aprobadas en la convención: Primeramente, se recomendó la protección de los trabajadores contra la eventual pérdida del derecho al periodo de vacaciones, a cuyo efecto se dispuso que las enfermedades, accidentes, desgracias de familia, faltas al trabajo por el ejercicio de los deberes del ciudadano, la sustitución de patrono o la pérdida del empleo sin culpa del trabajador no deberían ser motivo para la pérdida del derecho a las vacaciones. Para los trabajos discontinuos se recomendó que cada legislación reconociera el derecho a las vacaciones después que se alcanzara un determinado número de días trabajados.

4.4.3 Naturaleza del derecho a las vacaciones.

La antigua doctrina afirmaba que el disfrute de vacaciones anuales pagadas era un premio a la buena conducta observada por el trabajador en el año de servicios, postura que, en el fondo, negaba el derecho a las vacaciones y otorgaba al patrono la potestad de concederlas, previo juicio que hiciera de la conducta de sus trabajadores. Esta doctrina debe ser combatida: Las vacaciones no son un premio de buena conducta, sino una necesidad biológica, social y moral del hombre.

Las legislaciones extranjeras y el derecho internacional del trabajo, igual que nuestra ley consideran a las vacaciones como uno de los derechos de los trabajadores; la constitución italiana de 1947 las incluyó entre los derechos sociales del trabajador. Naturalmente, los empresarios pueden otorgar

recompensas a los trabajadores, pero este es un problema distinto al derecho a las vacaciones; también existe un poder disciplinario del patrono, que se ejerce en los términos estipulados en los reglamentos internos de trabajo y de los contratos colectivos.

4.4.4 Regulación del derecho a vacaciones anuales remuneradas en la ley positiva salvadoreña.

Las vacaciones consisten en un descanso anual pagado. Tienen por finalidad⁴⁶, conceder al trabajador un período de descanso mayor al dispuesto por las limitaciones a la jornada de trabajo y por el descanso semanal, que le permita restituir las energías físicas y mentales desgastadas por el trabajo. ¿Quién adquiere ese derecho? Todo trabajador tiene el derecho inalienable a vacaciones después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento o bajo la dependencia de un mismo patrono, siempre que cumpla un mínimo de doscientos días trabajados en el año, aunque en el contrato respectivo no se le exija trabajar todos los días de la semana, ni se le exija trabajar en cada día el máximo de horas ordinarias.

En los casos de suspensión del contrato de trabajo, ésta no interrumpirá la continuidad a que se refiere el párrafo anterior, sin embargo los días de la suspensión no entran en el cómputo de los días trabajados. Esto significa, que si antes de cumplir el año se da la suspensión del contrato de trabajo, no se debe volver a esperar que transcurra este plazo desde que se reinician las labores para tener derecho a las vacaciones, el plazo comienza desde el inicio de la relación laboral, únicamente deben completarse los doscientos días para que nazca el derecho a las vacaciones.

⁴⁶ Véase supra apartado 1.5.3, página 8 de este documento.

A efecto de calcular el tiempo de trabajo laborado, se deberá entender que la continuidad del trabajo no se interrumpe en aquellos casos en que se suspende el contrato de trabajo, pero los días que durare la suspensión no se computarán como días trabajados. (arts. 177, 180 y 181 C. Trab.). Es preciso decir que al empleador le está prohibido fraccionar los períodos de vacaciones, a menos que aquel se ponga de acuerdo con la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. En ese caso sí se pueden fraccionar las vacaciones en dos o más períodos dentro del año de trabajo, pero se debe aumentar el número de días de vacación (art. 189 C. Trab.).

Si se fracciona en dos, cada período deberá durar diez días por lo menos, o sea que en total los días de vacación en el año serán por lo menos veinte. Si se fracciona en tres, cada período deberá durar siete días por lo menos, o sea que en total los días de vacación en el año serán por lo menos veintiuno. Si se fracciona en más de tres, siempre el mínimo de cada período deberá ser de siete días. El patrono no puede despedir a un empleado que se encuentra de vacaciones, y si lo hace, el despido corre a partir del día en que a él le tocaría regresar de sus vacaciones.

El empleado no puede renunciar al disfrute de sus vacaciones con la finalidad que se las paguen. (Art. 188 C. Trab.) El patrono no puede acordar con sus trabajadores que laboren durante sus vacaciones a cambio de un pago, ya que por ley está prohibido expresamente compensar las vacaciones con dinero. Solamente cuando el empleado ha dejado de laborar para el patrono, se puede compensar con dinero las vacaciones que él no hubiera disfrutado. (Art. 187 y 188 C. Trab.)

Los días de asueto no alteran en nada ni el pago ni el disfrute de las vacaciones. Lo único que está prohibido es que el primer día de las vacaciones

sea precisamente un día de asueto, así lo expresa el artículo 178 de la ley respectiva. En cuanto a la duración de las vacaciones, debemos acotar que la ley establece un período de vacaciones mínimo de quince días, después de un trabajo continuo no menor de un año. Sin embargo, en los casos de fraccionamiento de las vacaciones, cada período debe durar por lo menos diez días si se fracciona en dos, y siete días si se fracciona en tres, como antes quedó indicado.

Los días de asueto y de descanso semanal que quedaren comprendidos dentro del período de vacaciones, no prolongarán la duración de éstas; pero las vacaciones no podrán iniciarse en tales días. Los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro del período de vacaciones.

El artículo 182 C. Trab., otorga la facultad al empleador para determinar el momento indicado para el disfrute de las vacaciones, en este sentido el patrono debe señalar la época en que el trabajador ha de gozar las vacaciones y notificarle la fecha de iniciación de ellas, con treinta días de anticipación por lo menos. Los plazos máximos de que dispone el empleador para indicarle al trabajador el momento para el disfrute de sus vacaciones, serán de cuatro meses si el número de trabajadores al servicio del patrono no excediere de cien; y de seis meses, si el número de trabajadores fuere mayor de cien. Ambos plazos se contarán a partir de la fecha en la que el trabajador complete el año de servicio.

Las vacaciones serán remuneradas con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo. Para calcular tal monto, se tomará en cuenta: a) El salario básico que devengue a la fecha en que deba gozar de ellas, cuando el salario hubiere sido estipulado por unidad de tiempo; y, b) El salario básico que resulte de dividir los salarios

ordinarios que el trabajador haya devengado durante los seis meses anteriores a la fecha en que deba gozar de ellas, entre el número de días laborables comprendidos en dicho período, cuando se trate de cualquier otra forma de estipulación del salario.

Si en virtud de lo establecido en el contrato de trabajo o por así disponerlo el Código de Trabajo, el patrono proporcionare al trabajador alojamiento, alimentación o ambas a la vez, deberá aumentarse la remuneración de las vacaciones en un 25% por cada una de ellas, siempre que durante éstas se interrumpan aquéllas. Es decir que cuando un trabajador recibe alojamiento de su patrono y durante las vacaciones éste se interrumpe, el recargo por la vacación en la remuneración es de 55%; lo mismo sucede si un trabajador recibe alimentación. Si un trabajador recibe ambas cosas, alojamiento y alimentación, el recargo es de 80%.

La remuneración en concepto de vacaciones debe pagarse inmediatamente antes de que el trabajador empiece a gozarlas y cubrirá todos los días que quedaren comprendidos entre la fecha en que se va de vacaciones y aquéllas en que deba volver al trabajo.

Cuando se declare terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, o cuando el trabajador fuere despedido de hecho sin causa legal, éste último tendrá derecho a que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado, le correspondan en concepto de vacaciones. Si ya hubiere concluido el año continuo de servicio, aunque el contrato terminare sin responsabilidad para el patrono, éste deberá pagar al trabajador la retribución a que tiene derecho por concepto de vacaciones. Se prohíbe acumular los períodos de vacaciones. Cuando existe duda sobre el

otorgamiento de las vacaciones, el empleador, podrá presentar copia de la planilla donde se le canceló al trabajador el 30% adicional a su pago normal.

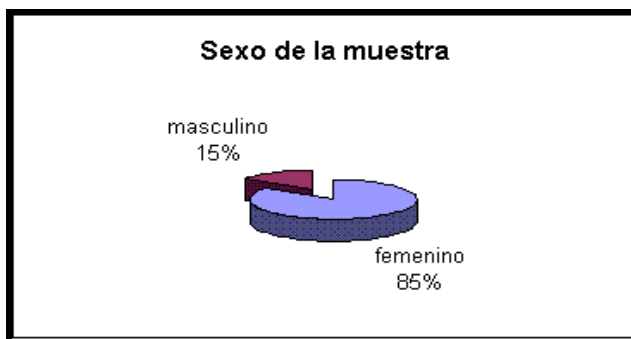
CAPITULO 5: PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

5.1 Presentación de resultados.

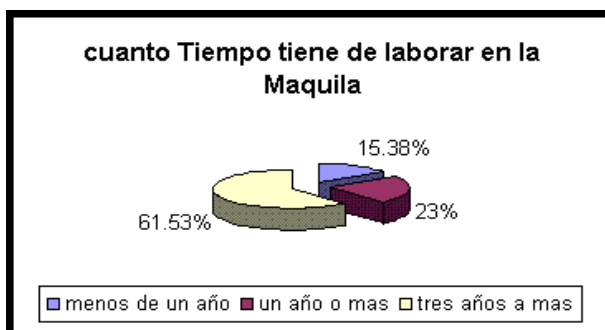
Representación gráfica de las repuestas proporcionadas por los trabajadores y las trabajadoras encuestados (as).

Muestra tomada: 52 trabajadores (a)s de las empresas textiles ubicadas en la zona franca de San Bartolo.

Sexo de la muestra:



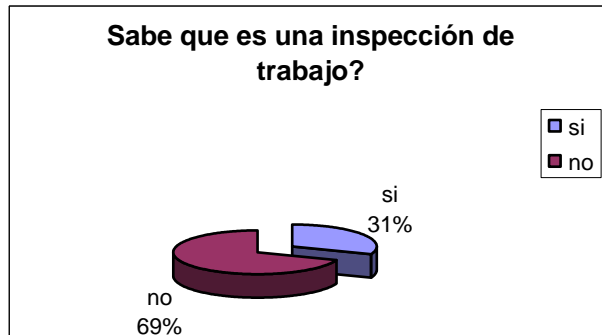
Pregunta 1: ¿Cuánto tiempo tiene de laborar en la maquila?



Del total de los trabajadores encuestados se obtuvieron los resultados siguientes: el 15.38% tiene menos de un año de laborar en las maquilas; el 23% tiene un año o más de laborar y el 61.53% posee tres años o más.

Pregunta 2: ¿Sabe qué es una inspección de trabajo?

Si: 30.76% No: 69.23%



De acuerdo a los datos obtenidos, del total de trabajadores encuestados el 31% respondieron que si saben que es una inspección de trabajo, mientras que el 69% respondieron que no sabían que es una inspección de trabajo.

Pregunta 3: ¿Su lugar de trabajo ha sido visitado por inspectores de trabajo?

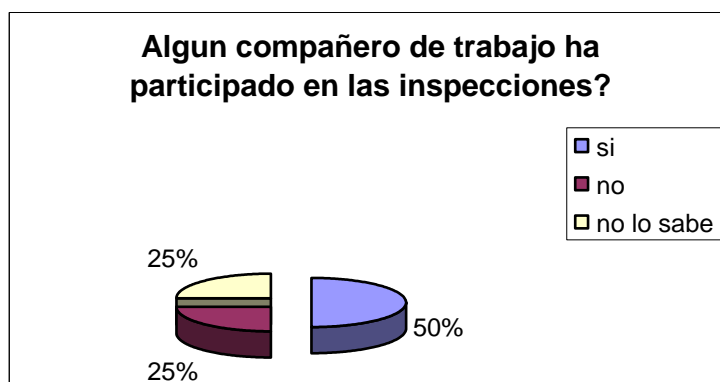
Si: 30.76% No: 69.23%



Podemos ver en la gráfica que los centros de trabajo de la mayoría de los encuestados (69.23%) no ha sido visitado por los inspectores de trabajo, y en la minoría de ellos si ha sido visitado por los inspectores.

Pregunta 4: ¿Se ha dado cuenta usted si algún compañero de trabajo ha participado en alguna inspección?

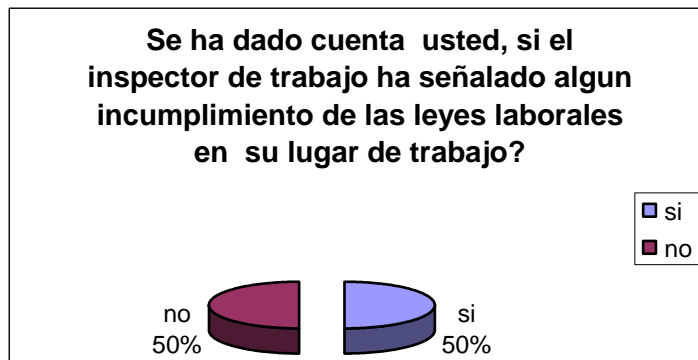
Si: 50% No: 25% No lo sabe: 25%



De las personas encuestadas que respondieron que su centro de trabajo había sido visitado por algún inspector, solamente la mitad de ellos (50%), se ha dado cuenta que algún compañero de trabajo ha participado en dichas inspecciones, mientras que un 25% afirma que ninguno de sus compañeros ha participado y otro 25% lo ignora.

Pregunta 5: ¿Se ha dado cuenta si el inspector de trabajo ha señalado algún incumplimiento de leyes laborales en la empresa en la que usted labora?

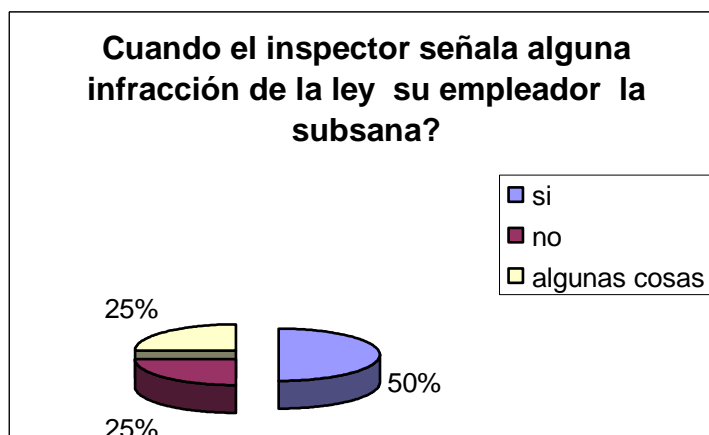
Si: 50% No: 50%



Podemos observar que la mitad de las personas encuestadas, el 50%, se ha dado cuenta que los inspectores al realizar la inspección han señalado algún incumplimiento de ley, mientras que la otra mitad de ellas, el otro 50%, no ha tenido conocimiento de ningún de señalamiento hecho por los inspectores.

Pregunta 6: ¿Cuando el Inspector ha señalado alguna infracción de ley, su empleador la subsana?

Si: 50% no: 25% algunas cosas: 25%



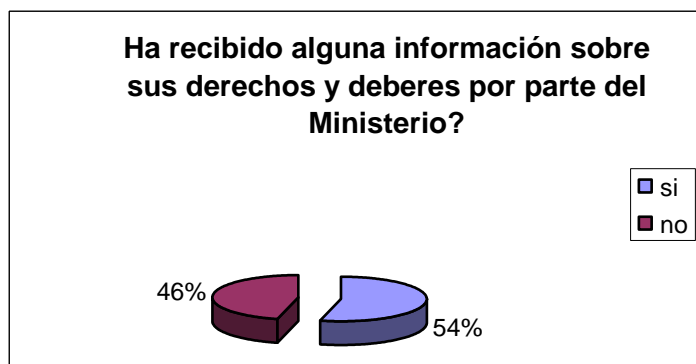
En el gráfico podemos observar que el 50% de los encuestados afirmaron que su empleador subsana las infracciones señaladas, sin embargo el 25%

negaron que su empleador subsanara las infracciones señaladas y el otro 25% respondieron que solamente algunas cosas son subsanadas.

Representación gráfica de las preguntas sobre la asesoría en derechos y deberes a empleados y empleadores.

Pregunta 7: ¿Ha recibido alguna información sobre sus derechos y deberes por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social?

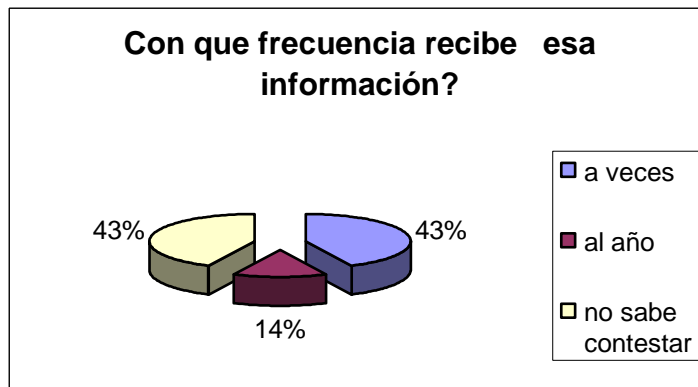
Si: 54% No: 46%



En esta pregunta relacionada con la función del Ministerio en cuestión, de asesorar a los empleados y empleadores sobre sus derechos y deberes, el 54% de las personas encuestadas respondieron que habían recibido cierta información sobre sus derechos por parte del Ministerio, el porcentaje de las personas que no han recibido información alguna al respecto es de 46%.

Pregunta 8: ¿Con qué frecuencia recibe esa información?

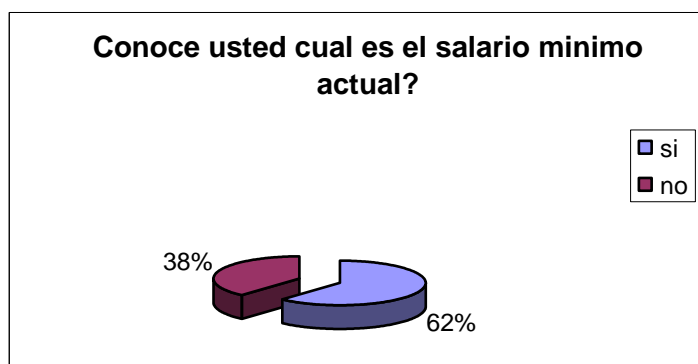
Al año: 14% A veces: 43% No sabe contestar: 43%



Al contestar esta pregunta la población encuestada mostró mucha disparidad ya que mientras una minoría de ella (14%) afirmó recibir dicha información una vez al año, un 43% afirmó recibirla sólo a veces, mientras que otra buena cantidad de las personas no supieron responder a la pregunta.

Pregunta 9: ¿Conoce usted cual es el salario mínimo actual?

Si: 62% No: 38%

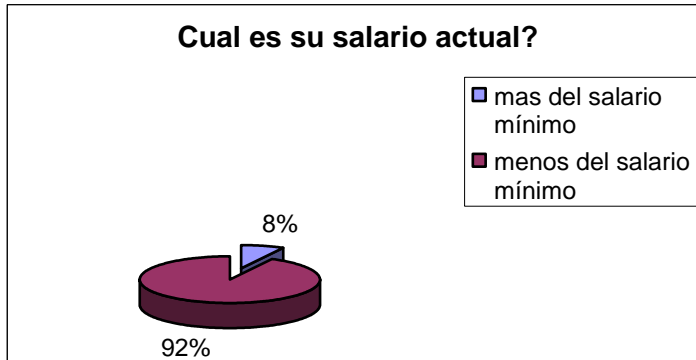


El 62% de las personas encuestadas saben cual es el salario mínimo, mientras el 38% no lo sabe.

Pregunta 10: ¿cuál es su salario actual?

Más del salario mínimo: 8:

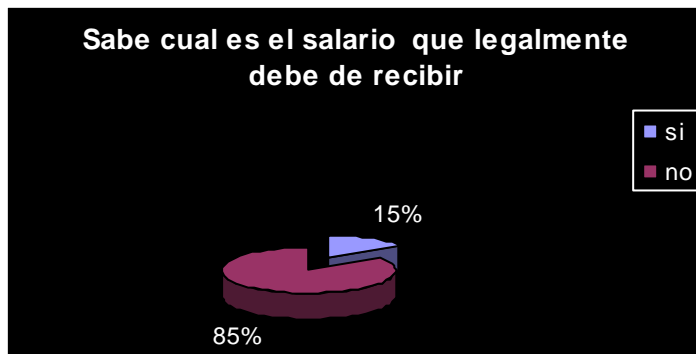
Menos del salario mínimo: 92%



Del total de personas que contestaron recibir un salario mayor al mínimo legal que son el 8% de las encuestadas, la mayoría de ellas expresaron recibir un salario no mayor de \$195.00 mensuales, mientras que el 92% de las encuestadas respondieron recibir un salario menor al mínimo ya que sus salarios van desde \$75.00 a \$140.00 mensuales.

Pregunta 11: ¿Sabe usted cuál es el salario que legalmente debe de recibir?

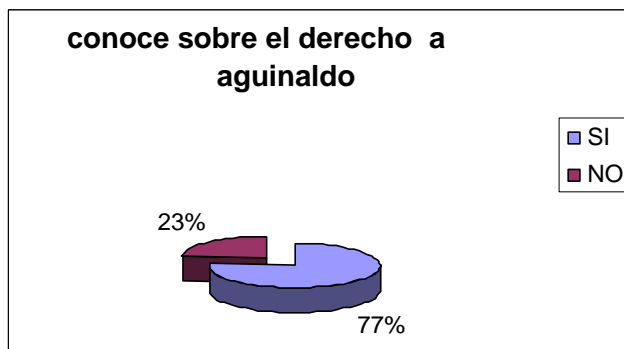
Si: 15% No: 85%



En esta pregunta íntimamente relacionada con las dos anteriores el 15% de las personas encuestadas respondieron que si sabían cual era el salario que legalmente deben de recibir, mientras que la mayoría, el 85%, respondieron no saber cual es dicho salario. Se encuentra una contradicción en esta respuesta mayoritaria con la respuesta dada en la pregunta: «¿Conoce usted cuál es el salario mínimo actual?» en la que el 62% respondió que sí sabia cual era el salario mínimo actual, esta contradicción representa la falta de familiarización de las personas encuestadas con el termino «salario mínimo» y demuestra la falta de asesoría en este tema.

**Pregunta 12: ¿Tiene conocimiento sobre los siguientes derechos:
Sobre su derecho a Aguinaldo.**

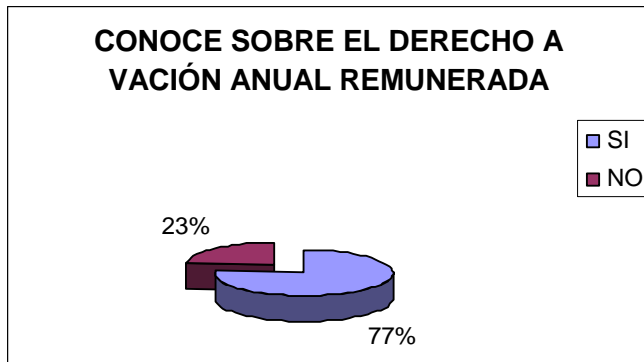
Si: 77% No: 23%



A contradicción de la respuesta anterior en esta pregunta las personas demuestran en un 77% poseer conocimiento sobre su derecho a aguinaldo, a diferencia de un 23% que responde no conocer sobre ese derecho constitucional.

