

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS AÑO 2007
PLAN DE ESTUDIO 1993



**“SITUACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA MAQUILERA DE EL
SALVADOR”**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO Y TITULO DE:

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS

PRESENTANDO POR:

MENJIVAR ENAMORADO, CLAUDIA MARISOL

PEÑATE MEJIA, JOSE RICARDO

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO

LIC. JOSE LUIS ALBERTO MONGE

SEPTIEMBRE DE 2007

CUIDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, EL SALVADOR.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTORA
DRA. MARIA ISABEL REDRÍGUEZ

VICERRECTOR ACADÉMICO
ING. JOAQUÍN ORLANDO MACHUCA GÓMEZ

VICERRECTORA ADMINISTRATIVA
DRA. CARMEN ELIZABETH RODRÍGUEZ DE RIVAS

SECRETARIA GENERAL
LICDA. ALICIA MARGARITA RIVAS DE RECINOS

FISCAL GENERAL
LIC. PEDRO ROSALIO ESCOBAR CASTANEDA

FACULTA DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANA
LIC. MORENA ELIZABETH NOCHEZ DE ALDANA

VICEDECANO
LIC. OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS

SECRETARIO
LIC. FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNÁNDEZ

COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACIÓN
LIC. BERTA ALICIA HERNÁNDEZ ÁGUILA

DIRECTOR DE SEMINARIO
LIC. JOSE LUIS ALBERTO MONGE

INDICE

INTRODUCCIÓN	i
CAPITULO I: EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA MAQUILA.	
1.1 Nacimiento de la Estabilidad Labora.....	1
1.2 Evolución de la Legislación relativa a la Estabilidad Laboral.....	3
1.3 Principios de la Maquila en El Salvador.....	11
1.4 El Resurgimiento de la Industria Maquilera.....	13
CAPITULO II: PLANTEAMIENTOS DOCTRINARIOS DE LA ESTABILIDAD LABORAL.	
2.1 Generalidades.....	19
2.2 Clasificación de la Estabilidad Laboral.....	21
2.2.1 Primer Planteamiento de Clasificación.....	21
2.2.1.1 Estabilidad Absoluta.....	21
2.2.1.2 Estabilidad Relativa.....	22
2.2.2 Segundo Planteamiento de Clasificación.....	23
2.2.2.1 Por su Naturaleza.....	24
2.2.2.1.1 Absoluta.....	24
2.2.2.1.1.1 Estabilidad Absoluta Flexible.....	24
2.2.2.1.1.2 Estabilidad Absoluta Rígida.....	24
2.2.2.1.1.3 Estabilidad Cuasi Absoluta.....	25
2.2.2.1.2 Relativa.....	25
2.2.2.1.2.1 Estabilidad Relativa Propia.....	26
2.2.2.1.2.2 Estabilidad Relativa Impropia.....	26
2.2.2.2 Por su Origen.....	27
2.2.2.2.1 De carácter Legal.....	27
2.2.2.2.2 Por Acuerdo entre las Partes.....	27
2.2.2.3 Por Alcances o Efectos.....	28
2.2.2.3.1 Estabilidad Laboral Propia.....	28
2.2.2.3.2 Estabilidad Laboral Impropia.....	28
2.2.2.4 Por Razón de la Época en que se asegura la permanencia del trabajador.....	28
2.2.2.4.1 Estabilidad Inicial.....	28
2.2.2.4.2 Estabilidad a Cierta Plazo o al Cumplimiento de Circunstancia Determinada.....	29
2.3 Excepciones al Derecho de Estabilidad Laboral.....	30
2.3.1. La relación de trabajo para obra determinada.....	30
2.3.2. La relación de trabajo por tiempo determinado o a plazo.....	31
2.3.3. La relación de trabajo para la explotación y restauración de minas....	31
2.4 Figuras que Protegen la Estabilidad Laboral.....	32
2.4.1. La Sustitución Patronal.....	32
2.4.2. La Suspensión Del Contrato Individual De Trabajo.....	33
2.4.3. La Contratación A Plazos.....	34
2.4.4. La Indemnización Por Despido Injustificado.....	35
2.4.4.1 Disolución del Vínculo Laboral por Despido.....	35
2.4.4.2 Naturaleza Jurídica Del Despido.....	36

2.4.4.3	Diversas clases de despidos.	37
2.4.4.4	Formalidades del despido.....	39
2.4.5.	El Reinstalo.....	40
2.5	Consideración General.	41
CAPITULO III: INSTRUMENTOS JURÍDICOS RELATIVOS A LA ESTABILIDAD LABORAL.		
3.1	Regulación Constitucional.....	43
3.2	Regulación Internacional.....	45
3.3	Regulación en el Código de Trabajo.....	56
CAPITULO IV: SITUACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA INDUSTRIA MAQUILERA TEXTIL.		
4.1	Formalidades y duración de los contratos Individuales de Trabajo.	63
4.2	El derecho a la sindicalización dentro de la maquila.	72
4.3	Situación de la mujer embarazada en la industria maquilera.	84
4.4	Prestaciones Sociales: Seguro Social y AFP.	97
4.5	Obligaciones patronales frente a los despidos.	108
	4.5.1. Indemnización.....	108
	4.5.2. Reinstalo.....	118
4.6	Rol del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la industria maquilera textil.	121
CAPITULO V: COCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
5.1	Conclusiones	129
5.2	Recomendaciones	132
BIBLIOGRAFÍA		134
ANEXOS		138
1.	Protocolo de San Salvador	139
2.	Encuesta dirigida a trabajadores de la Industria Textil Maquilera.....	153
3.	Guía de entrevista dirigida a los Inspectores de Trabajo del MINITRAB	155

INTRODUCCION

Garantizar la estabilidad laboral de los empleados ha sido una de las consignas más importantes que han enarbolado juristas, laboristas, sindicalistas y políticos, desde que se comprendió la importancia social que posee el trabajo como fuente de ingreso y garante de la economía familiar e individual, y eso no se discute.

Como estudiantes, como futuros profesionales, como empleados que en el pasado fuimos y como empleados que seremos en el futuro, también nos unimos, no sólo para levantar esta consigna, si no mas bien enfatizar que garantizar la estabilidad laboral de los empleados y puntualmente el de los trabajadores de la industria maquilera, corresponde esencialmente a instituciones como por ejemplo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; que pareciera no ser este uno de sus fines primordiales, puesto que frente a la constante trasgresión en la que incurren los empleadores hacia los derechos laborales que poseen los trabajadores, el Ministerio, en poco o en nada interviene.

Es por ello que dentro del contexto jurídico es importante recalcar que la estabilidad laboral es el fundamento esencial de la relación jurídica laboral que se deriva de un Contrato de Trabajo a Plazo Indeterminado y que para lograrlo es necesario que el empleador de la Industria maquilera cumpla con los requisitos que la ley fija y que respete cada uno de los derechos en ella consagrados.

La presente Investigación lejos de pretender ser la solución a la falta de estabilidad Laboral de los trabajadores de la Industria Maquilera, pretende dar respuesta a la siguiente pregunta ¿En qué medida se garantiza la Estabilidad Laboral de los

trabajadores de la Industria maquilera textil en El Salvador?; para enfatizar en la necesidad que existe de garantizar el respeto y el cumplimiento efectivo de los derechos laborales que poseen, tanto los trabajadores del sector maquilero, como los trabajadores de todos los sectores laborales. Así también se pretende alcanzar los objetivos propuestos en la investigación, los cuales son “Verificar si la Estabilidad laboral se garantiza en la industria maquilera textil de El Salvador.” Y “Determinar el grado de aplicabilidad de la estabilidad laboral dentro de la industria maquilera textil.”

Este trabajo se desarrolla en cuatro capítulos:

el primer capítulo contiene el nacimiento del derecho de la estabilidad laboral, que nos permitirá conocer dónde y cuándo surge este derecho. Contiene además el desarrollo o la evolución de la legislación relativa a la Estabilidad laboral, tanto a nivel Internacional como a nivel Nacional

El planteamiento Doctrinario de la estabilidad laboral, las diferentes clasificaciones que de ella existen, así como la clasificación de la estabilidad laboral que reconoce el ordenamiento Jurídico Salvadoreño y las figuras que protegen la estabilidad laboral están contenidos en el capítulo dos de esta investigación.

La regulación Constitucional, Internacional y regulación secundaria que desarrollan la estabilidad laboral la presenta el capítulo tres.

Finalmente encontramos el capítulo cuatro, el cual expone verdaderamente la situación de la estabilidad laboral en la que se encuentra el trabajador de la Industria

Maquitera Textil. En este capítulo se hace un análisis real y objetivo de las encuestas que se realizaron a la muestra de trabajadores con la cual se trabajó para desarrollar ésta investigación; análisis que arroja la inestabilidad laboral de los empleados de la industria maquilera y que permitirá al lector, hacer sus propias críticas y conclusiones sobre la Situación Laboral de dichos Trabajadores.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS TODO PODEROSO POR HABERNOS REGALADO LA VIDA Y EL PRIVILEGIO DE CULMINAR NUESTRA CARRERA.

A NUESTROS QUERIDOS PADRES QUE A LO LARGO DE LOS AÑOS DE NUESTRA VIDA, HAN CREIDO EN NOSTROS Y NOS HAN DADO TODAS LAS HERRAMIENTAS PARA LLEGAR HASTA ESTE NIVEL.

ELBA ALICIA MEJIA DE PEÑATE
JOSE RICARDO PEÑATE CIENFUEGOS
MARIA SANTOS ENAMORADO
GABRIELA APOLONIA SANCHEZ

A NUESTROS AMIGOS.

SERGIO IVAN CASTELLON LEMUS (CHECHO)
POR HABERNOS BRINDADO UN APOYO INCONDICIONAL, POR HABER COMPARTIDO NUESTRAS AFLICCIONES Y DARNOS PALABRAS DE ALIENTO EN LOS MOMENTOS DIFICILES.

MARIO ENRIQUE SORTO PADILLA
POR EL GRAN APOYO INCONDICIONAL QUE SIEMPRE NOS BRINDO, POR MOSTRARNOS SIEMPRE ESE ESPÍRITU DE SERVICIO Y DESINTEREZADO EL CUAL NOS PERMITIÓ ACUDIR A ÉL, SIEMPRE QUE LO NECESITABAMOS.

CAPITULO I.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA MAQUILA.

1.1 Nacimiento de la Estabilidad Laboral.

Para hablar de la evolución histórica de la Estabilidad Laboral, es necesario reconocer al trabajo subordinado, como una adecuación del hombre en la naturaleza, como un medio de lucha y adaptación a ella. "En épocas anteriores constituyó una realidad indispensable para asegurar la vida del hombre" (Por medio de él, éste puede dominar la naturaleza). Posteriormente se dieron formas especiales de subordinación como la esclavitud en la época antigua, siervos de la gleba, más tarde en la época del corporativismo (edad media), aprendices, compañeros, oficiales, maestros (Francia); hasta que en el siglo XIX, la relación laboral, nos dice Vázquez Vialard, "adquirió las características que hoy presenta"¹.

A nivel internacional, el derecho de estabilidad en el trabajo, en el transcurso de la historia, está ligado indisolublemente a la relación jurídica laboral permanente que deviene de un contrato de trabajo a plazo indefinido; así, la estabilidad laboral ha fluctuado, como observamos, desde una relación permanente, estable, duradera, como es el de la esclavitud en la época antigua, la servidumbre en la edad media, a la inestabilidad del trabajador en el siglo XVIII, como consecuencia de la invención de la máquina. El advenimiento del maquinismo con la consiguiente septuplicación de la producción, trajo consigo la eliminación de inmensas masas de trabajadores.

¹ Díaz Aroco, Teofila " Estabilidad Laboral en el Perú" , Universidad San Martín de Porres, Perú, Pag N° 5, 2001

Es evidente que la lucha por la estabilidad laboral se inicia conjuntamente con la industrialización, por los efectos de la misma que llevaron, sobre todo a partir del siglo XIX con el maquinismo, a la septuplicación de la producción, que trajo como consecuencia la eliminación de gran número de trabajadores de los establecimientos industriales; lo que llevó a muchos obreros a considerar como su primer enemigo a las máquinas.

Muchos de los principales levantamientos proletarios de esa época tuvieron por objeto la destrucción de máquinas y asesinato de sus inventores; miles y miles de trabajadores quedaron en la desocupación, viéndose compelidos a la miseria y a ofrecer su trabajo en condiciones muchas veces inhumanas y con la exigua remuneración en desesperada competencia; problemas que dieron origen a las luchas sindicales y su manifestación a través de los convenios colectivos de trabajo con miras de alcanzar mejores condiciones de vida de los trabajadores y de su familia y el desarrollo de la industria con el logro del incremento de la producción y productividad, en busca de la plena ocupación de toda persona con capacidad y obligada a trabajar; hoy, nuevamente en riesgo por la realidad socioeconómica que vivimos y las leyes laborales, cuya tendencia flexibilizadora del contrato de trabajo con miras al incremento del empleo, no han logrado su objetivo.

Estamos convencidos que el respeto al derecho de estabilidad laboral del trabajador honesto, eficiente, preocupado y dedicado a su capacitación permanente no es contradictorio al desarrollo socioeconómico; por el contrario, es indispensable para alcanzar este fin.

Consideramos que es indispensable el respeto de este derecho angular del trabajador, porque lleva implícito el respeto a la esencia de una vida digna y estable de quien trabaja y de quienes dependen de él; indispensable así mismo, porque sólo con el esfuerzo de los trabajadores, de los empleadores y del Estado, podremos alcanzar la meta común, cual es la de combatir el desempleo y el subempleo con miras a alcanzar el pleno empleo para la estabilización del derecho de la estabilidad laboral, piedra angular del desarrollo socioeconómico, base indispensable para el logro del bien común de la sociedad en general.

1.2 Evolución de la Legislación relativa a la Estabilidad Laboral.

El Código de Comercio Español de 1885 sirvió de modelo a la mayoría de las legislaciones latinoamericanas, en él se establecían diversas causales de despido que se introdujeron en la figura del preaviso.

Posteriormente, el Código de Comercio Peruano, de 1902, las consideró en forma exacta.

El Código de Comercio Español, en su artículo 300, señala: serán causas especiales para que los comerciantes puedan despedir a sus dependientes, no obstante no haber cumplido el plazo de empeño:

- 1.- El fraude o abuso de confianza en las gestiones que hubieren confiado.
- 2.- Hacer una negociación por cuenta propia y sin conocimiento expreso y licencia del principal.
- 3.- Faltar gravemente el respeto y consideración debidos al principal, a su familia o dependencia.

Esto fue tomado por el Código de Comercio Peruano, en el artículo 294, el cual establece: "serán causas especiales para que los comerciantes puedan despedir a sus dependientes, no obstante no haber cumplido el plazo de empeño:

- 1.- El fraude o abuso de confianza en las gestiones que les hubieren confiado.
- 2.- Hacer alguna negociación de comercio por cuenta propia, sin conocimiento expreso y licencia del principal.
- 3.- Faltar gravemente el respeto y consideración debido a éste y a la persona de sus familias y su dependencia.

Se consideró como causales de despido justificado e inmediato del trabajador por faltas graves en los literales c, d y g del artículo 4º de los Decretos Leyes derogados N° 22126 y en el artículo 4º y 5º de la Ley N° 24514. El Decreto Legislativo. N° 728, en su artículo 55, dispone: "para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada", posteriormente unificada por el Decreto Supremo. N° 05.95.TR (Ministerio de Trabajo) y actualmente por el Decreto Supremo N° 003.97.TR (Ministerio de Trabajo) Ley de Productividad y Competitividad Laboral antes analizado.

Se ha observado que la causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido, así como los diferentes aspectos a los que nos hemos referido.

El Código de Comercio Español, en su artículo 301, legisla: serán causas para que los dependientes puedan despedirse de sus principales, aunque no hayan cumplido el plazo de empeño:

- 1.- La falta de pago, en los plazos fijados, del sueldo o estipendios convenidos.
- 2.- Falta de cumplimiento de cualquiera de las demás condiciones concertadas en beneficio del dependiente.
- 3.- Los malos tratos u ofensas graves por parte del principal.

Los actos de hostilidad del empleador o sus representantes en contra del trabajador, lo legisló el artículo 19° en los literales de la "a" a la "g" del Decreto Ley derogado N° 22126; también lo legisló la Ley 24514, y posteriormente estos actos de hostilidad del empleador fueron legislados por el Decreto Legislativo N° 728, unificada por el Decreto Supremo. N° 05.95 TR (Ministerio de Trabajo); legislado ahora por el artículo 30 del Decreto Supremo. N° 003.97 TR (Ministerio de Trabajo).

El preaviso lo legisló el Código de Comercio Español, en su artículo 302, así: "en los casos en que el empeño no tuviere tiempo señalado, cualquiera de las partes podrá darlo por fenecido a la otra con un mes de anticipación. El factor mancebo (trabajador) tendrá derecho en este caso al sueldo que corresponde a dicha mesada".

Lo legislado en el artículo 302 del Código de Comercio Español, lo tomó el Código de Comercio Peruano, en su artículo 296, así: "en los casos de que el empeño no tuviera tiempo señalado, cualquiera de las partes podrá darle por fenecido, avisando a la otra con

un mes de anticipación. El factor o mancebo (trabajador), tendrá derecho en este caso al sueldo que le corresponde a dicha mesada".

Los antecedentes jurídicos encontrados en la legislación internacional como el Código de Comercio Peruano, corresponden a relaciones jurídicas de naturaleza distinta a la relación laboral, por cuanto entonces el contrato de locación de servicios se ubica explícitamente en el Código Civil, como una modalidad de las obligaciones de hacer, ante cuyo incumplimiento surgía el resarcimiento de daños y perjuicios.

Durante el siglo XVIII y primera década del siglo XIX, las relaciones laborales y contratos de trabajo siguieron rigiéndose por lo establecido en los Códigos Civiles occidentales, en los que, la voluntad de las partes, debía salvaguardarse y fundamentarse.

Casi al finalizar el siglo mencionado, el 27 de diciembre de 1880, hace más de un siglo, se *promulga la primera ley de Estabilidad Laboral en Francia*, que fue la primera en el mundo, la misma que protegía al trabajador en caso de despido. Conforme se desprende del contenido de su artículo 1º, el cual prescribía: "El contrato de arrendamiento de servicios de duración indefinida, puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratantes, sin embargo, la terminación del contrato por voluntad de uno de los contratantes, puede dar lugar a daños y perjuicios".

Durante la época contemporánea se han dado normas orientadas a tutelar el contrato de trabajo a plazo indeterminado, tanto a nivel de cada país como normas de carácter internacional dadas por la OIT; por ejemplo: las recomendaciones N° 166, 168, 169 y el

Convenio 158. El artículo 4to del convenio en referencia determina que "no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa".

A nivel nacional, en el ámbito jurídico, La Estabilidad Laboral manifestó sus primeros indicios cuando el problema de los despidos injustos de los trabajadores de la Industria Maquilera Textil van tomando protagonismo en la sociedad Salvadoreña. Por lo que se ejercieron presiones externas hacia los gobernantes; los cuales se vieron obligados a adoptar medidas tendientes a disminuir la injusticia social imperante en la década de los cincuenta en contra de los trabajadores.

Tales medidas se evidenciaron en la Constitución Política de 1950, que plasmó por primera vez derechos sociales de los trabajadores; esto a consecuencia del golpe militar que se dio en 1948, en donde el Comité de Reorganización Obrero Sindical (CROSS), organizó un mitin ofreciendo su apoyo condicional al Gobierno de esa época, a través de las siguientes demandas: libertad de organización sindical, legislación de trabajo, establecimiento de las libertades democráticas, regreso de los exiliados políticos y cese de las persecuciones.

Lo anterior desembocó en la aprobación, en la mencionada Constitución, de tales derechos, siendo éstos: la formación de sindicatos, igualdad de salarios para igual trabajo, descanso semanal remunerado, vacaciones anuales pagadas, consideraciones especiales en relación al trabajo de las mujeres y los menores de edad, indemnización por despido

injusto, prestaciones a la mujer por maternidad, indemnización por accidentes de trabajo, seguro social, contratos y condiciones de trabajo, derechos de huelga y jurisdicción especial de trabajo.² Todos estos derechos, hoy en día en nuestro país, están inmersos y forman parte de La Estabilidad Laboral.

También se regularon constitucionalmente otros derechos, entre ellos la igualdad jurídica de todas las personas, evitando el trato social discriminatorio y en cuanto a la familia se proclama el matrimonio como fundamento legal de esa institución: principio de igualdad de los cónyuges e hijos, etc.-

Por su parte la Constitución de 1962, retomó de la anterior, la obligación para el Estado de crear un Código de Trabajo, fijando un plazo para su aprobación y promulgación; obligación que se cumplió con la aprobación del Decreto Legislativo N° 241 del 22 de enero de 1963, publicado en 23 del mismo mes y año, pero debido a un error de publicación fue nuevamente publicado el día 1 de febrero de 1963.- Este fue el primer Código de Trabajo de El Salvador.-

Luego se aprueba un nuevo Código de Trabajo, que se encuentra vigente actualmente, el 23 de junio de 1972, con pocas variantes; regulando siempre el trabajo de las mujeres y los menores de edad en forma particular, pero no por eso quiere decir que están exentos de los demás derechos que el Código incorpora a favor de los trabajadores.

² Menjivar, Rafael. "Formación y Lucha del Proletariado Industrial Salvadoreño", UCA Edit. 3a Edic., 1986, p. 19.

En cuanto al despido, establece distintos tipos de despido que generan una indemnización en forma general para todos los trabajadores, hombres, menores y mujeres:

Posteriormente, la Constitución de la República de 1983, consagra esos derechos en el Título II, capítulo segundo, "DERECHOS SOCIALES", sección segunda "TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL", tomando como base los artículos 181 al 195 de la Constitución de 1962, que fue la base fundamental en la redacción de la Constitución vigente de 1983³ y que conforme a los artículos 37 al 52 de esta última, toda persona tiene derecho al trabajo.

Por trabajo se entiende: "La actividad de la persona que encarna un valor ético propio, incapaz de ser convertido en mercancía y ser cotizado con arreglo a las leyes económicas".⁴

Aunque el trabajo es una función social, que goza de protección del Estado y no se considera artículo de comercio, Art. 37 Cn, esta misma, en su artículo 38 numeral onceavo, se refiere a la indemnización por despido injusto, el cual a tenor dice: El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley. Esta disposición viene a ser una de las normas que garantiza mayor protección a la Estabilidad Laboral de los trabajadores.

En el caso de los trabajadores que laboran en la industria maquilera y en mayor proporción las mujeres trabajadoras de este sector, tienen que soportar cualquier clase de violación a sus derechos laborales con tal de que el patrono no les despida, ya que

³ Comisión de Estudio del Proyecto de la Constitución, Informe Único, p. 42.

⁴ Osorio Flirt, Manuel. op. cit., p. 754.

aunque el despido sea injusto, ellos saben que la posibilidad de ser indemnizado es mínima.

.En cuanto a la seguridad social que depende de la Estabilidad Laboral, es un servicio público de carácter obligatorio que debe de ser prestado por una o varias instituciones debidamente coordinadas, Art. 50 Cn. Este servicio se extendió a los trabajadores agrícolas y domésticos, Art. 45 Cn. al considerar la Comisión que no debieran discriminarse, manteniendo trabajadores de segunda clase, a quienes por siempre se les estaría vedando el acceso a la seguridad social.

En la actualidad, únicamente el Instituto Salvadoreño del Seguro Social es quien atiende la seguridad social en lo que respecta a Salud y funciona como entidad autónoma con personalidad jurídica, financiada por medio de contribuciones de los trabajadores. El Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) ha venido cubriendo paulatinamente los riesgos a que está expuesto el trabajador por las siguientes causas: enfermedades y accidentes comunes, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y maternidad.

Se lamenta la falta de cobertura para los trabajadores del campo y del servicio doméstico, la cual aún se encuentra en proyecto; no obstante lo dispuesto en el artículo 45 de la Constitución arriba citado.

Por otro lado, cabe destacar que los derechos sociales, que fueron enunciados como principios en las Constituciones de 1950 y 1962, se decidió, por parte de los constituyentes

de 1983, elevarlos a la categoría de derechos constitucionales, con la finalidad de que no sean fácilmente suprimidos en el futuro.⁵

1.3 Principios de la Maquila en El Salvador.

La mayoría de países latinoamericanos, durante la década de los años 70's, producto de la caída del modelo de sustitución de importaciones, enfrentaron la denominada crisis en la base productiva industrial, fenómeno al que se le ha dado diversidad de explicaciones; por ejemplo, se dice que: "La contracción de la demanda de productos de exportación latinoamericana disminuía los volúmenes exportables, reduciendo consiguientemente la capacidad latinoamericana de pagos en el exterior; todo lo cual coincidió con el aumento exorbitante de las tasas de interés en los mercados financieros mundiales y con la acumulación de obligaciones de un endeudamiento externo que había crecido rápidamente, contraída en su mayor parte a tasas de interés variables."⁶

Pese a lo anterior, no se puede atribuir la responsabilidad de este período a un solo aspecto de la estructura social y del sistema económico internacional, aunque sea este en última instancia el que fija los comportamientos de las economías nacionales dependientes. Ante ello se retoman dos hechos decisivos: "Primero, la crisis reconoce también raíces internas, causas que se sitúan en los patrones propios del desarrollo latinoamericano; y segundo que los mismos factores que aparecen como "externos" están determinados no sólo por causas exógenas, sino que en parte son también el resultado de

⁵ Comisión de Estudio. op. cit., p. 51

⁶ Rafael Menjivar, América Latina, Diagnósticos y Modelos Industriales Alternativos, FLACSO/UNESCO, Caracas, Mayo de 1988, Pág. 41

procesos “internos” o que responden a una interacción compleja de orígenes internos y externos.”⁷

Ante esta crisis generalizada en los países subdesarrollados, resurge, durante la década de los años 70, como una estrategia de sostenibilidad económica, la modalidad de Industria de Maquila.