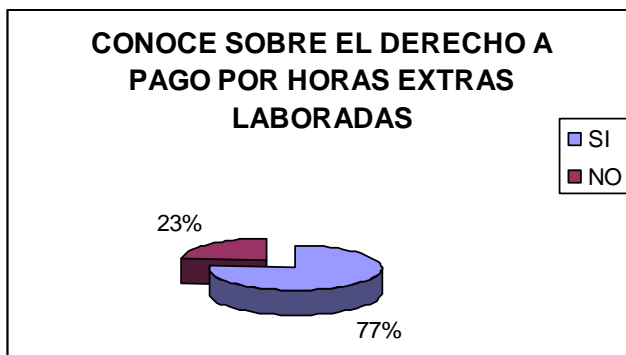
Sobre su derecho a vacación anual remunerada

Si: 77% no: 23%



Sobre su derecho al pago extraordinario por horas extras laboradas?

Si: 77% No: 23%

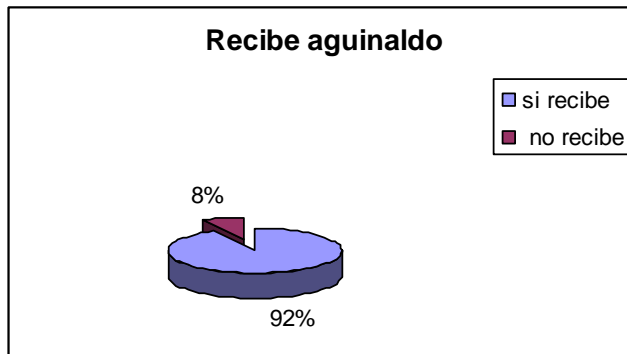


Indagamos sobre estos tres derechos en una misma pregunta obteniendo una respuesta uniforme en cuanto al conocimiento que de esos derechos poseen las personas encuestadas, ya que la mayoría de las personas respondieron tener conocimiento sobre dichos derechos, sin embargo es importante la cantidad de personas encuestadas que no tienen conocimiento sobre dichos derechos.

Representación gráfica de las respuestas obtenidas sobre el derecho a recibir aguinaldo

Pregunta 13: ¿Recibe usted aguinaldo?

Si: 92% no: 8%



De los datos obtenidos podemos observar que un 92% de las personas encuestadas reciben un aguinaldo a diferencia de un 8% de las personas encuestadas que no lo reciben.

Pregunta 14: ¿Sabe cuál debe ser el monto de su aguinaldo?

Si: 46% No: 54%

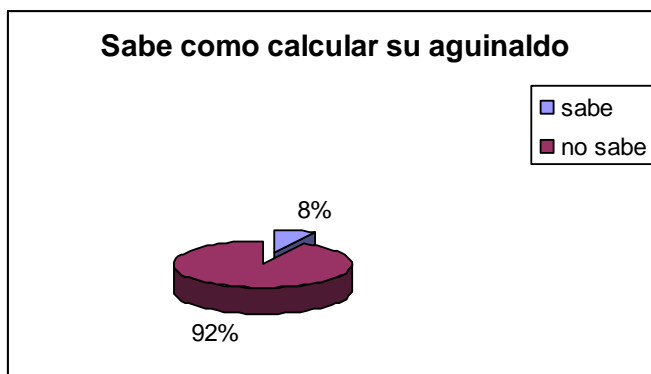


El gráfico nos demuestra que una significativa cantidad de personas encuestadas, el 54%, no sabe cuál debe ser el monto de su aguinaldo, esta

cantidad de personas representa a la mayoría de personas encuestadas, esto a diferencia de un 46% de las personas que respondieron tener conocimiento sobre cual debe ser el monto de su aguinaldo. Esto demuestra que estas personas no han recibido información al respecto.

Pregunta 15: ¿Sabe cómo calcular su aguinaldo?

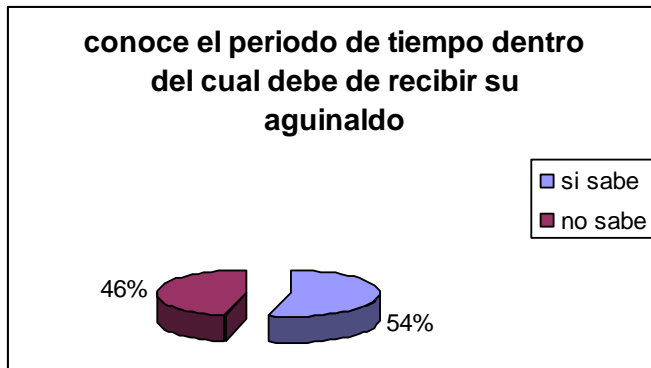
Si: 8% No: 92%



En el mismo sentido de la anterior respuesta, pronunciándose aún más el nivel de ignorancia de las personas encuestadas en este aspecto indagado, la inmensa mayoría, casi la totalidad de las personas, el 92% de las mismas, no saben como calcular su aguinaldo, respondiendo positivamente solamente el 8% de las personas encuestadas. Esta ignorancia demostrada en las respuestas hacen susceptibles a las personas trabajadoras de las maquilas a que los empleadores no les cancelen en su monto legal su aguinaldo.

Pregunta 16. ¿Conoce el período de tiempo en el que debe de recibir su aguinaldo?

Si sabe: 54% no sabe: 46%

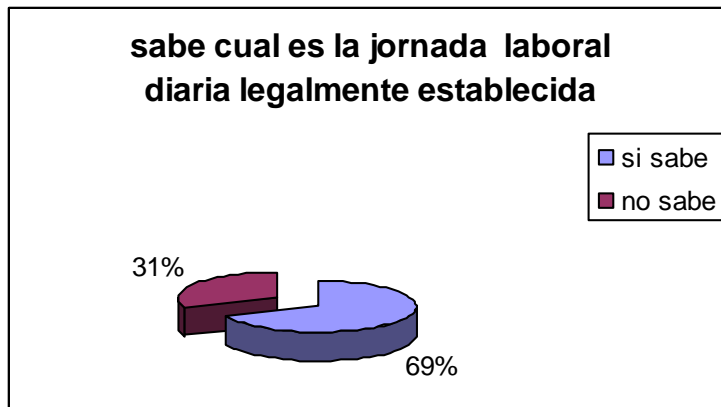


Por las respuestas dadas nos damos cuenta que la mayoría de las personas encuestadas si conocen el periodo dentro del cual deben de recibir su aguinaldo; sin embargo, la cantidad de personas que no conocen el periodo dentro del cual deben de recibir su aguinaldo es muy significativo ya que constituye un 46% de la población encuestada.

Representación gráfica de las respuestas recibidas sobre el derecho a pago extraordinario por trabajo realizado en hora extra jornada laboral.

Pregunta 17: ¿Sabe cuál es la jornada laboral diaria legalmente establecida?

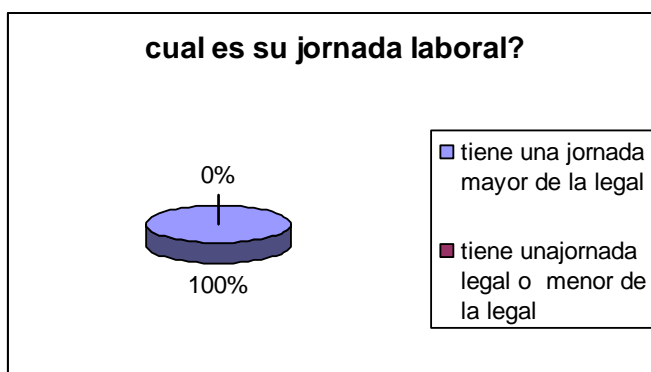
Si: 69% No: 31%



Como podemos observar un significativo porcentaje (31%) de personas encuestadas desconoce cual es la jornada diaria legalmente establecida, este dato es alarmante pues es un conocimiento básico y esencial en las relaciones laborales, hay que señalar que el 69% de la población encuestada si conoce que la jornada diaria legalmente establecida es de ocho horas.

Pregunta 18: ¿Cuál es su jornada laboral?

Tiene una jornada mayor de la legal: 100% Tiene un jornada legal o menor: 0%

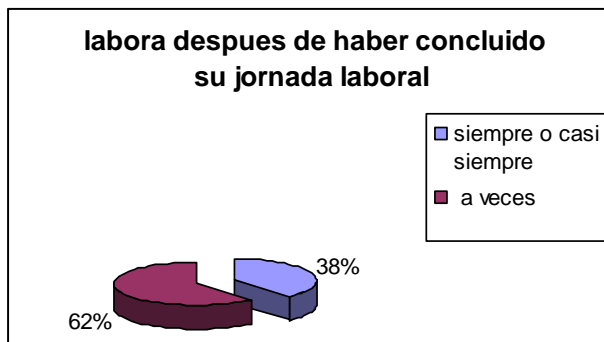


Representantito es el resultado de esta pregunta representada en el anterior gráfico, en el cual se demuestra que en el total de las empresas en las cuales laboran las personas encuestadas se tienen jornadas mayores a la

legalmente establecida, es decir, poseen jornadas de más de ocho horas diarias, indagando al respecto con las personas encuestadas estas nos comunicaron que la jornada de trabajo se extiende desde media hora en unas empresas, cuarenta y cinco minutos en otras y hasta de una hora y quince minutos en otras. Convirtiéndose así, en jornadas de ocho horas y media, ocho horas con cuarenta y cinco minutos y de nueve horas y media.

Pregunta 19: ¿Labora después de haber concluido su jornada laboral?

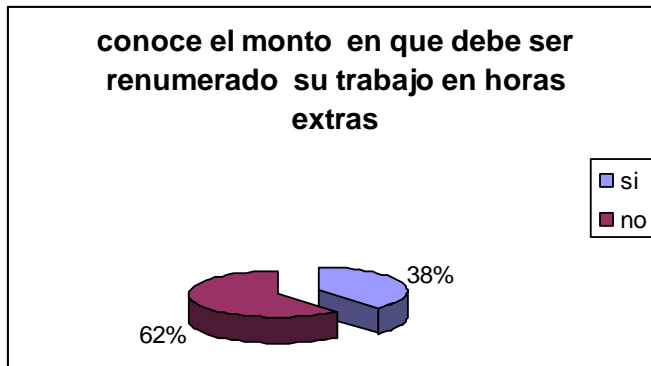
Siempre o casi siempre: 38% A veces: 62%



Complementándose este gráfico con el anterior para formarnos la idea de las jornadas que prácticamente están establecidas en la Zona Franca de San Bartolo, demostrándose que el 38% de las personas encuestadas siempre o casi siempre laboran después de haber concluido la jornada de trabajo, y el 62% a veces, es decir, que después de trabajar ocho horas con cuarenta minutos en unos casos, y en otros después de trabajar nueve horas y media las personas empleadas de las maquilas laboran en horas extras en busca de uno o dos dólares mas.

Pregunta 20: ¿Conoce el monto en que debe ser renumerado su trabajo en horas extras?

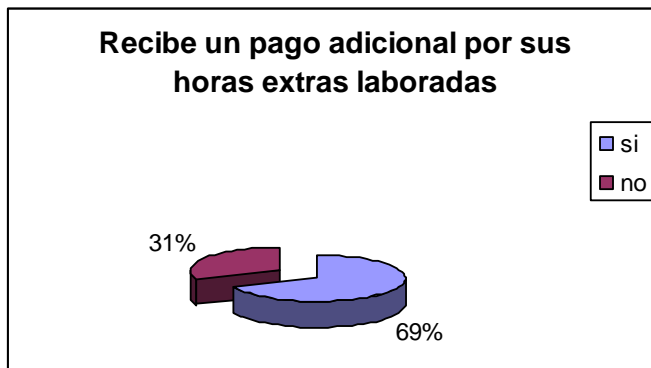
Si: 38% No: 62%



De los datos obtenidos nos enteramos que la mayoría (62%) de las personas encuestadas no sabe a cuanto deben de pagarle en sus horas extras laboradas y solamente el 38% si lo sabe, esta realidad a pesar que como vimos en el grafico anterior prácticamente la mayoría de los empleados laboran en horas extras.

Pregunta 21: ¿Recibe un pago adicional por sus horas extras laboradas?

Si: 69% No: 31%



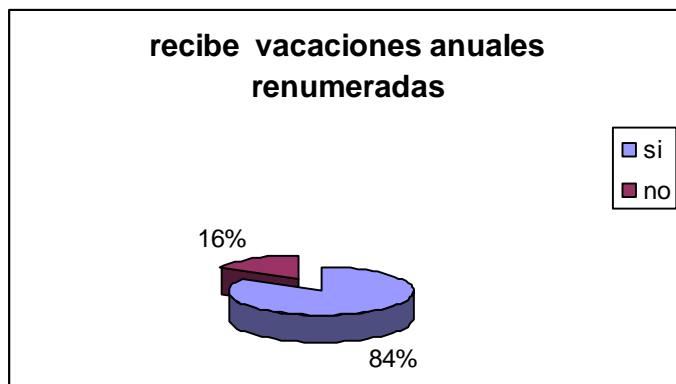
A partir de la gráfica anterior se demuestra que ha a gran parte de la población empleada en las maquilas de la zona franca de San Bartolo (31%) se les viola el derecho a recibir un pago extra por hora trabajada fuera de la jornada laboral,

volviéndose por lo tanto el trabajo en estas horas extras en un trabajo forzado que realizan los empleados para conservar su empleo.

Representación gráfica de las respuestas recibidas en cuanto al derecho a vacaciones anuales renumeradas.

Pregunta 22 : ¿Goza de vacaciones anuales remuneradas?

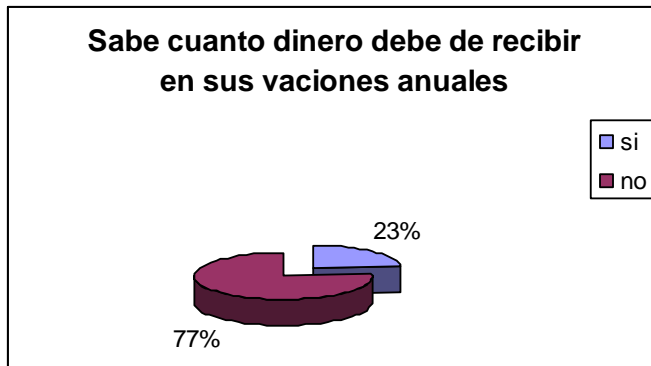
Si: 84% No: 16%



A pesar que a buena parte de la población encuestada (84%) se le respeta este derecho, sigue siendo muy significativo a la cantidad de personas que no se le respeta y que se ven reflejados en el porcentaje del 16%.

Pregunta 23: ¿Sabe cuanto dinero debe de recibir como remuneración en sus vacaciones anuales?

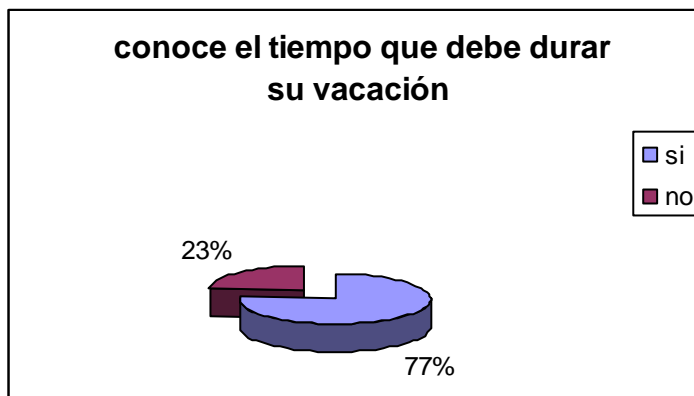
Si: 23% No: 77%



De las respuestas representadas en el grafico concluimos que gran parte de las personas encuestadas (77%) no sabe cuanto debe ser la renumeración que debe de recibir en sus vacaciones anuales renumeradas y que solamente el 23% de las mismas si sabe el monto de dicha renumeración.

Pregunta 24: ¿Conoce el tiempo que debe de durar su vacación anual renumerada?

Si conoce: 77% No conoce: 23%



A pesar que un poco más de la mitad (77%) de las personas encuestadas conoce el tiempo que debe durar su vacación anual renumerada, es muy

significativo y preocupante el porcentaje (23%) de personas que no sabe que sus vacaciones anuales renumeradas debe de ser de quince días.

5.2 Interpretación de resultados.

En la primera etapa de nuestro trabajo identificamos el tema para iniciar nuestra investigación a través del enunciado del problema, y éste se formuló de la siguiente manera: «¿Es eficiente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la tutela de los siguientes derechos laborales: salario mínimo, aguinaldo, pago con recargo de trabajo extra-ordinario y vacaciones anuales remuneradas; mediante sus funciones específicas, como son: la inspección de trabajo, y el asesoramiento en derechos y deberes a empleados y empleadores, en las empresas dedicadas a la rama textil; en la zona franca de San Bartolo?».

A partir de tener clara la idea de la situación a investigar, y con el objetivo de guiar nuestro trabajo de investigación establecimos una respuesta tentativa a través del sistema de hipótesis, nuestra respuesta tentativa al problema fue: «El no cumplimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de sus funciones específicas como son la inspección de trabajo y el asesoramiento en deberes y derechos a empleados y empleadores, permite la violación a los derechos de salario mínimo, aguinaldo, pago con recargo de horas extras y vacaciones anuales remuneradas de los trabajadores de las empresas dedicadas a la industria textil en la zona franca de San Bartolo». Se desarrolló esta hipótesis general mediante hipótesis específicas en las que planteamos respuestas parciales a aspectos específicos del problema.

Asimismo elaboramos una serie de objetivos, los cuales pretendíamos alcanzar al final de este trabajo; el objetivo general lo planteamos así: «Constatar el nivel o grado de eficacia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la tutela o protección de los siguientes derechos laborales: salario mínimo, aguinaldo, pago con recargo de trabajo extra-ordinario y vacaciones anuales remuneradas; mediante sus funciones específicas, como son: la

inspección de trabajo, y el asesoramiento en derechos y deberes a empleados y empleadores, en las empresas dedicadas a la rama textil en la zona franca de San Bartolo».

Nos corresponde en esta etapa del trabajo, realizar una interpretación de los datos obtenidos en nuestra investigación en el marco de nuestro enunciado del problema, guiados por el objetivo general y los objetivos específicos y en busca de la comprobación o no comprobación de la hipótesis.

5.2.1 Interpretación en relación a los objetivos.

El objetivo general planteado en esta investigación, se desarrolla a través de una serie de objetivos específicos, por lo tanto interpretaremos nuestros resultados en relación a estos últimos.

Objetivo número uno:

1. Conocer la frecuencia con que se realizan inspecciones y el desarrollo de las mismas en las empresas dedicadas a la rama textil en la zona franca de San Bartolo.

Rigiéndonos por este objetivo formulamos dos preguntas concretas y esclarecedoras, las cuales se las planteamos a las personas encuestadas trabajadoras de las maquilas de la zona franca de San Bartolo. Primeramente, preguntamos si sabían que era una inspección de trabajo y de acuerdo a los datos obtenidos del total de trabajadores encuestados el 31% respondieron que sí saben lo que es una inspección de trabajo, mientras que el 69%, es decir, mucho más de la mitad de las personas encuestadas, respondieron que no saben lo que es una inspección de trabajo. El desconocimiento demostrado corresponde, primeramente, a la falta de educación que en materia de derechos

y deberes laborales sufren las trabajadoras de las maquilas por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en segundo lugar, se debe a la falta de experiencia de las trabajadoras en relación a la inspección, es decir, que carecen de contacto con esa actividad llamada «Inspección de Trabajo», y es por esto que dicha palabra les suena totalmente ajena y desconocida.

Como segunda pregunta directamente relacionada con este objetivo, se les interrogó si su centro de trabajo había sido visitado por los inspectores de trabajo, y nos dimos cuenta que la mayoría de los centros de trabajo (el 69.23%) no ha sido visitado por los inspectores de trabajo, y que sólo en la minoría de ellos ha sido visitado por los inspectores.

Podemos afirmar por lo tanto, que hablar de la frecuencia con que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realiza inspecciones en las empresas textiles de la zona franca de San Bartolo, es impropio, ya que las inspecciones no se han realizado en la mayoría de los centros de trabajo en los que laboran las personas encuestadas

Objetivo número dos:

2. Señalar el cumplimiento o incumplimiento de las observaciones que el inspector de trabajo realizó a las partes inspeccionadas.

En busca de darle cumplimiento a este objetivo formulamos dos preguntas necesariamente conexas, en la primera de ellas inquirimos a las empleadas sobre si tenían información que los inspectores señalan incumplimiento de leyes cuando realizaban las inspecciones de lo que pudimos observar que la mitad de las personas encuestadas, el 50%, se ha dado cuenta que los inspectores al realizar la inspección han señalado algún incumplimiento de ley, mientras que la otra mitad de ellas, el otro 50%, no ha tenido conocimiento

alguno de señalamientos hechos por los inspectores. La segunda pregunta era si el empleador subsanaba las infracciones señaladas por el inspector de trabajo a lo que se respondió de la siguiente manera: el 50% de los encuestados afirmaron que su empleador subsana las infracciones señaladas, sin embargo el 25% negaron que su empleador subsanara las infracciones señaladas y el otro 25% respondieron que solamente algunas observaciones son subsanadas.

Así tenemos, en la mitad de los casos los inspectores no señalan infracciones de ley, en la otra mitad sí señalan infracciones de ley, empero, los patronos las subsanan a medias.

Objetivo número tres:

3. Determinar la cantidad de asesorías que imparte el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Trabajo a los empleados y empleadores de las empresas dedicadas a la rama textil en la zona franca de San Bartolo.

Para lograr dar cumplimiento a este objetivo realizamos una primera pregunta indagando si los empleados encuestados habían recibido cierta información respecto a sus derechos y deberes, por parte del Ministerio en cumplimiento de su función específica de asesorar a empleados y empleadores en cuanto a sus derechos y deberes, las respuestas fueron las siguientes: el 54% de las personas encuestadas respondieron que habían recibido cierta información sobre sus derechos por parte del Ministerio, el porcentaje de las personas que no han recibido información alguna al respecto es de 46%.

En la segunda pregunta formulada, el 54% de las encuestadas que afirmaron haber recibido información, el 14% afirmó haber recibido dicha

información una vez al año, un 43% afirmó haberla recibido sólo a veces, mientras que otra buena cantidad de las personas no supieron responder a la pregunta.

De la anterior información es imposible establecer la cantidad de asesorías que imparte el Ministerio en las empresas maquileras dedicadas a la industria textil y que es tan ubicadas en la zona franca de San Bartolo, ya que en una cantidad muy significativa de las empresas no se han impartido dichas asesorías, y en las empresas que si se han impartido se ha hecho de un manera irregular e inconsistente.

Objetivo número cuatro:

4. Monitorear el cumplimiento de los derechos laborales siguientes: salario mínimo, aguinaldo, pago con recargo de trabajo extraordinario y vacaciones anuales remuneradas.

En cuanto al derecho a salario mínimo.

Después de analizar la información recopilada podemos afirmar que este derecho se está incumpliendo escandalosamente en las empresas maquileras de la zona franca de San Bartolo, ya que del total de personas que contestaron recibir un salario mayor al mínimo legal que son el 8% de las encuestadas, es decir un porcentaje muy insignificativo, la mayoría de ellas expresaron recibir un salario no mayor de \$195.00 mensuales, mientras que el 92% de las encuestadas respondieron recibir un salario menor al mínimo ya que sus salarios van desde \$175.00 a \$140.00 mensuales

Aunado al incumplimiento de este derecho está la ignorancia en que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a los (as) trabajadores (as) de

estas empresas maquileras ya que solamente el 15% de las personas encuestadas respondieron que sí sabían cual era el salario que legalmente deben recibir, mientras que la mayoría, el 85% de las mismas, respondieron no saber cual es ese salario. Se encuentra una contradicción en esta respuesta mayoritaria con la respuesta dada en la pregunta «¿Conoce usted cual es el salario mínimo actual?» en la que el 62% respondió que sí sabía cual era el salario mínimo actual, esta contradicción representa la falta de familiarización de las personas encuestadas con el término «salario mínimo» y demuestra la falta de asesoría en este tema.

En cuanto al derecho a aguinaldo.

A diferencia del derecho a salario mínimo este derecho al parecer se cumple de una manera general, aunque siempre existe un porcentaje de las personas encuestadas que afirman no gozar de dicho derecho, en este sentido podemos observar los siguientes datos: un 92% de las personas encuestadas reciben un aguinaldo, a diferencia de un 8% de las personas encuestadas que no lo reciben.

Consideramos importante hacer saber la significativa cantidad de personas encuestadas que carecen de información necesaria al respecto de este derecho, lo que se vuelve susceptibles de ser irrespetados, y así tenemos que el 54%, no sabe cual debe ser el monto de su aguinaldo, esta cantidad de personas representa a la mayoría de personas encuestadas, esto a diferencia de un 46% de las personas que respondieron tener conocimiento sobre cual debe ser el monto de su aguinaldo. Esto demuestra que estas personas no han recibido información al respecto.

En cuanto al derecho de pago con recargo del trabajo extra-ordinario.

Este derecho esta siendo violado en gran parte por los empleadores de las empresas estudiadas. Primeramente es necesario recalcar que en la mayoría de las empresas maquileras las jornadas se extienden mas allá de la jornada laboral legal, obligando a las empleadas a trabajar desde ocho horas con cuarenta y cinco minutos hasta nueve horas y media. Lo que resulta más alarmante es que las empleadas luego de haber concluido con estas jornadas ilegales, el 38% de las personas encuestadas siempre o casi siempre laboran después de haber concluido la jornada de trabajo, y el 62% a veces, es decir, que después de trabajar ocho horas con cuarenta minutos en unos casos, y en otros después de trabajar nueve horas y media las personas empleadas de las maquilas laboran en horas extras en busca de uno o dos dólares mas.

Podemos decir entonces que tenemos a las empleadas de las empresas maquileras que se dedican a la rama textil trabajando siempre en horas extras, y a estas personas al 31% se les viola el derecho a recibir un pago extra por hora trabajada fuera de la jornada laboral, volviéndose por lo tanto el trabajo en estas horas extras en un trabajo forzado que realizan los y las trabajadores (as) para conservar su empleo.

En cuanto al derecho de gozar vacaciones anuales remuneradas.

Este derecho al parecer es otro muy violado, aunque al 84% de la población encuestada se le respeta; sin embargo, sigue siendo muy significativa la cantidad de personas a quienes se les incumple el referido derecho y ello se ve reflejado en el porcentaje del 16%.

5.2.2 Interpretación en relación a la Hipótesis General.

HIPÓTESIS GENERAL.

«El no cumplimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de sus funciones específicas como son la inspección de trabajo y el asesoramiento en deberes y derechos a empleados y empleadores, permite la violación a los derechos de salario mínimo, aguinaldo, pago con recargo de horas extras y vacaciones anuales remuneradas de los trabajadores de las empresas dedicadas a la industria textil en la zona franca de San Bartolo.»

Hemos logrado establecer por un lado que las funciones de inspección y de asesoría en derechos y deberes a los trabajadores y empleadores ha sido incumplido sistemáticamente por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; por otro lado, se ha determinado que los derechos en estudio de salario mínimo, aguinaldo, pago con recargo de horas extras y vacaciones anuales remuneradas se viola sistemática y masivamente en las empresas maquileras dedicadas a la industria textil y que se ubican en la zona franca de San Bartolo.

Por lo antes expuesto consideramos que nuestra hipótesis general se ha comprobado.

Así mismo se han comprobado cada una de las hipótesis específicas.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

4. La falta de inspecciones en la zona franca de San Bartolo, evidencia el no control del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la violación de los derechos laborales de los trabajadores de la zona franca de San Bartolo.

5. La no realización de asesorías por parte del Ministerio de Trabajo permite que los empleados de las zona Franca desconozcan sus derechos y por lo tanto no los reclamen.
3. La falta de mecanismos legales o la insuficiencia de ellos en la Dirección General de Inspección (DGI), impide que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, obligue a los empleadores a subsanar las infracciones señaladas en la inspección.

CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las conclusiones a las que hemos arribado se clasifican en dos tipos, a saber:

6.1 CONCLUSIONES GENERALES.

Son aquellas que se obtuvieron a partir de la comprobación de la hipótesis general.

- a) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no cumple con su función específica dada por la Constitución de la República y por la legislación secundaria como es la Inspección de trabajo.

- b) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social incumple con su función específica consistente en brindar asesoría sobre derechos y deberes a empleados y a empleadores de la Zona Franca de San Bartolo.

- c) Los empleadores de las empresas maquileras dedicadas a la industria textil y ubicadas en la zona franca de San Bartolo violan sistemáticamente y masivamente los siguientes derechos a sus empleados (as): salario mínimo, aguinaldo, pago con recargo de horas extras y vacaciones anuales remuneradas.

6.2 CONCLUSIONES PARTICULARES.

Son aquellas que se han obtenido a partir de los factores que rodean el problema investigado y que se planteaban mediante las hipótesis específicas, estas son:

- a) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social al no realizar las inspecciones de trabajo, no ejerce ningún control o vigilancia sobre las relaciones laborales en las empresas maquileras de la zona franca de San Bartolo, por lo tanto no ejerce control sobre la violación masiva y sistemática de los derechos laborales ahí cometidas

- b) Los trabajadores de las empresas maquileras dedicadas a la industria textil y ubicadas en la zona franca de San Bartolo desconocen en su mayoría los derechos que como trabajadores posee como son salario mínimo, aguinaldo, pago con recargo de horas extras y vacaciones anuales remuneradas.

RECOMENDACIONES.

1. El Código de Trabajo como cuerpo normativo regulador de las relaciones laborales y del papel del Estado en las mismas, debe de dictar en forma expresa el mandato de la inspección de trabajo como una función directa y específica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
2. Si la Dirección General de Inspección de Trabajo cumpliera con el objetivo de la inspección, si trabajara en base a un programa general en el que se incluyan programas específicos para determinadas zonas o áreas de trabajo que por su importancia así lo requieran como son las zonas francas.
3. Sería muy útil al Ministerio de Trabajo y Previsión Social que a través del Departamento de Estadística registraran las violaciones y denuncias agrupándolas por empresas y áreas de trabajo, lo que les permitiera identificar a las empresas más violadoras de los derechos laborales.
4. Siendo la difusión de los derechos tan importante para su respeto, y tomando en cuenta que las personas empleadas en las maquilas poseen, en su mayoría, un bajo nivel de escolaridad, se hace necesario elaborar planes de estudio de dichos derechos laborales, los cuales deben ser impartidos por educadores o personas con experiencia y conocimientos en la enseñanza.

5. La difusión de los derechos laborales a los trabajadores y empleadores debe ser sistemática y organizada, al contrario de la forma en la que se pretende difundir actualmente.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS.

BERTRAND GALINDO, FRANCISCO et al. «**Manual de Derecho Constitucional**», T. I, Centro de Información Jurídica Ministerio de Justicia, 4ª Edición, San Salvador, El Salvador, 2000.

CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO. «**Compendio de Derecho Laboral**», T. I, Editorial Heliasta S.R.L., 3ª Edición, Buenos Aires, Argentina, 1992.

DE LA CUEVA, MARIO. «**Derecho Mexicano del Trabajo**», T. I, Editorial Porrúa, S. A., 11ª Edición, México, 1969.

DE LA CUEVA, MARIO. «**Derecho Mexicano del Trabajo**», T. II, Editorial Porrúa, S. A., 3ª Edición, México, 1949.

KROTOSCHIN, ERNESTO. «**Institutos del Derecho del Trabajo**», T. II, Editorial Depalma, S/E, Buenos Aires, Argentina, 1948.

PÉREZ BOTIJA, EUGENIO. «**Curso de Derecho del Trabajo**», Editorial Dossat, 3ª Edición, Madrid, España, 1952.

SOLANO RAMÍREZ, MARIO ANTONIO. «**¿Qué es una Constitución?**», Editorial: Sección de Publicaciones de la Corte Suprema de Justicia, 1ª Edición, San Salvador, El Salvador, 2000.

TESIS.

AGUILLÓN CRUZ, GODOFREDO: **«Las zonas francas y su impacto económico en El Salvador: experiencia y desafíos»**. T-Universidad Tecnológica de El Salvador, Dirección de Investigaciones. San Salvador, s/m 2001.

CASTRO CALLEJAS, MARÍA ELENA Y HERRERA, VILMA FELIPA: **«La protección estatal del derecho al trabajo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social»**. T-UES. San Salvador, junio de 1999.

GARCÍA MARTÍNEZ, MARÍA RUTH et al: **«Las empresas de las zonas francas y el derecho de sindicalización de los trabajadores»**. T-UES. San Salvador, febrero de 1999.

ARTÍCULOS PERIODÍSTICOS.

CRISTINA PORTILLO. **«658 empresas multadas por violar la ley laboral»**. Diario El Mundo. San Salvador, martes 22 de marzo de 2005. Pág. 3.

PONENCIAS.

ABRAHAM ABREGO. **«La situación de la maquila de la confección en El Salvador»**. Ponencia en foro, salud ocupacional en la maquila. San Salvador, marzo de 2004.

HERNÁNDEZ DE MENJÍVAR, ROSA VIRGINIA. «**Discriminación, explotación y empleo precario en El Salvador: el caso de las maquilas**». Ponencia en Foro, salud ocupacional en la maquila. San Salvador, octubre de 2004.

REVISTAS.

EFRÉN CÓRDOVA. «**La evolución de los Derechos Laborales en los países con economía de mercado. Análisis de Teorías y Tendencias**», en «Revista Jurídica de la Universidad de Puerto Rico» número 4, Vol. LIV, 1985, pàg. 639.

MIGUEL ÁNGEL FLORES. «**Consideraciones generales sobre Derecho del Trabajo**», en «Ciencias Jurídicas y Sociales», T. II, mayo-junio, número 9, 1948, Puerto Rico, pàg. 254.

Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES), Departamento de Estudios Legales. Boletín de Estudios Legales. Boletín N° 50 «**Ratificación de los Convenios N° 87 y N° 98 de la Organización Internacional del trabajo (OIT)**». San Salvador, febrero de 2005.

SITIOS WEB.

<http://www.fusades.com.sv>. Las zonas francas en El Salvador. Consultado el 3/10/2005.

<http://www.exportsalva.com>. La zona franca Exporsalva. Consultado el 3/10/2005

<http://www.elpedregalsal.com>. La zona franca El Pedregal. Consultado el 4/10/2005.

<http://www.miramarfreezone.com>. La zona franca Miramar. Consultado el 4/10/2005.

<http://www.internationalfreezone.com>. La zona franca Internacional. Consultado el 7/10/2005 .

<http://www.mtps.gob.sv>. Historia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Consultado el 11/10/2005.

<http://www.leylaboral.com/elsalvador>. Los derechos laborales en El Salvador. Consultado el 11/10/2005.

<http://www.ilo.org>. Maquila. Consultado el 15/10/2005.

<http://www.elsalvadorworks.com>. La zonas salvadoreñas. Consultado el 15/10/2005.

DOCUMENTOS.

República de El Salvador, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina de Estadística e Informática Laboral: «Fomento de la maquila en el Salvador». San Salvador, marzo de 2003.

OLAM VIOLETA et al: **«Monografía: La finalización del Acuerdo de Textiles y Vestuario (ATV), el ingreso de China a la OMC; y su posible efecto en la maquila y el empleo en El Salvador»**. San Salvador, septiembre de 2004.

ENCICLOPEDIAS.

CABANELLAS, GUILLERMO. **«Diccionario de Derecho Usual»**, T. VIII, Editorial Heliasta S.R.L., 21ª Edición, Buenos Aires, Argentina, 1989.

«Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo Americana», Tomos: III, LIII y LXVI, Editorial Espada-calpesa, S/E, Barcelona, España, 1929.

NORMAS JURÍDICAS.

Constitución de la República de El Salvador, con sus reformas. Editorial Lis. S/M 2001.

Convenio Número 81 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la inspección del Trabajo en la industria y el comercio. Aprobado en la Trigésima Reunión, Ginebra (Suiza), 11 de julio de 1947. Ratificados por la Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, mediante D L N° 75 de fecha 14 de julio de 1994, publicado en el D O N° 156, Tomo 324, del 25 de agosto de 1994.

Código de Trabajo, con reformas incorporadas. Editorial Jurídica Salvadoreña. San Salvador, s/m 1996.

Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. Decreto Legislativo número 682, dado en el Salón Azul de la Asamblea Legislativa, a los once días del mes de abril de 1996.

Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización. Decreto Legislativo número 405, publicado en el Diario Oficial número 176, Tomo número 340 del 23 de septiembre de 1998.

Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo. Decreto Ejecutivo número 24 de fecha 18 de abril de 1989, publicado en el Diario Oficial número 70 del mismo día, mes y año.

Anexos

LISTADO DE ANEXOS

1. Encuesta.
2. Capítulo 16 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre Centroamérica, Estados Unidos y República Dominicana.
3. Decreto Legislativo número 134 mediante el cual se crea el Departamento Nacional de Trabajo.
4. Convenio número 81 Sobre la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio.
5. Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización.
6. Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

Anexo número uno.

Encuesta para trabajadores de las empresas dedicadas a la rama textil, en la zona franca de San Bartolo.

Universidad de El Salvador.
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.
Seminario de Graduación.

Con la finalidad de indagar el grado de eficacia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la tutela de los derechos de salario mínimo, aguinaldo, pago con recargo de horas extras y vacaciones anuales remuneradas, a los empleados de las empresas dedicadas a la rama textil de la zona franca de San Bartolo, hemos elaborado la siguiente encuesta, la cual le solicitamos complete, por favor, marcando en el espacio correspondiente o rellenando según sea el caso.

Fecha: _____ . Sexo: _____ . Edad: _____ .

El empleado debe responder en base a la situación vivida en lo que va del presente año.

• Sobre la inspección de trabajo.

1. ¿Cuanto tiempo tiene de laborar en esta empresa?

R. _____ .

2. ¿Sabe que es una inspección de trabajo?

Si. _____ . No. _____ . Explique _____

_____.

3. ¿Su lugar de trabajo ha sido visitado por inspectores de trabajo?
Si. _____. No. _____.
4. ¿Cuántas veces ha sido visitado su lugar de trabajo por inspectores del Ministerio de Trabajo en lo que va del año? R. _____.
5. ¿Ha participado usted en alguna inspección de trabajo?
Si. _____. No. _____.
6. ¿Ha participado algún compañero de su trabajo en alguna inspección?
Si. _____. No. _____. No lo sé. _____.
7. ¿Se ha dado cuenta usted, si el inspector de trabajo ha señalado algún incumplimiento de leyes laborales en la empresa que usted labora?
Si. _____. No. _____.
8. ¿Cuando el inspector de trabajo ha señalado incumplimiento de normas laborales su patrono las ha subsanado?
Si. _____. No. _____.

• Sobre la asesoría en derechos y deberes a empleados y empleadores.

1. ¿Ha recibido alguna información sobre sus derechos y deberes que como trabajador posee, de parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social?
Si. _____. No. _____.
2. ¿Qué tipo de información recibió?

_____.

3. ¿Con qué frecuencia recibe esa información?

4. ¿Conoce, usted, cuál es el salario mínimo actual?

Si. _____. No. _____.

5. ¿Cuál su salario actual?

R. _____.

6. ¿Sabe usted, cuál es el salario que legalmente debe recibir?

Si. _____ No. _____.

7. ¿ Conoce usted el salario que reciben sus compañeros de trabajo?

Si. _____ No. _____.

6. ¿Conoce los derechos que como trabajador tiene?

Si. _____. No. _____. Mencione algunos. _____

7. ¿Tiene conocimiento sobre los siguientes derechos:?

—Aguinaldo. Si. _____. No. _____

—Vacación anual remunerada. Si. _____. No. _____.

—Pago con recargo por horas extras laboradas. Si. _____.

No. _____.

• **Sobre el aguinaldo.**

1. ¿Sabe usted qué es un aguinaldo?

Si. _____. No. _____.

2. ¿Recibe aguinaldo?

Si. _____ No. _____.

3. ¿En qué fecha recibe su aguinaldo?

R. _____.

4. ¿Cuál es el monto de su aguinaldo?

R. _____.

5. ¿Sabe cómo calcular su aguinaldo?

R. _____.

6. ¿conoce el período de tiempo en el que debe de recibir su aguinaldo?

Si. _____ No. _____.

• **Sobre el pago con recargo de horas extras.**

1. ¿Sabe cuál es la jornada laboral diaria legalmente establecida?

Si. _____. No. _____.

2. ¿Sabe que es una hora extra?

Si. _____. No. _____.

3. ¿A qué hora inicia su jornada laboral. _____,
a qué hora finaliza _____.

4. ¿Labora usted después de haber concluido su jornada de trabajo?

Si. _____. No. _____. A veces. _____.

5. ¿Con qué frecuencia trabaja en horas extras?

_____.

6. ¿Conoce el monto en que debe ser renumerado las horas extras?

Si. _____. No. _____. ¿Cuál es? _____

_____.

7. ¿Recibe un pago adicional por sus horas extras?

Si. _____ . No. _____ . ¿Cuanto por cada hora? _____

_____.

• **Sobre vacaciones anuales remuneradas.**

1. ¿Conoce usted sobre su derecho a vacación anual remunerada?

Si. _____ . No. _____ .

2. ¿Le cumple, su empleador, ese derecho?

Si. _____ No. _____ .

3. ¿Sabe cuanto dinero debe recibir de salario por las vacaciones anuales?

Si. _____ No. _____ .

4. ¿Cuánto dinero recibe en concepto de renumeración por sus vacaciones anuales? R. _____ .

5. ¿Le remuneran antes de tomar sus vacaciones anuales?

Si. _____ No. _____ .

6. ¿Conoce el tiempo que debe durar la vacación anual?

Si. _____ . No. _____ . ¿Cuánto días ? _____ .

Anexo número dos.

Capítulo Dieciséis Laboral

Artículo 16.1: Declaración de Compromisos Compartidos

1. Las Partes reafirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus compromisos asumidos en virtud de la *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998)* (Declaración de la OIT)¹. Cada Parte procurará asegurar que tales principios laborales y los derechos laborales internacionalmente reconocidos establecidos en el Artículo 16.8, sean reconocidos y protegidos por su legislación.

2. Las Partes afirman pleno respeto por sus Constituciones. Reconociendo el derecho de cada Parte de establecer sus propias normas laborales y, consecuentemente, de adoptar o modificar su legislación laboral, cada Parte procurará garantizar que sus leyes establezcan normas laborales consistentes con los derechos laborales internacionalmente reconocidos, establecidos en el Artículo 16.8, y procurará mejorar dichas normas en tal sentido.

Artículo 16.2: Aplicación de la Legislación Laboral

1. (a) Una Parte no dejará de aplicar efectivamente su legislación laboral, por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio entre las Partes, después de la fecha de entrada en vigor de este Tratado.

(b) Cada Parte mantiene el derecho de ejercer su discrecionalidad respecto de asuntos indagatorios, acciones ante tribunales, de regulación y observancia de las normas, y de tomar decisiones relativas a la asignación de recursos destinados a la fiscalización de otros asuntos laborales a los que se haya asignado una mayor prioridad. En consecuencia, las Partes entienden que una Parte está cumpliendo con el subpárrafo (a), cuando un curso de acción o inacción refleje un ejercicio razonable de tal discrecionalidad o derive de una decisión adoptada de buena fe respecto de la asignación de recursos.

2. Las Partes reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada en su legislación laboral interna. En consecuencia, cada Parte procurará asegurar que no dejará sin efecto o derogará, ni ofrecerá dejar sin efecto o

¹ Las partes reconocen que el párrafo 5 de la Declaración de la OIT establece que los estándares laborales no deben ser utilizados para fines comerciales proteccionistas.

derogar dicha legislación de una manera que debilite o reduzca su adhesión a los derechos laborales internacionalmente reconocidos señalados en el Artículo 16.8, como una forma de incentivar el comercio con otra Parte, o como un incentivo para el establecimiento, adquisición, expansión o retención de una inversión en su territorio.

3. Ninguna disposición en este Capítulo se interpretará en el sentido de facultar a las autoridades de una Parte para realizar actividades orientadas a hacer cumplir la legislación laboral en el territorio de la otra Parte.

Artículo 16.3: Garantías Procesales e Información Pública

1. Cada Parte garantizará que las personas con un interés jurídicamente reconocido conforme a su legislación, tengan en un determinado asunto adecuado acceso a los tribunales para el cumplimiento de la legislación laboral de la Parte. Dichos tribunales podrán incluir tribunales administrativos, judiciales, cuasijudiciales o de trabajo, según esté previsto en la legislación interna de la Parte.

2. Cada Parte garantizará que los procedimientos ante dichos tribunales para el cumplimiento de su legislación laboral sean justos, equitativos y transparentes, y con este fin, cada Parte asegurará que:

- (a) dichos procedimientos cumplan con el debido proceso legal;
- (b) cualquier audiencia en dichos procedimientos sea abierta al público, excepto en los casos en que la administración de justicia requiera lo contrario;
- (c) las partes que intervienen en dichos procedimientos tengan el derecho de apoyar o defender sus posiciones respectivas, incluyendo la presentación de información o pruebas; y
- (d) dichos procedimientos no impliquen costos o plazos irrazonables, o demoras injustificadas.

3. Cada Parte dispondrá que las resoluciones finales sobre el fondo del caso en tales procedimientos:

- (a) se formulen por escrito, y señalen las razones en las que se basan las resoluciones;
- (b) se hagan disponibles, sin demora indebida, a las partes en el procedimiento y, de acuerdo con su legislación, al público; y
- (c) se basen en información o pruebas respecto de las cuales se haya dado a las partes la oportunidad de ser oídas.

4. Cada Parte dispondrá, según corresponda, que las partes que intervienen en tales procedimientos tengan el derecho de solicitar la revisión y, cuando proceda, la modificación de las resoluciones finales emitidas en tales procedimientos.