En El Salvador, se sostiene que, la industria maquiladora tiene su origen a partir del Plan de Desarrollo Económico y Social de 1973-1977. No obstante, desde 1970 existía la Ley de Fomento a las Exportaciones en la cual se incluía el régimen de beneficios e incentivos a industrias de exportaciones netas, industrias mixtas y para empresas comerciales de exportación, con lo cual se regulaba también la actividad de maquila.

Este plan tenía por objeto dar un nuevo giro a la política del sector externo, la cual había estado orientada a la Región Centroamericana ante la consideración de que el modelo de sustitución de las importaciones que había prevalecido, ya no promovería por sí mismo el desarrollo de la Industria Salvadoreña.

La Política de Promoción de Exportaciones de este período, planteaba: “reorientar toda la política industrial, que ésta fuera un factor absorbente de mano de obra, que actuara como un generador importante de divisas; buscando además redefinir el proceso de industrialización, el cual debería tener como objetivo no sólo el crecimiento industrial, sino también mejorar la eficiencia del proceso productivo, la descentralización industrial,

⁷Rafael Menjívar, op. Cit. Pág. 42

corregir la estructura productiva y la promoción de industrias que exporten fuera de Centroamérica.”⁸

Con la entrada en funcionamiento en el año de 1975 de la Zona Franca de San Bartolo, se marca el inicio de la Industria Maquiladora en El Salvador, misma que se desplaza fuera del mercado centroamericano, estableciéndose contratos de producción con los Estados Unidos, quienes suministran los insumos necesarios para ser ensamblados o transformados en el país y luego exportarlos.

Hacia el año de 1979, y dentro del Plan Nacional de Bienestar para Todos (1978-1982), la Industria de Maquila logró un importante progreso e importancia, pero a partir de 1979, la inestabilidad socio-política imperante en el país, provocó el cierre de muchas fábricas y empresas dedicadas a esta actividad, generando con ello, desempleo, fuga de capitales y reducción de las inversiones.

1.4 El Resurgimiento de la Industria Maquilera.

La Ley de Fomento de las Exportaciones, se modificó en el año de 1986, para admitir dentro del Régimen de Zonas Francas, la propiedad y administración privada de las mismas. En el año 1989, con el Gobierno del Presidente Alfredo Cristiani, se pone en marcha un nuevo Plan de Desarrollo Económico y Social con especial énfasis en la Promoción de Exportaciones y el Fomento de nuevas inversiones, como principal

⁸ Campos Juan Humberto y Alejandro Herrera, Las Empresas Maquiladoras y el Derecho Laboral. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, 1995.

estrategia para alcanzar niveles de divisas y de generación de empleos necesarios para lograr la reactivación económica del país.

Con la aprobación de dichas leyes en el año de 1990, se le da al sector de la industria maquiladora mucha más importancia para la economía, como también se le dota de un marco legal especial⁹, muy favorable para regular toda la actividad de este tipo de empresas.

La promoción de inversión extranjera en este sector, constituye un rubro muy importante, por lo que fue incluido en la plataforma económica del gobierno del Presidente Calderón Sol. De allí que a principios del año 1995, declara convertir a El Salvador en una gran zona franca.

Lo anterior coincide en la dinámica internacional de 1996, relacionándose esta estrategia con la afirmación: “el surgimiento de un nuevo sector de bienes transables, y que en Centroamérica se manifiesta en fenómenos tales como las exportaciones agrícolas no tradicionales, la industria de la maquila o el turismo.”¹⁰ A su vez se relaciona con los denominados “Nuevos tipos de inversión” que en realidad tienen un carácter histórico ya que el sistema capitalista se ha sustentado siempre en la dinámica de las relaciones económicas internacionales.

⁹ Ley de Reactivación de las Importaciones, decreto legislativo N° 460 y la Ley del Régimen de Zonas Francas y Recintos Fiscales, decreto legislativo N° 461, marzo de 1990.

¹⁰ Pérez Sainz, Juan Pablo “De la Finca a la Maquila”, FLACSO-Costa Rica, 1996, Pág. 162.

Se sostiene que el auge que tienen estos “nuevos tipos de inversión” se debe, entre otras causas, al declive del sector formal (empresa privada) y como producto de ello el desempleo provocado por la fuga de capitales y la crisis política de la década de los años 80. Otra argumentación que explica este proceso es que “los países subdesarrollados se ven constreñidos por una división internacional del trabajo estático en la que les corresponde el papel de suministradores de materias primas baratas, con independencia de que su relación con los “centros” capitalistas fuera colonial o neocolonial”.¹¹

Eso significa que los países subdesarrollados dentro de la globalización ocupan una posición de acuerdo a sus ventajas competitivas, que para El Salvador y Centroamérica sigue siendo la mano de obra abundante y barata. Alternativamente a esta idea se considera dentro de la dinámica de las relaciones económicas: “una ley que para evitar una baja en la tasa de ganancia, sea necesario incrementar la productividad del trabajo”.¹²

Las maquiladoras por lo general son de origen externo, aunque en Centroamérica se dan modalidades de empresas nacionales que funcionan subcontratadas por otras empresas extranjeras, y a su vez muchas de estas empresas subcontratan a otras más pequeñas. *“Las empresas de maquila en El Salvador son fundamentalmente intensivas en mano de obra, principalmente no calificada y barata y su condición básica de competitividad siguen siendo los bajos salarios.”*¹³ Poniendo de manifiesto el papel que juegan los países subdesarrollados en la globalización.

¹¹ Graciela Chillouz, Rosa López Ocegüera y Silvio Baró Herrera, *Globalización y Conflicto: Cuba, Estados Unidos*, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana, Cuba, 1997 Cit. Pág. 17.

¹² Win Dierckxses, “Mercado de Trabajo y Política Económica en América Central”, Maestría en Política Económica, Universidad Nacional de Costa Rica, 1999. Pág. 24.

¹³ FUNDE “Actualidad Económica: la Actividad de Maquila en la Economía Salvadoreña”, Boletín Mensual N° 3. 1998.

A partir de 1990, se crea la figura de Recintos Fiscales, como figura alternativa y/o complementaria a las zonas francas, teniendo creciente relevancia su utilización, llegando incluso a ser mayor el número de maquilas acogidas a este régimen que las ubicadas propiamente en las zonas francas. En el caso de la zona franca de San Bartolo, de las nueve empresas instaladas en 1992, sólo una se dedica a la electrónica y el resto son maquilas textiles.¹⁴

Hasta 1994, el número de maquilas acogidas a la ley de zonas francas se había incrementado a 30 empresas, distribuidas de la siguiente manera: 10 en la Zona Franca San Bartolo, 6 en San Marcos, 7 en el Pedregal, 3 en El Progreso y 4 en Export Salva. Mientras tanto, el número de empresas ubicadas en Recintos Fiscales había aumentado a un nivel mucho mayor, llegando a 202¹⁵.

Para 1996, de 34 empresas acogidas a las zonas francas, 30 se dedican a la industria textil; en las acogidas a los Recintos Fiscales, de 207, 149 también se dedican a esta misma industria¹⁶.

El auge que la industria de maquila de la confección ha tenido se explica a partir de dos aspectos esenciales: el marco jurídico que regula y propicia esta industria y la alta capacidad de sustitución de mano de obra que es absorbida por este tipo de industria. A su vez es importante destacar que la inversión en industria de maquila de la confección se facilita ante el hecho de que la labor que en estas se desempeña es un oficio de carácter

¹⁴ Ibid.

¹⁵ García Gilberto, La Maquila en Datos, Centro de Estudios del Trabajo, El Salvador, 1996

¹⁶ Ibid.

doméstico en el que tradicionalmente las mujeres son socializadas, lo cual es una ventaja más para los inversionistas, ya que no tienen que invertir en capacitación sino un adiestramiento para la utilización de las maquilas industriales, el cual es potenciado por proyectos de capacitación laboral que generalmente se centran en corte y confección que FUSADES implementa a través de Casas de la Cultura, INSAFORP y ONG's.

La Ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales confería a las empresas de maquila nacional y extranjeras ubicadas en zonas francas y recintos fiscales, entre otros incentivos: “exención de impuestos que graven la importación de maquinaria, equipo, herramientas, repuestos e implementos necesarios para su establecimiento y funcionamiento, exención del pago de impuesto sobre la renta durante 15 años a partir del año en que inicie su ejercicio, exención total de los impuestos municipales sobre el activo de la empresa por diez años prorrogables, a partir del ejercicio de sus operaciones.”¹⁷

Lo anterior demuestra los amplios incentivos fiscales a este sector, que a su vez constituyen el costo fiscal de las empresas beneficiarias por el empleo generado y las divisas que hacen llegar al país considerados como un costo muy alto en relación al aporte que brindan.

No obstante lo que el Gobierno de El Salvador, a través de la promoción de exportaciones no tradicionales ofrece, es mano de obra barata, aún cuando la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES) sostiene que lo que ofrece es mano de obra hábil y abundante. De esta forma la mano de obra barata y abundante es la ventaja

¹⁷ Ley del Régimen de Zonas Francas y Recintos Fiscales, Decreto 461 Marzo de 1990 y Reformas a la ley. Decreto No. 606, Febrero de 1996, Art. 11, Literal a, b y c.

competitiva con que El Salvador se inserta dentro de la dinámica económica global, ya que son la industria de maquila y las remesas familiares las principales fuentes de divisas que permiten mantener el equilibrio de la balanza de pagos.

CAPITULO II. PLANTEAMIENTOS DOCTRINARIOS DE LA ESTABILIDAD LABORAL.

2.1 Generalidades.

Al tratar la Estabilidad Laboral se debe comenzar por el contrato de trabajo como la base de dicha estabilidad. Sabemos que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo o de ejecución escalonada, cuyo cumplimiento no se agota con la prestación del servicio estipulado y con el pago del salario convenido, sino que se está cumpliendo todos los días.

Cuando un trabajador celebra un contrato individual de trabajo, lo hace con la idea que prestará sus servicios al patrono por tiempo indefinido o relativamente prolongado, debido a que su continuidad es la regla general.

La naturaleza indefinida del contrato individual de trabajo es el fundamento por el que se considera como un derecho de los trabajadores la Estabilidad Laboral o Permanencia en el trabajo, y se afirma que es la garantía de la permanencia de un trabajador en su empleo lo que jurídicamente está garantizadas, no el contrato individual de trabajo.

Respecto a la definición de estabilidad, Guillermo Cabanellas dice: "Cabe definir la estabilidad absoluta como el derecho del trabajador para conservar su puesto mientras lo desee y el empresario carezca de causa justa para poder despedirlo"¹⁸; Mario L. Deveali dice "La estabilidad en sentido propio consiste en el derecho del empleado a conservar el

¹⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo, "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual" Tomo III, 28 Edición, Heliasta 2003, Pag 560.

puesto durante toda su vida laboral, (en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas”¹⁹. Mozart Victor Russomano dice “La estabilidad es el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, aun contra la voluntad del empresario, siempre que no exista una causa que justifique su despido”²⁰. Un autor anónimo dice “Garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no sólo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral”.

Otros autores, además de la garantía de permanencia en el empleo, agregan algunos requisitos para adquirir el derecho de estabilidad, como la antigüedad, ser directivo sindical, no ejercer cargos de confianza, aunque todos coinciden en que la estabilidad no tiene lugar cuando exista justa causa de despido judicialmente comprobada.

La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha dicho que “El derecho a la estabilidad laboral, es una manifestación del derecho general de libertad, lo que significa que la Constitución garantiza que dicha libertad no puede ser arbitrariamente determinada o condicionada por el Estado o por cualquier particular, ya que de lo contrario excitaría los

¹⁹ Deveali, Mario L. “El Derecho del Trabajo en su Aplicación y sus tendencias”, Buenos Aires, Astrea, 1983.

²⁰ Mozart, Víctor Russomano, “La Estabilidad del Trabajador en la Empresa” Pag N° 720. 1987.

mecanismos de tutela de tal libertad”²¹; “La estabilidad laboral implica el derecho de conservar un trabajo o empleo, independientemente que el trabajador esté sujeto a la posibilidad de traslado de funciones o de un cargo a otro”²².

2.2 Clasificación de la Estabilidad Laboral.

2.2.1 Primer Planteamiento de Clasificación.

Algunos autores, entre los que se menciona a Mario de la Cueva y a Nestor De Buen, clasifican la estabilidad en absoluta y relativa.

2.2.1.1 Estabilidad Absoluta.

El patrono o empleador carece de la facultad de poner término al vínculo contractual, aun estando dispuesto a resarcir el daño causado, es decir que el contrato sólo puede terminar por voluntad del trabajador, por medio de la renuncia, por razones de edad o salud, por jubilación o pensión ó por hechos que constituyan faltas graves del trabajador, comprobadas judicialmente.

Una característica de la estabilidad absoluta está dada por sus efectos, ya que en caso de despido, además del derecho del trabajador a ser reinstalado en su cargo o empleo, tiene derecho a percibir los salarios no devengados desde la fecha del despido hasta su reinstalo.

²¹ Amparo. Sentencia Definitiva N° 316/99, Sala de lo Constitucional, Corte Suprema de Justicia.

²² Ibid. N° 249/99

Otra de las características de la estabilidad absoluta es su unilateralidad, la obligación de no poder disolver el contrato de manera unilateral es aplicado solamente al patrono, en cambio, el trabajador sí lo puede disolver por un acto unilateral, porque el prohibirlo sería colocar al trabajador en servidumbre perpetua.

Cabe también diferenciar que la estabilidad es el derecho que se refiere a la permanencia en el empleo, no en el cargo; la estabilidad en el empleo se refiere, a la subsistencia del contrato de trabajo mientras la empresa continúe, y la estabilidad en la función, se refiere al mantenimiento de las mismas condiciones en la prestación de los concretos servicios exigidos al trabajador. Nuestro derecho laboral en materia de estabilidad se refiere a la estabilidad en el empleo.

2.2.1.2 Estabilidad Relativa.

El patrono puede despedir al trabajador sin juicio previo, pagando la indemnización correspondiente. La permanencia en el empleo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a la duración de la relación de trabajo²³.

La regla fundamental es que salvo que se compruebe otra cosa, toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido; eventualmente se pueden celebrar contratos de trabajo y dar nacimiento a relaciones de trabajo por tiempo determinado o por obra determinada.

En uno y otro caso, la duración de la relación no estará sujeta tanto a la voluntad de las partes, sino a la subsistencia de la materia de trabajo.

²³ De Buen, Nestor. Las Relaciones Obrero Patronales. México UNAM 1975.

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; es decir que si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que exista causa para ello.

Si es por tiempo o por obra determinados, la relación durará mientras subsista la materia de trabajo.

Se concluye que el patrono, por regla general, no puede dar por terminada la relación de trabajo de manera caprichosa sin pagar la indemnización respectiva.

2.2.2 Segundo Planteamiento de Clasificación.

Por razones didácticas se plantea otra clasificación de la Estabilidad Laboral, que incluye lo planteado en la clasificación anterior y le agrega ciertos aportes doctrinarios de una manera más ordenada y más estructurada.

Así pues, otros autores clasifican la Estabilidad Laboral de la forma siguiente:

a) Por su Naturaleza, en Estabilidad Absoluta y Estabilidad Relativa; b) Por Su Origen, en estabilidad de Carácter Legal y por acuerdo entre las partes; c) Por su Alcances o Efectos, en Estabilidad Laboral Propia y Estabilidad Laboral Impropia; y d) Por Razón de la Época en que se Asegura la Permanencia del Trabajador, en Estabilidad Inicial, Estabilidad A Cierta Plazo o al Cumplimiento de Circunstancias Determinadas.

2.2.2.1 Por su Naturaleza.

2.2.2.1.1 Estabilidad Absoluta

Se denomina como "perdurabilidad", y se define como la posesión o posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral²⁴.

El contrato sólo puede disolverse si se acreditan las causales indicadas en la ley:

Jorge Rendón Vásquez nos dice que: "hay estabilidad absoluta cuando el trabajador no puede perder el empleo por ninguna causa".

Además distingue entre:

2.2.2.1.1.1.- Estabilidad Absoluta Flexible.-

Admite el despido mediante justa causa, así como en caso de no probarse la reposición (reinstalo) o pago de la indemnización, lo decide la autoridad.

2.2.2.1.1.2.- Estabilidad Absoluta Rígida.-

Admite como causales de despido, sólo las determinadas por la Ley; admite la reposición (reinstalo) o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivó.

Encontramos que el derecho a la estabilidad laboral a favor del trabajador, constituye una garantía de la conservación del empleo, por supuesto diferente al derecho de propiedad

Algunos autores distinguen entre:

²⁴ Díaz Aroco, Teofila " Estabilidad Laboral en el Perú" , Universidad San Martín de Porres, Perú, Pag N° 10, 2001.

Permanencia: Situación de hecho

Expectativa: Posibilidad de conservar el empleo

Estabilidad: Derecho que lo garantiza, ésta puede ser:

Continua: prestación que se realiza en forma continua

Discontinua: Reducido a determinados días, ciertos períodos o ciclos (verano-invierno).

2.2.2.1.1.3.- Estabilidad Cuasi Absoluta.-

Según Uceda Murier, se presenta este tipo de estabilidad cuando el trabajador sólo puede ser despedido por haber incurrido en falta grave o existir trámite probado de reducción de personal o cierre de la empresa o negocio por razones técnicas o falencia económica. No admitiéndose ninguna otra causal no determinada por la ley, que configuraría el abuso del derecho.

2.2.2.1.2 *Estabilidad Relativa*

Se define como "Durabilidad". Considera que da lugar a la subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo y afirma: "La estabilidad relativa permite al patrono o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización".

Para Mario de la Cueva, en la estabilidad absoluta la facultad de disolver la relación laboral es posible sólo por causa justificada que debe ser probada; mientras que en la estabilidad

relativa se permite al patrono en grados variables, disolver la relación de trabajo con un voto unilateral a cambio de indemnización.

La estabilidad relativa puede ser:

2.2.2.1.2.1.- Estabilidad Relativa Propia.-

Es igual a la estabilidad absoluta, pero no procede la reinstalación contra la voluntad del empleador. El trabajador puede realizar las mismas acciones que en el caso que la estabilidad absoluta, los salarios caídos proceden hasta la reincorporación del trabajador en su cargo o extinción del contrato.

2.2.2.1.2.2.- Estabilidad Relativa Impropia.-

Es la decisión del empleador aún sin causa (arbitraria), produce la extinción de la relación contractual (eficacia), el hecho da lugar al pago de una indemnización. La estabilidad relativa permite al patrono o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

Toda vez que las legislaciones permitan que el contrato de trabajo se rescinda o resuelva por la voluntad del patrono, mediante abonos de indemnización fijada o determinada por el arbitrio judicial, estamos frente a la estabilidad impropia o relativa.

Lo importante es el mecanismo legal que cada país adopte para atenuar los despidos arbitrarios, determinando la obligación del empleador de recurrir al pre-aviso; garantizando al trabajador con dicho plazo que podría permitirle conseguir una nueva colocación, actuando este sistema en este caso como seguro transitorio de desempleo, atenuando

relativamente al trabajador y a quienes dependen económicamente de él de graves crisis personales y sociales que afectan la producción, la productividad.

En el caso de la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa propia, procede la reposición frente al despido injustificado.

En el caso de la estabilidad absoluta procede la reposición del trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía trabajando, aún cuando el empleador no se encuentre de acuerdo.

En el caso de la estabilidad relativa propia procede la reposición del trabajador a su puesto de trabajo, siempre que el empleador se encuentre de acuerdo, en caso contrario procede la indemnización. La mayoría de las legislaciones consideran que el trabajador tiene derecho a las remuneraciones devengadas, desde la fecha que se produjo el despido injustificado.

2.2.2.2. Por su Origen Puede ser:

2.2.2.2.1. - De carácter legal, constitucional o legislada por normas de menor jerarquía.

2.2.2.2.2.- Por acuerdo entre las partes, a nivel de pactos o convenios colectivos.

La convención colectiva debe ser clara y categórica estableciendo expresamente la relación recíproca que vincula el derecho del empleado a la estabilidad y a la obligación del patrono de cumplirla y respetarla.

2.2.2.3 Por Alcances o Efectos

2.2.2.3.1. - Estabilidad Laboral Propia :

Faculta al trabajador a ejercitar el derecho de reposición en el caso que no se demuestre la causal de despido, volviendo a ocupar su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía laborando. La mayoría de legislaciones determina el derecho de percibir las remuneraciones devengadas a favor del trabajador a partir de la fecha en que se produjo el despido injustificado.

2.2.2.3.2. - Estabilidad Laboral Impropia:

No otorga necesariamente el derecho de reposición al trabajador despedido injustamente. La autoridad competente, a su criterio, puede sustituir la reposición por el pago de una indemnización.

2.2.2.4. Por Razón de la Época en que se asegura la permanencia del trabajador:

2.2.2.4.1. - Estabilidad Inicial.-

El trabajador durante un tiempo fijo, computable desde el inicio de la relación laboral, no puede ser despedido, pero sí después de vencido dicho plazo. Durante ese plazo el trabajador goza del derecho de estabilidad absoluta, perdiendo el trabajador dicho derecho en el caso de incurrir en falta grave. Es el caso de Ecuador, donde se asegura la estabilidad laboral en forma temporal.

2.2.2.4.2. - Estabilidad a Cierta Plazo o al Cumplimiento de Circunstancia Determinada.-

Requiere que el trabajador haya cumplido con el plazo y requisitos, como en Brasil, que exige diez años de labor ininterrumpida a favor del mismo empleador.

Atendiendo a las clasificaciones anteriores de la estabilidad laboral, en nuestro medio es: según su naturaleza relativa impropia porque el empleador puede dar por terminada la relación laboral en cualquier momento abonando una indemnización; por su origen es de carácter legal, porque esta regulada en la Constitución y en leyes secundarias; por los alcances o efectos se asemeja más a la estabilidad laboral impropia, porque en nuestro medio el reinstalo no lo puede disponer el juzgador, está restringido estrictamente al empleador el brindarlo en una conciliación; por razón de la época en que se asegura la permanencia del trabajador en ciertos casos puede ser estabilidad a Cierta Plazo o al Cumplimiento de Circunstancia Determinada como cuando se pacta periodo de prueba, porque la estabilidad la gozará el trabajador después del período de los treinta días de prueba, durante el período de prueba se puede separar al trabajador sin existir justa causa y sin responsabilidad para las partes.

En este punto es oportuno mencionar cuál es el criterio que nuestra Corte Suprema de Justicia sostiene respecto a la clase de estabilidad laboral que existe en nuestro país y sostiene en sentencia de amparo que “Al analizar este tema, el autor Teodosio Palomino considera la existencia de dos clases de estabilidad laboral: (a) La *absoluta*; y, (b) la *relativa*. En cuanto a la absoluta, sostiene que implica que el trabajador es dueño de su puesto de trabajo, con derecho a una completa inamovilidad, lo cual no es admisible en la actividad laboral actual, por lo que concluye que la estabilidad laboral debe ser inevitablemente relativa, teniendo el trabajador pleno derecho de conservar su trabajo sin

limitación de tiempo, siempre que concurren los siguientes factores: (1) Que subsista el puesto de trabajo; (2) que el trabajador no pierda su capacidad física o mental para desempeñar el cargo; (3) que el cargo se desempeñe con eficiencia; (4) que no se cometa falta grave que la ley considere como causal de despido; y, (5) que subsista la institución para la cual se presta el servicio”²⁵.

Es evidente que la Corte Suprema de Justicia sostiene que sólo existe la estabilidad relativa porque aplican el criterio de Teodosio Palomino, criterio con el cual estamos de acuerdo porque al estudiar profundamente la doctrina y la regulación de nuestro Código de Trabajo, se llega a la conclusión que la estabilidad relativa es la que se aplica tal como lo establece el artículo 55 del Código de Trabajo, y la estabilidad absoluta se limita a los casos de dirigentes sindicales, mujeres embarazadas, los que se encuentran en huelga y los que tienen suspendido su contrato.

2.3. Excepciones al Derecho de Estabilidad Laboral.

Existen tres excepciones al principio de estabilidad laboral y están directamente relacionadas con la estabilidad relativa, de las cuales nuestra legislación sólo regula las dos primeras:

- 2.3.1. La relación de trabajo para obra determinada: se refiere a que por su naturaleza existen trabajos en los que sólo se requiere a empleados para realizar determinado trabajo y que al concluirlo, terminará el objeto de la relación laboral que es la realización de la obra. Por ejemplo: se contrata al trabajador sólo

²⁵ Amparos. Sentencias Definitivas N° 249/99 y N° 10/99, Sala de lo Constitucional, Corte Suprema de Justicia.

para que construya una casa. Al terminarla, éste se queda sin empleo puesto que la obra está concluida y ya no existe objeto para mantener la relación de trabajo. Esto está regulado en el artículo 26 del Código de Trabajo.