5. Cada Parte garantizará que los tribunales que realizan o revisan tales procedimientos sean imparciales e independientes, y que no tengan ningún interés sustancial en el resultado del asunto.

6. Cada Parte dispondrá que las partes en tales procedimientos puedan ejercer acciones para hacer efectivos sus derechos según su legislación laboral. Tales acciones podrán comprender medidas como órdenes, multas, sanciones, o cierres temporales de los lugares de trabajo, según lo disponga la legislación de la Parte.

7. Cada Parte promoverá el conocimiento público de su legislación laboral, incluso mediante:

- (a) la garantía de la disponibilidad de la información pública con respecto a su legislación laboral y los procedimientos para su aplicación; y
- (b) la promoción de la educación al público con respecto a su legislación laboral.

8. Para mayor certeza, las resoluciones o los asuntos pendientes de resolución emanadas de los tribunales administrativos, cuasijudiciales, judiciales o de trabajo de cada Parte, así como otros procedimientos relacionados, no serán objeto de revisión ni podrán ser reabiertos en virtud de las disposiciones de este Capítulo.

Artículo 16.4: Estructura Institucional

1. Las Partes establecen un Consejo de Asuntos Laborales, compuesto por representantes de las Partes de nivel ministerial o su equivalente, o quienes éstos designen.

2. El Consejo se reunirá dentro del primer año después de la entrada en vigor de este Tratado y, a partir de entonces, tan seguido como lo considere necesario, para supervisar la implementación y revisar el avance de acuerdo con este Capítulo, incluyendo las actividades del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades establecido en el Artículo 16.5, y para darle seguimiento a los objetivos laborales de este Tratado. A menos que las Partes acuerden otra cosa, cada reunión del Consejo deberá incluir una sesión en la cual los miembros del Consejo tengan la oportunidad de reunirse con el

público para discutir asuntos relacionados con la implementación de este Capítulo.

3. Cada Parte designará una unidad dentro de su Ministerio de Trabajo que servirá de punto de contacto con las otras Partes y con el público, con el fin de llevar a cabo las labores del Consejo, incluyendo la coordinación del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades. El punto de contacto de cada Parte se encargará de la presentación, recepción y consideración de las comunicaciones de personas de una Parte relativas a las disposiciones de este Capítulo, y pondrá tales comunicaciones a disposición de las otras Partes y, según corresponda, del público. Cada Parte revisará dichas comunicaciones, según corresponda, de acuerdo con sus propios procedimientos internos. El Consejo deberá desarrollar lineamientos generales para la consideración de dichas comunicaciones.

4. Cada Parte podrá crear un comité nacional de trabajo consultivo o asesor, o consultar uno ya existente, integrado por miembros de su sociedad, incluyendo representantes de sus organizaciones de trabajadores y de empresarios, que presenten sus puntos de vista sobre cualquier asunto relacionado con este Capítulo.

5. Todas las decisiones del Consejo serán adoptadas por consenso. Todas las decisiones del Consejo se harán públicas, a menos que se disponga lo contrario en este Acuerdo o a menos que el Consejo decida otra cosa.

6. El Consejo podrá preparar informes sobre asuntos relacionados con la implementación de este Capítulo, y pondrá dichos informes a disposición del público.

Artículo 16.5: Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades

1. Reconociendo que la cooperación en materia laboral puede jugar un papel muy importante en la promoción del desarrollo en el territorio de las Partes y en proveer oportunidades para mejorar las normas laborales, y en promover el avance en los compromisos comunes en asuntos laborales, incluyendo los principios contenidos en la Declaración de la OIT y la *Convención 182 de la OIT sobre la Prohibición y Acción Inmediata para la Eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil (1999)* (Convención 182 de la OIT), las Partes por este medio establecen un Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades, conforme está establecido en el Anexo 16.5. El Mecanismo operará en una forma en que se respete la legislación y la soberanía de cada Parte.

2. Esforzándose por fortalecer la capacidad institucional de cada Parte para cumplir con las metas comunes del Tratado, las Partes procurarán asegurar que los objetivos del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades así como las actividades que se desarrollarán a través de dicho Mecanismo:

- (a) sean consistentes con los programas nacionales, estrategias de desarrollo y prioridades de cada Parte;
- (b) generen oportunidades para la participación pública en el desarrollo e implementación de dichos objetivos y actividades; y
- (c) tomen en consideración la economía, cultura y sistema legal de cada Parte.

Artículo 16.6: Consultas Laborales Cooperativas

1. Una Parte podrá solicitar la realización de consultas con la otra Parte, respecto de cualquier asunto que surja de conformidad con este Capítulo, mediante la entrega de una solicitud escrita al punto de contacto que la otra Parte haya designado conforme al Artículo 16.4.3.

2. Las consultas iniciarán sin demora una vez entregada la solicitud. La solicitud deberá contener información que sea específica y suficiente que permita que la Parte que recibe la solicitud responda.

3. Las Partes consultantes realizarán todos los esfuerzos para alcanzar una solución mutuamente satisfactoria del asunto, tomando en cuenta las oportunidades de cooperación relacionadas con el asunto, y podrán requerir asesoría o asistencia de cualquier persona u organismo que estimen apropiado con el fin de examinar plenamente el asunto de que se trate.

4. Si las Partes consultantes no logran resolver el asunto de conformidad con el párrafo 3, una Parte consultante podrá solicitar la convocatoria del Consejo para considerar el asunto, para lo cual entregará una solicitud escrita a los puntos de contacto de cada una de las Partes².

5. El Consejo será convocado sin demora y procurará resolver el asunto, inclusive recurriendo, cuando corresponda, a consultas con expertos externos y a procedimientos tales como buenos oficios, conciliación o mediación.

² Para efectos de los párrafos 4, 5 y 6, el Consejo estará compuesto por representantes de nivel ministerial de las Partes consultantes o sus designados de alto nivel.

6. Si el asunto se refiere a si una Parte está cumpliendo con sus obligaciones de conformidad con el Artículo 16.2.1(a), y las Partes consultantes no han logrado resolverlo dentro de los 60 días siguientes a la entrega de una solicitud de consultas conforme al párrafo 1, la Parte reclamante podrá solicitar la realización de consultas en virtud del Artículo 20.4 (Consultas), o una reunión de la Comisión en virtud del Artículo 20.5 (Comisión – Buenos Oficios, Conciliación y Mediación) y, según lo dispuesto en el Capítulo Veinte (Solución de Controversias), recurrir en lo sucesivo a las otras disposiciones de ese Capítulo. El Consejo podrá, según sea apropiado, proveer información a la Comisión sobre las consultas sostenidas en la materia.

7. Ninguna Parte podrá recurrir al procedimiento de solución de controversias conforme a este Tratado, por ningún asunto que surja en relación con lo dispuesto en este Capítulo, salvo con respecto al Artículo 16.2.1(a).

8. Ninguna Parte podrá recurrir al procedimiento de solución de controversias conforme a este Tratado, por un asunto que surja en relación con el Artículo 16.2.1(a) sin haber intentado previamente resolverlo de acuerdo con este Artículo.

9. En los casos en que las Partes consultantes acuerden que un asunto que surja bajo este Capítulo, podría ser manejado de manera más apropiada en el ámbito de otro acuerdo del que sean parte las Partes consultantes, remitirán el asunto para realizar las acciones que procedan conforme a dicho acuerdo.

Artículo 16.7: Lista de Árbitros Laborales

1. Las Partes establecerán, dentro de los seis meses siguientes a la fecha de entrada en vigor de este Tratado, y mantendrán una lista de hasta 28 individuos que cuenten con las aptitudes y la disposición necesarias para desempeñarse como árbitros en controversias que surjan de conformidad con el Artículo 16.2.1(a). A menos que las Partes acuerden otra cosa, no más de tres integrantes de la lista serán nacionales de cada Parte, y no más de siete integrantes de la lista serán seleccionados de entre individuos que no sean nacionales de ninguna de las Partes. Los integrantes de la lista de árbitros laborales serán designados por consenso, y podrán ser reelectos. Una vez establecida, la lista de árbitros permanecerá vigente por un mínimo de tres años, y seguirá en vigor hasta que las Partes constituyan una nueva lista. Las Partes podrán designar un reemplazo para cuando un miembro de la lista de árbitros no esté disponible para ejercer su función.

2. Los integrantes de la lista deberán:

- (a) tener conocimientos especializados o experiencia en derecho laboral o en su aplicación, comercio internacional o solución de controversias derivadas de acuerdos internacionales;
 - (b) ser elegidos estrictamente en función de su objetividad, confiabilidad y buen juicio;
 - (c) ser independientes, no estar vinculados con las Partes y no recibir instrucciones de las mismas; y
 - (d) cumplir con el código de conducta que establezca la Comisión.
3. Cuando una Parte reclame que surge una controversia conforme al Artículo 16.2.1(a), deberá aplicarse el Artículo 20.9 (Selección del Panel), excepto que el grupo arbitral deberá estar integrado exclusivamente por árbitros que reúnan los requisitos del párrafo 2.

Artículo 16.8: Definiciones

Para los efectos de este Capítulo:

legislación laboral significa leyes o regulaciones de una Parte, o disposiciones de las mismas, que estén directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos:

- (a) el derecho de asociación;
- (b) el derecho de organizarse y negociar colectivamente;
- (c) la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio;
- (d) una edad mínima para el empleo de niños, y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil; y
- (e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional. Para mayor certeza, el establecimiento de normas y niveles por cada una de las Partes respecto de salarios mínimos no estará sujeto a obligaciones en virtud de este Capítulo. Las obligaciones contraídas por cada Parte conforme a este Capítulo se refieren a la aplicación efectiva del nivel del salario mínimo general establecido por esa Parte.

leyes o regulaciones significa:

- (a) para Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua, leyes de su órgano legislativo o regulaciones promulgadas

conforme a un acto de su órgano legislativo que se ejecutan mediante acción del órgano ejecutivo; y

(b) para los Estados Unidos, leyes del Congreso o regulaciones promulgadas conforme a leyes del Congreso que se pueden hacer cumplir mediante acción del gobierno federal.

Anexo 16.5

Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades

Organización y Funciones Principales

1. El Consejo de Asuntos Laborales, trabajando a través del punto de contacto de cada Parte, coordinará las actividades del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades. Los puntos de contacto deberán reunirse dentro de los seis meses siguientes a la fecha de entrada en vigor de este Tratado, y posteriormente, tan a menudo como lo consideren necesario.

2. Los puntos de contacto, conjuntamente con representantes de otras entidades y ministerios correspondientes, deberán cooperar para:

(a) establecer prioridades, con un particular énfasis en los temas identificados en el párrafo 3 de este Anexo, para las actividades de cooperación y desarrollo de capacidades en materia laboral;

(b) desarrollar actividades de cooperación y desarrollo de capacidades específicas de acuerdo con dichas prioridades;

(c) intercambiar información con respecto a la legislación laboral y prácticas de cada Parte, incluyendo mejores prácticas, así como maneras para fortalecerlas; y

(d) buscar el apoyo, según corresponda, de organizaciones internacionales, tales como la Organización Internacional del Trabajo, el Banco Interamericano de Desarrollo, el Banco Mundial, y la Organización de los Estados Americanos, para avanzar en los compromisos comunes sobre asuntos laborales.

Prioridades de Cooperación y Desarrollo de Capacidades

3. El Mecanismo podrá iniciar actividades de cooperación bilateral o regional en temas laborales, que podrán incluir, pero no limitándose a:

(a) derechos fundamentales y su efectiva aplicación: legislación y su implementación relacionada con los elementos básicos de la Declaración de la OIT (libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación);

(b) peores formas de trabajo infantil: legislación y su implementación relacionada con el cumplimiento de la Convención 182 de la OIT;

(c) administración laboral: capacidad institucional de las administraciones laborales y tribunales, especialmente en materia de capacitación y la profesionalización de los recursos humanos, incluyendo la carrera en el servicio civil;

(d) inspección laboral y sistemas de inspección: métodos y capacitación para mejorar el nivel y la eficiencia de la aplicación de la legislación laboral, fortalecer los sistemas de inspección de trabajo, y ayudar a asegurar el cumplimiento de las legislaciones en materia laboral;

(e) resolución alterna de conflictos: iniciativas destinadas a establecer mecanismos alternativos de resolución de conflictos en materia laboral;

(f) relaciones laborales: formas de cooperación y resolución de conflictos para asegurar relaciones laborales productivas entre los trabajadores, empleadores y gobiernos;

(g) condiciones en el trabajo: mecanismos de vigilancia del cumplimiento de leyes y reglamentos relativos a horas de trabajo, salario mínimo y jornadas extraordinarias, seguridad y salud ocupacional y condiciones del empleo;

(h) trabajadores migrantes: divulgación de información referente a los derechos de los trabajadores migrantes en el territorio de cada una de las Partes;

(i) programas de asistencia social: desarrollo de recursos humanos y capacitación del trabajador, así como otros programas;

(j) estadísticas laborales: desarrollo de métodos para que las Partes generen estadísticas del mercado laboral comparables, de una manera oportuna;

(k) oportunidades de empleo: promoción de nuevas oportunidades de empleo y la modernización de la mano de obra;

(l) género: temas de género incluyendo la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación; y

(m) asuntos técnicos: programas, metodologías y experiencias respecto del mejoramiento de la productividad, promoción de mejores prácticas laborales y el uso efectivo de tecnologías, incluyendo las que se basan en Internet.

Implementación de las Actividades de Cooperación

4. De conformidad con el Mecanismo, las Partes podrán cooperar en asuntos laborales a través de cualquier forma que consideren apropiada, incluyendo, pero no limitándose a:

(a) programas de asistencia técnica, incluyendo el otorgamiento de recursos humanos, técnicos y materiales, según corresponda;

(b) intercambio de delegaciones oficiales, profesionales y especialistas, incluyendo a través de visitas de estudio y otros intercambios técnicos;

(c) intercambio de información sobre estándares, regulaciones, procedimientos y mejores prácticas, incluyendo publicaciones y monografías pertinentes;

(d) conferencias conjuntas, seminarios, talleres, reuniones, sesiones de capacitación y programas de divulgación y educación;

(e) proyectos o presentaciones en conjunto; y

(f) proyectos de investigación, estudios e informes conjuntos, incluyendo la participación de especialistas independientes con experiencia reconocida.

Participación Pública

5. Al identificar las áreas de cooperación en materia laboral y desarrollo de capacidades, y al desarrollar estas actividades de cooperación, cada Parte considerará los puntos de vista de sus respectivos representantes de trabajadores y empleadores, así como los de otros miembros del público.

Anexo número tres.

DECRETO N° 134

La Asamblea Nacional Legislativa de la República de El Salvador, en uso de las facultades que la Constitución le confiere y a iniciativa del poder Ejecutivo,

DECRETA:

Art. 1°- Derogase el Decreto Legislativo N° 282 del 22 de diciembre de 1945, publicado en el Diario Oficial el 26 del mismo mes y año.

Art. 2°- Créase tres Ministerios de Estado con las denominaciones respectivas de “Ministerio de Trabajo y Previsión Social”, de “Ministerio de Asistencia Social”, y de “Ministerio de Agricultura e Industria”.

Art. 3°- Asimismo crease tres Subsecretarías de Estado correspondiente a cada uno de los Ministerios mencionados en el artículo anterior.

Art. 4°- El Presidente de la República en uso de sus facultades constitucionales determinará los negocios públicos que corresponderán a los ministerios creados.

Art. 5°- Para mientras se organizan definitivamente los nuevos Ministerios, continuará el despacho de los asuntos en los actuales.

Dado en el salón de sesiones de la Asamblea Nacional Legislativa; Palacio Nacional: San Salvador, a los catorce días del mes de octubre de mil novecientos cuarenta y seis.

Ricardo Rivas Vides.
Presidente

Rodrigo Eugenio Velasco.
Segundo Secretario.

Serafín posada
Primer pro-Secretario

Palacio Nacional: a los quince días del mes de octubre de mil novecientos cuarenta y seis.

EJECÚTESE,

Salvador Castaneda Castro
Presidente Constitucional

Mauro Espínola C.,
Ministro del Interior

Anexo número cuatro.

Convenio N° 81.

Sobre la Inspección del trabajo en la Industria y el Comercio

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 19 junio 1947 en su trigésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la organización de la inspección del trabajo en la industria y el comercio, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha once de julio de mil novecientos cuarenta y siete, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947:

Parte I. Inspección del Trabajo en la Industria

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales.

Artículo 2

1. El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

2. La legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a las empresas mineras y de transporte, o a partes de dichas empresas.

Artículo 3

1. El sistema de inspección estará encargado de:

a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;

b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;

c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.

Artículo 4

1. Siempre que sea compatible con la práctica administrativa del Miembro, la inspección del trabajo deberá estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central.

2. En el caso de un Estado federal, el término **autoridad central** podrá significar una autoridad federal o una autoridad central de una entidad confederada.

Artículo 5

La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar:

a) la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares;

b) la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.

Artículo 6

El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.

Artículo 7

1. A reserva de las condiciones a las que la legislación nacional sujete la contratación de funcionarios públicos, los inspectores del trabajo serán contratados tomándose únicamente en cuenta las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones.

2. La autoridad competente determinará la forma de comprobar esas aptitudes.

3. Los inspectores del trabajo deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones.

Artículo 8

Las mujeres y los hombres serán igualmente elegibles para formar parte del personal de inspección, y, cuando fuere necesario, se asignarán funciones especiales a los inspectores y a las inspectoras, respectivamente.

Artículo 9

Todo Miembro dictará las medidas necesarias para garantizar la colaboración de peritos y técnicos debidamente calificados, entre los que figurarán especialistas en medicina, ingeniería, electricidad y química, en el servicio de inspección, de acuerdo con los métodos que se consideren más apropiados a las condiciones nacionales, a fin de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, e investigar los efectos de los procedimientos empleados, de los materiales utilizados y de los métodos de trabajo en la salud y seguridad de los trabajadores.

Artículo 10

El número de inspectores del trabajo será suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección, y se determinará teniendo debidamente en cuenta:

a) la importancia de las funciones que tengan que desempeñar los inspectores, particularmente:

i) el número, naturaleza, importancia y situación de los establecimientos sujetos a inspección;

ii) el número y las categorías de trabajadores empleados en tales establecimientos;

iii) el número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse;

b) los medios materiales puestos a disposición de los inspectores; y

c) las condiciones prácticas en que deberán realizarse las visitas de inspección para que sean eficaces.

Artículo 11

1. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los inspectores del trabajo:

a) oficinas locales debidamente equipadas, habida cuenta de las necesidades del servicio, y accesibles a todas las personas interesadas;

b) los medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones, en caso de que no existan medios públicos apropiados.

2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para rembolsar a los inspectores del trabajo todo gasto imprevisto y cualquier gasto de transporte que pudiere ser necesario para el desempeño de sus funciones.

Artículo 12

1. Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:

a) para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección;

b) para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y

c) para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente y, en particular:

i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;

ii) para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales, y para obtener copias o extractos de los mismos;

iii) para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales;

iv) para tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las sustancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.

2. Al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

Artículo 13

1. Los inspectores del trabajo estarán facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo que, según ellos, constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores.

2. A fin de permitir la adopción de dichas medidas, los inspectores del trabajo estarán facultados, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación nacional, a ordenar o hacer ordenar:

a) las modificaciones en la instalación, dentro de un plazo determinado, que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores; o

b) la adopción de medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores.

3. Cuando el procedimiento prescrito en el párrafo 2 no sea compatible con la práctica administrativa o judicial del Miembro, los inspectores tendrán derecho de dirigirse a la autoridad competente para que ésta ordene lo que haya lugar o adopte medidas de aplicación inmediata.

Artículo 14

Deberán notificarse a la inspección del trabajo, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional.

Artículo 15

A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional:

a) se prohibirá que los inspectores del trabajo tengan cualquier interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia;

b) los inspectores del trabajo estarán obligados, so pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones;

c) los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.

Artículo 16

Los establecimientos se deberán inspeccionar con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes.

Artículo 17

1. Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, o aquellas que muestren negligencia en la observancia de las mismas, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial. Sin embargo, la legislación nacional podrá

establecer excepciones, para los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas.

2. Los inspectores del trabajo tendrán la facultad discrecional de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento.

Artículo 18

La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas, que habrán de ser efectivamente aplicadas en los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones.

Artículo 19

1. Los inspectores del trabajo o las oficinas locales de inspección, según sea el caso, estarán obligados a presentar a la autoridad central de inspección informes periódicos sobre los resultados de sus actividades.

2. Estos informes se redactarán en la forma que prescriba la autoridad central, tratarán de las materias que considere pertinentes dicha autoridad y se presentarán, por lo menos, con la frecuencia que la autoridad central determine y, en todo caso, a intervalos que no excedan de un año.

Artículo 20

1. La autoridad central de inspección publicará un informe anual, de carácter general, sobre la labor de los servicios de inspección que estén bajo su control.

2. Estos informes se publicarán dentro de un plazo razonable, que en ningún caso podrá exceder en doce meses de la terminación del año a que se refieran.

3. Se remitirán copias de los informes anuales al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo dentro de un período razonable después de su publicación, que en ningún caso podrá exceder de tres meses.

Artículo 21

El informe anual que publique la autoridad central de inspección tratará de las siguientes cuestiones, así como de cualesquiera otras que competan a dicha autoridad:

- a) legislación pertinente a las funciones del servicio de inspección del trabajo;
- b) personal del servicio de inspección del trabajo;
- c) estadísticas de los establecimientos sujetos a inspección y número de trabajadores empleados en dichos establecimientos;
- d) estadísticas de las visitas de inspección;
- e) estadísticas de las infracciones cometidas y de las sanciones impuestas;
- f) estadísticas de los accidentes del trabajo;
- g) estadísticas de las enfermedades profesionales.

Parte II. Inspección del Trabajo en el Comercio

Artículo 22

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos comerciales.

Artículo 23

El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos comerciales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

Artículo 24

El sistema de inspección del trabajo en establecimientos comerciales observará las disposiciones de los artículos 3 a 21 del presente Convenio, en los casos en que puedan aplicarse.

Parte III. Disposiciones Diversas

Artículo 25

1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio podrá, mediante una declaración anexa a su ratificación, excluir la parte II de su aceptación del Convenio.
2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de esta índole podrá anularla, en cualquier momento, mediante una declaración posterior.
3. Todo Miembro para el que esté en vigor una declaración formulada de conformidad con el párrafo 1 de este artículo deberá indicar, en las memorias anuales subsiguientes sobre la aplicación del presente Convenio, la situación de su legislación y de su práctica respecto a las disposiciones de la parte II de este Convenio, y la medida en que se haya puesto o se proponga poner en ejecución dichas disposiciones.

Artículo 26

En los casos en que existan dudas sobre si este Convenio es aplicable a un establecimiento o a una parte o a un servicio de un establecimiento, la cuestión será resuelta por la autoridad competente.

Artículo 27

En el presente Convenio la expresión **disposiciones legales** incluye, además de la legislación, los laudos arbitrales y los contratos colectivos a los que se confiere fuerza de ley y por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo.

Artículo 28

Las memorias anuales que habrán de presentarse en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo contendrán toda la información referente a la legislación que dé efecto a las disposiciones de este Convenio.

Artículo 29

1. Cuando el territorio de un Miembro comprenda vastas regiones en las que, a causa de la diseminación de la población o del estado de su desarrollo económico, la autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente Convenio, dicha autoridad podrá exceptuar a esas regiones de la aplicación del Convenio, de una manera general o con las excepciones que juzgue apropiadas respecto a ciertas empresas o determinados trabajos.

2. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda región respecto de la cual se proponga invocar las disposiciones del presente artículo, y deberá expresar los motivos que lo induzcan a acogerse a dichas disposiciones. Ningún Miembro podrá invocar ulteriormente las disposiciones de este artículo, salvo con respecto a las regiones así indicadas.

3. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las regiones respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar dichas disposiciones.

Artículo 30

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;

d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 34, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 31

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 34, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de

cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 32

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 33

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 34

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 35

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de

cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 36

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 37

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 38

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 34, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 39

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Anexo número cinco.

DECRETO No. 405

DIARIO OFICIAL No. 176

TOMO No. 340

FECHA 23 DE SEPTIEMBRE DE 1998

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

I.- Que de acuerdo con la Constitución de la República es función del Estado establecer los instrumentos legales necesarios que propicien la inversión tanto nacional como extranjera;

II.- Que como parte de los esfuerzos que realiza el presente Gobierno, tendientes a que nuestra economía se inserte en el proceso de globalización mundial, es necesaria la modernización y actualización del marco legal y regulatorio que promueve el establecimiento y desarrollo de zonas francas en nuestro país;

III.- Que consecuente con lo anterior, y dada la importancia estratégica de los regímenes de zona franca para la economía nacional, en la generación de empleo productivo y generación de divisas, es necesario crear condiciones óptimas de competitividad en todas las operaciones que realizan las empresas amparadas a dicho régimen;

POR TANTO,

en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del Presidente de la República por medio del Ministro de Economía, y de los diputados Juan Duch Martínez, Julio Antonio Gamero Quintanilla, Julio Eduardo Moreno Niños, Mariella Peña Pinto, José Mauricio Quinteros, Jorge Alberto Villacorta Muñoz, René Aguiluz Carranza, Donald Ricardo Calderón Lam, Kirio Waldo Salgado Mina, Alejandro Dagoberto Marroquín, Sonia Evelin Ponce, Ernesto Iraheta Escalante, Ronal Umaña, José Rafael Machuca Zelaya, Alfonso Aristides Alvarenga, Herber Mauricio Aguilar Zepeda, Alex René Aguirre, Walter René Araujo Morales, José Orlando Arévalo Pineda, Arturo Argumedo, Jorge Alberto Barrera, Isidro Antonio Caballero Caballero, Olme Remberto Contreras, Roberto José D'Aubuisson Munguía, Carlos Alberto Escobar, René Mario Figueroa Figueroa, Hermes Alcides Flores Molina, Nelson Funes, Elizardo González Lovo, Roman Ernesto Guerra Romero, José Ismael Iraheta Troya, José Roberto

Larios Rodríguez, Carlos Guillermo Magaña, Alvaro Gerardo Martín Escalón, Juan Ramón Medrano Guzmán, Sigifredo Ochoa Pérez, Salvador Horacio Orellana Alvarez, Rúben Orellana, Olga Elizabeth Ortíz Murillo, Silfide Marixa Pleitez de Ramírez, Norman Noel Quijano González, René Oswaldo Rodríguez Velasco, José Ricardo Vega Hernández, Luis Hernández, Amado Aguiluz Aguiluz, Mario Ponce y Gerardo Antonio Suvillaga García,

DECRETAN la siguiente:

LEY DE ZONAS FRANCAS INDUSTRIALES Y DE COMERCIALIZACION

CAPITULO I DEFINICIONES Y DISPOSICIONES GENERALES

- Art. 1.- La presente Ley tiene por objeto regular el funcionamiento de Zonas Francas y Depósitos para Perfeccionamiento Activo, así como los beneficios y responsabilidades de los titulares de empresas que desarrollen, administren o usen las mismas.
- Art. 2.- Para efectos de la aplicación e interpretación de esta Ley, se establecen las siguientes definiciones:
- a) Zona Franca, área del territorio nacional, donde las mercancías que en ella se introduzcan, son consideradas fuera del territorio aduanero nacional, respecto de los derechos de importación y de exportación y por tanto sujetas a un régimen y marco procedimental especial;
 - b) Depósito para Perfeccionamiento Activo, conocido anteriormente como Recinto Fiscal, Área del territorio nacional, sujeta a un tratamiento aduanero especial, donde las mercancías que en ella se introduzcan para ser reexportadas, se reciben con suspensión de derechos e impuestos, para ser sometidos a procesos de transformación, elaboración o reparación y donde los bienes de capital pueden permanecer por tiempo ilimitado;
 - c) Nacionalización o importación definitiva, es la introducción legal de mercancías procedentes del exterior para su uso o libre

circulación en el territorio aduanero, previo cumplimiento de todas las formalidades aduaneras y las de otro carácter que sean necesarias;

- d) Maquila o Ensamble, es todo aquel servicio prestado por personas naturales o jurídicas domiciliadas en el país, a un contratante domiciliado en el extranjero, el cual le suministrará en los términos y condiciones convenidas, materias primas, partes piezas, componentes o elementos que aquella procesará o transformará por cuenta del contratante, el que a su vez los utilizará o comercializará según lo convenido;
- e) Exportación indirecta, es el servicio prestado entre Depósitos para Perfeccionamiento Activo y Usuarios de Zona Franca que incorporen valor agregado al producto a ser exportado;
- f) Reexportación, es la exportación de mercancías importadas sin haberlas sometido a procesos de transformación sustanciales.

*Art. 3.- Podrán establecerse y funcionar en Zona Franca empresas nacionales o extranjeras, que se dediquen a:

- a) La producción, ensamble o maquila, manufactura, procesamiento, transformación o comercialización de bienes y servicios;
- b) La prestación de servicios vinculados al Comercio Internacional y Regional tales como: el acopio, el empaque y reempaque, la reexportación, consolidación de carga, la distribución de mercancías y otras actividades conexas o complementarias.

Dichos bienes o servicios podrán ser destinados a la exportación directa o indirecta al área Centroamericana o fuera de ésta, o para su posterior nacionalización.

Las ventas al mercado salvadoreño causarán los gravámenes de importación sobre el bien final que se interne, impuesto sobre la renta, el de transferencias de bienes muebles y prestación de servicios e impuestos municipales correspondientes.

Si se tratare de manufacturas de la confección y de textiles, incluyendo hilaturas, dichos bienes para ser nacionalizados, causarán los gravámenes de importación, el de transferencia de bienes muebles y prestación de servicio, excepto por el componente agregado nacional del bien o servicio en cuestión,

impuesto sobre la renta e impuestos municipales correspondientes, debiendo contener además un mínimo de contenido nacional o regional del cincuenta por ciento.

***REFORMA DEC No 464 DEL 22/10/98, D.O. No 215, T. 341 DEL 18/11/98.**

“Art. 3.- Podrán establecerse y funcionar en Zona Franca empresas nacionales o extranjeras, que se dediquen a:

- a) La producción, ensamble o maquila, manufactura, procesamiento, transformación o comercialización de bienes y servicios;
- b) La prestación de servicios vinculados al Comercio Internacional y Regional tales como: el acopio, el empaque y reempaque, la reexportación, consolidación de carga, la distribución de mercancías y otras actividades conexas o complementarias;

Dichos bienes o servicios podrán ser destinados a la exportación directa o indirecta al área centroamericana o fuera de ésta, o para su posterior nacionalización.

Las ventas al mercado salvadoreño causarán los gravámenes de importación sobre el bien final que se interne, impuesto sobre la renta, el de transferencias de bienes muebles y prestación de servicios e impuestos municipales correspondientes.

Si se tratare de manufacturas o comercialización de bienes de la confección y de textiles, incluyendo hilaturas, dichos bienes para ser nacionalizados, causarán los gravámenes de importación, el de transferencia de bienes muebles y prestación de servicio, excepto por el componente agregado nacional del bien o servicio en cuestión, impuesto sobre la renta e impuestos municipales correspondientes, debiendo contener además un mínimo de contenido nacional o regional del cincuenta por ciento.

En el caso de bienes incluidos en los capítulos del uno al veinticuatro del Sistema Arancelario Centroamericano, la empresa acogida al régimen solamente podrá internar al mercado nacional el porcentaje de la venta total de estos bienes, equivalente a la participación de las materias primas agropecuarias de origen nacional en el valor del bien en cuestión, causando los gravámenes de importación sobre el bien final que se interne, el de transferencia de bienes muebles y prestación de servicios, impuesto sobre la renta e impuestos municipales correspondientes.

En ningún caso el valor declarado de los bienes que se internen al país podrá ser inferior al valor facturado con que los bienes ingresaron a la Zona Franca o Depósito para Perfeccionamiento Activo, el que para el caso de las materias primas e insumos, no podrá ser menor al valor CIF proporcional consignado en la Declaración de Mercancías, en la que fueron introducidos dichos bienes”.

Art. 4.- El establecimiento, administración y funcionamiento de Zonas Francas deberá ser autorizado por el Ministerio de Economía. La vigilancia y control del régimen fiscal de dichas Zonas corresponderá al Ministerio de Hacienda, conforme con esta Ley, sus Reglamentos y demás normativa fiscal.

Art. 5.- Gozarán de los beneficios e incentivos fiscales señalados en la presente Ley, de acuerdo a los términos que en la misma se establecen, las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, titulares de empresas:

- a) Que desarrollen Zonas Francas o Desarrollistas
- b) Que administren Zonas Francas o Administradores

c) Que se establezcan en Zonas Francas o Usuarios

*Art. 6.- No gozarán de los beneficios e incentivos fiscales de esta Ley, las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras que se dediquen entre otras, a las actividades siguientes:

- a) Hoteles;
- b) Agencias de viaje y Líneas Aéreas;
- c) Transporte Aéreo, Marítimo y Terrestre;
- d) Actividades que se rijan por las leyes bancarias y financieras del país;
- e) Explotación de petróleo y Gas Natural;
- f) Pesca de especies marítimas o de agua dulce;
- g) Minería en su fase de Extracción;
- h) Cultivo, procesamiento y comercialización de especies de flora y fauna protegidas o prohibidas por convenios o Leyes especiales;
- i) Las que impliquen procesamiento y manejo de explosivos y materiales radioactivos;
- j) La producción o almacenamiento de mercancías que causen contaminación, daños a la salud o al medio ambiente;
- k) Servicios no vinculados con el comercio internacional de conformidad con lo que indique el Reglamento General de

la Ley.

Así mismo, no gozarán de los beneficios e incentivos de la presente Ley:

- 1) Las personas naturales que se les haya suspendido o revocado los beneficios conferidos por la Ley;
- 2) Las sociedades en las que figuren como Directores o a las cuales les fueron suspendidos o revocados los beneficios conferidos por la misma.

Lo dispuesto en los numerales anteriores, no será aplicable, cuando la suspensión o revocatoria haya sido solicitada voluntariamente, por el beneficiario de la Ley, y no sea consecuencia de infracciones a la presente Ley.

Art. 7.- Las personas naturales o jurídicas a las cuales se otorguen los

beneficios establecidos en la presente Ley, deberán estar ubicadas en una Zona Franca, o los establecimientos donde operen deberán ser declarados Depósitos para Perfeccionamiento Activo. En ambos casos, no podrán gozar de los beneficios de la Ley de Reactivación de las Exportaciones, salvo si las personas beneficiadas renunciaren a los incentivos concedidos por esta Ley.

***REFORMA DEC. No 464 DEL 22/10/98, No 215, TOMO 341 DEL 18/11/98**

"Art. 6.- No gozarán de los beneficios e incentivos fiscales de esta Ley, las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras que se dediquen entre otras, a las actividades siguientes:

- a) Hoteles;
- b) Agencias de Viaje y líneas aéreas;
- c) Transporte aéreo, marítimo y terrestre;
- d) Actividades que se rijan por las leyes bancarias y financieras del país;
- e) Explotación de petróleo y gas natural;
- f) Pesca de especies marítimas o de agua dulce, a excepción de los túnidos;
- g) Minería en su fase de extracción;
- h) Cultivo, procesamiento y comercialización de especies de flora y fauna protegidas o prohibidas por convenios o Leyes especiales;
- i) Las que impliquen procesamiento y manejo de explosivos y materiales radioactivos;
- j) La producción o almacenamiento de mercancías que causen contaminación, daños a la salud o al medio ambiente;
- k) Servicios no vinculados con el comercio internacional de conformidad con lo que indique el Reglamento General de la Ley;
- l) Producción, ensamble o maquila, manufactura, procesamiento, transformación o comercialización de azúcar, sus sustitutos, derivados y subproductos, así como cualquier bien que incorpore directa o indirectamente azúcar, sus sustitutos, derivados y subproductos;
- m) Producción, ensamble o maquila, manufactura, procesamiento o transformación de alcohol de cualquier origen, así como de cualquier bien que incorpore directa o indirectamente alcohol de cualquier origen, a excepción de aquellas dedicadas exclusivamente a la deshidratación de alcohol etílico;
- n) Producción, ensamble o maquila, manufactura, procesamiento, transformación o comercialización de bienes empacados en: bolsas, sacos o costales, de fibras textiles naturales, sintéticas o artificiales.

Asimismo, no gozarán de los beneficios e incentivos de la presente Ley:

- 1) Las personas naturales que se les haya suspendido o revocado los beneficios conferidos por la Ley;
- 2) Las sociedades en las que figuren como Directores o Accionistas, personas que fueron Directores o Accionistas, en otras sociedades a las cuales les fueron suspendidos o revocados los beneficios conferidos por la misma.

Lo dispuesto en los numerales anteriores, no será aplicable, cuando la suspensión o revocatoria haya sido solicitada voluntariamente, por el beneficiario de la Ley, y no sea consecuencia de infracciones a la presente Ley".

Art. 8.- Para la aplicación e interpretación de la presente Ley, se atenderá de preferencia al fin de la misma y a su propia naturaleza. No obstante, en lo que respecta al régimen aduanero, deberán considerarse para su aplicación las disposiciones de la normativa aduanera, especialmente las del Código Aduanero Uniforme Centroamericano, CAUCA, y de sus normas complementarias. Sólo cuando no sea posible fijar por la letra o por su espíritu el sentido y alcance de las normas, conceptos y términos de las disposiciones antes dichas, podrá recurrirse a las normas, conceptos y términos del derecho común.

Art. 9.- No serán aplicables a las sociedades extranjeras que sean Titulares de las empresas a las que se refiere éste Capítulo y que exporten la totalidad de su producción, las disposiciones contenidas en el Código de Comercio, ni de la Ley de la Superintendencia de Sociedades y Empresas Mercantiles, referente a los requisitos necesarios para que las mismas sean autorizadas para ejercer actos de comercio en el país.

Toda persona no domiciliada que sea titular de una empresa de las mencionadas anteriormente, deberá acreditar en el país un representante con facultades suficientes para actuar legalmente en el país.

CAPITULO II DE LOS QUE DESARROLLEN Y ADMINISTREN ZONAS FRANCAS

Art. 10.- Se entenderá por Desarrollista, a la persona natural o jurídica, nacional o extranjera, que se dedique al establecimiento y desarrollo de Zonas Francas, dotando a la misma de los servicios e infraestructura pública y privada, y techo industrial necesarios para su adecuado funcionamiento, previa autorización del Ministerio de Economía, y el cumplimiento de las etapas de Precalificación, Autorización, e Inicio de Operaciones, detalladas en el Reglamento General de esta Ley, que incluye el desarrollo de las Edificaciones y Áreas siguientes:

1. EDIFICACIONES COMUNES:

- a) Oficinas Administrativas y de Mantenimiento;
- b) Oficina de Delegación Aduanera y Fiscal;
- c) Caseta de Control y Vigilancia.

2. EDIFICACIONES DE CADA NAVE INDUSTRIAL:

- a) Oficinas;
- b) Área de Producción o Almacenaje;
- c) Bodega de Materia Prima y Producto Terminado;
- d) Zonas de Carga y Descarga;
- e) Estacionamiento de Vehículos;
- f) Suficientes servicios sanitarios para hombres y mujeres.

3. URBANIZACIÓN:

- a) Área verde: 30% del área total que incluye área verde ecológica, zona deportiva;
- b) Calles, pasajes y aceras;
- c) Estacionamiento para Vehículos;
- d) Estacionamiento para Contenedores;
- e) Plaza Peatonal;
- f) Cerca Perimetral.

4. EDIFICACIONES OPCIONALES:

- a) Oficina de Correos;
- b) Oficina de Delegación del Ministerio de Trabajo;
- c) Clínica;
- d) Banco;
- e) Cafetería Industrial.

Los diseños de cada uno de los elementos señalados, están sujetos a las normas y especificaciones dictadas por el Vice Ministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano (VMVDU), la Dirección General de Urbanismo y Arquitectura (DUA), y la Oficina de Planificación del Área Metropolitana de San Salvador(OPAMSS), según corresponda.

Art. 11.-

Los Desarrollistas, debidamente autorizados por el Ministerio de Economía, según las disposiciones señaladas en el Artículo anterior, gozarán de los siguientes beneficios e incentivos fiscales:

- a) Exención total de Impuesto sobre la Renta por el período de quince años contados desde el ejercicio que inicie sus

operaciones por la actividad dedicada a Zonas Francas.

Esta exención en el caso de las sociedades se aplicará tanto a la Sociedad propietaria de la Zona, como a los socios o accionistas individualmente considerados, respecto a las utilidades o dividendos provenientes de la actividad favorecida.

En caso que uno o más socios sean personas jurídicas, este derecho será exclusivo de éstas. Este beneficio no podrá trasladarse sucesivamente a sus socios.

- b) Exención total de los impuestos municipales sobre el activo de la empresa, por el período de 10 años prorrogables por igual plazo, a partir del ejercicio de sus operaciones.
- c) Exención total del impuesto sobre transferencia de Bienes Raíces, por la adquisición de aquellos bienes raíces a ser utilizados en la actividad incentivada.

Los Concejos Municipales, dentro de sus facultades legales, con el objeto de promover el desarrollo de sus respectivos municipios, podrán otorgar beneficios adicionales, a los de la presente Ley.

Art. 12.- El Organo Ejecutivo en el Ramo de Economía, podrá en caso de abandono, revocatoria o cualquier otra situación mediante la cual quedase disponible la titularidad de Desarrollista o Administrador de Zona Franca, conceder y autorizar mediante Acuerdo dicha titularidad, a personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, conforme a los requisitos y procedimientos de esta Ley y su Reglamento General.

Art. 13.- Se entenderá por Administrador de Zona Franca a la persona natural o jurídica, nacional o extranjera, directamente responsable de la dirección, administración y manejo de la Zona Franca que incluye entre otros; el proveer directamente o proporcionar , a las empresas que en ella operen, las facilidades para el suministro de agua, energía eléctrica y tren de aseo, coordinar el mantenimiento de todos los servicios comunes de la Zona tales como caminos, cercas, zonas verdes y alumbrado público, vender y arrendar los lotes o naves industriales, promover el establecimiento de nuevas inversiones en la zona, así como también velar porque los Usuarios de la Zona, cumplan con las disposiciones legales y aduaneras, en coordinación con la Delegación Fiscal y Aduanera

establecida en la misma, teniendo además las atribuciones siguientes:

- a) Contratar con las personas naturales o jurídicas, las condiciones que regirán su instalación en la Zona Franca, específicamente con el Reglamento Interno de la misma y de las disposiciones de la presente Ley y su Reglamento General, así como las ventas de parcelas para el establecimiento de empresas en la misma; para los efectos de esta Ley, las tarifas y plazos de venta y arrendamiento de los locales de los usuarios, se determinarán libremente;
- b) Adoptar cualquier otra medida que sea necesaria, para la efectiva dirección, administración y operación de la Zona Franca y de las empresas en ellas establecidas.

Art. 14.- Los Administradores de Zonas Francas, debidamente autorizados por el Ministerio de Economía, gozarán de los beneficios e incentivos fiscales siguientes:

- a) Exención total del Impuesto sobre la Renta por un período de quince años contados desde el ejercicio que inicie sus operaciones.
Esta exención en el caso de las sociedades se aplicará tanto a la sociedad administradora de la Zona, como a los socios o accionistas individualmente considerados, respecto a las utilidades o dividendos provenientes de la actividad favorecida.
En caso que uno o más socios sean personas jurídicas, este derecho será exclusivo de éstas. Este beneficio no podrá trasladarse sucesivamente a sus socios;
- b) Exención total de los impuestos municipales sobre el activo de la empresa, por el período de diez años, prorrogables por igual plazo, a partir del ejercicio de sus operaciones.

Los Concejos Municipales, dentro de sus facultades legales, con el objeto de promover el desarrollo de sus respectivos municipios, podrán otorgar beneficios adicionales, a los de la presente Ley.

Art.15.- En el caso que la misma persona realice las funciones de desarrollo y administración de Zonas Francas, éste gozará de

ambos beneficios.

CAPITULO III DE LOS USUARIOS DE ZONA FRANCA

- Art. 16.- Se entenderá por Usuario de Zona Franca a la persona natural o jurídica, nacional o extranjera, debidamente autorizada por el Administrador de la Zona Franca de conformidad a esta Ley y su Reglamento General, para operar en la misma y dedicada a las actividades mencionadas en el art. 3 de la misma.
- Art. 17.- El titular de una empresa Usuaría de Zona Franca, debidamente autorizado de conformidad a esta Ley y su Reglamento General, tendrá derecho a gozar de los siguientes beneficios e incentivos fiscales:
- a) Libre internación a las Zonas Francas, por el período que realicen sus operaciones en el país de maquinaria, equipo, herramientas, repuestos y accesorios, utensilios y demás enseres que sean necesarios para la ejecución de la actividad incentivada;
 - b) Libre internación a las Zonas Francas, por el período que realicen sus operaciones en el país de materias primas, partes, piezas, componentes o elementos, productos semielaborados, productos intermedios, envases, etiquetas, empaques, muestras y patrones necesarios para la ejecución de la actividad incentivada de la empresa. De igual manera podrán ingresar bajo el tratamiento antes mencionado maquinarias, aparatos y equipos y cualquier otro bien que tenga que destinarse a reparación por parte de los beneficiarios, incluso, los productos exportados que se reimporten en calidad de devolución;
 - c) Libre internación por el período que realicen sus operaciones en el país de lubricantes, catalizadores, reactivos, combustibles y cualquier otra sustancia o material necesarios para la actividad productiva;
 - d) Exención total del Impuesto sobre la Renta por el período que realicen sus operaciones en el país, contados a partir del ejercicio anual impositivo en que el beneficiario inicie sus operaciones.

Esta exención, en caso de las sociedades, se aplicará tanto a la Sociedad titular como a los socios individualmente considerados, respecto a las utilidades o dividendos provenientes de la actividad favorecida.