2.3.2 La relación de trabajo por tiempo determinado o a plazo: se refiere a que por la naturaleza del trabajo éste sólo durará un tiempo determinado y la relación de trabajo existirá el mismo tiempo que dure la obra o el trabajo. El artículo 25 del Código de Trabajo estipula que si la naturaleza del trabajo es permanente se entenderá que el contrato de trabajo es por tiempo indeterminado; es decir que el patrono no puede contratar a trabajadores por períodos cortos para trabajos de naturaleza permanentes. En esta clasificación de contratos a plazos entran los trabajadores de temporada. Por ejemplo los Trabajadores que son contratados para los períodos de fin de año; en donde las empresas contratan más trabajadores para poder atender la demanda que esa época exige. Asimismo, los trabajadores de la zafra o los cortadores de café que sólo trabajan el tiempo que dura la temporada de cosecha.

2.3.3 La relación de trabajo para la explotación y restauración de minas: se refiere a que cuando no se tienen los recursos para explotar las minas o para restaurar minas abandonadas, es permitido que se realicen contratos por tiempo determinado o por obra determinada.

2.4. Figuras Que Protegen La Estabilidad Laboral.

2.4.1. La Sustitución Patronal (Art. 6 Ct.).

Esta institución persigue como objetivo fundamental garantizar la estabilidad del trabajador en el puesto, la sustitución del patrono no debe afectar la vigencia de los contratos individuales de trabajo en la empresa.

En un sistema de libre cambio, de libre contratación, de libre disponibilidad de los bienes y de mercado abierto, las empresas, comunidades económicas, son objeto de operaciones mercantiles o civiles y hasta de actos administrativos y/o legislativos, operaciones y actos que generalmente conducen a un cambio de titular de la misma. Quien explota la empresa, quien se beneficia con la negociación y afronta los riesgos deja de serlo y su lugar es ocupado por otro o es sustituido por otro, ese cambio de titular de la empresa es cambio de patrono.

Por tal motivo se dice que hay sustitución patronal cuando una empresa, explotación o negocio, por acto entre vivos o por causa de muerte, cambia de titular ó cambia de patrono.

Si la vigencia de los contratos de trabajo existentes en la empresa se supeditaran a la permanencia como titular de la misma persona o personas con quien se contrató, la estabilidad en el trabajo se vería seriamente afectada. Los trabajadores no estarían

garantizados en la contratación de su puesto; la permanencia en el empleo se sujetaría o dependería de que ocurra o no ocurra cambio en el estatus jurídico de la empresa.

La institución de la sustitución patronal en el derecho evita esa inseguridad. Los trabajadores no tanto están ligados a personas por medio del contrato de trabajo, sino a la empresa; al centro de trabajo, al conjunto de bienes materiales e inmateriales que la constituyen. El nuevo patrono sustituye al antiguo en todos los derechos y obligaciones que emanan del contrato individual de trabajo, participando así de la novación civil²⁶.

El patrono sustituto no puede ampararse en el no haber contratado con los trabajadores de la empresa, ni para variar las condiciones de trabajo, mucho menos para romper el vínculo contractual. El trabajador conserva su antigüedad.

Si bien la sustitución patronal no puede afectar los derechos de los trabajadores derivados de la relación de trabajo, no los afectará cuando sea en perjuicio, pero sí cuando sea en su beneficio, lo cual puede ocurrir cuando esos derechos sean mejores en la empresa del patrono sustituto, con la cual la que se adquiere se hubiera fusionado.

2.4.2. La Suspensión del Contrato Individual de Trabajo (Art. 35-46, 440-444 Ct).

Se da sólo en las circunstancias que la ley enumera en forma expresa, se suspende la obligación principal del trabajador de prestar sus servicios y en consecuencia la del patrono de pagar los salarios, pero el contrato continúa vigente.

²⁶ Ferrufino, Carlos. "Derecho del Trabajo" N° 1, Pag N° 37, agosto, 1977.

Esto sucede cuando se dan casos de fuerza mayor o caso fortuito o cualquier otra imposibilidad como por ejemplo incendios, falta de energía eléctrica, enfermedad de un trabajador o del patrono en ciertos casos.

La idea de crear la Suspensión del Contrato Individual de Trabajo es precisamente como un medio para evitar un mal mayor: su terminación. Los demás derechos como la antigüedad no se suspende sino que continúan vigentes.

2.4.3. La Contratación a Plazos (Art. 25 Y 26 Ct).

En materia laboral, el plazo del contrato no se asemeja al plazo que se regula en el derecho común, ya que en el derecho común se deja a la libertad de las partes contratantes el establecimiento del plazo y con sólo que estén de acuerdo lo pueden hacer.

En materia laboral es diferente, ya que la facultad de fijar plazo es muy restringida, siendo lo central que cuando se trata de labores que por su naturaleza no son de carácter permanente en la empresa es que se permite la fijación de plazo; pero si la actividad es de carácter permanente, no se puede estipular plazo. Si se hace, se toma como cláusula no escrita y se entiende celebrado por tiempo indefinido.

2.4.4. La Indemnización Por Despido Injustificado (Art. 38 N° 11 Cn. y 55 Inc. 1, 58, 59 Ct.).

2.4.4.1. Disolución del Vínculo Laboral por Despido.

En nuestro país se puede disolver el vínculo laboral por voluntad expresa o tácita de una o ambas partes contratantes; pero debido a la situación económica precaria de las masas trabajadoras, generalmente la ruptura la propicia el dueño de los medios de producción, mediante el despido.

Esta disolución del contrato de trabajo por voluntad exclusiva y sin justificación del empleador, es un suceso que además de causar una perturbación a la parte inculpable (trabajador), produce una alteración de carácter social, ya que no es fácil encontrar nuevamente ocupación.

Al respecto, los tratadistas hacen un estudio del despido de la siguiente manera:

Manuel Osorio y Florit define el despido como "La ruptura unilateral que hace el patrono del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores".²⁷

Por su parte, Luis Alcalá Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas de Torres sostienen que:

²⁷ Osorio y Florit, Manuel. op. cit. p. 754.

"El despido es el acto de privar de ocupación, empleo, actividad o trabajo. Se entiende por despido una declaración de voluntad unilateral, por la cual el patrono expresa y concreta su propósito de extinguir el vínculo jurídico que une al trabajador a su servicio".²⁸

Según Mario de la Cueva, "El despido consiste en el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que en consecuencia queda separado de su trabajo".²⁹

Para Ernesto Krotoschin, "El despido es el medio por excelencia para poner término, sobre todo, a los contratos de trabajo por tiempo indeterminado".³⁰

2.4.4.2. Naturaleza Jurídica Del Despido.

La naturaleza jurídica del derecho de despido pertenece a la categoría de los llamados derechos potestativos.

El despido mismo es el ejercicio de este derecho y consiste en un acto jurídico unilateral de carácter cancelatorio, que para producir efecto tiene que llegar al conocimiento de la parte destinataria; es decir, el despido debe ser recibido por la otra parte.

El concepto de recepción se rige por los principios generales del derecho común dado el carácter del despido como acto jurídico, en cuanto a la nulidad (anulabilidad). Así mismo,

²⁸ Zamora y Castillo, Luis Alcalá, "TRATADO DE POLÍTICA LABORAL Y SOCIAL", Tomo II, p. 263, Buenos Aires, Edit. Heliasta, 1972.

²⁹ De la Cueva, Mario. "Introducción al Derecho del Trabajo Tomo I". cit p. 220

³⁰ Krotoschin, Ernesto", A. 348.6, K 841, p. 522, Buenos Aires, 2a Edic, Edic. Depalma, 1968.

la declaración de voluntad (despido) debe de emanar de una persona capaz y dirigirse a otra capaz.

Cuando el despido procede de la empresa debe ser manifestado por el mismo patrono o bien por una persona autorizada para ello, tal autorización no se desprende siempre de la simple jerarquía técnica en que se halla un supervisor respecto del subalterno, sino que debe de tratarse de un representante del empleador, cuyo poder representativo incluye sin duda el derecho de despido.

Este principio doctrinario es retomado en parte por nuestro Código de Trabajo, cuando establece en el artículo 55 inciso segundo, que el despido debe ser comunicado al trabajador por el patrono o por alguno de sus representantes, de lo contrario no produce ningún efecto, salvo que dicha comunicación fuese por escrito y firmada por el patrono o alguno de sus representantes.

Así como en el artículo 3 del mismo cuerpo legal, el cual establece la presunción de derecho de que son representantes del patrono en sus relaciones con las trabajadoras; los directores, gerentes, y en general, las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en la empresa establecimiento o centro de trabajo.

2.4.4.3. Diversas clases de despido.

Según los tratadistas, se distinguen dos formas principales de despidos: despido sin justa causa y el despido con justa causa.

El despido sin justa causa estriba en que su ejercicio es exclusivo del patrono y es independiente de un motivo justificado especial. No obstante, también en esta clase de despidos se plantea la cuestión de su validez, desde el punto de vista de la validez de los actos jurídicos en general, pero con especial referencia al carácter de relación laboral.

Aunque el despido no exige motivos determinados, no significa que no los tenga en un caso dado; entonces es posible que estos motivos sean contrarios a la ley, las buenas costumbres y la buena fe.

Es en este supuesto que el despido puede ser nulo o bien considerarse por lo menos abusivo (arbitrario) y acarrear las consecuencias que la legislación respectiva establezca para tales actos (nulidad o deber de indemnización). Entran aquí muy especialmente los despidos por causa de matrimonio, embarazo, actividad sindical lícita, etc.

En otras legislaciones se considera arbitrario el despido que si bien declarado por un motivo no prohibido, tampoco corresponde a reales exigencias de la empresa, sino que implica abuso de la posición económica más fuerte del empleador que perjudica al trabajador en forma no equitativa desde el punto de vista social.

Al respecto se tiene en cuenta muy especialmente, el carácter asociado de la relación de trabajo que engendraría para el trabajador un derecho al empleo o estabilidad laboral del cual no podría ser privado arbitrariamente.

La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del derecho del trabajo y va unida a la idea de seguridad social.

2.4.4.4. Formalidades del despido.

Según Mario de la Cueva, el patrono al despedir a un trabajador debe darle aviso escrito de la fecha y causa o causas del despido.

La finalidad de este precepto es doble: por una parte, la existencia de una constancia auténtica del despido, y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificar el despido, lo cual además le permitirá preparar su contradefensa. Claro está que el patrono puede despedir y no entregar la constancia.

En nuestra realidad laboral, esta situación es la regla general, ya que si el patrono entregara una constancia de despido al trabajador, no podría alegar que el despido fue con causa justificada, lo que constituye una maniobra patronal en contra de los trabajadores.

Según el citado autor, si el patrono no entrega la constancia de despido al trabajador y este comprobare el hecho del despido, debiera decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente a elección del trabajador, esto con el propósito de asegurar la estabilidad en el trabajo.

Lo anterior es retomado en parte por nuestro Código de Trabajo, ya que cuando un trabajador demanda a su empleador por el despido injustificado, puede suceder que en la conciliación, el patrono ofrezca el reinstalo o el pago de un porcentaje de la indemnización correspondiente, lo que queda a elección del trabajador.

Muchas legislaciones distinguen entre el despido sin justa causa y el despido arbitrario, siendo mayor la obligación de indemnización en este último caso. El despido puede no ser arbitrario, sin que por otro lado se reconozca una justa causa (motivo general).

La jurisprudencia suele tener en cuenta ese matiz al determinar la cuantía de la indemnización, la cual tiende a afirmar precisamente la estabilidad laboral.

En conclusión, vamos a considerar como arbitrario o injusto todo despido que no tenga motivos justificados en la conducta del trabajador y los despidos que existiendo causa legal el patrono no la demostrare en el juicio (artículo 55 inciso 3° Código de Trabajo), ya que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos es una de las medidas esenciales para la efectividad del derecho del trabajo y que va unida a la idea de seguridad social, para regular en parte los despidos arbitrarios de que son objeto los trabajadores.

2.4.5. El Reinstalo (Art. 391 Ct.).

Es la figura que consiste en regresarle al trabajador despedido el puesto de trabajo que desempeñaba hasta antes del despido, con sus mismas prestaciones, su misma remuneración.

El reinstalo en nuestro medio es opcional el brindarlo por parte del patrono, es decir no es un derecho consagrado al que puede optar de manera directa el empleado del sector privado, puede lograrse en la audiencia conciliatoria, en la que se señalará día y hora en la que el trabajador tendrá que presentarse a su trabajo a laborar normalmente.

2.4. Consideración General.

El principio de la estabilidad laboral, deseamos conservarlo y utilizarlo como uno de los grandes aportes del pensamiento jurídico moderno. Es indispensable establecer, como primera precisión, que con esa idea lo que se busca es dar a la relación laboral cierta estabilidad y firmeza, sin pretender convertir el contrato de trabajo en un vínculo ad vitam. Decimos esto porque, la idea de la estabilidad laboral se presenta como una limitación o desconocimiento del derecho de rescindir “ad nutum” el contrato de trabajo³¹.

La idea del derecho del trabajo no es instaurar una verdadera propiedad del empleo. Si el trabajador es libre de abandonar la empresa, el empleador debe de ser libre de despedir.

Las disposiciones legales que protegen al trabajador contra la forma arbitraria de despido, no deben entenderse como disposiciones o leyes abolicionistas, sino reglamentarias del derecho de despedir.

El derecho de oposición al despido reconocido al trabajador por primera vez en el derecho alemán, el preaviso y la indemnización por despido, son simples aplicaciones del principio de la estabilidad, destinadas a evitar en cuanto es posible, la ruptura del contrato o a

³¹ De Ferrari, Francisco. “Derecho del Trabajo” Buenos Aires, Ediciones DEPALMA, 1968.

reparar sus consecuencias. Pero tales aplicaciones no conducen de ninguna manera a la proclamación de un derecho real del trabajador sobre su empleo.

La legislación no está reconociendo al trabajador un derecho a permanecer en el empleo toda la vida, busca simplemente organizar la seguridad y servir a un gran ideal.

Tampoco se fundan las disposiciones que obligan a pagar una indemnización en caso de despido, en el supuesto derecho que se le atribuye al trabajador de permanecer en su empleo, el empleador al despedir no lesiona ese derecho porque tal derecho no existe, ni le entrega al trabajador en esas circunstancias una indemnización, en realidad lo que hace es cubrir un riesgo cumpliendo un mandato legal.

No es por lo tanto el principio de la estabilidad del empleo, sino el de la seguridad social, el fundamento de la protección del trabajador, en sus aspectos fundamentales, en caso de despido.

CAPITULO III INSTRUMENTOS JURÍDICOS RELATIVOS A LA ESTABILIDAD LABORAL.

3.1 Regulación Constitucional.

El marco regulador de la estabilidad laboral en El Salvador a nivel Constitucional es el siguiente: artículo 38 ordinal 11; esta norma dispone que “el patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley”, indicando esta disposición una garantía a la protección del trabajador, respecto de actos arbitrarios por parte del patrono, que vulneren el derecho de conservar un trabajo estable y digno, que además es una garantía constitucional regulada en los artículos 2 inc. 1º y art. 37 inc. 2º

Es oportuno aclarar que lo dispuesto en el artículo 38 ordinal 11º de la Constitución, si bien es una norma de protección a la estabilidad laboral, no constituye una Estabilidad Laboral absoluta, pues prácticamente dicha norma autoriza al patrono a despedir a los trabajadores, sin causa justificada, toda vez que los indemnice conforme a la ley. Desde luego, estamos hablando del despido de hecho. De lo contrario se estaría en presencia de un despido de derecho, esto es, cuando el patrono demanda la terminación del contrato individual de trabajo por causa imputable al trabajador, y sale victorioso, en tal caso el contrato de trabajo termina sin responsabilidad patronal.

El artículo 42 de la Constitución dispone que la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto; y a la conservación del empleo.

El artículo 47 de la Constitución, en su inciso último, prescribe: “los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el período de su elección y mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado de sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.

La garantía establecida en este inciso también protege:

- a) a los promotores de la constitución de un sindicato, por el término de sesenta días contados a partir de la fecha en que el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a solicitud de aquellos, notifique al patrono o patronos, la nomina de los mismos.
- b) A los miembros del sindicato, con un máximo de dos personas para cada cargo establecido, que de conformidad con los estatutos presenten su candidatura para un puesto directivo. Esta garantía se extenderá desde el momento en que el patrono hubiese sido notificado por escrito dentro de los treinta días anteriores al acto eleccionario, de la existencia de la candidatura, hasta una semana después del mismo si el trabajador no hubiere sido electo. Si fuese electo se estará a lo dispuesto en el inciso primero de este artículo. El sindicato deberá informar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social los nombres y cargos cuya protección solicita en virtud de este artículo.

En el caso de esta letra, la comunicación podrá ser efectuada por el propio trabajador interesado.

Para los efectos de este artículo, se entiende que el traslado se produce, cuando por disposiciones del patrono el protegido se destina a prestar sus servicios en una localidad o establecimiento distinto a aquellos en que se labora.

En el artículo 48 Cn. se proclama que los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro; y que la ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio.

3.2 Regulación Internacional.

A nivel Internacional, como Instrumentos jurídicos que van encaminados a garantizar la estabilidad laboral, tenemos:

- **Declaración Universal de Derechos Humanos.**

Adoptada y proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. Artículo 23.1.-

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

La Declaración Universal si bien no posee un carácter obligatorio para los Estados, esto no le resta autoridad para que los mismos Estados reconozcan e incorporen en el ordenamiento interno el derecho que toda persona tiene a poseer un trabajo. La importancia de esta disposición radica en que en ella se está garantizando el derecho a la

Estabilidad Laboral de los trabajadores en general, puesto que enuncia condiciones equitativas y satisfactoria para el trabajador, y la protección contra el desempleo.

- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.**

Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, fue Suscrito el 21 de septiembre de 1967 y ratificado el 23 noviembre de 1979, publicado en el Diario Oficial N° 218, Tomo 265 del 23 de noviembre de 1979. Este, en su artículo 61, establece que los Estados Partes en dicho convenio reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, así como la adopción de medidas adecuadas para garantizar y lograr progresivamente la plena efectividad de dicho derecho.

- **Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Carta de Bogota).**

El hemisferio americano fue el primero que introdujo a nivel regional los derechos laborales dentro del marco de regulación internacional, al adoptar la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales en la Conferencia Americana del 2 de mayo de 1948, Bogota Colombia.

Este documento regula la estabilidad laboral relativa en su artículo 19, el cual establece que: la ley garantizará la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación.

Cuando el despido injustificado surta efecto, el trabajador tendrá derecho a una indemnización

Si bien la Carta Americana de Garantías Sociales no tiene carácter obligatorio, esto no menoscaba su relevancia por reconocer regionalmente los derechos laborales. Se trata de un texto internacional que inspira a los ordenamientos internos de los Estados Americanos para que se enmarquen dentro de ese esfuerzo.

- Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre.

Simultáneamente a la constitución de la OEA, los Estados Americanos reunidos en la Conferencia de Bogotá (abril de 1948) adoptaron la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

La Declaración regula el derecho al trabajo y a una justa retribución en el artículo XIV, que expresa: "Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

La Declaración Americana goza de carácter declarativo ; sin embargo, es vinculante para los Estados miembros de la OEA y, por lo tanto, constituye una fuente de obligaciones

internacionales para los países miembros, por el solo hecho de serlo; según lo expresó la Corte en opinión consultiva OC-10 del 14 de julio de 1989. A este respecto, la Asamblea General de la Organización ha reconocido reiteradamente que la Declaración Americana es una fuente de obligaciones internacionales para los Estados Miembros de la OEA.

- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”

El Protocolo de San Salvador fue adoptado el 17 de noviembre de 1988, ratificado por El Salvador el 30 de marzo de 1995, publicado en el Diario Oficial N° 82, Tomo 327 de fecha 5 mayo de 1995.

Este documento regula el derecho al trabajo en el artículo 6, el cual establece lo siguiente:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada

atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

El artículo 7 literal “d” regula la estabilidad laboral y establece que: Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

“d) la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.”

- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**

Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, suscrito el 14 de noviembre de 1980 y ratificado el 2 de junio de 1981, publicado en el Diario Oficial N° 105, Tomo 271 de fecha 999 de junio de 1987, entrando en vigor el 3 de septiembre de 1981.

El artículo 7.1, literal “c” de esta convención regula el derecho que poseen las mujeres a elegir libremente un trabajo y a gozar de una estabilidad laboral.

Artículo 7.

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

II c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico”.

Entre los Convenios aprobados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tenemos:

Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

De este convenio se destacan los artículos siguientes, que regulan la protección de la Estabilidad Laboral:

Artículo 4

Establece que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Artículo 5

Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes.

- a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;
- d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;
- e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

Artículo 8

1. El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro.

Artículo 11

El trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea

culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso.

Artículo 12

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho:

a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o

b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o

c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones

- **La Recomendación 166 sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.**

La cual establece:

7. No debería darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por una falta cuya índole, en virtud de la legislación o la práctica nacional, sólo justificaría la terminación en caso de reincidencia una o varias veces, a menos que el empleador haya prevenido por escrito al trabajador de manera apropiada.

8.

No debería darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por desempeño insatisfactorio, a menos que el empleador le haya dado las instrucciones apropiadas y le haya advertido por escrito y el trabajador siga realizando su labor en forma insatisfactoria después de haber transcurrido un período razonable para que la mejore.

18.

1) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada debería tener derecho:

a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o

b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o

c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.

24.

1) Los trabajadores cuya relación de trabajo se haya dado por terminada por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos deberían gozar de cierta prioridad para ser readmitidos si el empleador vuelve a contratar trabajadores con calificaciones comparables, a condición de que hubieran indicado su deseo de ser readmitidos dentro de cierto plazo a partir de la terminación.

Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983: ratificado por el Salvador el 19 de diciembre de 1986.

En este convenio, el artículo 2 y 4, regulan lo concerniente a la igualdad de oportunidades que deben tener los trabajadores inválidos. Citamos los mencionados artículos:

Art. 2. De conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas

Art. 4. Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

La Recomendación 168 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983.

Dice que:

7. Las personas inválidas deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales.

Convenio 122, relativo a la Política de Empleo. Ratificado por el Salvador el 15 de junio de 1995

Este convenio, en el Artículo 1, establece lo siguiente.

1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

2. La política indicada deberá tender a garantizar:

- a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;
- b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;
- c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

La Recomendación 169 sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984.

Dentro de ésta tenemos que:

- 1. Promueve el pleno empleo, productivo y libremente elegido, prevista por el Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964, debería ser considerada como un medio para lograr en la práctica el cumplimiento del derecho a trabajar

2 El completo reconocimiento por parte de los Estados Miembros del derecho a trabajar debería estar vinculado a la aplicación de políticas económicas y sociales destinadas a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido

7. Dentro de la promoción del pleno empleo y de la especial atención que los Miembros deben prestar a los medios más eficaces para incrementar el empleo; deberían estar encaminados a eliminar toda discriminación y a asegurar a todos los trabajadores la igualdad de oportunidades y de trato en cuanto concierne al acceso al empleo, las condiciones de empleo, los salarios y los ingresos y la orientación, formación y promoción profesionales.

36. Los Estados Miembros deberían promover la expansión del comercio internacional para ayudarse mutuamente a lograr el crecimiento del empleo.

3.3 Regulación en el Código de Trabajo

El Código de Trabajo de El salvador constituye la ley especial que el legislador ha creado para proteger tanto el derecho del trabajo como la estabilidad laboral que cada trabajador posee.

Estas normas encaminadas a dicha protección son:

EL DESPIDO.

Respecto al despido, el Art. 57, establece que en aquellos casos en que, estando suspendido el contrato, se hallare el trabajador, por razón de la ley, gozando de prestaciones, el despido de hecho o el despido con juicio previo, no producirá la terminación de dicho contrato, excepto cuando la causa que lo haya motivado sea anterior a la de la suspensión; pero aun en este caso, los efectos del despido no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluida esta última.

El artículo 113, el cual protege a la Mujer embarazada, estableciendo que desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso post- natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado.

El artículo 248 del Código de Trabajo, al disponer que “los miembros de las juntas directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla no podrán ser despedidos, trasladados, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado de sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por autoridad competente. La protección a que se refiere el inciso anterior comenzará a partir de la fecha en que los fundadores se presentaren ante la autoridad administrativa con el objeto de registrar el sindicato.

El artículo 263, que confiere protección para los integrantes de las Juntas Directivas de las federaciones y confederaciones, al expresar: “en lo que no estuviere previsto en el presente capítulo y, en especial, en lo relativo a personalidad jurídica, inscripción en el registro respectivo, órganos de gobierno, inamovilidad de directivos, sanciones y liquidación de federaciones y confederaciones, se aplicará, en lo pertinente, lo dispuesto para los sindicatos”.

Así también el artículo 464 regula específicamente el despido de los directivos sindicales o de las mujeres embarazadas, así: “Cuando el directivo sindical o una mujer que se halle en la situación prevista por el artículo 113, demandare pago de salarios no devengados por causa imputable al patrono, siendo dicha causa un despido de hecho o en su caso, un despido con juicio previo, comprobados que hayan sido los extremos de la demanda, el juez condenará a que se paguen dichos salarios durante todo el tiempo que, según la ley, se mantuvieron separados de su puesto de trabajo.

El artículo 537, el cual protege a los trabajadores cuando estos se encuentran en huelga y dispone lo siguiente: “A partir de la notificación del acuerdo de huelga, los trabajadores no podrán ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa, previamente calificada por juez competente”.

El artículo 535 respecto del Derecho de huelga establece que el Juez calificará la huelga y si declarare que sus causas son imputables al patrono, éste estará obligado a pagar a los

trabajadores una cantidad equivalente al salario básico que habrían devengado durante todo el tiempo de la suspensión. (Artículo 565 C.t.).

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO.