En caso que uno o más socios sean personas jurídicas, este derecho será exclusivo de éstas. Este beneficio no podrá trasladarse sucesivamente a sus socios;

- e) Exención total de los impuestos municipales sobre el activo y patrimonio de la empresa, por el período que realicen sus operaciones en el país, a partir del ejercicio de sus operaciones.
- f) Exención total del impuesto sobre Transferencia de Bienes Raíces, por la adquisición de aquellos bienes raíces a ser utilizados en la actividad incentivada.

Los Concejos Municipales, dentro de sus facultades legales, con el objeto de promover el desarrollo de sus respectivos municipios, podrán otorgar beneficios adicionales, a los de la presente Ley.

Los Usuarios de Zonas Francas que se dediquen a la prestación de servicios vinculados al comercio internacional y regional mencionados en el Art. 3 de esta Ley, gozarán además de los beneficios establecidos en el presente artículo, de la libre internación a las Zonas Francas, por el período que realicen sus operaciones en el país, de las mercancías necesarias para la ejecución de la actividad incentivada.

CAPITULO IV DE LOS DEPOSITOS PARA PERFECCIONAMIENTO ACTIVO

- Art. 18.- Las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, titulares de empresas que se dediquen a la producción, ensamble o maquila, manufactura, procesamiento, transformación o comercialización de bienes y servicios para la exportación directa o indirecta al área Centroamericana o fuera de ésta, y que por razones técnicas no estén ubicadas en Zonas Francas, podrán

solicitar al Ministerio de Economía, que su establecimiento sea declarado Depósito para Perfeccionamiento Activo, previo el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Ubicación en zonas de vocación industrial, agrícolas y agroindustriales;
- b) Que sus instalaciones cumplan con condiciones adecuadas de seguridad industrial, laboral y ambiental;
- c) Estructura administrativa y financiera formal.

Los Depósitos para Perfeccionamiento Activo, previa autorización del Ministerio de Economía, podrán gozar de los mismos beneficios concedidos a los Usuarios de Zonas Francas, tales como; vender en el mercado nacional y dedicarse a la prestación de servicios vinculados al Comercio Internacional y Regional, según lo dispuesto en el Art.3 de la presente Ley, siempre y cuando sus establecimientos cumplan con las edificaciones, infraestructura y control aduanero y fiscal, necesarios para el desarrollo y operación de las mencionadas actividades comerciales, según se detalla a continuación:

1. EDIFICACIONES Y ÁREAS COMUNES

- a) Oficinas administrativas y de mantenimiento;
- b) Oficina Delegación aduanera y fiscal;
- c) Caseta de control y vigilancia;
- d) Cerca perimetral;
- e) Zona verde: como mínimo un 20% del área total.

2. EDIFICACIONES NAVES INDUSTRIALES

- a) Oficinas;
- b) Producción o almacenaje;
- c) Materia prima y producto terminado;
- d) Zonas de carga y descarga;
- e) Estacionamientos de vehículos y contenedores;
- f) Suficientes servicios sanitarios para hombres y mujeres,

Art. 19.- El Titular de una empresa, cuyo establecimiento haya sido declarado Depósito para Perfeccionamiento Activo, tendrá derecho a gozar de los beneficios e incentivos fiscales siguientes:

- a) Exención total por el período que realicen sus operaciones, de los derechos e impuestos que graven la importación de maquinaria, equipo, herramientas, repuestos y accesorios, utensilios y demás enseres que sean necesarios para la producción exportable;
- b) Introducción con suspensión de derechos e impuestos que graven la importación de materias primas, partes, piezas, componentes o elementos, productos semielaborados, productos intermedios, envases, etiquetas, empaques, muestras y patrones necesarios para la ejecución de la actividad incentivada de la empresa. por el período que realicen sus operaciones. De igual manera podrán ingresar bajo el tratamiento antes mencionado, maquinarias, aparatos, equipos y cualquier otro bien que tenga que destinarse a reparación por parte de los beneficiarios, incluso, los productos exportados que reingresen en calidad de devolución;
- c) Exención total de los impuestos que graven la importación, por el período que realicen sus operaciones, de lubricantes, catalizadores, reactivos, combustibles y cualquier otra sustancia o material que sea necesaria para el proceso productivo, aún cuando no sea incorporada directamente en el producto compensador;
- d) Exención total de Impuesto sobre la Renta por el período que realicen sus operaciones, contados a partir del ejercicio anual impositivo en que el beneficiario inicie sus operaciones.

Esta exención, en caso de las sociedades, se aplicará tanto a la sociedad titular como a los socios o accionistas individualmente considerados, respecto a las utilidades o dividendos provenientes de la actividad incentivada.

En caso que uno o más de los socios sean personas

jurídicas, este derecho será exclusivo de éstas. Este beneficio no podrá trasladarse sucesivamente a sus socios;

- e) Exención total de los impuestos municipales sobre el activo y el patrimonio de la empresa, por el período que realicen sus operaciones a partir del inicio de las mismas;
- f) Exención total del impuesto sobre Bienes Raíces, por la adquisición de aquellos bienes a ser utilizados en la actividad incentivada.

Los Concejos Municipales, dentro de sus facultades legales, con el objeto de promover el desarrollo de sus respectivos municipios, podrán otorgar beneficios adicionales, a los de la presente Ley.

Los Depósitos para Perfeccionamiento Activo que se dediquen a la prestación de servicios vinculados al comercio internacional y regional mencionados en el Art. 3 de esta Ley, gozarán además de los beneficios establecidos en el presente artículo, de la libre introducción con suspensión de derechos e impuestos que graven la importación y por el período que realicen sus operaciones en el país, de las mercancías necesarias para la ejecución de la actividad incentivada.

Para la importación de bienes que gocen de exención según lo enunciado en la presente Ley, las empresas calificadas como Depósito para Perfeccionamiento Activo, no necesitarán tramitar previamente la aprobación de la orden de pedido, ni la solicitud y orden de franquicia aduanera de importación, por lo que la operación se autorizará con la sola presentación en debida forma de la declaración de mercancías respectiva.

Art. 20.- La maquinaria o equipo que tenga más de dos años de haberse introducido con franquicia o con liberación de gravámenes por los beneficiarios de la Ley, podrá ser transferida sin el pago de los gravámenes dejados de percibir en virtud de dichos incentivos.

El Reglamento General de esta Ley, establecerá los demás casos en los cuales los bienes introducidos por los beneficiarios con liberación o exención total de impuestos, podrán ser transferidos a terceras personas sin que deban pagarse los gravámenes que dejaron de percibirse en virtud de la liberación o exención, previo permiso de las autoridades competentes.

CAPITULO V

REGIMEN ADUANERO

Art. 21.- El Régimen de Zona Franca será el régimen aduanero que normará el ingreso de todos los bienes señalados en el artículo 17 de esta Ley, introducidos por los Usuarios de Zona Franca y por tiempo de permanencia indefinido en la misma. El régimen antes mencionado también será aplicable para la introducción en la zona franca de máquinas, equipos, herramientas, repuestos y accesorios, aún cuando se hayan consignado en calidad de arrendamiento, comodato o cualquier otra forma de entrega que no implique transferencia de dominio, para lo cual las empresas Usuarías deberán presentar una Declaración de Mercancías de Zona Franca.

En lo que respecta a los Depósitos para Perfeccionamiento Activo, el régimen aduanero que normará la admisión de los bienes señalados en el literal b) del art. 19 de esta Ley, será el de Admisión Temporal para Perfeccionamiento Activo. La importación definitiva de los bienes señalados en los literales a) y c) del art. 19 de esta Ley, se autorizarán mediante la presentación de una Declaración de Importación Definitiva a Franquicia, con excepción de aquellos bienes que se hubieren internado bajo la modalidad de arrendamiento o cualquier otra que no implique transferencia de dominio, los cuales deberán declararse bajo el Régimen de Admisión Temporal para Perfeccionamiento Activo.

Art. 22.- El plazo de permanencia de los bienes introducidos para su perfeccionamiento al amparo del Régimen de Admisión Temporal para perfeccionamiento activo, será de veinte meses, contados a partir de la fecha de aceptación de la Declaración de Mercancías correspondiente. A solicitud del interesado la Dirección General de la Renta de Aduanas podrá ampliar dicho plazo, por un máximo de 60 días mas por una sola vez, atendiendo a los fines de la presente Ley, siempre y cuando sea solicitado dentro de los 30 días antes del vencimiento del plazo original.

Para aquellos bienes que se hubieren admitido temporalmente bajo la modalidad de arrendamiento o cualquier otra que no

implique transferencia de dominio, los contratos respectivos determinarán su permanencia bajo el Régimen de Admisión Temporal para Perfeccionamiento Activo.

Art. 23.- El titular de una empresa calificada como Depósito para Perfeccionamiento Activo, podrá trasladar temporalmente mercancías al territorio aduanero nacional, con el objeto de que terceras personas por él subcontratadas, elaboren fuera del Depósito productos de exportación, siendo en este caso dicho titular, responsable por el pago de los derechos e impuestos correspondientes, si tales bienes no fueran exportados del país, dentro del plazo de permanencia respectivo. Dichos traslados también podrán ser efectuados por empresas ubicadas dentro de Zonas Francas.

*Art. 24.- Podrán exportarse temporalmente mercancías del territorio aduanero nacional a una Zona Franca, con el propósito de que puedan ser sometidas a operaciones de perfeccionamiento, transformación, elaboración, reparación o cualquier otro servicio que sea requerido. El plazo máximo para su reimportación al territorio aduanero nacional será de seis meses contados a partir de la fecha de ingreso a la Zona Franca.

Dichas mercancías al ser reimportadas al territorio aduanero nacional deberán pagar los derechos e impuestos que correspondan únicamente a la parte del componente agregado incorporado en dicho proceso, considerándose esta operación como una reimportación proveniente de un país fuera del área centroamericana.

Las mercancías en libre circulación que se envían por cualquier persona ubicada dentro del territorio aduanero nacional a un Depósito para Perfeccionamiento Activo con el fin de ser objeto de transformación, elaboración, reparación o cualquier otro servicio que sea requerido, deberán tributar también los derechos e impuestos a la importación que correspondan únicamente al valor agregado de origen extranjero incorporado dentro del Depósito.

El envío de mercancías a que se refieren los incisos anteriores, se asimilarán para los efectos impositivos a exportación temporal para perfeccionamiento pasivo, no obstante, los mismos se realizarán al amparo del formulario que al efecto deberá

establecer la Dirección General de la Renta de Aduanas.

*Art. 25.- Las ventas o transferencia de bienes y servicios de las personas naturales o jurídicas establecidas en el territorio aduanero nacional, a un Usuario de Zona Franca o a un Depósito para Perfeccionamiento Activo ubicado dentro del área centroamericana, se considerarán como operaciones de exportación definitiva a países fuera del área centroamericana. Se exceptúan las prestaciones de servicios consistentes en procesar, ensamblar o maquilar, derivados de la subcontratación celebrada entre empresas de Zona Franca o Depósitos para Perfeccionamiento Activo y empresas establecidas en el territorio aduanero nacional. Las personas naturales o jurídicas que exporten bienes y servicios conforme a lo que establece este artículo podrán acogerse a la Ley de Reactivación de las Exportaciones, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en ella

***REFORMA DEC. No 464 DEL 22/9/98, D.O. No 215, T. 341 DEL 18/11/98**

"Art. 24.- Podrán exportarse temporalmente bienes del territorio aduanero nacional a una Zona Franca, con el propósito de que puedan ser sometidas a operaciones de perfeccionamiento, transformación, elaboración, reparación o cualquier otro servicio que sea requerido. El plazo máximo para su reimportación al territorio aduanero nacional será de seis meses contados a partir de la fecha de ingreso a la Zona Franca.

Dichos bienes al ser reimportados al territorio aduanero nacional deberán pagar los derechos e impuestos que correspondan únicamente a la parte del componente agregado de origen extranjero incorporado en dicho proceso, considerándose esta operación como una reimportación proveniente de un país fuera del área centroamericana.

Los bienes en libre circulación que se envían por cualquier persona ubicada dentro del territorio aduanero nacional a un Depósito para Perfeccionamiento Activo, con el fin de ser objeto de transformación, elaboración, reparación o cualquier otro servicio que sea requerido, deberán tributar también los derechos e impuestos a la importación que correspondan únicamente al valor agregado de origen extranjero incorporado dentro del Depósito.

El envío de bienes a que se refieren los servicios anteriores, se asimilarán para los efectos impositivos a exportación temporal para perfeccionamiento pasivo, no obstante, los mismos se realizarán al amparo del formulario que al efecto deberá establecer la Dirección General de la Renta de Aduanas.

Las operaciones o prestación de servicios contenidas en el presente artículo, no podrán gozar de los beneficios que otorga la Ley de Reactivación de las Exportaciones".

***REFORMA DEC. No 464 DEL 22/10/98, D.O. 215, T. 314 DEL 18/11/98**

"Art. 25.- Las ventas o transferencia de bienes y servicios de las personas naturales o jurídicas establecidas en el territorio aduanero nacional a un Usuario de Zona Franca o a un Depósito para Perfeccionamiento Activo ubicados dentro del área centroamericana, se consideran como operaciones de exportación definitiva a países fuera del área

centroamericana.

Las personas naturales o jurídicas que realicen las operaciones antes mencionadas, podrán acogerse a la Ley de Reactivación de las Exportaciones, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en ella; con excepción de las operaciones de exportación temporal y la prestación de servicios consistentes en procesar, ensamblar o maquilar, derivados de la subcontratación celebrada entre empresas Usuarias de Zona Franca o Depósitos de Perfeccionamiento Activo, y empresas establecidas en el territorio aduanero nacional”.

Art. 26.- Los productos introducidos al país de conformidad con esta Ley podrán moverse en el territorio aduanero nacional; sin el pago de los respectivos gravámenes cuando se trate del traslado a otra Zona Franca o Depósito para Perfeccionamiento Activo.

Dicho traslado se solicitará a través del formulario correspondiente, el cual dará validez a la operación con la sola firma de la autoridad aduanera destacada en la Zona Franca. Si el traslado se realizara desde un Depósito para Perfeccionamiento Activo, será la firma del Representante Legal de la empresa que traslada como de la receptora la que dará validez a la misma.

En ambos casos, será la empresa que hubiere importado los bienes trasladados, la responsable por el pago de derechos e impuestos a la importación y demás gravámenes conexos, en el caso que los expresados bienes no sean oportunamente exportados.

Art.27- Previa autorización del Ministerio de Economía, las materias primas e insumos, los desperdicios, desechos, subproductos, productos defectuosos y la producción que por causas ajenas a la voluntad del beneficiario no puedan ser exportadas, podrán ser destinados a consumo definitivo en el territorio aduanero nacional, pagando los impuestos de importación sobre el valor facturado, el que para el caso de las materias primas e insumos no podrá ser menor al valor CIF proporcional consignado en la Declaración de Mercancías en la que fueron introducidos dichos bienes.

Cuando se trate de donaciones al Gobierno de la República, y a instituciones públicas o privadas, sin fines de lucro, de carácter humanitario, educativas u otros servicios a la comunidad, podrá concederse la exoneración de impuestos, previa la calificación del Ministerio de Economía, y la exoneración del Organismo Legislativo.

CAPITULO VI DE LAS OBLIGACIONES Y SANCIONES

Art. 28.- Los Usuarios de Zona Franca y Depósito para Perfeccionamiento Activo, tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Comunicar al Administrador de la Zona Franca o al Ministerio de Economía, según se trate de Usuarios o Depósitos para Perfeccionamiento Activo, las modificaciones que hubiere realizado en los planes y proyectos de su empresa, dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir del día de la modificación.
- b) Registrar en medios electrónicos y magnéticos o en cualquier otro medio exigido por el Ministerio de Hacienda, toda la información relativa a las operaciones que realice, al movimiento de inventarios y cualquier otra información que se considere necesaria para el control fiscal respectivo. Dichos registros deberán remitirse anualmente al Ministerio de Hacienda, o cuando éste lo solicite, los cuales estarán sujetos además, a la fiscalización o inspección de dicho Ministerio, y del Ministerio de Economía, con el fin de constatar el cumplimiento de las obligaciones legales;
- c) Proporcionar al Ministerio de Economía un informe semestral, relacionado con sus operaciones, el cual deberá contener como mínimo; valor y origen de las importaciones y exportaciones, generación de empleo, ventas al mercado nacional y monto de la inversión realizada;
- d) Permitir el ingreso a las instalaciones de la empresa beneficiaria, a delegados del Ministerio de Economía en el cumplimiento de sus obligaciones y funciones, así como también proporcionar información y documentación veraz requerida por Estos.
- e) Informar al Ministerio de Economía con 30 días de anticipación, el cambio de domicilio o cierre de operaciones;

Art. 29.- Los beneficiarios de la presente Ley, además de las obligaciones antes mencionadas deberán cumplir:

- a) Con las Leyes, Reglamentos y otras disposiciones legales de carácter laboral y de seguridad social, a favor de los trabajadores, que incluyen:

- 1) El derecho de asociación;
 - 2) El derecho de sindicalización;
 - 3) Prohibición de trabajo forzoso o cualquier forma de trabajo compulsivo;
 - 4) Edad mínima para el trabajo de menores;
 - 5) Condiciones de trabajo aceptables con respecto a salario mínimo, horas de trabajo, salud y seguridad ocupacional y todas aquellas necesarias para el buen desenvolvimiento del trabajador en el desarrollo de sus labores;
- b) Pagar indemnización, aguinaldo y vacación proporcional en la forma y cuantía establecida en el Código de Trabajo y de prestaciones de carácter laboral a todos los trabajadores que resultaren afectados en caso de cierre total o parcial de la empresa o establecimiento;
- c) En caso extraordinario de cierre total sin justificación alguna de las operaciones de la empresa, los activos de la misma servirán preferentemente para cancelar el pasivo y demás obligaciones laborales, sin perjuicio de la sanción administrativa correspondiente.
- d) Con las obligaciones y disposiciones de esta Ley y su Reglamento General y demás Leyes de la República.

Art. 30.- Los Administradores de Zona Franca, tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Admitir y evaluar las solicitudes que le presenten los interesados para instalarse en la Zona bajo su administración y en caso de cumplir con los requisitos y disposiciones de la Ley y su Reglamento General, autorizar la instalación del peticionario como Usuario de Zona Franca;
- b) Notificar al Ministerio de Economía, dentro de los 5 días hábiles siguientes la autorización respectiva, enviando copia de la misma y demás documentos correspondientes, para que dicho Ministerio registre en su base de datos y sistema de monitoreo, e informe a las demás Instituciones competentes;

- c) Informar al Ministerio de Economía, con base a los reportes presentados por los usuarios, sobre las modificaciones que hubieren realizado en los planes y proyectos, las empresas establecidas en su Zona Franca, en un plazo no mayor de 3 días hábiles posteriores a su notificación. Así mismo velar por que estas cumplan con la disposiciones de la Ley, su Reglamento General y demás Leyes de la República, informando semestralmente al Ministerio de Economía sobre el desempeño de cada empresa Usuaría.

Art. 31.- Los beneficiarios de los incentivos fiscales otorgados por la presente Ley, que incumplieren las disposiciones en ella contenidas, serán sancionados administrativamente por el Ministerio de Economía, sin perjuicio de las sanciones fiscales a que hubiere lugar.

Cuando se infringieren obligaciones de carácter laboral, de seguridad social o aduaneras, la resolución definitiva emitida por la respectiva institución competente, será notificada al Ministerio de Economía, para la aplicación de las sanciones administrativas, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal, respectiva.

Art. 32.- Las infracciones por incumplimiento a lo prescrito por la presente Ley y su Reglamento, son las siguientes: leves, graves y muy graves.

Art. 33.- Se considera Infracción Leve:

- a) El incumplimiento de las obligaciones señaladas como literales a), c) y d), del Art. 28 de esta Ley;
- b) El incumplimiento de la obligación señalada como literal a) del art.30 de esta Ley;

Art. 34.- Se considera Infracción Grave:

- a) El incumplimiento de la obligación señalada como literal b) del Art. 28 de esta Ley;
- b) El incumplimiento de las obligaciones señaladas como literales b), y c) del Art. 30 de esta Ley;
- c) El incumplimiento de las obligaciones señaladas como literales a) y b) del art. 29 de esta Ley; y

- d) La reincidencia de cualquiera de las faltas consideradas como leves;

Art. 35.- Se considera Infracción Muy Grave:

- a) Cuando se comprobare que se ha dado uso diferente a los beneficios e incentivos otorgados por la presente Ley;
- b) El incumplimiento de las obligaciones señaladas como literal c) del art. 29 de esta Ley; y
- c) La reincidencia de cualquiera de las faltas consideradas como graves.

Art. 36.- Las infracciones anteriormente mencionadas, serán sancionadas administrativamente por el Ministerio de Economía, de la manera siguiente:

- a) La Infracción Leve, se sancionará con prevención escrita al Infractor;
- b) La Infracción Grave, se sancionará con multa de CINCO MIL COLONES, cuando se refiera a las infracciones estipuladas en los literales a), b), c) y e) del art.34, y de DIEZ MIL COLONES si refiere a las infracciones estipuladas en el literal d) del mismo artículo;
- c) La Infracción Muy Grave, se sancionará con suspensión temporal o revocatoria definitiva de los beneficios otorgados.

Art. 37.- Las Resoluciones Definitivas que de conformidad a este Capítulo impongan sanción de multa, deberán hacerse efectivas dentro de los siguientes TREINTA DIAS de haberse notificado la sanción.

El pago de la multa se hará efectiva en las Instituciones autorizadas por el Ministerio de Hacienda.

Art. 38.- Si de las infracciones cometidas resultaren delitos o faltas, el Ministerio de Economía certificará lo conducente a la Fiscalía General de la República para que promueva y ejercite las acciones correspondientes.

Art. 39.- Si alguna persona natural o jurídica acogida a los beneficios de esta Ley, dejara de operar la empresa de la cual fuere titular, durante un período de doce meses continuos, perderá de pleno derecho la categoría de Usuario de Zona Franca o de Depósito para Perfeccionamiento Activo y por ende los beneficios otorgados.

Art. 40.- En el caso de cierre definitivo de operaciones o abandono de una empresa Usuaría de Zona Franca o Depósito para Perfeccionamiento Activo, se procederá judicialmente para el pago de las obligaciones que estuvieran pendientes, y desocupación del inmueble aunque no hubiera mora, sin perjuicio que el Ministerio de Hacienda, con el fin de resguardar el interés fiscal y social, y previo inventarios de los bienes, pueda ordenar el traslado de los mismos a sus propios recintos u otros que se habiliten al efecto, o haga uso de las modalidades de disposición de mercancías, que la Ley le otorga, a la Dirección General de la Renta de Aduanas.

Una empresa podrá ser declarada en abandono a solicitud de parte interesada o por la Fiscalía General de la República, quienes recurrirán ante el Juez respectivo, el que previa verificación de los hechos, declarará en abandono, en un plazo no mayor de cinco días hábiles.

Las acciones para redimir derechos fiscales, patrimoniales o laborales serán incoadas ante el juez respectivo, quien deberá resolver en forma ejecutiva dentro de un plazo de noventa días. La declaración judicial de abandono dará lugar al embargo preventivo de los bienes y a la entrega en depósito de los mismos, previa resolución judicial.