Art. 55.- “El contrato de trabajo termina por despido de hecho, salvo los casos que resulten exceptuados por este Código”. Estos casos de excepción, son los referidos en el apartado anterior.

Art. 58.- Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año.

Art. 59.- Cuando el contrato sea a plazo y el trabajador fuere despedido sin causa justificada, antes de su vencimiento, tendrá derecho a que se le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico que hubiere devengado en el tiempo que faltare para que venza el plazo, pero en ningún caso la indemnización podrá exceder de la que le correspondería si hubiere sido contratado por tiempo indefinido.

Las normas arriba citadas constituyen la base legal de la protección al Derecho de Estabilidad laboral en la Ley secundaria; pues con ellas se protege el derecho del trabajador a permanecer en su puesto de trabajo y a no ser despedido injustamente. Estas normas son de carácter indispensable para proteger al trabajador contra actos arbitrarios

por parte de los patronos insensibles que en poco o en nada respetan las leyes y mucho menos los derechos que cada trabajador posee.

Cuando un trabajador se hallare en la situación de un despido injustificado, estas normas obligan al patrono a que responda con una indemnización.

SUSTITUCIÓN PATRONAL

Art. 6.- La sustitución de patrono no es causa de terminación de los contratos de trabajo, ni afectará los derechos originados con motivo de la prestación de los servicios, salvo que aquellos fueren mejores en la empresa del patrono sustituto, con la cual la que se adquiere se hubiere fusionado.

El patrono sustituto responderá solidariamente con el sustituido, por las obligaciones laborales nacidas antes de la sustitución; pero dicha responsabilidad sólo tendrá lugar durante el término de la correspondiente prescripción.

En principio el artículo establece que aun cuando exista una sustitución patronal, esta no será motivo de terminación de contrato y que el nuevo patrono adquiere las mismas obligaciones que poseía el patrono anterior para con los trabajadores.

CONTRATACIÓN A PLAZO

Art. 25.- Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos señale plazo para su terminación.

La estipulación de plazo sólo tendrá validez en los casos siguientes:

- a) Cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales; y
- b) Siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesivas.

A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido.

El artículo establece los casos en que tendrá validez el señalamiento de plazo para el contrato individual de trabajo; pero aún en estos casos, el plazo no lo puede señalar unilateralmente el empleador, sino que debe ser estipulado por las partes, para evitar el abuso patronal; lo anterior significa que el plazo debe constar por escrito, en el contrato individual de trabajo respectivo.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Art. 35.- Se entiende suspendido un contrato de trabajo, cuando por algún tiempo deja de surtir efectos en lo relativo a la prestación de servicios y al pago de salarios.

La suspensión puede afectar a todos los contratos de trabajo de una empresa, establecimiento o centro de trabajo o a una parte de ellos.

Art. 44.- No podrá durar más de nueve meses la suspensión del contrato por la causal primera del Art. 36, ni más de tres meses la que tuviere lugar conforme a los ordinales 2º,

3º y 4º del Art. 37. En el caso del Art. 40, la suspensión será por el tiempo que dure el ejercicio del cargo.

Art. 46.- La suspensión del contrato no afectará la antigüedad del trabajador; pero el tiempo que durare no se computará como tiempo trabajado.

La suspensión de trabajo puede afectar a todos los trabajadores o a una parte de ellos, tal como lo establece el artículo 35. Pero en ninguno de los casos la suspensión durará más de nueve meses. Uno de los objetivos principales de la regulación de la Suspensión es garantizar la antigüedad del trabajador.

EL REINSTALO

Es la figura que consiste en regresarle al trabajador despedido el puesto de trabajo que desempeñaba hasta antes del despido, con sus mismas prestaciones, su misma remuneración.

El artículo 391 C.T. establece que en los casos de reinstalo del trabajador a sus labores, el juez señalará el lugar día y hora en que las labores tendrán que reanudarse.

CAPITULO IV.

SITUACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA INDUSTRIA MAQUILERA TEXTIL.

4.1 Formalidades y duración de los contratos Individuales de Trabajo.

El artículo 17 del Código de Trabajo dice: “Contrato individual de Trabajo, cualquiera que sea su denominación, es aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de estos y mediante un salario”.

El contrato individual de Trabajo se caracteriza por las condiciones de subordinación (del trabajador con respecto al patrono) de continuidad y de colaboración.

“Quien presta el servicio o ejecuta la obra se denomina trabajador; quien lo recibe y remunera se denomina patrono”.

Según la doctrina, Contrato Individual de Trabajo es aquel mediante el cual una persona natural llamada trabajadores presta a otro llamado patrono, que puede ser persona natural o jurídica, un trabajo personal en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria³².

³² De la Cueva, Mario, “Introducción al Derecho del Trabajo Tomo I”. Pág. 185

Para el maestro Francisco De Ferrari, Contrato Individual de Trabajo es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus ordenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero³³.

La Constitución de la república y el Código de Trabajo, establece las condiciones mínimas de contratación que deberá observarse en la celebración del contrato de trabajo; que se convierten en beneficios irrenunciables para el trabajador. Tales condiciones son:

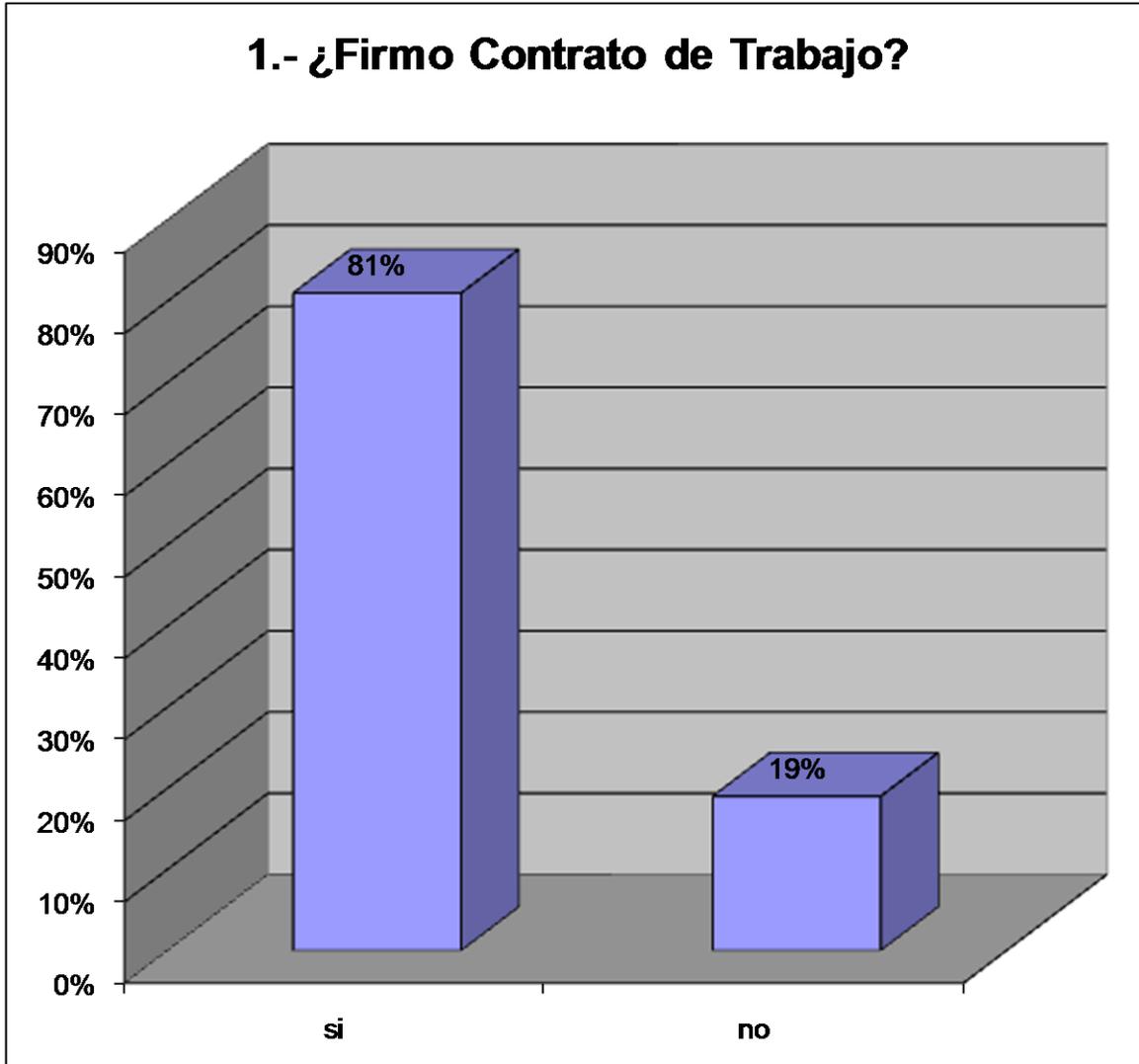
- a) La Jornada máxima de trabajo: Art. 38 Inc. 6° de la Constitución de la República. Y Art. 161 Inc. 2° Código de Trabajo.
- b) El salario mínimo: Art. 38 Inc. 2° Constitución de la República y Art. 144 y siguientes del Código de Trabajo.
- c) El descanso semanal: Art. 38 inc. 7° de la Constitución de la República y Art. 171 y siguientes del Código de Trabajo.
- d) Pago de horas extraordinarias: Art. 38 Inc. 7° y 8° de la Constitución de la República y Art. 175 Código de Trabajo.
- e) Derecho a vacaciones: Art. 38 Inc. 9° de la Constitución de la República y Art. 177 y siguientes del Código de Trabajo.

³³ José Luis Alberto Monge, Guiones de Clase, Curso de Derecho Social III.

f) Derecho a aguinaldo: Art. 38 Ord. 5° de la Constitución de la República Art. 196 y siguientes del Código de Trabajo.

Para los efectos de la presente investigación, la Muestra que se ha utilizado es de ochenta trabajadores de la Maquila. De la muestra de trabajadores encuestados, al preguntárseles si habían firmado contrato de trabajo al momento de ser contratados en la maquila, el ochenta y uno por ciento contestó que sí firmó contrato y el diecinueve por ciento dijo que no.

1.- ¿Firmo Contrato de Trabajo?	
si	no
81%	19%

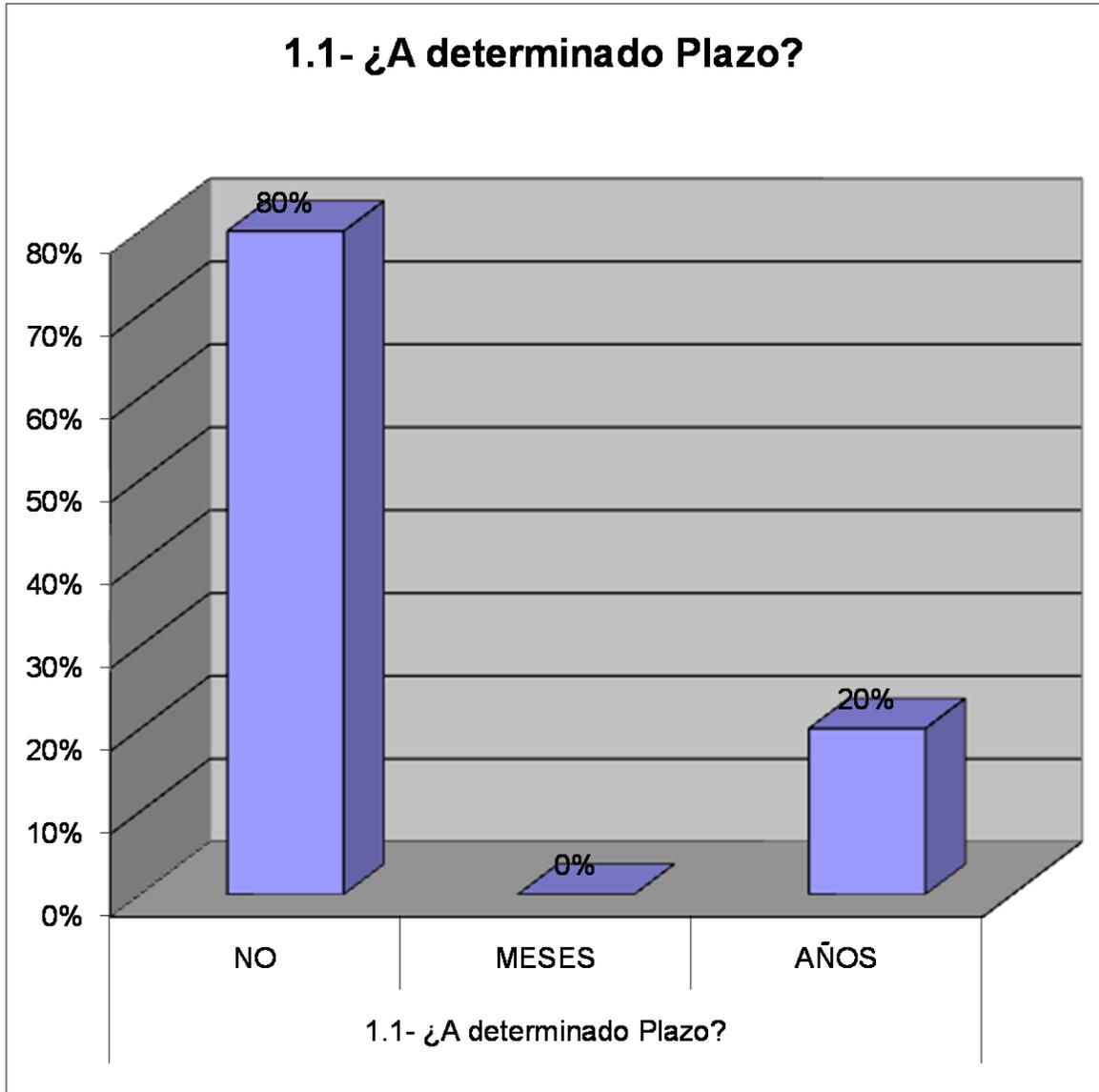


Al ochenta y uno por ciento de los trabajadores que contestaron haber firmado contrato de trabajo, se les explicó en qué consiste éste. El diez por ciento de ellos manifestaron haber firmado un verdadero contrato de trabajo, equivalente al ocho por ciento del total de la muestra; y el resto (equivalente al setenta y cuatro por ciento del total de la muestra) dijeron que lo que firmaron, fue la solicitud de empleo, lo que no es un contrato de trabajo con las formalidades requeridas por la ley.

Sí al setenta y cuatro por ciento que si firmaron solicitud se le suma el diecinueve por ciento que no firmo contrato de trabajo, nos da un total de noventa y tres por ciento de trabajadores que no cuentan con un contrato de trabajo formal, pero de todos es conocido que este hecho es imputable al patrono al momento de un despido.

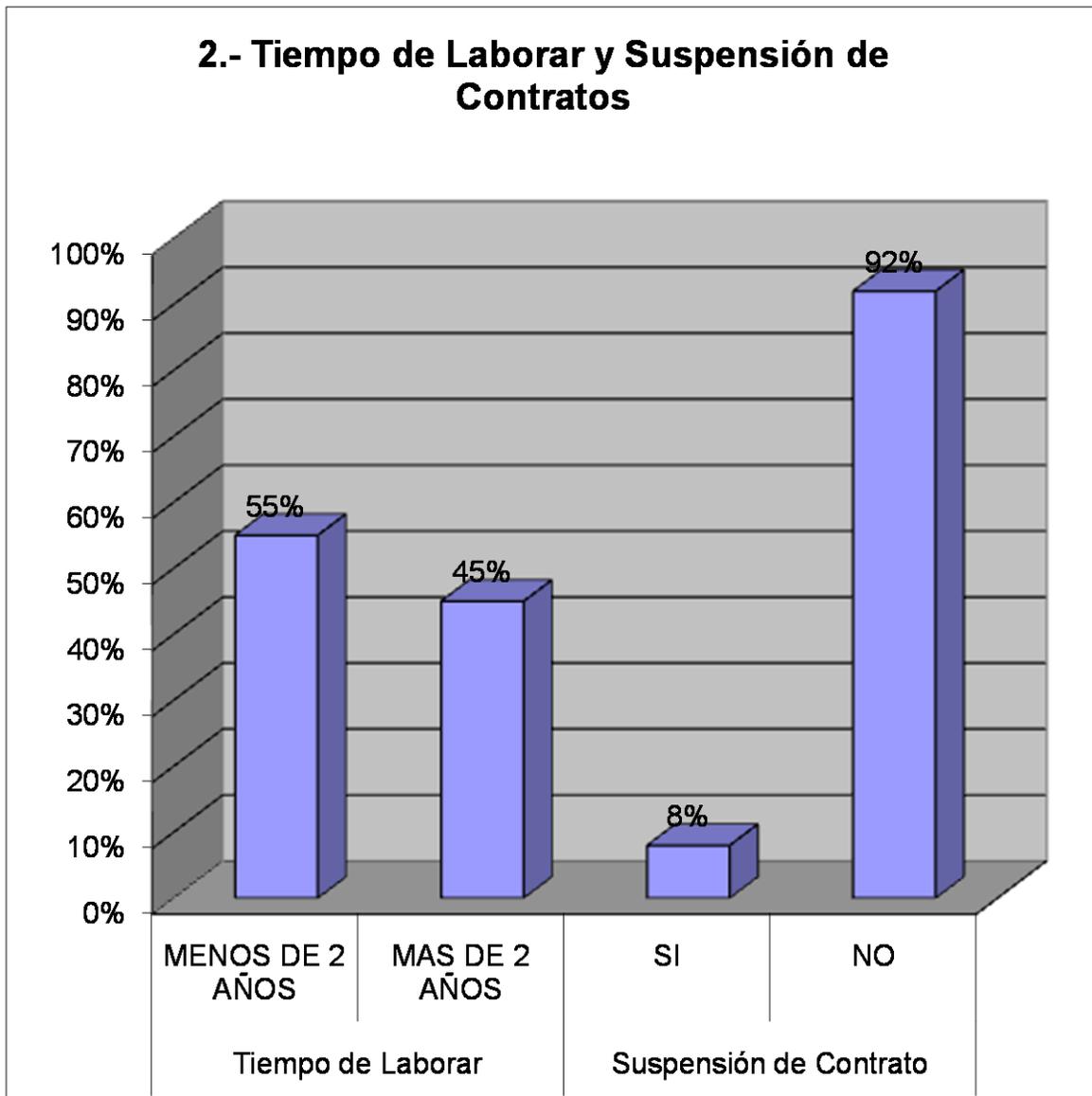
Se percibe claramente que los empresarios de las maquilas no cumplen la obligación de elaborar un contrato de trabajo para sus trabajadores, no se puede establecer con certeza las razones por las cuales no cumplen con esta obligación. Sin embargo, esta información nos permite afirmar que no existe la figura del contrato de trabajo escrito, lo que existe es un contrato verbal.

1.1- ¿A determinado Plazo?		
NO	MESES	AÑOS
80%	0%	20%



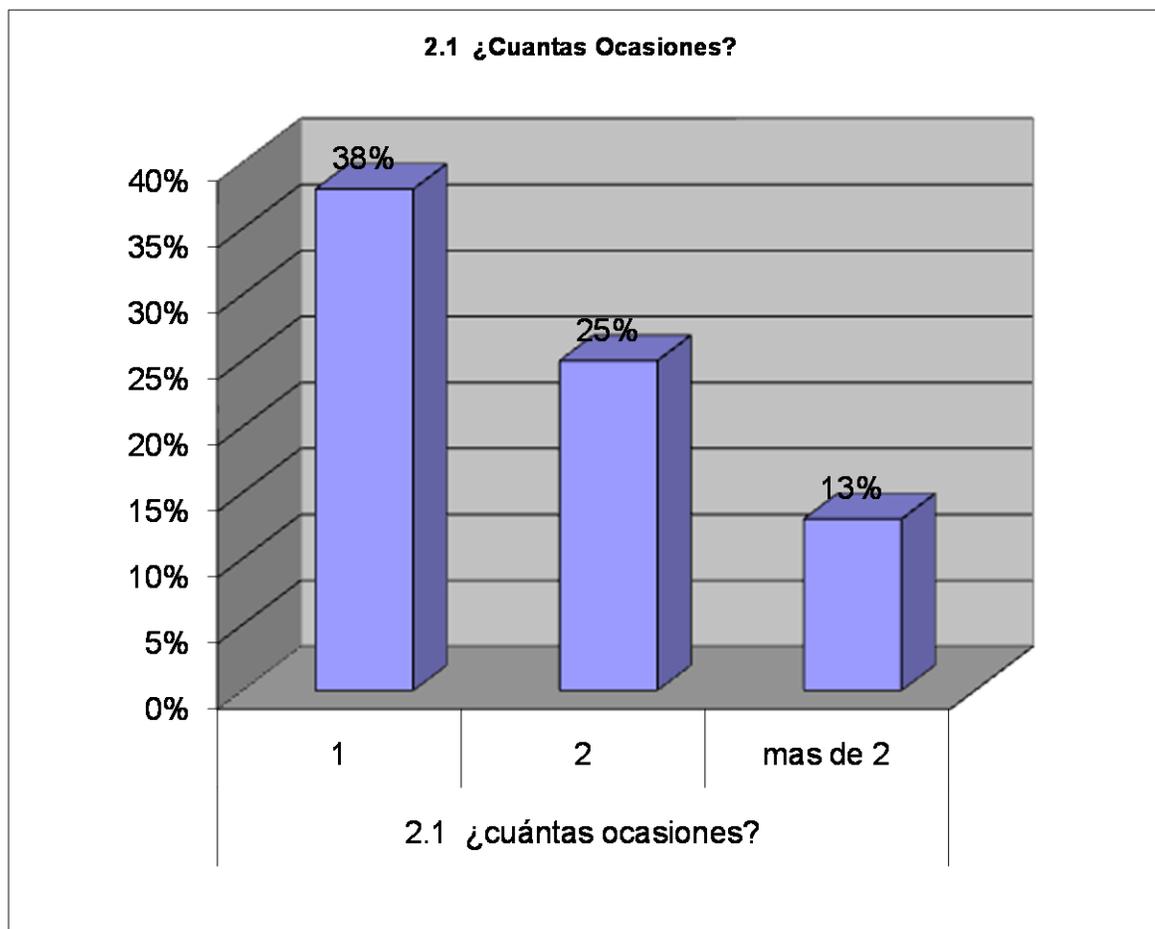
Del ochenta y uno por ciento que contestó haber firmado contrato de trabajo, el ochenta por ciento manifestó que no se le estableció plazo de vigencia del contrato y el veinte por ciento contestó que si.

2.- Tiempo de Laborar y Suspensión de Contrato			
Tiempo de Laborar		Suspensión de Contrato	
MENOS DE 2 AÑOS	MAS DE 2 AÑOS	SI	NO
55%	45%	8%	92%



Al preguntar cuánto tiempo llevan de laborar en la empresa, el cincuenta y cinco por ciento contestó que menos de dos años y sólo el cuarenta y cinco por ciento contestó que más de dos años; así mismo se les preguntó si alguna vez se les había suspendido el contrato y el ocho por ciento contestó que sí y el noventa y dos por ciento contestó que no, tal como se muestra en la grafica siguiente.

2.1 ¿cuántas ocasiones?		
1	2	mas de 2
38%	25%	13%



Del ocho por ciento que contestó que sí se le había suspendido el contrato de trabajo, el treinta y ocho por ciento contestó que una vez, el veinticinco por ciento contestó que dos veces, y el trece por ciento contestó que más de dos veces.

Claramente se establece que los empresarios de la industria maquilera, dan falsas esperanzas a los trabajadores, puesto que no les indican el tiempo determinado por el cual serán contratados; aunque el artículo veinticinco del código de Trabajo establece que cuando no se establece plazo al contrato, se entenderá celebrado por tiempo indefinido. En realidad para los trabajadores se crea incertidumbre respecto a su estabilidad laboral que gozaran dentro de la maquila, esto se fundamenta al analizar cuánto tiempo llevan de laborar en la empresa. El cincuenta y cinco por ciento contestó que menos de dos años y el cuarenta y cinco por ciento restante contestó que más de dos años; eso quiere decir que los trabajadores son contratados sólo por un tiempo, y las empresas maquileras están renovando a su personal periódicamente; afirmación que respaldamos con un testimonio obtenido extraoficialmente. La inestabilidad se manifiesta más claramente al preguntarle a los trabajadores si se les suspendían los contratos, a lo que el noventa y dos por ciento respondió que no; y sólo el ocho por ciento contestó que sí se les había suspendido el contrato.

Con los datos antes presentados, se comprueba la variable X1 de la hipótesis: “La falta de garantía de la estabilidad laboral por parte de los patronos de la maquila textil provoca masivos despidos injustificados hacia sus empleados”, la cual sostiene que “la existencia de un contrato de trabajo no garantiza la permanencia de los empleados en su puesto de

trabajo”³⁴, lo cual se observa claramente con el dato que refleja el ocho por ciento de trabajadores encuestados que manifestaron que se les había suspendido el contrato de trabajo, es decir que sólo ese ocho por ciento de trabajadores conservan su empleo en los momentos en que las empresas bajan la cantidad de producción; el resto son despedidos.

Siendo más específicos, de ese ocho por ciento, sólo el trece por ciento goza de una verdadera estabilidad laboral; que equivale al uno por ciento de la totalidad de la muestra. Al sumársele el cuarenta y cinco por ciento de los trabajadores que tienen más de dos años de laborar, podemos decir que: sólo el *cuarenta y seis por ciento de los trabajadores* gozan de verdadera estabilidad laboral, y los demás trabajadores son prácticamente despedidos, lo que es una clara manifestación de inestabilidad laboral.