En caso de liquidación de los bienes embargados, y para proteger los intereses de los trabajadores, la Asamblea Legislativa podrá conceder la exoneración del pago de los impuestos respectivos.

En caso de incumplimiento de los plazos establecidos en el presente artículo, las partes o la Fiscalía General de la República, podrán hacer uso de las instancias correspondientes, para deducir responsabilidades administrativas o penales a los infractores.

Art. 41.- Si a una persona natural o jurídica, titular de una empresa, que después de obtenidos los beneficios de esta Ley, se le hubieren suspendido o revocado, no podrá solicitarlos por otra empresa ni

figurar como accionista o director de sociedades que los soliciten.

- Art. 42.- No tendrán derecho a los beneficios que esta Ley concede, las sociedades donde aparecieren como Directores o Accionistas, personas que fueron Directivos o Accionistas de otras sociedades a las que se sancionó con suspensión o revocatoria de los beneficios conferidos por esta Ley.

CAPITULO VII PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS

- Art. 43.- Los interesados en obtener los beneficios otorgados por esta Ley, deberán presentar ante el Administrador de la Zona Franca y Ministerio de Economía, según corresponda, la solicitud respectiva, por medio del Representante Legal o Apoderado facultado para ello.
- Art. 44.- En la solicitud, el interesado deberá indicar la actividad a la que se dedicará, el régimen fiscal al que desea acogerse, características generales de la empresa, así como su documentación legal y la información necesaria que exija el Reglamento.
- Art. 45.- Si la solicitud estuviera completa y cumpliera con los requisitos de Ley y requiera que su establecimiento sea declarado Depósito para Perfeccionamiento Activo, será el Ministerio de Economía quien deberá resolverla dentro de un plazo máximo de 10 días hábiles, a través de Resolución razonada en caso de ser denegada o mediante la emisión de un Acuerdo, en caso de ser favorable el cual deberá publicarse en el Diario Oficial.

El Usuario de una zona Franca deberá presentar su solicitud al Administrador de la misma, quien resolverá en un plazo no mayor de cuarenta y ocho horas. Una vez aprobada dicha solicitud se suscribirá un contrato entre éste y el Usuario, estipulándose como mínimo el objeto, valor, garantías, término del mismo y la actividad o actividades a desarrollar. Una copia del contrato junto con la autorización vigente extendida por el Administrador de acuerdo con el Reglamento General de la Ley, le conferirán automáticamente al Usuario los beneficios e incentivos fiscales estipulados en el artículo 17 de esta Ley, a menos que haya sucedido una infracción o incumplimiento que cause la suspensión o revocación de los mismos.

El Administrador notificará al Ministerio de Economía, dentro de los cinco días hábiles siguientes la autorización respectiva, enviando copia de la misma, y demás documentos correspondientes, para que dicho Ministerio registre en su base de datos, y sistema de monitoreo; y previa verificación, informe a las demás instituciones competentes.

Art. 46.- El Reglamento General de esta Ley, establecerá los procedimientos sobre cualquier otra petición que deban hacer los beneficiarios de la presente Ley.

Art. 47.- El Ministerio de Economía podrá investigar a las personas que gocen de los beneficios de esta Ley, con el propósito de que se dé cumplimiento a la misma.

Art. 48.- Si de las investigaciones realizadas por el Ministerio de Economía, aparecieren infracciones o incumplimiento de las disposiciones de la Ley, el Ministerio levantará el Informativo correspondiente y dará audiencia para que dentro del término de cinco días hábiles posteriores al de la notificación el supuesto infractor ofrezca las pruebas de descargo.

El Ministerio de Economía, resolverá dentro de los ocho días siguientes de concluida la audiencia.

Art. 49.- De las Resoluciones podrá interponerse recurso de apelación ante el Ministro de Economía, dentro del término perentorio de ocho días contados a partir de su notificación. Las pruebas y argumentos pertinentes y conducentes deberán acompañarse con el escrito de interposición del recurso.

Art. 50.- Una vez firme la Resolución del Ministerio de Economía que suspenda o revoque los beneficios e incentivos fiscales, se emitirá el Acuerdo respectivo, el cual se comunicará a los interesados, y las autoridades correspondientes y se mandará a publicar en el Diario Oficial.

Art. 51.- El Organo Ejecutivo emitirá el Reglamento General de la presente Ley, dentro de un plazo no mayor de noventa días, a partir de la vigencia de misma.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Art. 52.- Las empresas calificadas de conformidad con la Ley del Régimen de Zonas Francas Y Recintos Fiscales que se deroga en el presente Decreto, pasaran de pleno derecho a gozar de los incentivos conforme a lo establecido en la presente Ley.

Asimismo, todas aquellas empresas beneficiarias de la presente Ley, que como consecuencia de las disposiciones de la presente Ley, tuviesen cambios en sus operaciones, deberán solicitar dicha autorización ante el Ministerio de Economía o Administrador de Zona Franca respectivamente, debiendo en este último caso, el Administrador de la Zona Franca, notificar al Ministerio de Economía, según el procedimiento establecido en el Art. 30, de esta Ley.

Art. 53.- Los bienes amparados en Declaraciones de Mercancías que a la fecha de entrar en vigencia la presente Ley, ya hubieren sido aceptadas por la Aduana, se continuarán regulando hasta la cancelación de tales declaraciones, por las disposiciones que se encontraban vigentes a la fecha de dicha aceptación.

Art. 54.- Las solicitudes de beneficios que al momento de entrar en vigencia el presente Decreto, se encuentren en trámite en el Ministerio de Economía, deberán ser adecuadas por ese Ministerio a las disposiciones contenidas en la presente Ley dentro de un plazo no mayor de treinta días.

CAPITULO IX DEROGATORIA Y VIGENCIA

Art. 55.- Derógase el Decreto Legislativo No. 461 de fecha 27 de marzo de 1990, publicado en el Diario Oficial No. 88, Tomo No. 307 de fecha 18 de abril de 1990, que contiene la Ley del Régimen de Zonas Francas y Recintos Fiscales, así como sus Reformas posteriores, y cualquier otra disposición que contraríe la presente Ley.

Art. 56.- El presente decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALÓN AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO, San Salvador, a los tres días del mes de septiembre de mil novecientos noventa y ocho.

JUAN DUCH MARTINEZ
PRESIDENTE

GERSON MARTINEZ
PRIMER VICEPRESIDENTE

CIRO CRUZ ZEPEDA PEÑA
SEGUNDO VICEPRESIDENTE

RONAL UMAÑA
TERCER VICEPRESIDENTE

NORMA FIDELIA GUEVARA DE RAMIROS
CUARTA VICEPRESIDENTA

JULIO ANTONIO GAMERO QUINTANILLA
PRIMER SECRETARIO

JOSE RAFAEL MACHUCA ZELAYA
SEGUNDO SECRETARIO

ALFONSO ARISTIDES ALVARENGA
TERCER SECRETARIO

GERARDO ANTONIO SUVILLAGA GARCIA
CUARTO SECRETARIO

ELVIA VIOLETA MENJIVAR
QUINTA SECRETARIA

JORGE ALBERTO VILLACORTA MUÑOZ
SEXTO SECRETARIO

Anexo número seis.

DECRETO N° 682.-

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

I.- Que por Decreto Legislativo N° 455, del 27 de noviembre de 1963, publicado en el Diario Oficial N° 232, Tomo N° 201 del 10 de diciembre del mismo año, se emitió la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;

II.- Que dicha Ley no responde a la realidad actual ni a las necesidades de esa Secretaría de Estado, y dado los cambios orgánicos, funcionales y legislativos que se han producido en el sector Trabajo y de la Previsión Social, es urgente y necesario actualizar y modernizar su estructura interna, a fin de hacer del referido Ministerio un ente protagónico en la búsqueda de la armonización de las relaciones empleado-empleador;

III.- Que por lo anterior, es necesario emitir una nueva ley que sustituya a la que se refiere el Considerando I y permita solucionar los problemas orgánicos y funcionales del sector;

POR TANTO,

en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del Presidente de la República por medio del Ministro de Trabajo y Previsión Social,

DECRETA la siguiente:

LEY DE ORGANIZACION Y FUNCIONES DEL SECTOR TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

TITULO I

DEL SECTOR TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

CAPITULO I

CONTENIDO Y ALCANCE

Art. 1.- La presente Ley determina el ámbito y composición del sector trabajo y previsión social; la competencia, funciones y estructura orgánica del Ministerio

de Trabajo y Previsión Social; y su vinculación con las instituciones pertenecientes a dicho sector.

CAPITULO II

DEL AMBITO Y COMPOSICION DEL SECTOR

Art. 2.- El sector trabajo y previsión social tiene a su cargo los ámbitos de: trabajo; empleo; seguridad e higiene ocupacionales; medio ambiente de trabajo; bienestar y previsión social; formación profesional; seguridad social y cooperativas.

Art. 3.- El sector trabajo y previsión social está formado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las entidades que realizan actividades correspondientes al sector.

CAPITULO III

DE LOS FINES

Art. 4.- Son fines del sector:

- a) Fomentar las relaciones laborales dentro del marco del tripartismo, coadyuvando con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, al logro del mejor entendimiento y armonía laborales;
- b) Institucionalizar el diálogo y promover la concertación económica y social entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- c) Procurar el mejoramiento del ingreso real de los trabajadores, la calidad de vida y de medio ambiente de trabajo, el bienestar social y recreación de los trabajadores y sus familias;
- d) Promover el empleo y la formación profesional de los recursos humanos, asistir y controlar los flujos migratorios laborales;
- e) Procurar la mejora de la producción y de la productividad de las empresas dentro de un marco de justicia y equidad social; y,
- f) Procurar el desarrollo de la legislación social y laboral y el mejoramiento de las instituciones de la administración de trabajo.

TITULO II

DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

CAPITULO I

DE SU DEFINICION, COMPETENCIA Y FUNCIONES

Art. 5.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la Secretaría de Estado rectora de la administración pública del trabajo y le corresponde formular, ejecutar y supervisar la política sociolaboral del país; y coordinar con las instituciones autónomas que la ley señala.

Art. 6.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social establecerá las estructuras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y para la organización y coordinación de las actividades internas y externas de sus órganos, así como los mecanismos de consulta y participación de los trabajadores y empleadores y de sus respectivas organizaciones.

Art. 7.- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social formular, ejecutar y supervisar las políticas de relaciones laborales; inspección del trabajo; seguridad e higiene ocupacionales; medio ambiente de trabajo; previsión y bienestar social; migraciones laborales; así como promover, coordinar y participar en el diseño de las políticas de empleo, seguridad social, formación profesional y de cooperativas del sector. Igualmente, impulsar y sustentar el proceso de concertación social y participación tripartita.

Art. 8.- Son funciones específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

- a) Formular y dirigir la política sociolaboral en función del plan nacional de desarrollo económico y social, en concordancia con otros Ministerios y organismos pertinentes;
- b) Facilitar la constitución de las organizaciones sindicales;
- c) Administrar el sistema de negociación colectiva, facilitando la conciliación, mediación y el arbitraje, de conformidad con las normas y procedimientos establecidos para la solución de los conflictos colectivos de intereses o económicos;

- d) Aplicar los procedimientos administrativos de conciliación y promover la mediación y el arbitraje, en las reclamaciones individuales o colectivas de trabajo;
- e) Administrar los procedimientos de inspección del trabajo con el objeto de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas legales que regulan las relaciones y condiciones de trabajo;
- f) Velar porque se fijen y reajusten los salarios mínimos en forma periódica, con la participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, y de acuerdo a lo establecido por el Código de Trabajo;
- g) Promover la política nacional de empleo y de migraciones laborales;
- h) Formular, ejecutar y supervisar la política relativa a asuntos internacionales del trabajo;
- i) Realizar estudios e investigaciones de la realidad sociolaboral que coadyuve a la formulación de las políticas mas convenientes para el sector, así como organizar la informática, documentación y estadísticas en materia laboral;
- j) Ilustrar a empleadores y trabajadores en el mejor cumplimiento de las normas laborales;
- k) Vigilar y coordinar con otros sectores, el desarrollo y cumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene ocupacionales y medio ambiente de trabajo;
- l) Formular y evaluar las políticas de previsión y bienestar social, y de recreación de los trabajadores;
- m) Contribuir al diseño, supervisión y evaluación de las políticas de formación profesional, seguridad social y desarrollo cooperativo, con las instituciones autónomas correspondientes;
- n) Diseñar y ejecutar programas tendientes a capacitar a trabajadores y empleadores en el conocimiento de sus derechos y deberes; y,
- o) Las demás que le sean asignadas por leyes y reglamentos.

CAPITULO II

DE LA ESTRUCTURA ORGANICA

Art. 9.- La estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la siguiente:

a) Nivel Superior:

- Ministro;
- Viceministro.

b) Órgano de Auditoria y Control:

- Oficina de Auditoria y Control Interno;

c) Órganos Consultivos:

- Consejo Superior del Trabajo;
- Consejo Nacional de Salario Mínimo; y,
- Comisión Consultiva.

d) Órganos de Asesoramiento:

- Asesoría Técnica;
- Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional;
- Oficina de Asesoría Jurídica;
- Oficina de Estadísticas e Informática;
- Oficina de Prensa y Relaciones Públicas; e
- Instituto de Estudios del Trabajo.

e) Órganos de Línea o Ejecución:

Centrales:

- Dirección General de Trabajo;
- Dirección General de Inspección de Trabajo;
- Dirección General de Previsión Social;
- Dirección Administrativa;
- Dirección de Relaciones Internacionales de Trabajo.

f) Oficinas Regionales:

- Oficinas Regionales de Trabajo e Inspección, y de Previsión Social y empleo.

CAPITULO III

EL NIVEL SUPERIOR

Art. 10.- El Ministro de Trabajo y Previsión Social es el Secretario de Estado responsable política y administrativamente de los asuntos confiados a su sector. Le corresponde formular, dirigir, coordinar y supervisar la política del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en armonía con la legislación laboral y la política general del Estado.

Art. 11.- El Viceministro de Trabajo tiene jerarquía inmediata inferior a la del Ministro, dirige, supervisa y coordina las actividades de los órganos del Ministerio y de las instituciones autónomas correspondientes al sector, de conformidad con la política y las directrices impartidas por el Ministro. Sustituye a éste en los casos determinados por la Ley.

CAPITULO IV

DEL ORGANO DE AUDITORIA Y CONTROL

Art. 12.- La Oficina de Auditoria y Control Interno programa, conduce, coordina, ejecuta y evalúa las actividades de control, de conformidad con las normas vigentes sobre la materia.

Realiza auditorias, inspecciones e investigaciones relacionadas con los aspectos económicos, contables, técnicos y administrativos del Ministerio de

Trabajo y Previsión Social. En el ejercicio de sus funciones depende del despacho ministerial.

CAPITULO V

DE LOS ORGANOS CONSULTIVOS

Art. 13.- El Consejo Superior del Trabajo tiene como finalidad, institucionalizar el diálogo y promover la concertación económica y social entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Su integración y funcionamiento se rigen por el Decreto Legislativo N° 859, del 21 de abril de 1994 que lo creó.

Está facultado para formular recomendaciones sobre la elaboración, conducción y revisión de la política social, contribuir a la armonía entre los factores de la producción, propender a la mejor integración de los aspectos sociales y económicos del desarrollo y desempeñar las demás funciones que la ley le confiere.

Art. 14.- El Consejo Nacional de Salario Mínimo tiene como finalidad la fijación periódica de los salarios mínimos, de conformidad con el procedimiento específico establecido en el Código de Trabajo.

Art. 15.- El Ministro podrá integrar una Comisión Consultiva formada por profesionales o especialistas, ajenos al Ministerio, de reconocida capacidad y experiencia, cuyos cargos serán ad honorem y de confianza. Su organización y funciones serán temporales y determinadas por acuerdo ministerial.

CAPITULO VI

DE LOS ORGANOS DE ASESORAMIENTO

Art. 16.- La Asesoría Técnica efectúa el análisis de la política y actividades del sector, elabora estudios, emite dictámenes y formula propuestas, de conformidad con las directrices del Ministro y del Viceministro.

Art. 17.- La Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional, asesora al Nivel Superior en la formulación de su política sectorial y conduce el proceso de planificación, programación y elaboración del presupuesto del Ministerio y proyectos para la racionalización administrativa del mismo, de conformidad con la política general de desarrollo. Efectúa la coordinación y ejecución del sector en materia de cooperación técnica y económica.

Art. 18.- La Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión sobre la aplicación de las normas legales y administrativas, atiende los asuntos jurídicos que se le encomienden, recopila la legislación laboral y sugiere al Nivel Superior las modificaciones de dicha legislación.

Art. 19.- La Oficina de Estadística e Informática dirige, centraliza y sistematiza los procesos técnicos de estadísticas e informática, asegurando la disponibilidad de información sociolaboral para facilitar la toma de decisiones por el Nivel Superior.

Art. 20.- La Oficina de Prensa y Relaciones Públicas está encargada de mantener la comunicación externa e interna en los asuntos vinculados al sector; dirige y programa las acciones de relaciones públicas y de protocolo.

Art. 21.- El Instituto de Estudios del Trabajo realiza las investigaciones sobre aspectos económicos y sociales relacionados con el trabajo y la previsión social. Promueve la realización de investigaciones en áreas sociolaborales y se encarga de la capacitación permanente de los funcionarios y empleados del Ministerio, y coadyuva a la formación de dirigentes sindicales y empresariales en relación a los factores de la producción y el mejoramiento de las relaciones de trabajo.

CAPITULO VII

DE LOS ORGANOS DE LINEA O EJECUCION

SECCION PRIMERA

DE LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

Art. 22.- Son funciones de la Dirección General de Trabajo:

- a) Propiciar el mantenimiento de la armonía en las relaciones entre empleadores y trabajadores;
- b) Facilitar la constitución de organizaciones sindicales y cumplir con las funciones que el Código de Trabajo y demás leyes le señalan en cuanto a su régimen y registro;
- c) Facilitar la negociación y contratación colectiva en orden a la determinación de condiciones equitativas de trabajo;

- d) Aplicar los procedimientos de conciliación, y promover la mediación y el arbitraje, para la atención de los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses de conformidad con las normas y procedimientos establecidos;
- e) Aplicar los procedimientos administrativos de conciliación, y promover la mediación y el arbitraje, en los conflictos individuales y diferencias colectivas de trabajo que se susciten entre trabajadores y empleadores;
- f) Registrar los contratos y convenciones colectivos de trabajo y llevar archivo de los mismos;
- g) Proponer al Nivel Superior las reformas pertinentes de las disposiciones legales o acciones que estime necesarias para mejorar la aplicación y cumplimiento de la normativa laboral;
- h) Ilustrar a empleadores y trabajadores en el mejor cumplimiento de las normas laborales; e,
- i) Las demás que le señala el Código de Trabajo y normas especiales.

Art. 23.- A la Dirección General de Trabajo y a las Oficinas Regionales de Trabajo, les corresponde la intervención conciliatoria.

La intervención conciliatoria se sujetará a los procedimientos establecidos en la presente Ley.

Art. 24.- Cualquier persona interesada en un conflicto laboral, podrá solicitar la intervención del Director General de Trabajo o del Jefe de la Oficina Regional de Trabajo respectiva. La solicitud se hará por escrito o verbalmente por medio de acta y contendrá un breve relato de las diferencias existentes en el caso.

Art. 25.- Admitida la solicitud, el Director o Jefe podrá designar a un delegado para que conozca del conflicto.

Art. 26.- El Director, el Jefe o sus delegados, citarán a una audiencia común hasta por segunda vez si fuese necesario, a las partes interesadas en el conflicto, con el fin de intentar la solución pacífica de las diferencias existentes.

La personas citadas están en la obligación de concurrir personalmente o por medio de apoderado o representante legal debidamente acreditado, al lugar, día y hora señalados y deberán tratar por todos los medios posibles y de buena fe, de llegar a un arreglo que ponga fin al conflicto.

Todo apoderado o representante debe estar debidamente instruido por su mandante sin que en ningún caso ni pretexto alguno le sirva de excusa que no tiene instrucciones, y debe poner todo su empeño en buscar una solución pacífica al conflicto.

Art. 27.- En la audiencia se deberá moderar el comportamiento de los interesados y se procurará avenirlos, proponiéndoles la solución que se estime justa y equitativa.

Si los interesados estuvieren de acuerdo en intentar la solución pacífica del conflicto, podrán celebrarse las reuniones que se consideren necesarias.

Art. 28.- De lo actuado y resuelto en las reuniones se dejará constancia en acta que firmarán el Director, Jefe o sus delegados y las partes interesadas. Si éstas no quisieren o no pudieren firmar, se hará constar, pena de nulidad.

El acto conciliatorio versará sobre cada uno de los puntos reclamados, los que serán tratados separadamente, y así se consignará en el acta.

La omisión en el acta, de los requisitos necesarios para su efectividad; como falta de comprobación de personería, cantidades líquidas u otras semejantes harán incurrir a la persona responsable en la obligación de pagar los perjuicios irrogados a las partes, cuya cuantía será determinada por el Tribunal que conozca del asunto.

Art. 29.- Todo arreglo conciliatorio relativo a condiciones de trabajo, dará lugar a que el funcionario ante quien se hubiere celebrado, quede en la obligación de verificar su estricto cumplimiento; si esto no se lograre, certificará lo conducente a la Dirección General de Inspección de Trabajo o, en su caso, a la Oficina Regional de Trabajo respectiva, para la imposición de sanciones.

En igual forma procederá dicho funcionario cuando se trate de aplicar la sanción a que se refiere el Art. 32.

Art. 30.- Si las partes hubieren llegado a algún acuerdo, la certificación que se expida del acta correspondiente, 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.

Art. 31.- La solicitud de intervención conciliatoria suspende la prescripción, lo que se comprobará en juicio con la certificación correspondiente.

La suspensión de la prescripción no podrá exceder de treinta días.

Art. 32.- Toda persona que sin justa causa no comparezca a la segunda citación que se le hiciere, incurrirá en una multa de quinientos a diez mil colones, de acuerdo a la capacidad económica de ésta.

SECCION SEGUNDA

DE LA DIRECCION GENERAL DE INSPECCION DE TRABAJO

Y OFICINAS REGIONALES DE TRABAJO

Art. 33.- Para la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, la Dirección General de Inspección de Trabajo, contará con los Departamentos de Inspección de Industria y Comercio; del Departamento de Inspección Agropecuaria y con las Oficinas Regionales de Trabajo y dispondrá de un cuerpo de supervisores, inspectores y de los empleados que exijan las necesidades del servicio.

Las Oficinas Regionales de Trabajo tendrán, en su respectiva jurisdicción, todas las facultades que competen a los citados Departamentos de Inspección, excepto cuando la ley le dé a éstos exclusivamente determinadas facultades.

DE LA FUNCION DE INSPECCION DE TRABAJO

Art. 34.- La función de inspección tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacionales, como medio de prevenir los conflictos laborales y velar por la seguridad en el centro de trabajo.

Art. 35.- No se encuentran comprendidos en el ámbito de la función de inspección, los conflictos colectivos jurídicos derivados de la aplicación o interpretación de normas legales, cuya solución corresponde a los Jueces con jurisdicción en materia de trabajo.