4.2 El derecho a la sindicalización dentro de la maquila.

El derecho de asociación profesional o sindical consiste en la facultad que tiene todo individuo integrante de la producción, de unir sus esfuerzos, intereses y responsabilidad con otros del mismo sector, en defensa de sus intereses y efectividad de sus derechos, enfocándolo al orden económico y social; ya sea trabajador o patrono. Como institución jurídica, el derecho sindical comprende el conjunto de normas jurídicas que reconocen la facultad de todo patrono o trabajador para asociarse en defensa de sus intereses profesionales.

La libertad de sindicalización es el derecho que se tiene a reunirse y organizarse para la

³⁴ Menjivar Enamorado, Claudia Marisol y Peñate Mejía, José Ricardo “Anteproyecto de la Situación de la Estabilidad Laboral en la Industria Maquilera en El Salvador” pag, 61.

defensa o logro de sus intereses y objetivos comunes a la colectividad. Estas libertades tienen su origen en la libertad individual. El sindicato se refiere específicamente a la asociación profesional de trabajadores; pero debe dejarse claramente establecido que los sindicatos no son una organización exclusiva de la clase obrera; puesto que también hay sindicatos patronales.

Francisco de Ferrari, define el sindicato como “Una asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión o de profesiones y oficios similares o conexos, constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”³⁵.

Dentro de la industria maquilera se pueden formar sindicatos de los tipos siguientes:

Sindicato de Empresa: Art.209 C.T.

“Es el formado por los trabajadores de diferentes profesiones y oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución oficial autónoma”.

Lo que procura este sindicato es la unión de todos los trabajadores, ya que por encima de los intereses profesionales, están los intereses del trabajador; siendo el vigilante de los intereses del trabajador; convencido de que por medio de la unión se logra un mejoramiento efectivo en beneficio de la clase trabajadora. Desde este punto de vista, el mencionado sindicato propugna por una justicia social, busca la igualdad, subordinando los intereses de cada individuo y profesión, a los intereses de la comunidad trabajadora. En la industria maquilera textil se cuenta con el ejemplo del “Sindicato de Empresa de

³⁵ Ferrari, Francisco (De), “Derecho del Trabajo” Vol. IV, editorial Depalma. 1971. p. 177.

Trabajadores de Servicios Sambose S. A de C. V.”; como un sindicato de empresa activo actualmente.

Sindicato de Industria: Art. 209 C.T.

“Es el formado por los patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, y demás equiparables”.

Este sindicato está considerado como el más avanzado en la unión de los trabajadores, por posibilitar una unión más amplia, ya que vela por los intereses de grandes sectores de la clase trabajadora, teniendo la oportunidad de convertirse en una unión nacional; al respecto el maestro Mario de la Cueva sostiene que el principio director del sindicato de empresa es que los obreros podrán agruparse con sólo su carácter de trabajadores, no limitándose a una empresa, sino permitiendo la unión entre los trabajadores de varias empresas, con la condición de que dichas empresas pertenezcan a una misma rama industrial. En la industria maquilera textil se cuenta el ejemplo del “Sindicato de Trabajadores Industria Textil de Algodón, Sintéticos Acabados Textiles Similares y Conexos, STITAS,” como un sindicato de industria activo actualmente.

Sindicato de gremio: Art. 209 C.T.

“Es el formado por los trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad”.

Este sindicato es considerando como el heredero directo de las Corporaciones de oficio, por agrupar a los trabajadores por profesiones u oficios, independientemente del lugar

donde ejerzan sus labores. Esta clase de sindicatos ha sido criticada por las diferentes corrientes sindicalistas, por dividir a los trabajadores; ya que cada gremio se dedica a resolver sus propios problemas sin importarle los problemas de los demás grupos, es decir que propugnan por una justicia particular. La división de profesiones supone cierta jerarquía, según sea la importancia social técnica de las mismas; generalmente los sindicatos de mayor categoría son aliados del patrono, por los beneficios que reciben en contra de las profesiones de menor grado. Por otro lado, se dice que este tipo de sindicatos fomenta el espíritu de castas. De este tipo de sindicato no se obtuvo información sobre su existencia en la industria maquilera, pero sí se puede formar.

Doctrinariamente se conocen tres clases de requisitos para la constitución de un sindicato: de fondo, en cuanto a las personas y de forma.

Los requisitos de fondo.

Son los que constituyen su esencia, su naturaleza y si faltan, la agrupación humana no existe jurídicamente.

Son requisitos de fondo en cuanto al Sindicato; la calidad de los miembros que lo componen. El Sindicato es una asociación humana, pero no puede quedar constituido, con cualquier clase de personas, sino por el contrario, éstas tienen una determinada categoría, tienen una nota distintiva y que es precisamente, ser trabajadores o ser patronos.

El sindicato pues, debe de estar integrado por el núcleo de trabajadores o de patronos. De

lo anterior, se desprende que no es posible legalmente la formación de un Sindicato integrado por personas que no ostenten dichas calidades.

Otro de los requisitos de fondo es la finalidad u objetivo del sindicato. Este debe de perseguir inicialmente, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del conglomerado obrero o del grupo patronal, y posteriormente, modificar la estructura socio económica del Estado. Una asociación con finalidades distintas, no sería un sindicato.

Cabe mencionar a manera de explicación, que deben comprenderse todos aquellos fines accesorios que contribuyen a realizar felizmente los fines principales del sindicato.

Nótese pues, que dos son los requisitos esenciales de fondo de un sindicato: 1) La categoría o calidad de las personas que lo integran, y 2) los objetivos o finalidades del mismo.

Nuestra Constitución, en su artículo 47, exige los requisitos ya apuntados. Los Patronos, Obreros y Empleados Privados, Empleados y Obreros de las instituciones oficiales autónomas, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos.

El anterior principio Constitucional, lo desarrolla nuestro Código de Trabajo, en su capítulo II, Título Primero, Libro Segundo.

Requisitos en cuanto a las personas.

El derecho de asociación profesional corresponde a todos los trabajadores, sin distinción alguna, basta ser sujeto de una relación de trabajo, para gozar de ese beneficio. Situación que estatuye el artículo 47 Inc. I, de nuestra Constitución.

No obstante lo anterior, nuestro Código de Trabajo, en su artículo 211, nos dice que el número mínimo para constituir un sindicato es de treinta y cinco.

Hemos dicho a través del presente estudio, que todos los trabajadores, sin distinción alguna, pueden concurrir a la formación de sindicatos, pero debe aclararse que una persona puede sujetarse a una relación laboral de los doce años en adelante, pero de esta edad hasta los catorce años, no puede contratar por sí, sino que debe de hacerlo por medio de su representante legal.

En nuestro país, a partir de los catorce años, el trabajador adquiere capacidad contractual en materia laboral, o sea, no necesita la gestión de un tercero para contratar; además, a partir de esta edad, puede perfectamente participar en la formación de sindicatos; pero si pretende ser miembro de una Junta Directiva de Sindicatos, debe ser mayor de dieciocho años de edad. Art. 115, 210 y 225 C.T.

Requisitos de forma:

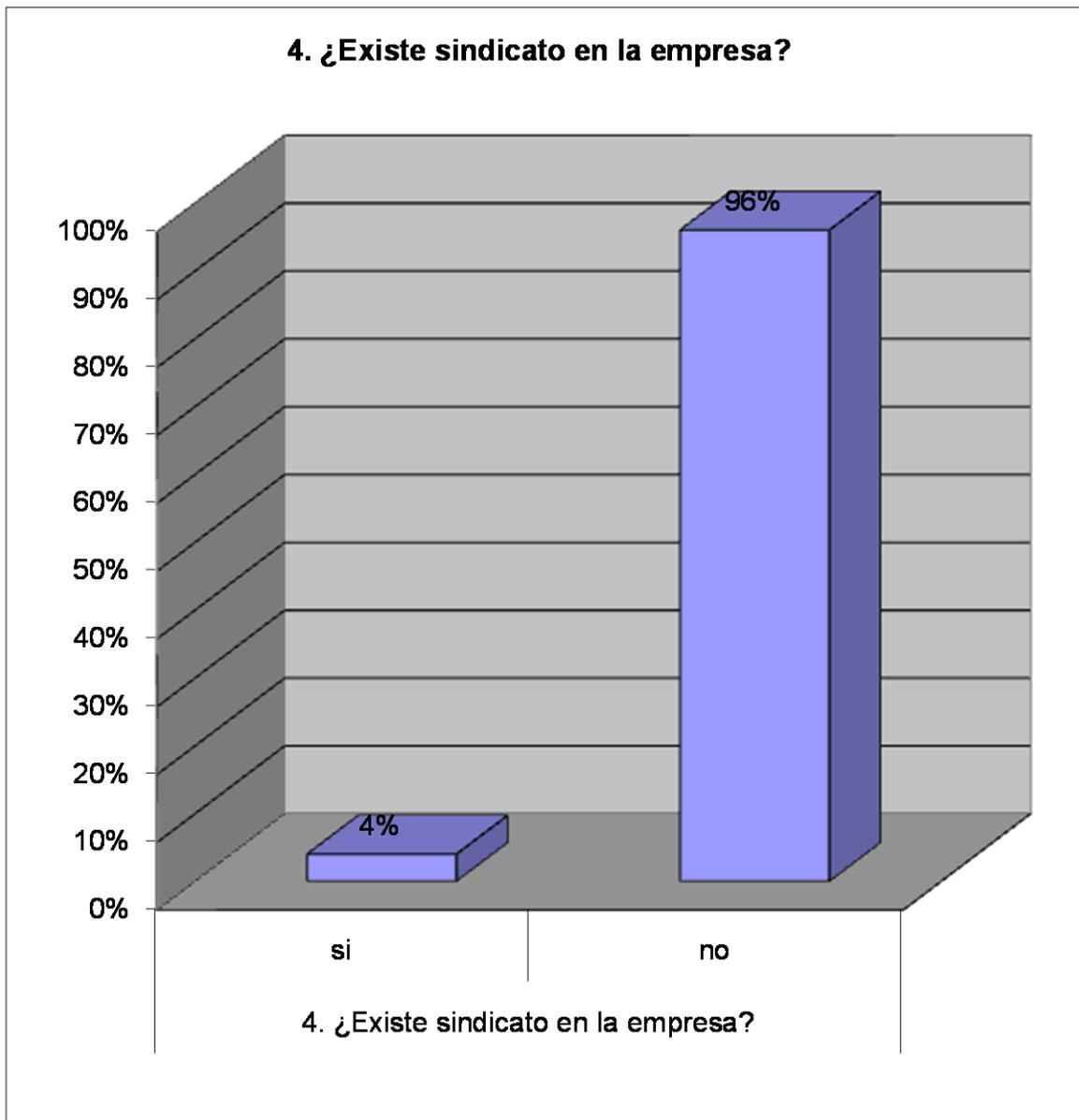
Se entiende por requisitos de forma el procedimiento y las formalidades necesarias para la legal organización de los sindicatos.

El primer paso para la constitución de un sindicato es la realización de la primera sesión que para tal fin se celebre, llamándosele a esta Asamblea de Constitución. Los trabajadores se reunirán, discutirán, y votarán por la formación de la Asociación Profesional, requiriéndose que dichos trabajadores estén libres de toda influencia personal.

De la sesión en que se acuerda la organización de un sindicato, en base al artículo 213 del Código de Trabajo, se levantará acta en la que se consignarán los nombres de los concurrentes y sus generales, la clase y denominación del sindicato, el nombre de la actividad económica a que se dedica la empresa que para el caso es la industria maquilera textil, los nombres de los miembros electos de la junta directiva constituyente y lo demás acuerdos que se hayan tomado y la circunstancia de haberse dado cumplimiento a los requisitos legales. Debiendo remitir la mencionada acta al empleador y al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

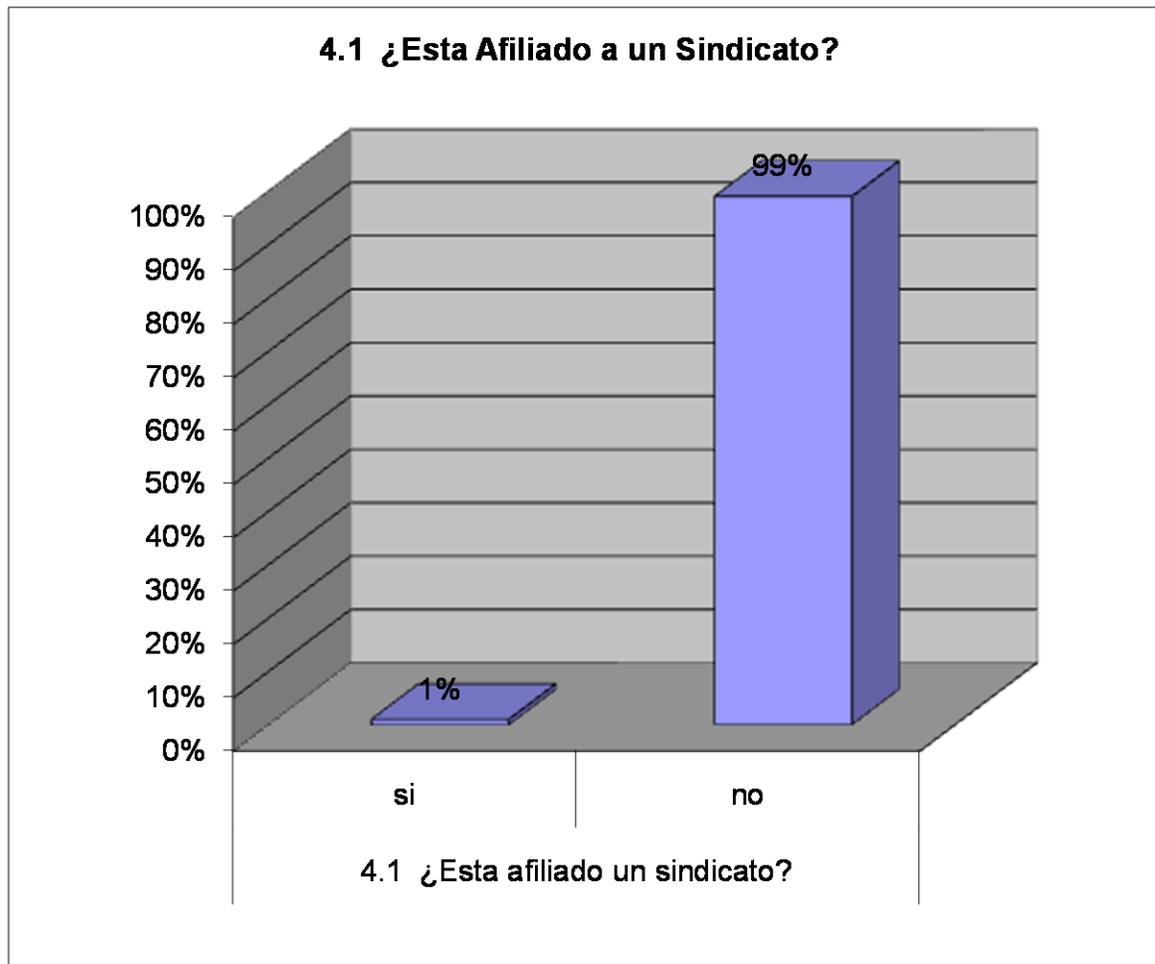
En la industria maquilera textil, la formación de los sindicatos es problemática porque los trabajadores extraoficialmente declaran que si los patronos se dan cuenta que pretenden formar sindicatos, son despedidos. Afirman también que cuando un grupo de trabajadores quiere formar un sindicato, otros trabajadores de la misma maquila los delatan con el propósito de quedar bien con el empleador; este comportamiento es una clara evidencia de la inexistencia de una conciencia de clase.

4. ¿Existe sindicato en la empresa?	
si	no
4%	96%



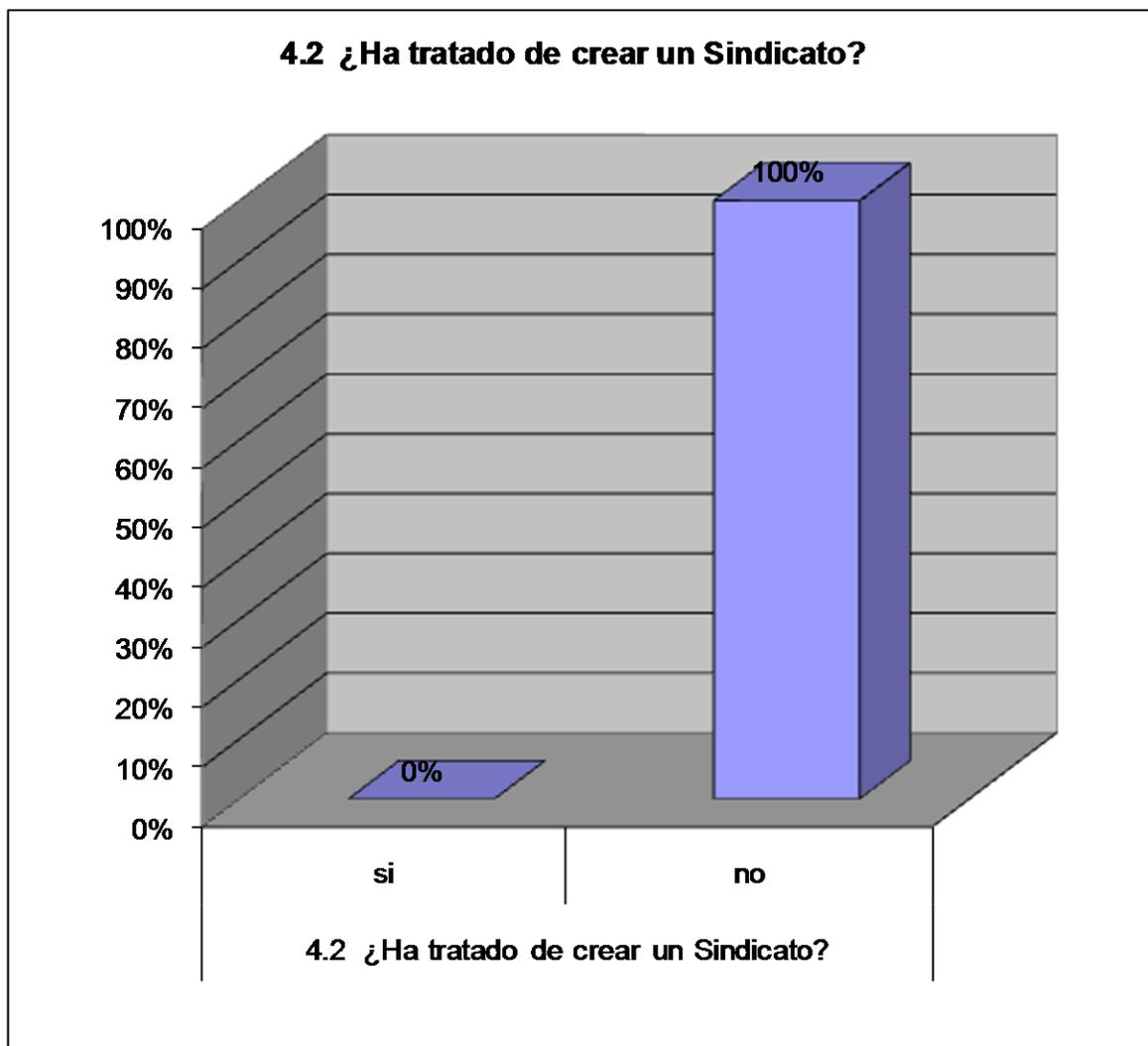
Al preguntarles a los trabajadores si existe un sindicato en la empresa en la que ellos laboran; sólo el cuatro por ciento contestó que existe sindicato en la empresa en la que laboran y el noventa y seis por ciento contestó que no existe sindicato en la empresa, tal como se manifiesta en la gráfica siguiente.

4.1 ¿Esta afiliado un sindicato?	
si	no
1%	99%



A las personas que se encuestaron, el uno por ciento dijo pertenecer a un sindicato, ese uno por ciento equivale a un solo trabajador que dijo pertenecer al sindicato de su empresa, el noventa y nueve por ciento manifestó no pertenecer a ningún sindicato.

4.2 ¿Ha tratado de crear un Sindicato?	
si	no
0%	100%



Es importante tener conocimiento de los esfuerzos que los trabajadores realizan para crear un sindicato, y se les preguntó si ¿han tratado de crear un sindicato?, a lo que contestó el cien por ciento que no, manifestando además no tener conocimiento de la actual formación de algún sindicato en la empresa a la que pertenecen; sin embargo, cuentan con experiencias pasadas en las que compañeros de esa empresa y de otras empresas han querido formar sindicatos y han sido despedidos por tal razón.

Es curioso que al consultárseles si habían recibido asesoría por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para la creación de un sindicato, una de ellas contestó que sí; este dato equivale al uno por ciento del total de la muestra y el resto manifestaron que les daba temor hablar del tema porque corrían el peligro de ser despedidos.

En el Ministerio de Trabajo, al consultársele sobre el tema de los sindicatos, se negaron a brindar información, solamente se limitaron a proporcionar el nombre de dos sindicatos: uno de Industria (“Sindicato de Trabajadores Industria Textil de Algodón, Sintéticos Acabados Textiles Similares y Conexos, STITAS.”) y otro de Empresa (“Sindicato de Empresa de Trabajadores de Servicios Sambose S. A de C. V.”). expresaron que es información confidencial que, por lo tanto, no se puede brindar.

Con los datos antes presentados se comprueba la variable X3 de la hipótesis “La falta de garantía de la estabilidad laboral por parte de los patronos de la maquila textil provoca masivos despidos injustificados hacia sus empleados”, la cual plantea que “El derecho a

pertenecer a un Sindicato no es permitido”³⁶. Se observa claramente que, en primer lugar, al preguntársele a los trabajadores sobre la existencia o no de sindicato en la empresa en la que laboran, únicamente el cuatro por ciento contestó que sí existe sindicato en la empresa, y el noventa y seis por ciento restante contestó que no. Se ve claramente que los empresarios de la industria maquilera no permiten la existencia de sindicatos; es decir, restringen el derecho a la sindicalización. En segundo lugar se les preguntó si han tratado de crear un sindicato, a lo que el cien por ciento contestó que no, y se les consultó que si tenían conocimiento de esfuerzos por parte de otros compañeros por crear sindicatos, a lo que contestaron que sí, pero que fueron despedidos por esa razón.

También, se comprueba de la misma hipótesis, la variable Y3 que plantea “Si un trabajador se afilia a un Sindicato es despedido de su trabajo”, ya que al preguntar a los trabajadores si están afiliados a un sindicato sólo uno de ellos afirmó estar afiliado, lo que equivale al uno por ciento de los trabajadores encuestados, al resto que no se han afiliado al sindicato se les cuestionó el porqué no lo están, respondiendo que si se afilian son despedidos casi inmediatamente, y que las responsabilidades con su familia son más importantes que pelear por sus derechos, ya que si no trabajan no les quedaría más que emigrar a Estados Unidos a buscar trabajo, la misma suerte corren los que tratan de crear sindicatos.

Al conversar con un empleado de confianza (Jefe de recursos humanos) de una empresa maquilera, explicó que al momento de contratar a los trabajadores, que es casi cada mes que contratan y despiden a muchos, se investiga si ha sido dirigente sindical y si lo fue no

³⁶ Menjivar Enamorado, Claudia Marisol y Peñate Mejía, José Ricardo “Anteproyecto sobre la Situación de la Estabilidad Laboral en la Industria Maquilera en El Salvador” pag, 62.

se le da trabajo; es más, dijo que cuando se descubre a trabajadores creando sindicatos se les despide y se informa a otras empresas que lo soliciten, que ese trabajador forma parte o formó parte de un sindicato para que consideren y valoren si lo contratan o no, y que de todas maneras la mayor parte de los trabajadores se conocen entre ellos y más de uno le informa a la patronal de algún trabajador que esté o haya estado vinculado con sindicato.

4.3 Situación de la mujer embarazada en la industria.

Descanso Pre y Post Natal.

La protección de la maternidad se expresa en medidas protectoras para antes del alumbramiento, durante y después del parto.

La razón de la protección a la mujer antes del alumbramiento es de carácter eugenésico en cuanto al cuidado de la salud y la limitación de los esfuerzos, procurando que no resulte afectado el desarrollo biológico del feto o incidan desfavorablemente en las tareas que cumplen las futuras madres. Como veremos al analizar la legislación, se concede un descanso antes del parto. Hay derecho a ello previo el requisito de presentar un certificado médico, en el cual conste la fecha probable del parto.

En lo que respecta a la protección después del nacimiento del hijo es obligatorio un descanso de por lo menos seis semanas. Más que para la recuperación de la madre, este descanso se dá, por el motivo de que en ese tiempo es cuando un niño depende más de los cuidados maternos.

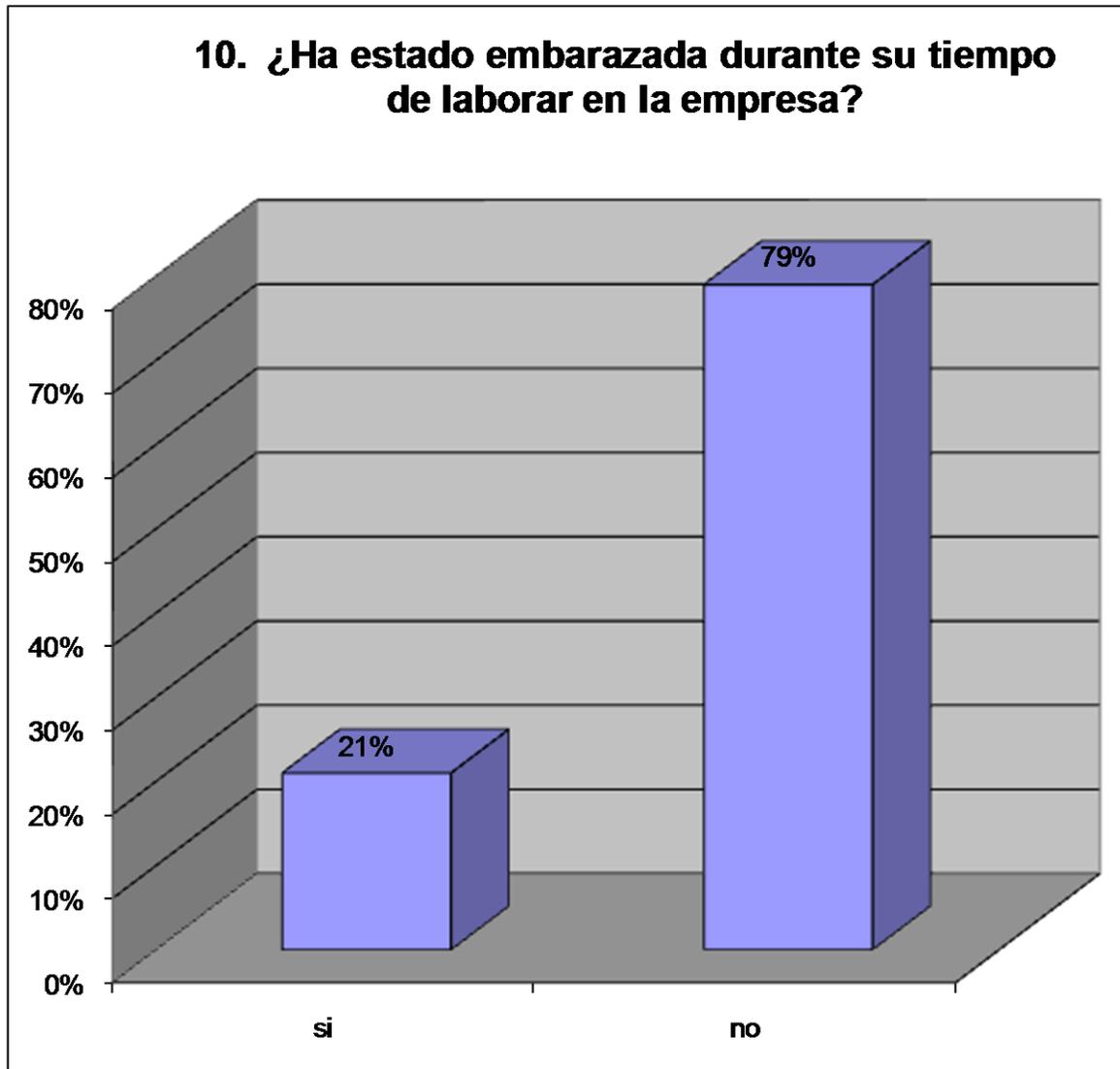
El descanso de que goza la mujer antes y después del parto es remunerado. Por lo general el Seguro Social se encarga de pagar esa remuneración, remuneración que siempre consiste en el 75% del salario y no un salario completo (Artículo 28 Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social). Así también, el Seguro Social les presta los cuidados médicos necesarios a la madre antes y después del parto, cuidados que se extienden al recién nacido.

En nuestro medio, el Libro Tercero del Código de Trabajo se aplica en aquellos casos en que el patrono no ha inscrito a sus trabajadoras en el Seguro Social y según el artículo 309 de dicho Libro, el patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida. Esto es en virtud de que el Artículo 42 Inciso 1º de la Constitución de la República, dispone “La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo”. Para que la trabajadora goce de la licencia establecida, será suficiente presentar al patrono una constancia médica expedida en papel simple, en la que se determine el estado de embarazo de la trabajadora, en los casos en que la mujer no está cubierta por el seguro social, el patrono deberá de dar la prestación económica y la trabajadora tendrá que cumplir con el requisito indispensable que haya trabajado para el mismo patrono durante los seis meses anteriores a la fecha probable del parto; pero en todo caso tendrá derecho a la licencia establecida.

El Instituto Salvadoreño del Seguro Social ó el patrono en su caso están en la obligación de pagarle las prestaciones por enfermedad y el patrono a conservarle el empleo, si transcurrido el período de licencia por maternidad, la trabajadora comprobara con certificación médica que no se encuentra en condiciones de volver al trabajo.

De la población encuestada, el veintiuno por ciento son hombre y el setenta y nueve por ciento son mujeres. En base a este setenta y nueve por ciento se realizará el total del análisis de esta parte de la investigación; ya que el estado de gravidez es exclusivo del sexo femenino, por lo tanto, para esta parte del capítulo, el cien por ciento que se toma de base será el setenta y nueve por ciento del total de la muestra (que equivale a 63 mujeres).

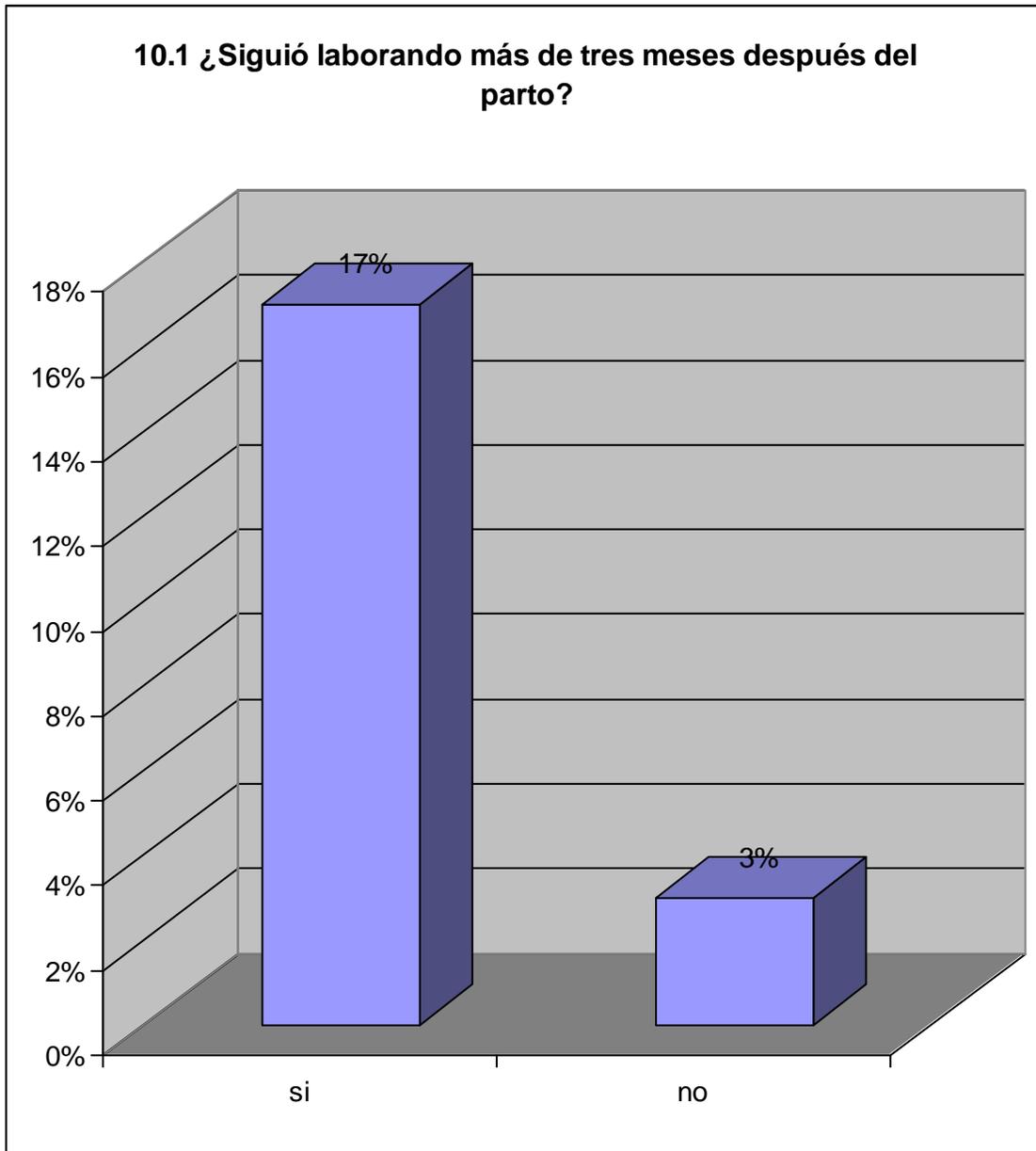
10. ¿Ha estado embarazada durante su tiempo de laborar en la empresa?	
si	no
21%	79%



Respecto al descanso pre y post natal, con la encuesta se determina que las mujeres, al preguntarles si han estado embarazadas al momento de trabajar en la empresa, el setenta y nueve por ciento contestó que no y el veintiuno por ciento que contestó que si, tal como se muestra en la gráfica siguiente.

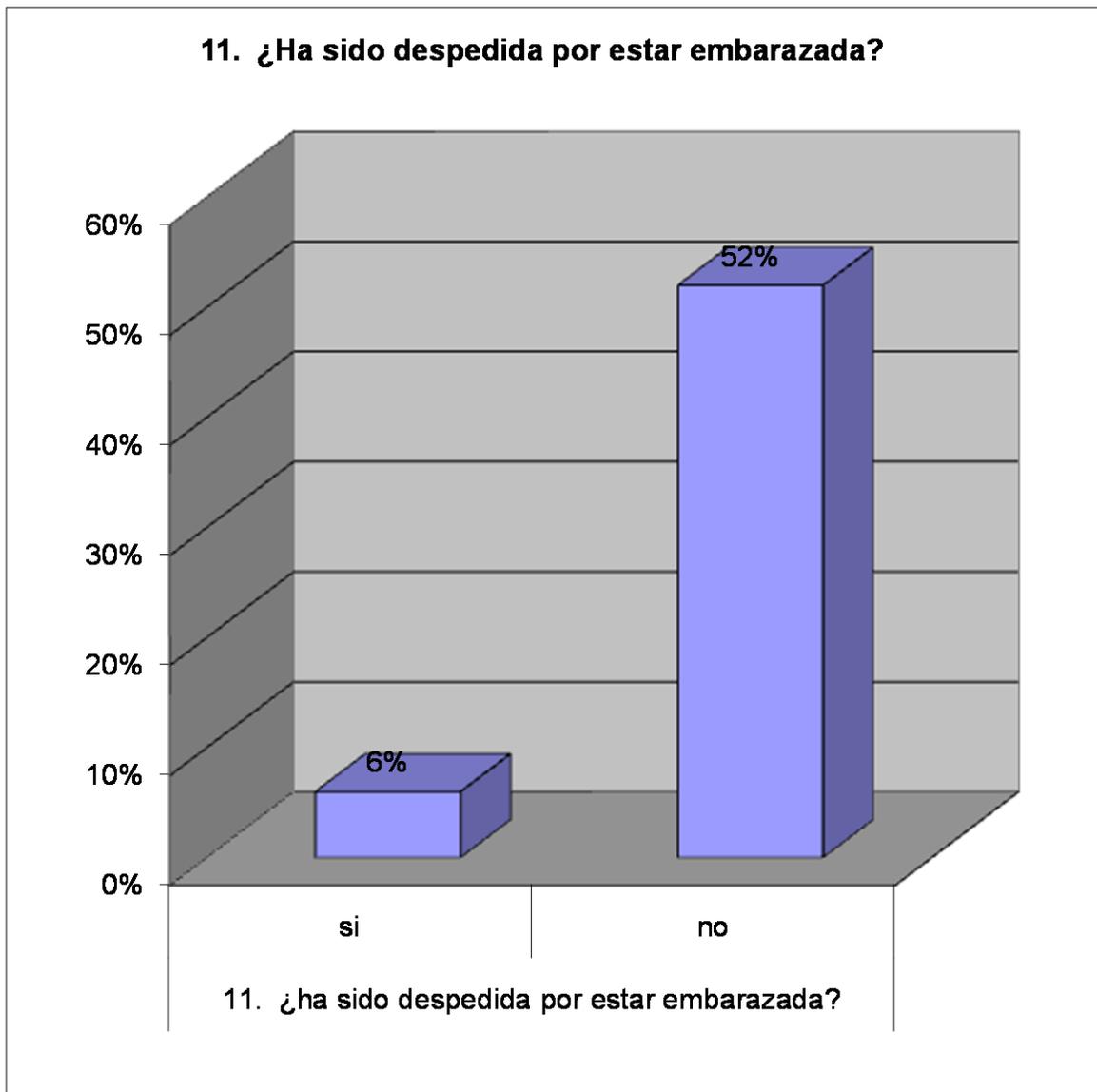
Resulta curioso que el setenta y nueve por ciento de las mujeres manifestó nunca haber estado embarazada durante el tiempo de laborar en la industria maquilera textil, existe la posibilidad que esto se deba a que ellas hayan concebido sus hijos antes de entrar a laborar en la maquila; o que hasta la fecha aún no tengan hijos; cosa que no es común en nuestra población.

10.1 ¿Siguió laborando más de tres meses después del parto?	
si	no
17%	3%



Al preguntárseles si siguieron laborando después de tres meses de terminado el descanso post- natal, sólo el veintidós por ciento del total de mujeres contestaron la interrogante; en sus respuestas el diecisiete por ciento dijo que siguió laborando y el tres por ciento dijo que no. Así se muestra en la grafica.

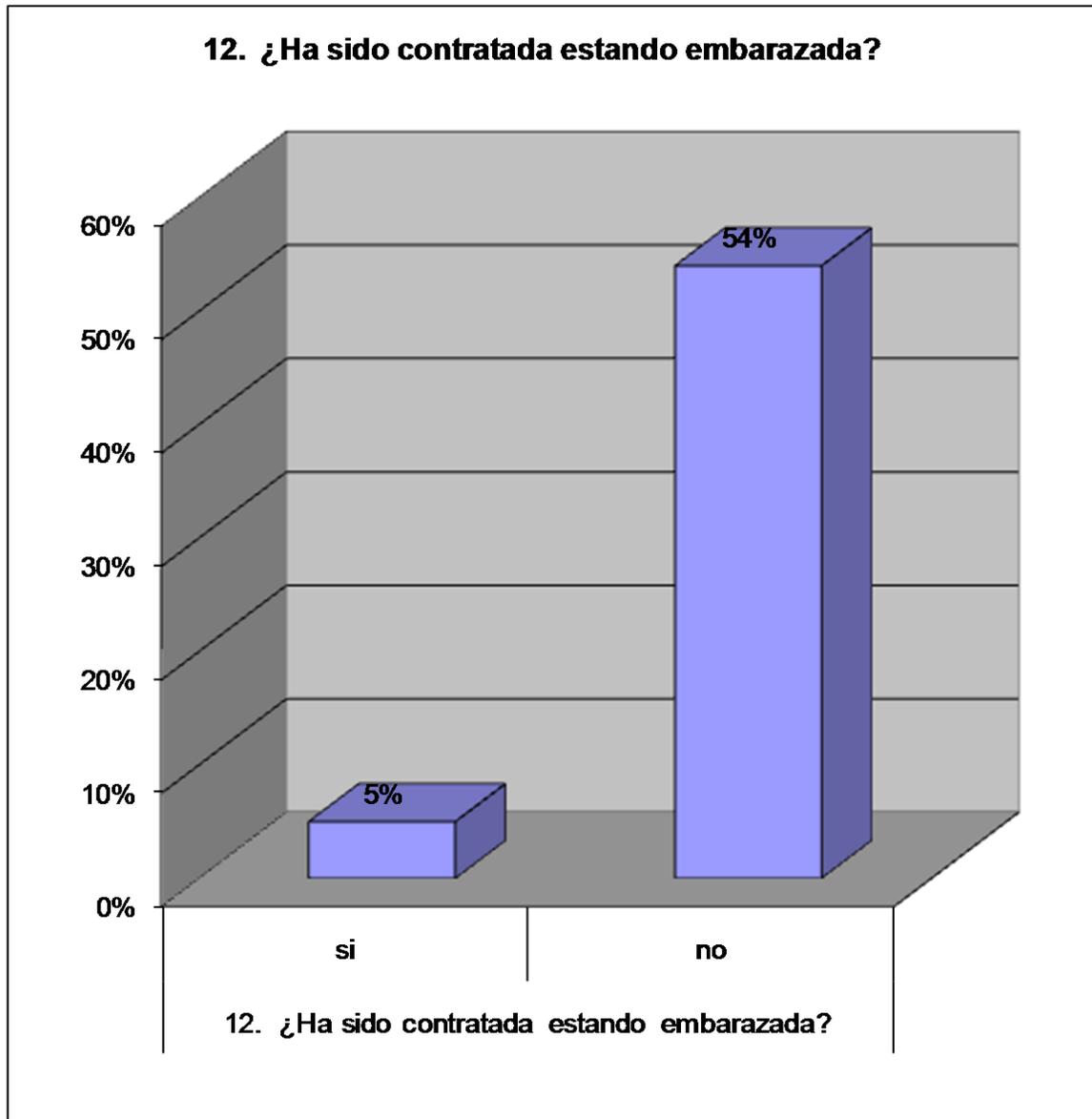
11. ¿Ha sido despedida por estar embarazada?	
si	no
6%	52%



Se les cuestionó si habían sido despedida por estar embarazada; sólo contestó a esta pregunta el cincuenta y nueve por ciento del total de mujeres; y de este total, el seis por ciento admitieron que sí habían sido despedida por esta razón y el cincuenta y dos por ciento contestó que el embarazo no constituyó motivo de despido. Es importante reiterar que un gran porcentaje se rehusó a responder la pregunta.

El seis por ciento que manifestó haber sido despedidas por esta razón, dijeron que no se les pagó indemnización; tampoco se acercaron al Ministerio de Trabajo ni a los tribunales, según manifestaron, porque en ocasiones anteriores en que las han despedido injustamente, el Ministerio de Trabajo en nada las ayudó, y que al citar a los patronos a conciliación no se hacen presente; específicamente las trabajadoras expresaron que para ellas “el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no existe”.

12. ¿Ha sido contratada estando embarazada?	
si	no
5%	54%



Al preguntar si han sido contratadas estando embarazada, sólo contestaron esta pregunta el cincuenta y nueve por ciento del total de mujeres; el cinco por ciento contestó que sí y el cincuenta y cuatro por ciento contestó que no.

Para el caso de la mujer, en estado de gravidez, existen reglas claras que protegen su estabilidad, tal como veremos en las siguientes disposiciones.

Art. 113. C.T. Desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso post natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero aún en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado.

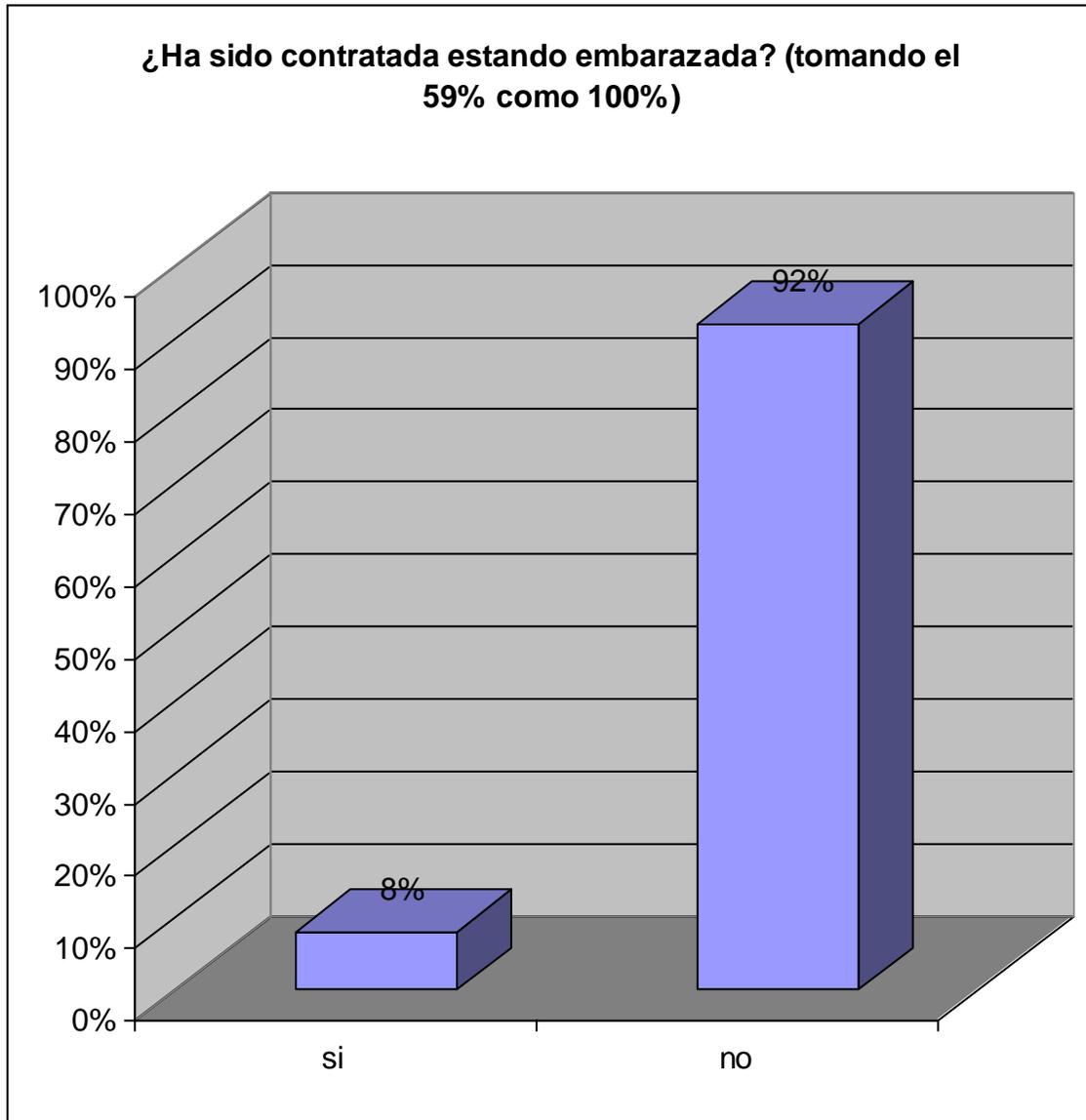
Se consultó en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la sección de Género y Discriminación, (que son los encargados de inspeccionar las maquilas), respecto a la discriminación y situación de las mujeres embarazadas en la industria maquilera; lamentablemente no se obtuvo la información requerida pues manifestaron que esa información es de carácter confidencial; a la vez manifestaron que quien maneja esa clase de controles, es la sección de Estadística e Informática Laboral. Al consultársele a esta unidad sobre el asunto, expresaron no llevar un control específico de las mujeres despedidas, únicamente se lleva el control de los reclamos presentados por mujeres embarazadas en general, y la forma de cómo se arreglaron esos casos. Es curioso que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo la institución responsable de estos controles, no fueron capaces de brindar la información solicitada.

Es importante hacer énfasis en la falta de control por parte del Ministerio de Trabajo hacia las maquilas en lo concerniente a la situación de la mujer embarazada de este sector. Este tipo de información es meramente estadístico y debería de estar a la disposición del conocimiento público; ya que si ocurre lo contrario da pie a especulaciones, tales como que: al brindar esa información se pondría de manifiesto la ineficiencia del Ministerio de Trabajo al no cumplir con su función.

Extraoficialmente, un Licenciado que trabaja en el la sección de Estadística e Informática Laboral quien pidió que no se divulgará su identidad, proporcionó la información que en el sector maquilero casi no se presentan reclamos, porque las mujeres no se avocan a ellos, ya que su estado de embarazo les ocasiona impedimento para gestionar los tramites correspondientes que hagan valer sus derechos. De las mujeres embarazadas que deciden hacer esta gestión, se supo que para el año 2005 se presentaron nueve casos, de los cuales dos terminaron en reinstalo, cinco en indemnización y dos no fueron resueltos. En el año 2006, se dieron cinco casos; de los cuales dos concluyeron con indemnización y uno en reinstalo, los dos restantes no fueron resueltos. En lo que va de 2007, se había recibido dos casos, de los cuales uno logró el acuerdo de reinstalo aunque no se ha cumplido el término del período post natal, y el otro caso terminó con indemnización.

De los datos anteriores se hace la reflexión siguiente: la pregunta “han sido contratadas estando embarazadas” fue contestada por el cincuenta y nueve por ciento.

¿Ha sido contratada estando embarazada? (Tomando el 59% como el 100%)	
si	no
8%	92%



Si se toma ese dato como el cien por ciento, arroja las cifras siguientes: que el noventa y dos por ciento de mujeres en estado de gravidez no son contratadas, y solo el ocho por ciento de mujeres embarazadas es contratada, tal como se manifiesta en la grafica siguiente.

Con los datos antes presentados se comprueba la variable X2 de la hipótesis que decía “La falta de garantía de la estabilidad laboral por parte de los patronos de la maquila textil provoca masivos despidos injustificados hacia sus empleados”, la cual plantea “El irrespeto del período de gravidez de la mujer”³⁷. La comprobación se basa en que, según la muestra, el noventa y dos por ciento no es contratada estando embarazada, y sólo el ocho por ciento que si es contratada estando embarazada, eso quiere decir que es un altísimo porcentaje de mujeres que no son contratadas estando embarazadas, por tanto son discriminadas por el estado en que se encuentran, siendo esto un claro irrespeto al estado de gravidez en el que se encuentran.