Art. 36.- La función de inspección se cumple en el ámbito nacional, por las dependencias correspondientes de la Dirección General de Inspección de Trabajo y por las Oficinas Regionales de Trabajo.

Art. 37.- Las visitas de inspección se realizan por el personal respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Los inspectores de trabajo deberán contar con estudios profesionales y tener conocimientos sobre la función de inspección y demás materias de competencia de dicho Ministerio.

Los inspectores deberán cumplir sus funciones con eficiencia, probidad e imparcialidad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social capacitará permanentemente a los inspectores.

Art. 38.- Son facultades de los inspectores de trabajo:

- a) Ingresar libremente sin previa notificación, en horas de labor, en todo centro de trabajo sujeto a inspección;
- b) Interrogar solo o ante testigos, al empleador y a trabajadores de la empresa y a directivos sindicales en su caso, sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
- c) Exigir la presentación de planillas, recibos y otros documentos vinculados con la relación laboral, así como obtener copia o extractos de los mismos;
- d) Efectuar de oficio cualquier investigación o examen que se considere necesario, para el mejor cumplimiento de los fines de la inspección, así como para utilizar los medios más adecuados para una percepción fiel de los hechos materia de comprobación;
- e) Requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales;
- f) Señalar el o los plazos razonables dentro de los cuales deban subsanarse las infracciones constatadas y, en caso de peligro inminente para la salud y seguridad de los trabajadores, disponer de las medidas de aplicación inmediata; y,
- g) Otras que se fijen por ley.

Art. 39.- Los inspectores de trabajo tienen las siguientes obligaciones:

- a) Identificarse ante los trabajadores y empleadores, con la presentación de su credencial debidamente autorizada y con la respectiva orden de visita;

- b) Mantener estricta confidencialidad sobre cualquier queja de que tuvieron conocimiento respecto a infracción de disposiciones legales;
- c) Verificar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral y consignar los resultados de la misma en el acta respectiva; y,
- d) Presentar semanalmente informes a la autoridad superior correspondiente, sobre el resultado de sus actividades.

Art. 40.- Se prohíbe a los inspectores de trabajo:

- a) Revelar cualquier información sobre los asuntos materia de la inspección, así como de aquellos que hubiere tenido conocimiento, en el desempeño de su función;
- b) Practicar inspección en centros de trabajo donde tuvieren interés directo o indirecto, o parentesco con el empleador o su representante o con el representante de los trabajadores o con el trabajador afectado;
- c) Dedicarse a actividades distintas a su función dentro de la jornada de trabajo; y,
- d) Solicitar al empleador o recibir de él, cualquier tipo de prebendas.

DE LA INSPECCION DEL TRABAJO

Art. 41.- Se podrán efectuar las siguientes inspecciones:

- a) Inspección programada;
- b) Inspección especial o no programada.

Art. 42.- La inspección programada es aquella que se encuentra considerada en el plan mensual elaborado por la autoridad competente y tiene por objeto constatar el cumplimiento de las disposiciones legales y prevenir los riesgos laborales.

Art. 43.- La inspección especial o no programada es aquella que se lleva a cabo para verificar hechos expresamente determinados, vinculados a la relación laboral, que requieran de una inmediata y urgente comprobación.

Art. 44.- La solicitud para la realización de la inspección no programada deberá formularse por escrito o verbalmente y al menos ha de contener:

a) Nombre o razón social, documento de identificación y domicilio del solicitante;

b) Determinación clara y concisa de los hechos que requieran de una urgente e inmediata comprobación, así como la ubicación del centro de trabajo; y,

c) Firma del solicitante, si supiere o pudiere.

Art. 45.- La autoridad de inspección evaluará la solicitud en forma previa a la expedición de la orden de inspección.

La negativa a una solicitud de inspección, se dará por escrito a petición del interesado.

Art. 46.- Cuando se trate de la verificación de disposiciones en materia de higiene y seguridad ocupacionales, la autoridad de inspección dispondrá la participación en la visita de personal técnico especializado.

De ser necesario, se solicitará el concurso de los sectores públicos correspondientes.

DE LA VISITA DE INSPECCION

Art. 47.- La visita de inspección se llevará a cabo con participación del empleador, los trabajadores o sus representantes.

En caso que el empleador o su representante no se encontrare presente en el momento de la inspección, se exigirá la intervención de personal de mayor nivel, quien deberá prestar las facilidades para la realización de la visita de inspección.

Art. 48.- El inspector efectuará la visita de inspección llevando consigo los textos legales pertinentes, a fin de suministrar a las partes la base legal de sus actuaciones.

Art. 49.- Previamente a la redacción del acta, el inspector se reunirá con las partes que hubieren intervenido en la diligencia, con el objeto de examinar en forma conjunta las medidas destinadas a subsanar las infracciones que a su juicio existan.

Art. 50.- Al término de la visita, el inspector redactará el acta respectiva, en el lugar de trabajo donde aquella se llevó a cabo, haciendo constar los hechos verificados y las alegaciones de las partes y el o los plazos dentro del cual o los cuales, deban subsanarse las infracciones constatadas, debiendo consignar, en su caso, las objeciones que se hubieren formulado.

El inspector está facultado para fijar plazos diferenciados, de acuerdo a la naturaleza de las infracciones. Estos plazos y el o los referidos en el inciso anterior, no deberán exceder de quince días hábiles. Con el consentimiento expreso de la parte que deba cumplir, dicho período podrá ser menor.

El acta será suscrita por las partes que hubieren intervenido en la diligencia. La negativa de cualquiera de ellas a firmar el acta, no la invalida, debiendo en este caso el inspector dejar constancia del hecho.

Tratándose de la inspección a que se refiere el Art. 46, el inspector consignará las recomendaciones que correspondan.

Art. 51.- Las actas de inspección que levanten los supervisores e inspectores y los informes que rindan en el ejercicio de sus funciones, se tendrán como relaciones exactas y verdaderas de los hechos en ellos contenidos, en tanto no se demuestre su inexactitud, falsedad o parcialidad.

Para facilitar el desempeño de sus labores, los funcionarios de la Dirección General de Inspección de Trabajo, podrán autorizar el empleo de formularios de actas e informes, para el uso exclusivo de los superiores e inspectores de trabajo. Tales formularios debidamente usados, tendrán el valor probatorio que establece el inciso anterior.

Si se comprobare que en las actas e informes hubo inexactitud, falsedad o parcialidad, se sancionará administrativamente a los responsables, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

Art. 52.- A más tardar el día siguiente de la visita de inspección, el inspector elevará lo actuado a la autoridad correspondiente.

DE LA REINSPECCION

Art. 53.- La reinspección se realizará al finalizar el plazo fijado por el inspector en el acta de inspección.

Art. 54.- Si en la reinspección se constatare que no han sido subsanadas las infracciones, el inspector levantará acta, la cual remitirá a la autoridad superior para la imposición de la sanción correspondiente.

La autoridad superior en la Zona Central, será según la naturaleza del establecimiento inspeccionado, el Jefe del Departamento de Inspección de Industria y Comercio; y el Jefe del Departamento de Inspección Agropecuaria. En las otras zonas de la República, será el respectivo Jefe de la Oficina Regional de Trabajo.

DE LA INSCRIPCION DE CENTROS DE TRABAJO

Art. 55.- Todo patrono está en la obligación de inscribir su empresa o establecimiento en los Registros que llevarán la Dirección General de Inspección de Trabajo y las Oficinas regionales de Trabajo.

La inscripción deberá hacerse en la Oficina Regional correspondiente.

El interesado solicitará por escrito la inscripción, proporcionando los datos que en seguida se expresan, los cuales deberán consignarse en el asiento respectivo:

- a) Nombre del patrono y de la empresa o establecimiento, así como la dirección de uno y otro;
- b) Nombre del representante legal de la persona jurídica propietaria, cuando proceda, así como los datos relacionados con la personalidad jurídica de la misma;
- c) Actividad principal de la empresa o establecimiento y su activo;
- d) Número de inscripción en el Registro de Comercio de la escritura de constitución, si se tratare de una sociedad mercantil, y el número de inscripción de la credencial del representante legal de la misma, en los casos previstos por la ley; y,
- e) La designación de la persona que representará al titular de la empresa o establecimiento.

La sola designación lleva implícita la concesión de las facultades generales del mandato y de las especiales que enumera el Art. 113 del Código de

Procedimientos Civiles, inclusive la de transigir, y con él se entenderán las demandas y reclamaciones, quedando facultado para intervenir en ellas.

Dicha inscripción deberá actualizarse cada año.

Todo cambio de los datos indicados en este artículo, se informará a la respectiva oficina para la modificación del asiento.

El patrono sustituto está también obligado a inscribir la empresa o establecimiento respectivo.

Art. 56.- La falta de inscripción de una empresa o establecimiento, hará incurrir a su titular en una multa de quinientos hasta diez mil colones, de acuerdo a la capacidad económica del infractor.

Para los efectos judiciales y administrativos, la certificación de la inscripción de una empresa o establecimiento expedida por el funcionario competente, hará fe, respecto de la existencia de la persona jurídica titular y de la calidad de quienes han de representarla.

DE LAS SANCIONES

Art. 57.- El personal de la Dirección General de Inspección de Trabajo procurará el acatamiento voluntario de las obligaciones legales en materia de trabajo, previsión y seguridad social. Usarán para el efecto, la persuasión y las recomendaciones, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones legales pertinentes.

Art. 58.- En las diligencias de imposición de multas conocerán en primera instancia los Jefes de los Departamentos de Inspección, Industria y Comercio y Agropecuaria, así como los Jefes de las Oficinas Regionales de Trabajo, aplicando en lo pertinente el procedimiento establecido en los Arts. 628 al 631 del Código de Trabajo. En segunda instancia conocerá el Director General de Inspección de Trabajo.

Art. 59.- La obstrucción de la diligencia de inspección, así como los actos que tiendan a impedirla o desnaturalizarla, serán sancionados con una multa que oscilará entre los quinientos hasta los cinco mil colones, según la gravedad del caso y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

Asimismo los patronos y los trabajadores o los representantes de unos u otros, que en cualquier forma agredieren, injuriaren o amenazaren al Director, Jefes

de Departamento o Sección, Supervisores o inspectores de la Dirección General de Inspección de Trabajo o cualquier otro funcionario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, durante el desempeño de sus funciones, incurrirán en una multa de quinientos a diez mil colones, según la gravedad del hecho y la capacidad económica del infractor, apreciado prudencialmente por los funcionarios competentes, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que diere lugar dicha conducta.

Art. 60.- Las multas que se impongan de conformidad con esta Ley, ingresarán al Fondo General del Estado, para lo cual la certificación que expida el Director General de Inspección de Trabajo, donde conste la condena y su cuantía, tendrá fuerza ejecutiva y conocerá de la misma el Juez de lo Laboral del domicilio del deudor, aplicando el procedimiento regulado por el Código de Trabajo.

SECCION TERCERA

DE LA DIRECCION GENERAL DE PREVISION SOCIAL

Art. 61.- Son funciones de la Dirección General de Previsión Social:

- a) Proponer y evaluar las políticas de bienestar, seguridad e higiene ocupacionales y medio ambiente de trabajo y recreación, de acuerdo a los lineamientos y objetivos de la política general del Estado y a los planes de desarrollo nacional;
- b) Establecer las metas y coordinar con la Dirección General de Inspección, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y con los demás organismos públicos pertinentes, las acciones conducentes a garantizar la seguridad e higiene ocupacionales y medio ambiente de trabajo;
- c) Implantar programas y proyectos de divulgación de las normas sobre seguridad e higiene ocupacionales y medio ambiente de trabajo, así como promover el funcionamiento de comités de seguridad en los centros de trabajo, con el objeto de prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- d) Contribuir al diseño y evaluación de la política de seguridad social en coordinación con el Instituto Salvadoreño del Seguro Social;
- e) Contribuir al diseño y evaluación de la política de desarrollo cooperativo, en coordinación con el Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo;

- f) Promover, orientar y ejecutar acciones conducentes al bienestar social y recreación de los trabajadores y sus familias;
- g) Proponer la normativa de bienestar, seguridad e higiene ocupacionales y medio ambiente de trabajo;
- h) Promover, orientar y evaluar los recursos humanos y el empleo; contribuir al establecimiento de la política nacional de empleo y salarios e impulsar los programas y proyectos de promoción de empleo dirigidos a la población en general y a los grupos con dificultades especiales de inserción, como discapacitados, personas de edad avanzada, cesantes de tiempo prolongado, jóvenes que buscan su primer empleo, y otros que por su naturaleza le compete;
- i) Programar y desarrollar estudios e investigaciones en materia de empleo, salarios y formación profesional, así como diseñar y ejecutar encuestas de oferta y demanda de mano de obra;
- j) Planear, dirigir, controlar y ejecutar las actividades de sus propios servicios encargados de la función de colocación de mano de obra;
- k) Contribuir al diseño y evaluación de las políticas de formación profesional, en coordinación con el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional;
- l) Proponer la normativa sobre empleo, salarios, formación profesional y migraciones laborales; y,
- m) Las demás que le señalen las leyes, reglamentos e instructivos.

Art. 62.- El Director General, sus delegados o los Inspectores de Trabajo, podrán visitar las empresas o centros de trabajo, con el objeto de investigar las condiciones de seguridad, higiene y previsión en que prestan sus servicios los trabajadores.

En el desempeño de sus funciones tendrán, en lo que fuere pertinente, las facultades y obligaciones establecidas para los funcionarios de la Dirección General de Inspección de Trabajo.

Art. 63.- La Dirección General podrá dictar recomendaciones técnicas con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y eliminar los riesgos de accidentes y enfermedades.

Art. 64.- Para que una recomendación técnica particular sea obligatoria, el Director General deberá oír al empleador interesado antes de formularla definitivamente, aceptando las propuestas de éste, en todo aquello que fuere compatible con el objeto de la recomendación que pretende dictar.

Art. 65.- El Director General, cuando la gravedad o inminencia del peligro lo ameriten, podrá pedir al Director General de Inspección de Trabajo que clausure todos o algunos de los locales de determinado centro de trabajo o que prohíba el uso de determinadas máquinas, artefactos, aparatos o equipos que en aquél se empleen y que ofrezcan peligro grave para la vida, la integridad física o la salud de los trabajadores.

El Director General de Inspección de Trabajo oirá al interesado dentro de segundo día; abrirá a pruebas el incidente por cuatro días hábiles si la misma parte lo solicitare; y pronunciará resolución dentro de los dos días siguientes de evacuada la audiencia o de expirado el término probatorio, según el caso.

De la resolución en que se ordene la clausura de locales o se mande poner fuera de uso objetos peligrosos, se admitirá recurso de apelación para ante el Ministro de Trabajo y Previsión Social, siempre que se interpusiere dentro de los dos días siguientes al de la respectiva notificación, el Ministro tramitará el recurso aplicando el procedimiento establecido para la apelación en el Código de Trabajo.

Art. 66.- Para hacer efectiva la resolución definitiva en que se ordene la clausura de locales o se mande poner fuera de uso objetos peligrosos, se pondrán sellos a la entrada de los locales clausurados y sobre los objetos declarados fuera de uso, requiriendo el auxilio de la fuerza pública si fuere necesario.

Cuando el interesado esté dispuesto a corregir las condiciones insalubres o peligrosas, lo manifestará al Director General de Inspección de Trabajo y éste ordenará el levantamiento de sellos, previniendo expresamente a aquél que no podrá reanudar las labores mientras no se hubieren realizado todas las correcciones.

Verificadas las correcciones, el interesado solicitará la autorización del Director General de Inspección de Trabajo para reanudar las labores, quien no podrá concederla si no se le presenta certificación extendida por el Director General de Previsión Social, en que conste que han desaparecido los peligros que motivaron la aposición de los sellos.

La reanudación de labores sin la autorización correspondiente, será sancionada con una multa de un mil a veinticinco mil colones, sin perjuicio de que las labores sean suspendidas hasta que sea concedida la autorización a que se refiere el inciso anterior.

Art. 67.- Los servicios de colocación de trabajadores los atenderá gratuitamente el Estado por medio de la dependencia correspondiente del Departamento Nacional de Empleo.

El funcionamiento de las agencias privadas de colocación estará sujeto al control del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Si se comprobare que una agencia engaña a los interesados, se procederá al cierre de la misma y el infractor incurrirá en una multa de un mil hasta cinco mil colones, sin perjuicio de la acción penal a que tal hecho diere lugar.

DISPOSICIONES GENERALES EN MATERIA

DE PREVISION SOCIAL

Art. 68.- Los patronos están obligados a mantener en toda empresa o centro de trabajo, un botiquín de primeros auxilios con los enseres y medicamentos que determine la Dirección General de Previsión Social.

SECCION CUARTA

DE LA DIRECCION ADMINISTRATIVA

Art. 69.- La Dirección Administrativa se encarga de la administración de los recursos humanos, materiales, económicos y financieros necesarios para el normal funcionamiento de las dependencias del Ministerio.

SECCION QUINTA

DE LA DIRECCION DE RELACIONES INTERNACIONALES DE TRABAJO

Art. 70.- La Dirección de Relaciones Internacionales de Trabajo asesora al Nivel Superior en materia de asuntos Internacionales relativos al sector.

Supervisa y evalúa el cumplimiento de los convenios ratificados por El Salvador en materia de trabajo y recomendaciones, y prepara la documentación pertinente que debe enviarse a la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

y con los demás Organismos Internacionales afines al Sector, en acatamiento de obligaciones contraídas.

Emite opinión sobre la aplicación de normas internacionales vinculadas al sector.

CAPITULO VIII

DE LOS ORGANOS REGIONALES

Art. 71.- Las Oficinas Regionales de Trabajo son órganos encargados de ejecutar en forma desconcentrada las acciones de las Direcciones Generales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dependen jerárquicamente del Nivel Superior, pero serán supervisadas directamente por dichas Direcciones en el área que sea de su competencia.

Art. 72.- Habrá Oficinas Regionales de Trabajo en cada una de las zonas en que geográficamente se divide el país; sus funciones las ejercerán en la jurisdicción territorial que el Órgano Ejecutivo asigne a cada Oficina; se exceptúan los Departamentos de la Zona Central en los cuales tales funciones serán ejercidas por los Directores Generales en su respectiva área de competencia.

TITULO III

DE LAS INSTITUCIONES AUTONOMAS

CAPITULO UNICO

Art. 73.- El Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) y el Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo (INSAFOCOOP), son instituciones autónomas del sector trabajo y previsión social y tienen la estructura técnica y administrativa que les fijan sus respectivas leyes, debiendo ejecutar sus programas y acciones de acuerdo con las políticas y planes de sus respectivos consejos de gobierno, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

TITULO IV

CAPITULO UNICO

DE LA CONTRACIONES PARA PRESTAR SERVICIOS FUERA DEL PAIS

Art. 74.- Se podrá celebrar contratos con trabajadores salvadoreños para la prestación de servicios fuera del territorio nacional, previo permiso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien deberá concederlo siempre y cuando se garanticen los intereses de los trabajadores o cuando con ello no se perjudique gravemente la economía nacional.

Concedido el permiso, deberán someterse los contratos que se celebren, a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien podrá otorgarlos cuando se llenen los requisitos siguientes:

- a) Que los trabajadores sean mayores de dieciocho años;
- b) Que los gastos de transporte de los trabajadores contratados, al lugar donde deben prestar su servicio y su regreso, corran a cargo del patrono; y,
- c) Que el patrono rinda fianza suficiente a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores.

Las autoridades de Migración no permitirán la salida de los trabajadores contratados sin que los correspondientes contratos hayan sido aprobados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

TITULO V

CAPITULO UNICO

DISPOSICIONES GENERALES, TRANSITORIAS Y DEROGATORIAS

Art. 75.- Respecto a las atribuciones que corresponden al Director General de Trabajo en el procedimiento de los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses, a que se refieren los Arts. 480 y siguientes del Código de Trabajo, podrá aquél delegar algunas de ellas en los respectivos jefes de las Oficinas Regionales de Trabajo, en la medida en que ello sea compatible con lo establecido al respecto en el referido Código.

Art. 76.- Las atribuciones que corresponden al Jefe del Departamento respectivo de la Dirección General de Inspección de Trabajo, a que se refieren los Arts. 628 y 629 del Código de Trabajo, serán ejercidas por los correspondientes Jefes de las Oficinas Regionales de Trabajo, a excepción de las dependencias que funcionan en la Zona Central, en la que continuarán conociendo los indicados Jefes de Departamento.

Art. 77.- Queda terminantemente prohibido, bajo pena de destitución del cargo, que se hará efectiva de conformidad a lo dispuesto en la Ley de Servicio Civil, que los funcionarios y empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ejerzan la procuración o dirección en juicio o diligencias laborales, seguidas ante las autoridades judiciales o administrativas; así como asesoría y tramitaciones relacionadas con la materia laboral.

Art. 78.- El archivo que lleva la Dirección General de Trabajo para registrar los contratos y convenciones colectivos de trabajo, es público y se extenderán de él, las certificaciones que se soliciten.

Art. 79.- El Presidente de la República en un plazo no mayor de noventa días a partir de la vigencia de ésta, decretará los reglamentos que sean necesarios para facilitar y asegurar la aplicación de la presente Ley.

Art. 80.- Se sustituye en el Código de Trabajo y demás leyes el nombre de la dependencia "Inspección General de Trabajo", por "Dirección General de Inspección de Trabajo".

Art. 81.- Derógase la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, emitida por Decreto Legislativo N° 455, del 27 de noviembre de 1963, publicado en el Diario Oficial N° 232, Tomo N° 201, de 10 de diciembre del mismo año.

Art. 82.- El presente decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALON AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los once días del mes de abril de mil novecientos noventa y seis.

MERCEDES GLORIA SALGUERO GROSS

PRESIDENTA

ANA GUADALUPE MARTINEZ MENENDEZ ALFONSO ARISTIDES
ALVARENGA

VICEPRESIDENTA

JOSE RAFAEL MACHUCA ZELAYA JULIO ANTONIO GAMERO
QUINTANILLA

VICEPRESIDENTE

JOSE EDUARDO SANCHO CASTAÑEDA GUSTAVO ROGELIO SALINAS
OLMEDO

SECRETARIO

CARMEN ELENA CALDERON DE ESCALON

SECRETARIA

WALTER RENE ARAUJO MORALES

S SECRETARIO

RENE MARIO FIGUEROA

SECRETARIO

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los diecinueve días del mes de abril de
mil novecientos noventa y seis.

PUBLIQUESE,

ARMANDO CALDERON SOL,

Presidente de la República.

JOSE EDUARDO TOMASINO HURTADO,

Ministro de Trabajo y Previsión Social.

D.O. N° 81

TOMO N° 331

FECHA: 3 de Mayo de 1996

ESTA LEY DEROGA A:

1) **Ley Organica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social**, emitida por Decreto Legislativo N° 455, del 27 de noviembre de 1963, publicado en el Diario Oficial N° 232, Tomo N° 201, de 10 de diciembre del mismo año.

NOTA:

2) En el **Código de Trabajo y demás leyes**, se sustituye el nombre de la dependencia "Inspección General de Trabajo", por "Dirección General de Inspección de Trabajo".