Es importante conocer la visión jurisprudencial referente a la estabilidad laboral de la mujer embarazada, para lo cual se presenta el criterio sostenido por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia con referencia 379-2000 “.....La pretensión de la trabajadora Cartagena Estrada es que se le paguen sus salarios que legítimamente le corresponden, desde el momento mismo en que se le separa de hecho, del cargo que desempeñaba en la empresa; pues por su condición de mujer embarazada goza de determinada protección o fuero como se ha dado en llamar a esa garantía que no permite ser despedida de su trabajo como cualquier trabajadora ordinaria de la empresa. Como antes lo hemos expresado, el despido de hecho ejecutado en tales circunstancias, no produce la ruptura del vínculo laboral existente y por ese motivo la acción pertinente que debe incoarse para exigir judicialmente la satisfacción del derecho violado, es la de

³⁷ Menjivar Enamorado, Claudia Marisol y Peñate Mejía, José Ricardo “Anteproyecto sobre la Situación de la Estabilidad Laboral en la Industria Maquilera en El Salvador” pag, 61.

salarios no devengados por causa imputable al patrono, que es precisamente lo que ha planteado la trabajadora....”³⁸,

4.4 Prestaciones Sociales: Seguro Social y AFP.

De acuerdo a la CEPAL, deben considerarse las categorías de subempleo visible e invisible. Respecto al subempleo invisible se considera que: “Esto es más bien un concepto analítico que trata de reflejar la mala asignación de los recursos humanos. Es así como debe reflejar el bajo ingreso subutilizado de las calificaciones y baja productividad. Subempleo invisible ocurre cuando una persona recibe como remuneración un ingreso muy bajo en relación con su productividad, o cuando la persona realiza tareas que requieren de calificaciones menores que las que ellas tiene.”³⁹

Aunque la industria de maquila es considerada dentro de la economía formal como empleo, al reconsiderar el término de subempleo invisible específicamente en la parte que se refiere al hecho de recibir una remuneración más baja que los niveles de productividad, nos encontramos con que las maquilas son espacios laborales donde más se absorben niveles de productividad, es por ello que regularmente se contratan a personas muy jóvenes (entre los 17 y los 30 años), donde por un alto nivel de productividad se puede pagar un menor salario.

La afirmación anterior también es considerada por otros autores, ya que estas industrias prefieren a trabajadores jóvenes solteros/as, que no tengan ninguna experiencia previa de

³⁸ SALA DE LO CIVIL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Casación referencia 379-2000.

³⁹ CEPAL, Reflexiones sobre los Indicadores del Mercado de Trabajo para el Diseño de Políticas con Enfoque de Género, Mayo de 1996.

trabajo. Las razones de esta preferencia varían, pero generalmente se considera que los trabajadores jóvenes son más dóciles y más productivos, es decir que tienen un mayor compromiso con una ética del trabajo fuerte.

La jornada de trabajo es el tiempo de trabajo efectivo que el trabajador pasa a disposición del patrono, lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer otras necesidades fisiológicas que están reguladas por la constitución y por la legislación secundaria.

Jornada ordinaria: Es la cantidad de horas en que se realiza el trabajo y que no exceden de las horas acordadas contractualmente, o en su defecto, de los límites establecidos por la Ley y en la Constitución de la República. Dependiendo del horario en que se trabaje, puede ser:

- Diurna: se trabaja entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m.

- Nocturna: se trabaja entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente. Si se trabajan más de cuatro horas en horario nocturno, la jornada se considera nocturna y no diurna, para efectos de su duración. Dicho con otras palabras, la jornada ordinaria de trabajo que emprenda mas de cuatro horas nocturnas no puede exceder de siete horas diarias.

Jornada extraordinaria: Es la que se ejecuta en exceso de los límites diarios o semanales pactados por las partes, o bien de los límites máximos establecidos por la ley. El término que se utiliza comúnmente y en la ley es "horas extra" y "horas extraordinarias". El trabajo en horas extraordinarias sólo puede ser ocasional

La Duración máxima de la jornada de trabajo, es la siguiente para cada caso.

- Jornada ordinaria diurna: No puede ser mayor a 8 horas por día, ni de 44 horas semanales.
- Jornada ordinaria nocturna: No puede ser mayor de 7 horas diarias, ni de 39 semanales.

En las empresas en las que se trabaja las veinticuatro horas del día, podrá estipularse el trabajo de una hora extraordinaria en forma permanente, para ser prestado en la jornada nocturna. También podrá pactarse el trabajo de una hora extra diaria, para el solo efecto de reponer las cuatro horas del sexto día laboral, con el objeto de que los trabajadores puedan descansar, en forma consecutiva, los días sábados y domingo de cada semana. En los casos anteriores, para que el acuerdo sea válido, será necesaria la aprobación del Director General de Trabajo, según el artículo 170 del Código de Trabajo.

En todo caso, entre la terminación de una jornada, sea ordinaria o extraordinaria y el inicio de la siguiente deben transcurrir por lo menos ocho horas.

El patrono fijará originariamente el horario de trabajo, pero las modificaciones posteriores tendrá que hacerlas de común acuerdo con los trabajadores. Los casos de desacuerdo serán resueltos por el Director General de Trabajo, atendiendo a lo preceptuado por el Código de Trabajo, por las convenciones y contratos colectivos, reglamentos internos de trabajo y dependiendo de la índole de las labores de la empresa; y a falta de esos elementos de juicio, a razones de equidad y buen sentido.

En nuestro país, en lo que respecta a la duración de la jornada de trabajo, reciben el mismo tratamiento el hombre y la mujer, no existiendo para esta última la prohibición del trabajo nocturno.

En el caso de la mujer embarazada se hacen consideraciones especiales, las cuales se fundamentan en el principio de la limitación del trabajo de las mujeres que ha sido aceptado desde el siglo pasado. En gran parte de las naciones ha tenido cuatro aplicaciones principales: prohibición del trabajo nocturno, descanso semanal obligatorio, duración máxima de la jornada, protección de la mujer embarazada y después del parto. De estos cuatro fines, dos se han confundido más tarde con la legislación general de todos los trabajadores: descanso semanal obligatorio y limitación de la jornada de trabajo, pero es necesario recalcar que se los concibió primeramente como de aplicación al trabajo de las mujeres y de los menores⁴⁰.

Hay diversidad de opiniones en lo que se refiere a la limitación de la jornada de trabajo de las mujeres, entre esas tenemos la de Mario de la Cueva, que dice: "Por una parte, la consideración de que la salud de la mujer está ligada al porvenir de la población en forma más íntima de lo que ocurre con el hombre, pues la mujer sana y robusta es la mejor garantía para el hogar y el futuro de la raza"⁴¹. Mario Deveali, opina, que la protección de la mujer en el trabajo tiene carácter biológico, derivado de la propia constitución física de la mujer que le impide desempeñar trabajos pesados o cumplir jornadas agotadoras sin consecuencia nocivas para la salud. Así también existen argumentos de índole social,

⁴⁰ JUAN D. POZZO, Derecho de Trabajo. Tomo II. EDIAR. Sociedad anónima. Editores. Sucesores de Campaña de Argentina de Editores, SRL. Buenos Aires. 1976. Pág. 226.

⁴¹ MARIO DE LA CUEVA. "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I., editorial Porrúa S. A., México, 1970. Pág. 6900

particularmente referidos a la prohibición del trabajo nocturno femenino, para fomentar, la vida de familia y el encuentro de sus componentes⁴².

El elemento más decisivo de la limitación del trabajo de las mujeres se encuentra sobre otro terreno, sobre el terreno de la “conservación social” y en el interés general del Estado. Si la mujer que trabaja excesivamente sólo se perjudicare así misma, no se justificaría tanto la intervención del legislador, pero no es esa la situación “En efecto el estado físico de la mujer ejerce una influencia total y necesaria sobre el niño, comprometiendo su salud por un trabajo excesivo, la mujer se agota no solamente a sí misma sino también a los niños que ella podrá procrear, estos niños nacidos de una madre debilitada por el trabajo mecánico, nacerán mal conformados, débiles o raquíticos.”⁴³

Es claro que el criterio anteriormente planteado es adoptado en nuestro Código de Trabajo en el Artículo 111. “El estado de embarazo es causa justa para trasladar a la mujer trabajadora a un puesto distinto en el mismo establecimiento, cuando su labor consista en atender directamente al público. Dicho traslado podrá ser disposición del patrono o a solicitud de la trabajadora interesada”.

La seguridad social se entiende como el conjunto de medidas que tienden a asegurar con un mínimo de rédito a todo hombre cuando la interrupción o pérdida de la capacidad de trabajo le impidan conseguirlo por sus propios medios.⁴⁴

⁴² MARIO DEVEALI “Tratado De Derecho De Trabajo”. Tomo II. ediciones La L “S.A. Editora e Impresora”. Buenos Aires, 1964. Pag. 230.

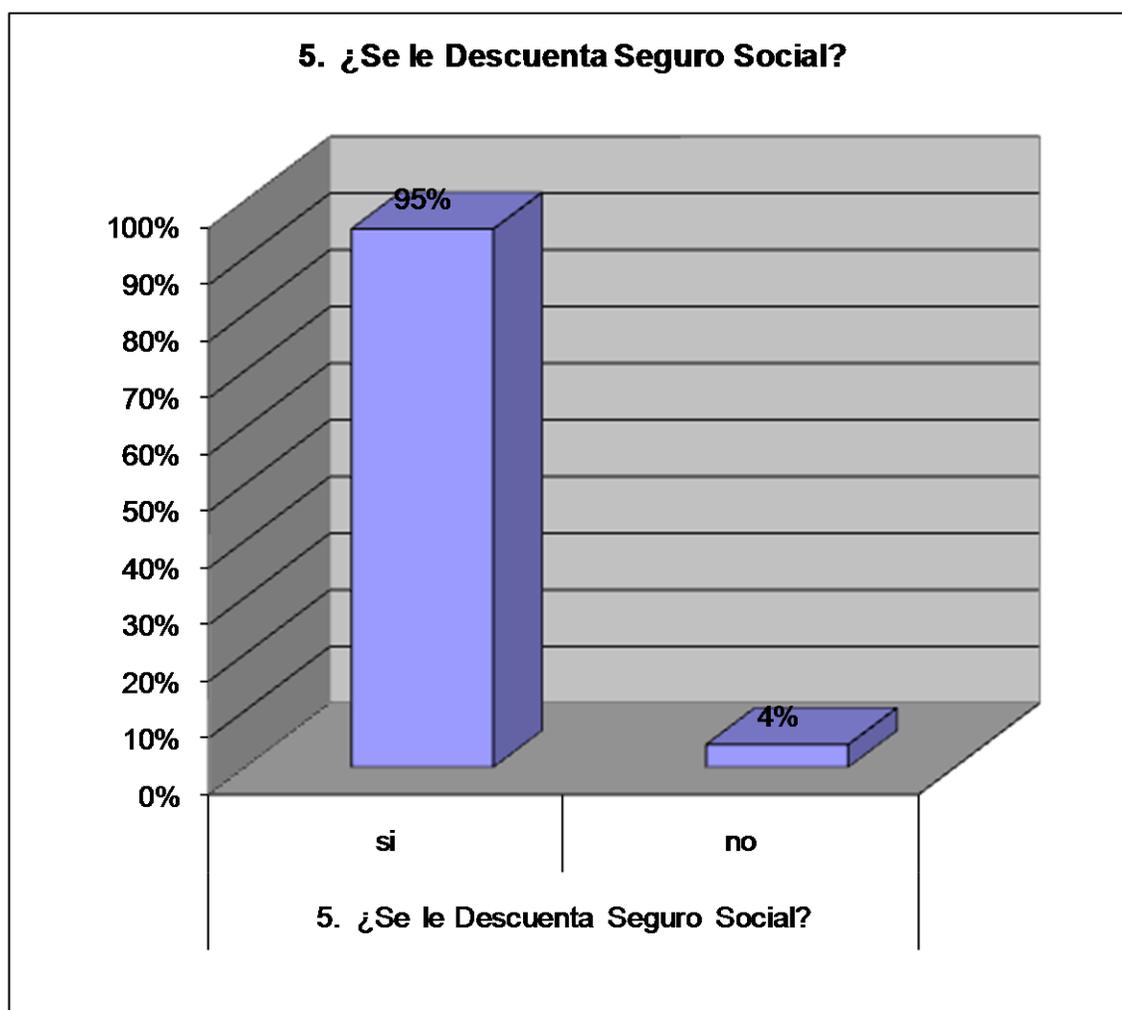
⁴³ JUAN D. POZZO. Obra citada Pág. 227

⁴⁴ MANUEL OSORIO, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, 28° edición, editorial Heliasta, Argentina, Pag. 906.

Es importante que se le asegure a los trabajadores las prestaciones de salud que son brindadas por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, ya que por las jornadas excesivas a las que son sometidos los trabajadores de esta industria, el desgaste físico es grande y eso provoca que sean vulnerables a enfermedades; y por lo monótono de sus labores hace que sean más propicios a sufrir accidentes, ya que la monotonía provoca descuido al momento de realizar el trabajo.

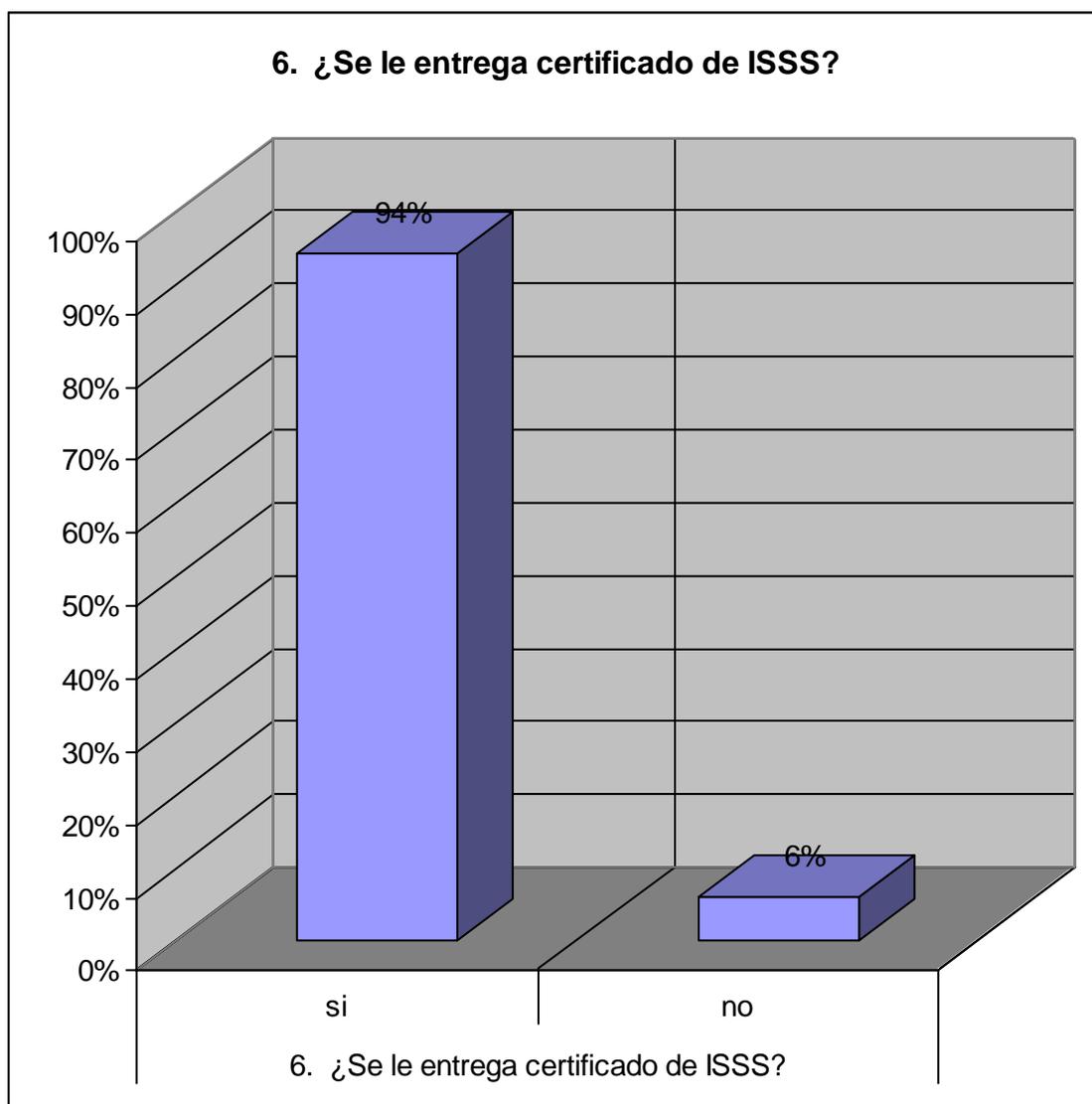
Así mismo es importante asegurar el futuro de estos trabajadores, lo cual es por medio del sistema de pensiones, fondos que tienen que ser abonados mensualmente a las Administradoras de Fondos de Pensiones ó AFP.

5. ¿Se le Descuenta Seguro Social?	
si	no
95%	4%



Al preguntarle en las encuestas a los trabajadores de la industria si se les descuenta Seguro Social; el noventa y cinco por ciento manifestó que si se les hace el descuento y el cinco por ciento manifestaron que no se les descuenta.

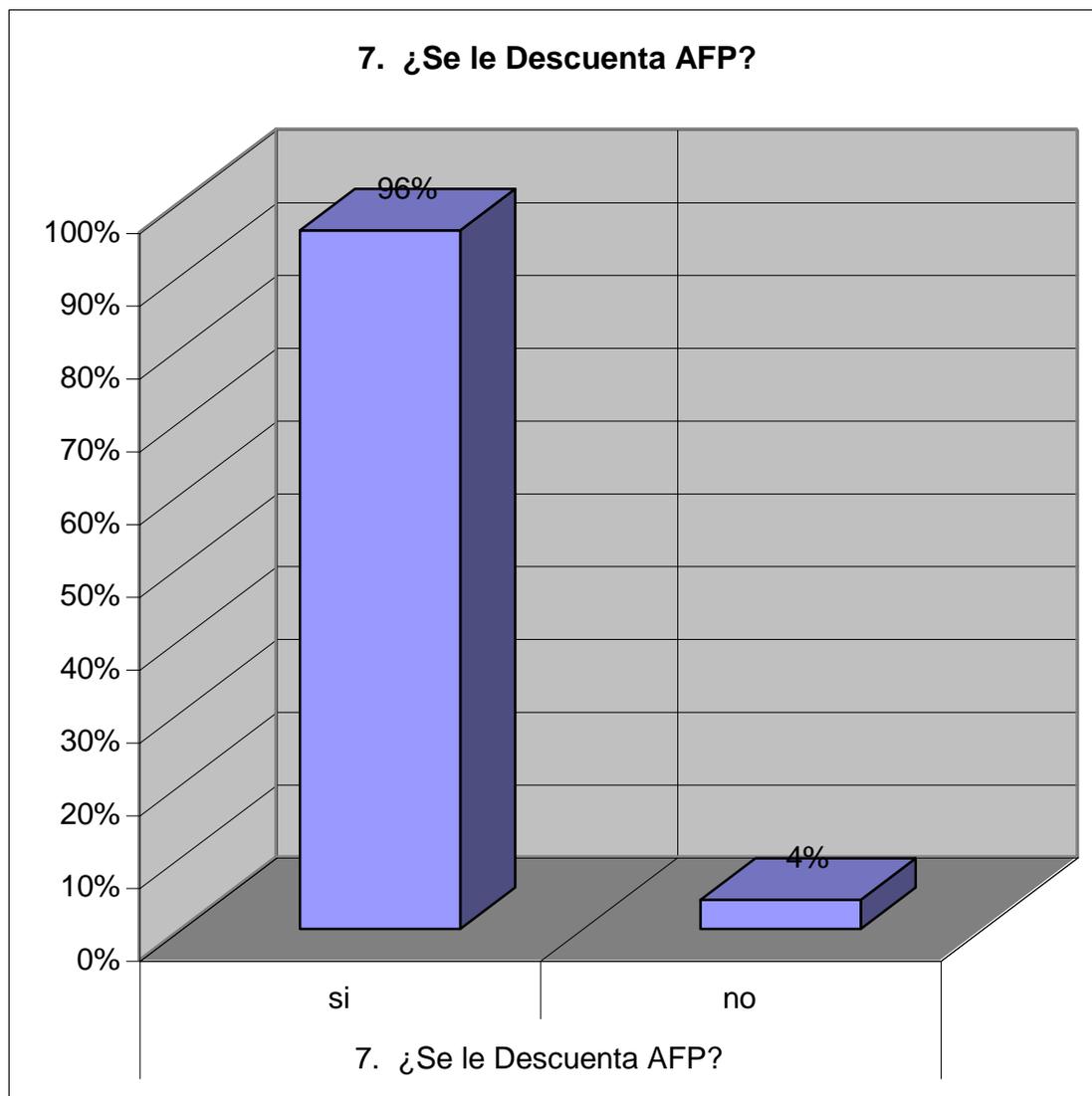
6. ¿Se le entrega certificado de ISSS?	
si	no
94%	6%



Se le preguntó a la población encuestada, si se les entregaba certificado de Seguro Social.

El noventa y cuatro por ciento contestó que si y el seis por ciento contestó que no.

7. ¿Se le Descuenta AFP?	
si	no
96%	4%



Al preguntarles si se les aplica el descuento para la AFP, el noventa y seis por ciento contestaron que si, y el cuatro por ciento dijo no.

Existen maquilas en las que se le da la opción al trabajador sobre si quiere que se le descuenta la cotización de AFP o no, decisión que legalmente según el artículo 20 de la ley SAP y 33 de la ley del ISSS no es opcional, si no que es una obligación legal aplicar el descuento y enterarlo a las instituciones correspondientes, siendo esa la razón por la que al cuatro por ciento no se le descuenta cotización para la AFP. Esta situación es justificada por los trabajadores al manifestar que lo permiten porque con anterioridad ya han sido víctimas de cobros sin la prestación del servicio, es decir que sostienen que en maquilas donde laboraban anteriormente se les descontaba y nunca se abonaban los descuentos al ISSS ni a las AFP, por lo tanto prefieren que no se les descuenta.

Se acudió a los inspectores del ministerio de Trabajo y Previsión Social, para preguntarles a cerca de las verificaciones de los descuentos de ISSS y AFP, y sobre el abono al Seguro Social y a las Administradoras de Pensiones por parte de los patronos, a lo cual respondieron que este dato era verificado al momento de revisar la contabilidad de los patronos, y que únicamente el ISSS y las AFP tienen departamentos específicamente encargados para verificar que los empresarios abonen las cotizaciones de sus trabajadores.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene inspectores de trabajo asignados a un departamento del ISSS, el cual es el encargado de llevar el control de los abonos de las cotizaciones por parte de los empresarios. Al preguntarles a dichos inspectores sobre la cantidad de empresarios maquileros que están inscritos y cuántos de éstos dejan de abonar las cotizaciones; no brindaron la información solicitada, limitándose a decir que es información confidencial y que no la pueden brindar.

También se les preguntó, qué hacían cuando comprobaban que no se abonaban las cotizaciones, a lo que manifestaron que se levanta un acta y se le impone una multa a los empresarios que incurran en esta falta; pero no se pudo establecer la frecuencia con la que se da esta falta, puesto que la información sigue siendo confidencial.

Con los datos antes presentados se comprueba la variable X1 de la hipótesis “La poca intervención efectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre las condiciones de trabajo de los empleados de las Maquilas, contribuye al irrespeto del Derecho de Estabilidad Laboral que poseen estos trabajadores”, la cual plantea la “Falta de supervisión del Ministerio de Trabajo respecto a las condiciones de trabajo de los empleados de las Maquilas”⁴⁵, basándose en lo siguiente: en primer lugar porque existe un cinco por ciento de trabajadores al que no se le descuenta Seguro Social, un seis por ciento que no se le entrega el certificado, un cuatro por ciento al que no se le descuenta AFP, teniendo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social la obligación de supervisar que las empresas de la industria maquilera cumplan con la ley; por tanto, si el Ministerio de Trabajo realizara una función efectiva, los porcentajes antes planteados no tendrían que existir y al cien por ciento de trabajadores se les tendría que descontar Seguro Social y entregarles su respectivo certificado, también al cien por ciento de trabajadores se les tendría que descontar AFP; y en último lugar el hermetismo por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social al no proporcionar los datos que se les solicitó, es evidencia clara de que no cumplen con su función de manera efectiva y lo normal cuando no se cumplen con las obligaciones es evadir todo tipo de cuestionamientos.

⁴⁵ Menjivar Enamorado, Claudia Marisol y Peñate Mejía, José Ricardo “Anteproyecto de la Situación de la Estabilidad Laboral en la Industria Maquilera en El Salvador” pag, 63.

4.5 Obligaciones patronales frente a los despidos.

4.5.1 Indemnización.

A efecto de ilustrarnos mejor y conocer los términos que se manejan, se presenta una conceptualización de indemnización:

Indemnización: Resarcimiento de un daño o perjuicio; quien por su culpa o negligencia causa un daño a otro, está obligando a reparar el perjuicio causado; y aun no existiendo ni culpa ni negligencia, cuando conforme a la ley se tiene que responder por los daños causados por otras personas tenidas a su cargo o bajo su dependencia o por el simple hecho de las cosas de que es propietario o guardador.

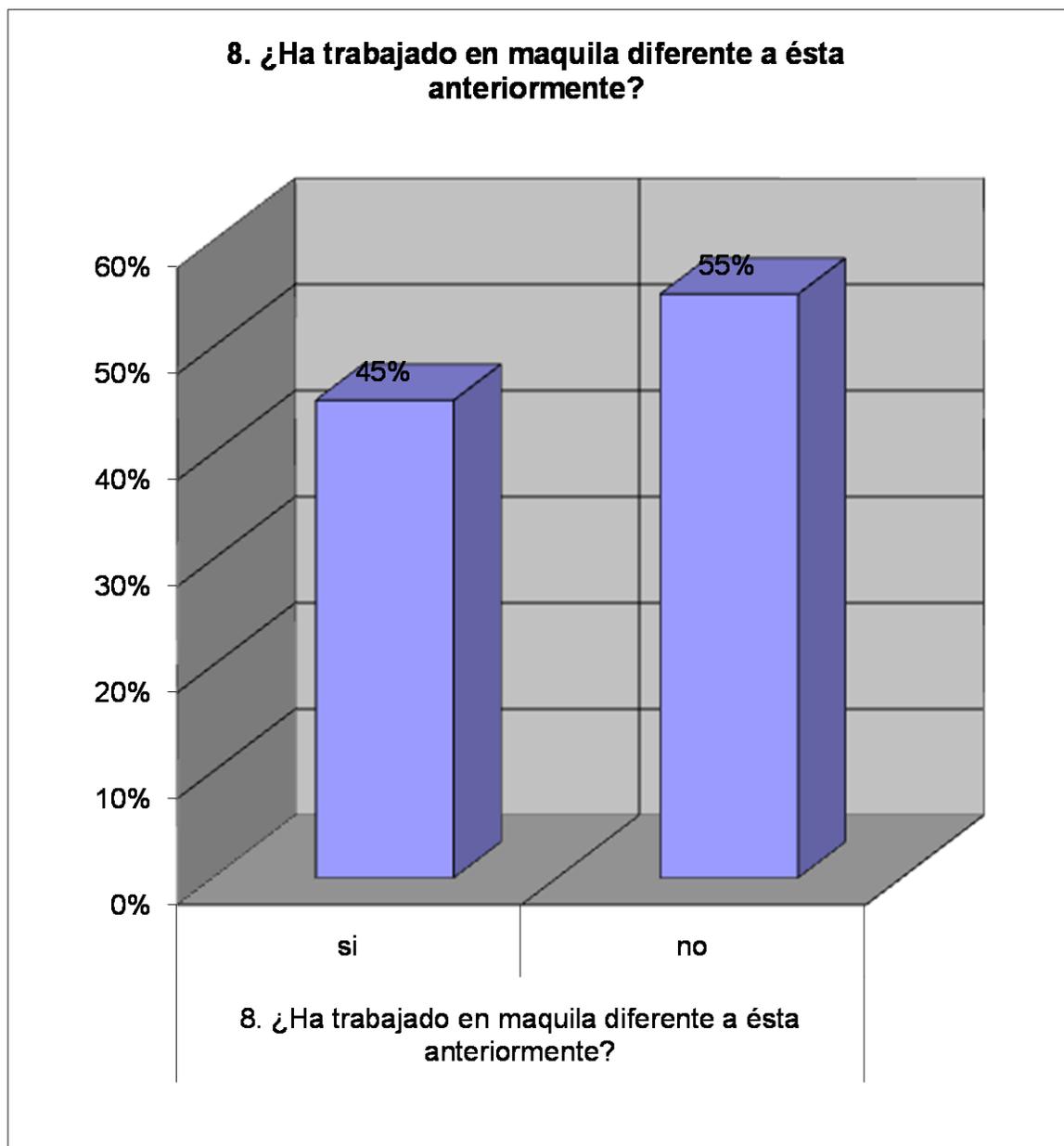
Asimismo el perjuicio causado por el incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales o extracontractuales, se resuelve por el resarcimiento económico.

En lo laboral, todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tienen que reparar mediante el pago de indemnización; a un trabajador se le tienen que reparar los daños causados mediante el pago de una indemnización, unas veces determinada concretamente por la ley y otras estimada judicialmente; así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido Injustificado de falta de preaviso⁴⁶.

⁴⁶ Manuel Osorio. Diccionario de Ciencias Jurídicas, políticas y sociales. , 20° edición, editorial Heliasta, Argentina.

La indemnización está regulada en nuestro Código de Trabajo en el artículo 58, 159, la cual procederá por el despido con responsabilidad patronal, conocido como despido sin justa causa o de hecho y se produce cuando el patrono decide concluir la relación laboral, a un cuando el trabajador no ha faltado ni a sus obligaciones, ni ha cometido ninguna falta merecedora de esa sanción. Debe por consiguiente entregársele al trabajador una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de trabajo y proporcional por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días. Para los efectos del cálculo de esta indemnización, ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente. Además, tendrá derecho a que se le pague la proporción correspondiente, de su aguinaldo y de la remuneración en concepto de vacaciones.

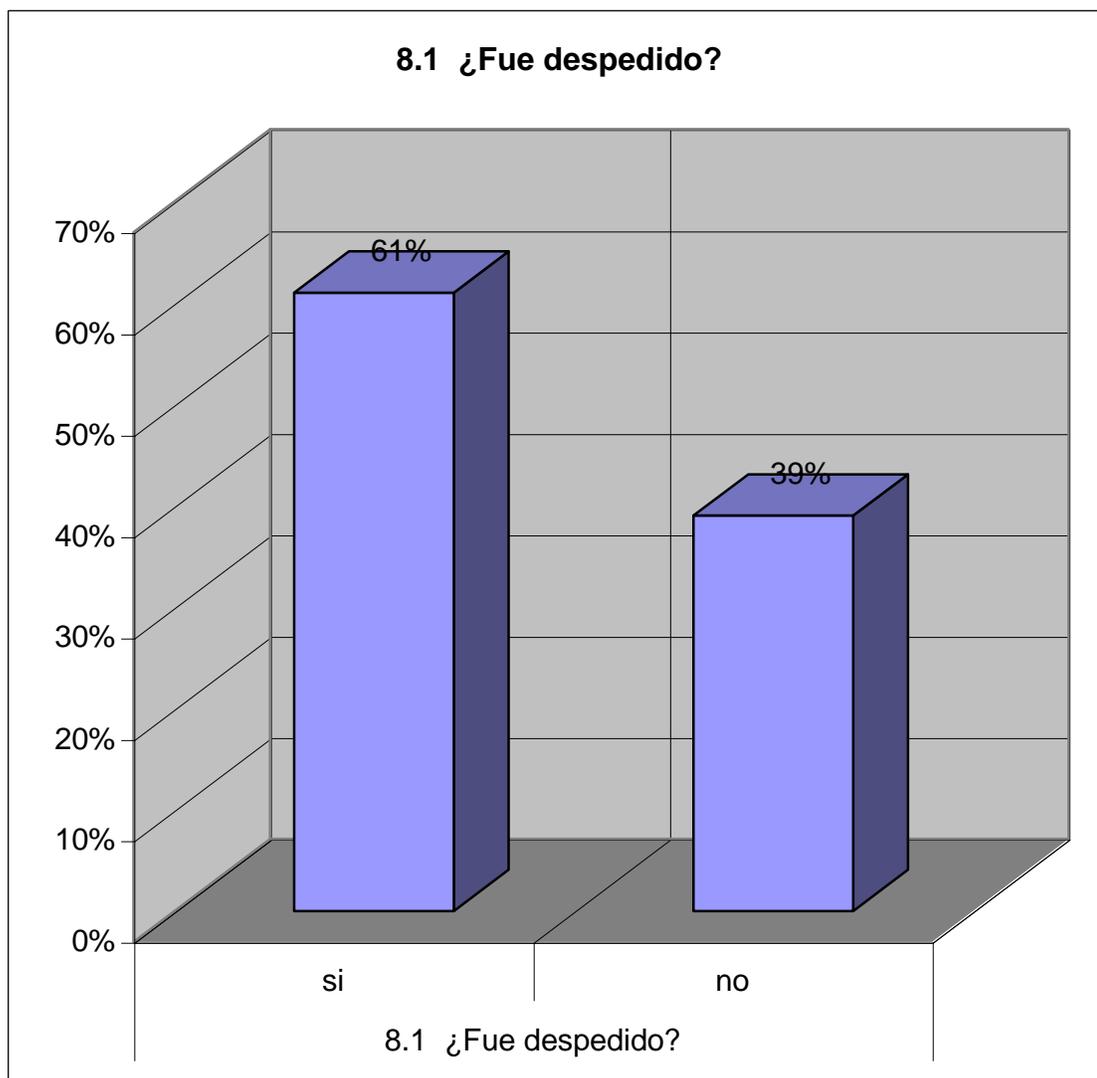
8. ¿Ha trabajado en maquila diferente a ésta anteriormente?	
si	no
45%	55%



Al consultar a los trabajadores de la industria textil maquilera, si habían trabajado anteriormente en otras empresas, un cuarenta y cinco por ciento contestó que si, y el cincuenta y cinco por ciento contestó que no.

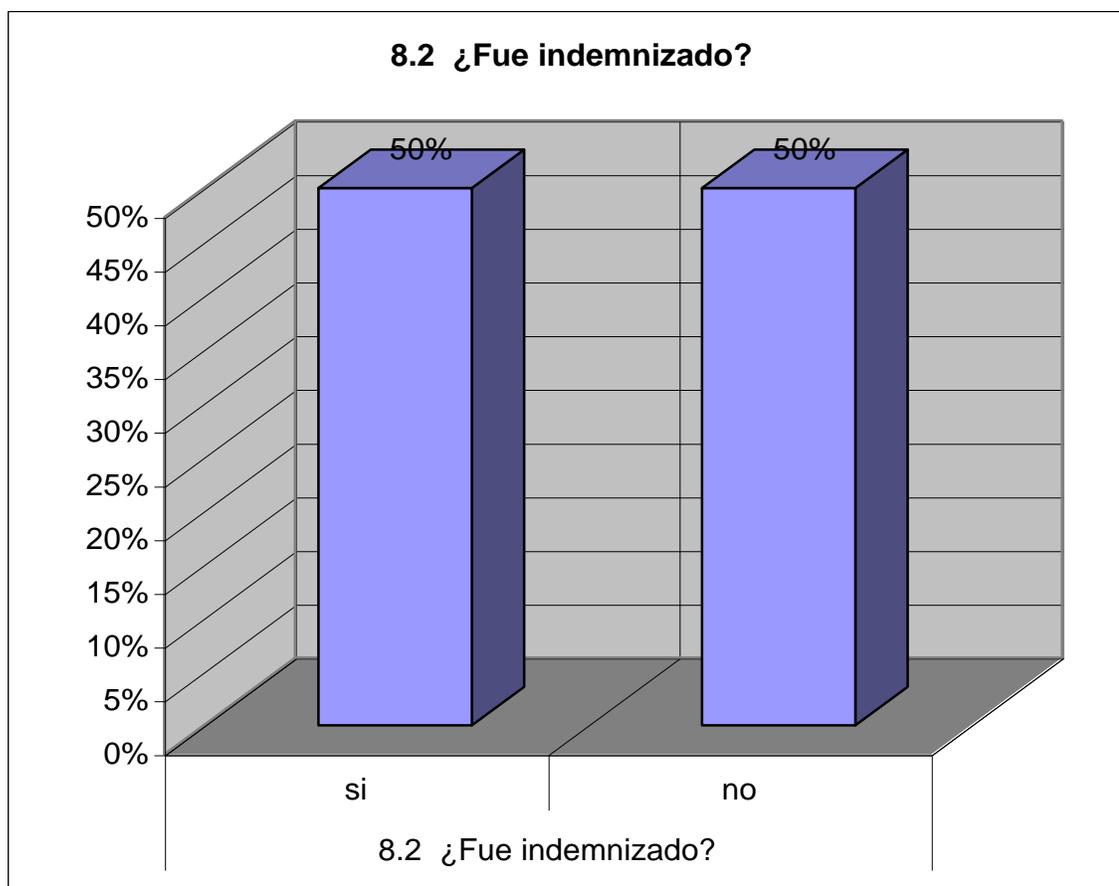
Se observa que el cincuenta y cinco por ciento de los encuestados que constituyen la mayoría de la muestra, es esa la única maquila en la que han laborado; también se observó, al momento de realizar las encuestas, que la mayor parte de empleados oscilaba entre las edades de 17 a 30 años, es decir, era una mano de obra joven.

8.1 ¿Fue despedido?	
si	no
61%	39%



Al cuarenta y cinco por ciento que contestó que sí había trabajado en otra maquila distinta a ésta, se les preguntó si habían sido despedidos. El treinta y nueve por ciento contestaron que no; y manifestaron que la maquila en la que trabajaban cerró, lo cual no constituye un despido para ellos; y el sesenta y uno por ciento contestó que sí fueron despedidos.

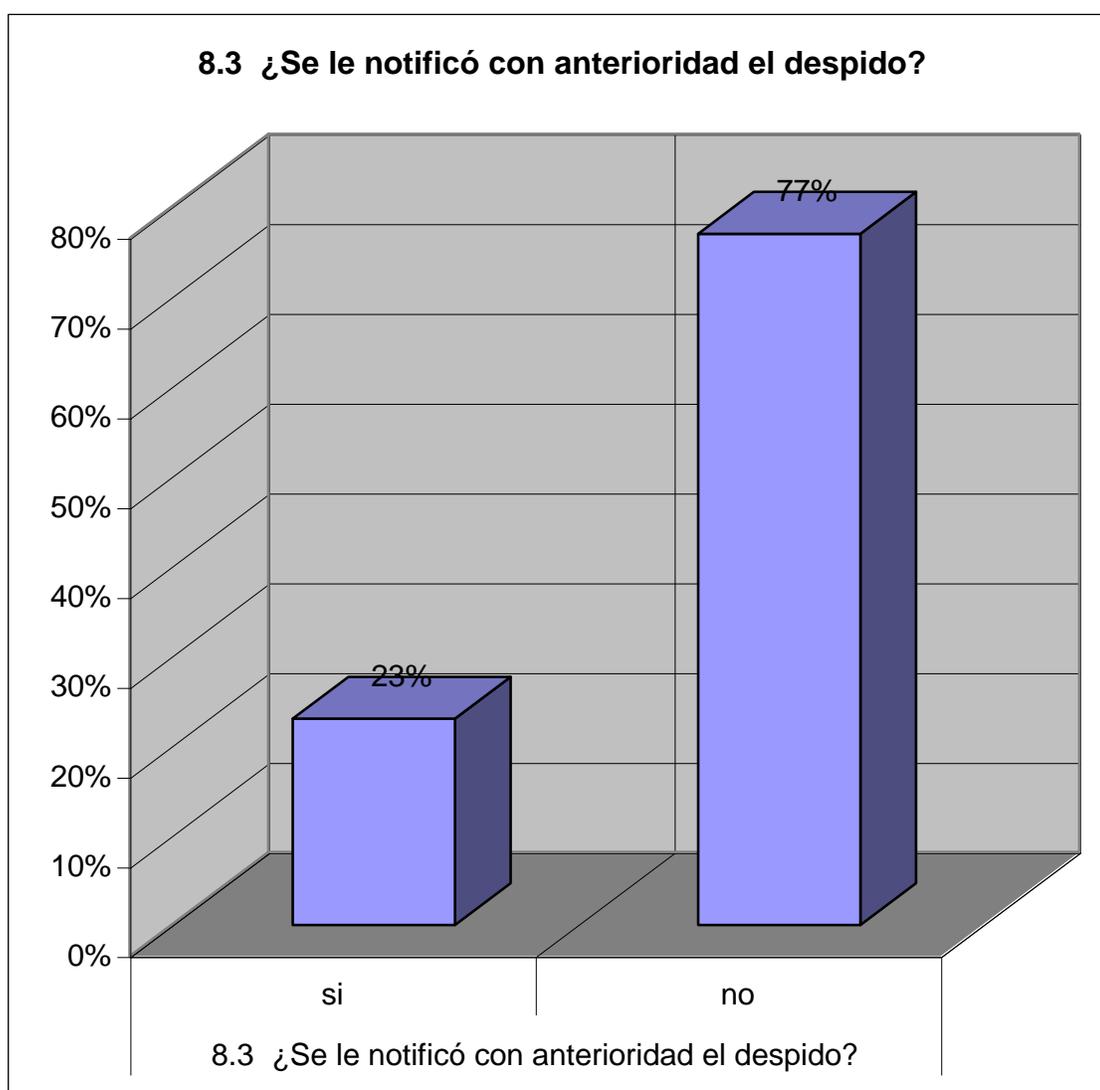
8.2 ¿Fue indemnizado?	
si	no
50%	50%



El sesenta y uno por ciento que contestó que habían sido despedidos, al preguntales si fueron indemnizados, el cincuenta por ciento contestó que sí y el otro cincuenta por ciento contestó que no.

Así mismo, el treinta y nueve por ciento que no fueron despedidos manifestaron que no se les indemnizó y que en muchos casos no se les pagó aguinaldo.

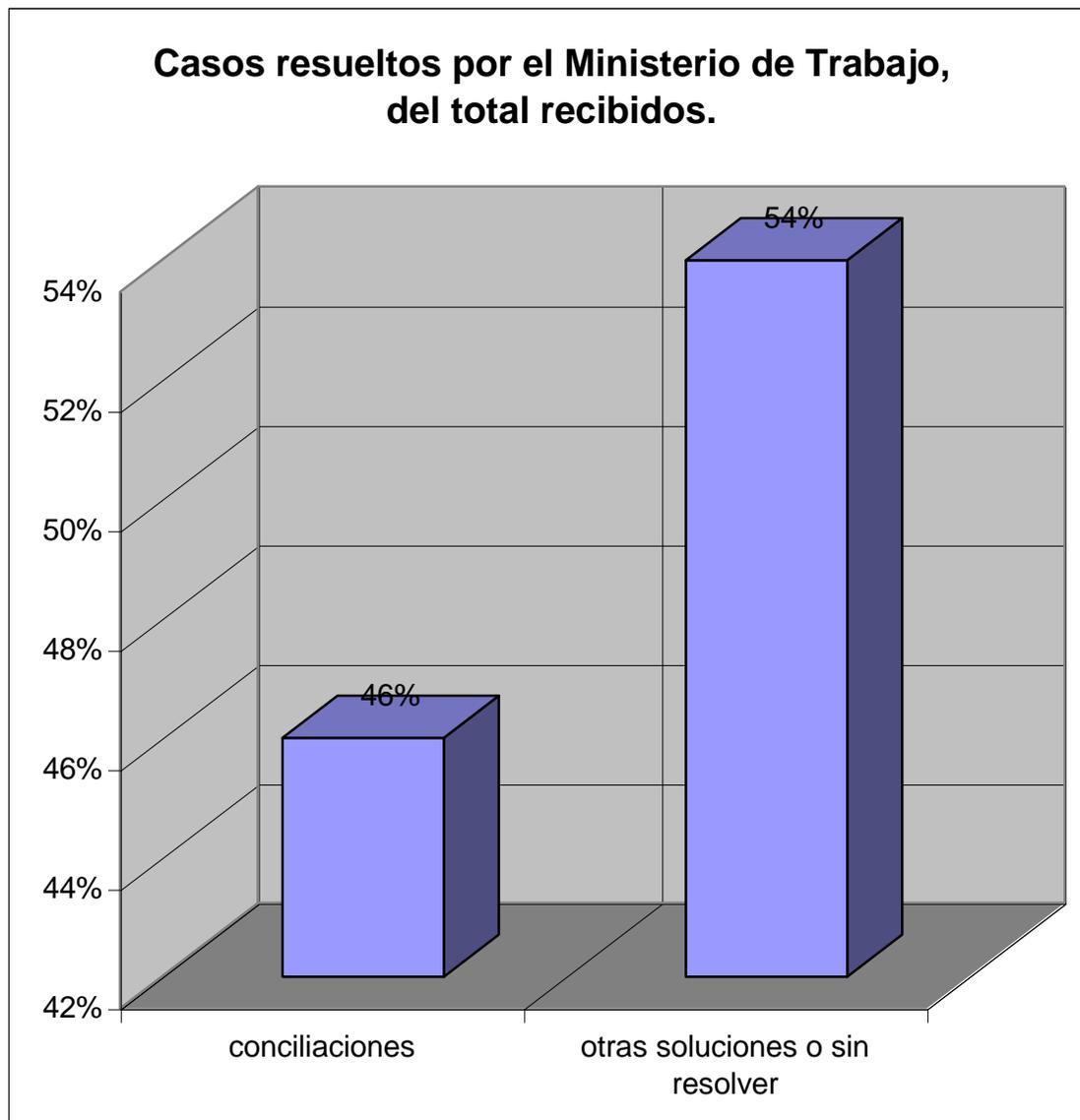
8.3 ¿Se le notificó con anterioridad el despido?	
si	no
23%	77%



Al sesenta y uno por ciento que fue despedido, se les preguntó si les fue notificado con anterioridad el despido. El veintitrés por ciento manifestó que si y el setenta y siete por ciento manifestó que no se les notifico el despido previamente.

Esta grafica pone de manifiesto que se realizan despidos masivos inesperados, es decir de un día para otro.

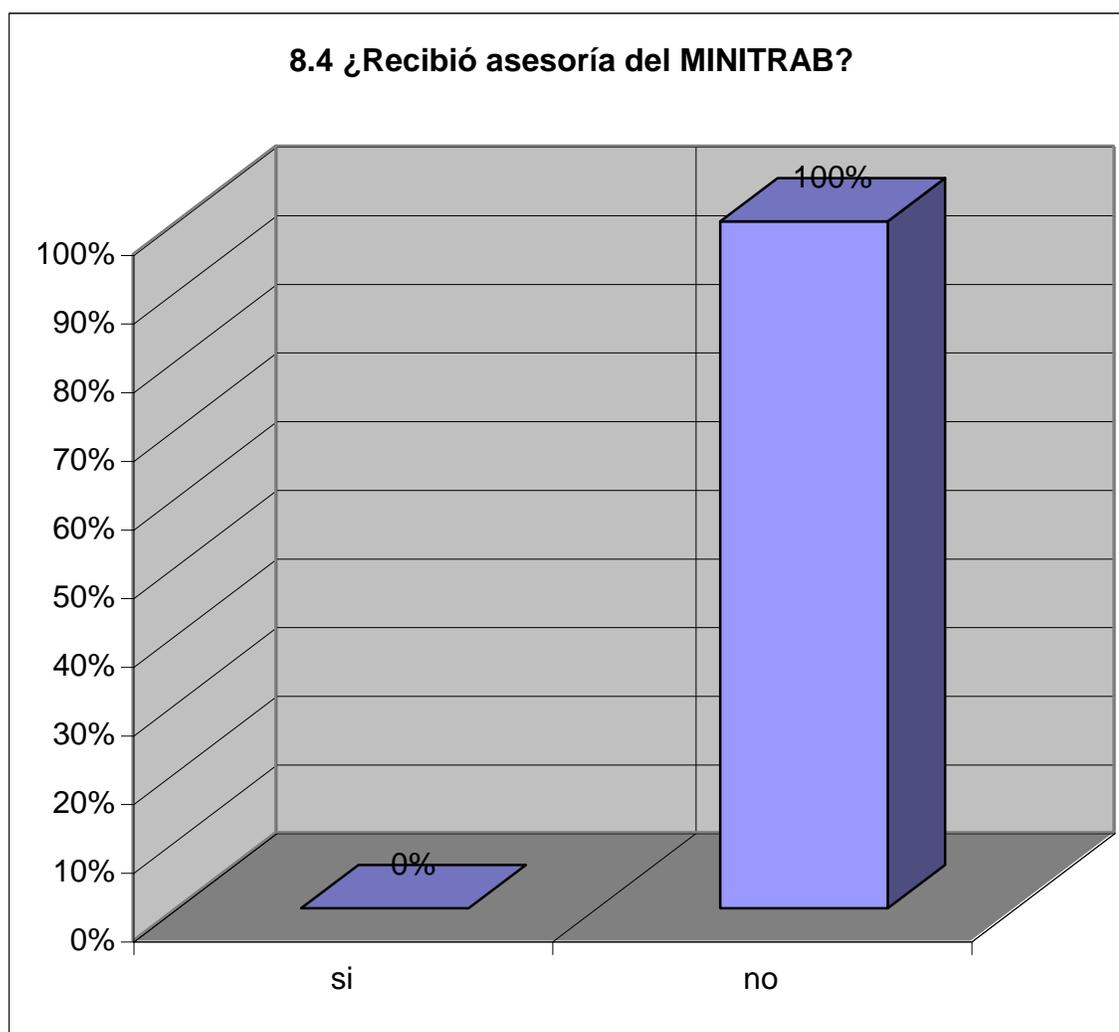
Casos resueltos por el Ministerio de Trabajo, del total recibidos.	
conciliaciones	otras soluciones o sin resolver
46%	54%



Al consultar a los inspectores de trabajo que visitan las maquilas sobre estos despidos, contestaron que se dan despidos pero que no son muy frecuentes. En la estadística proporcionada por la Oficina de Estadística e Informática laboral se recibieron 131 reclamos de despido injustificado en el sector maquilero textil, de los cuales sólo se logró

el acuerdo de conciliación de 60⁴⁷; es decir, el cuarenta y seis por ciento del total de reclamos presentados.

8.4 ¿Recibió asesoría del MINITRAB?	
si	no
0%	100%



⁴⁷ Oficina de Estadística e Informática Laboral, Dirección General de Trabajo, Departamento de Relaciones de Trabajo y Oficinas Regionales, 2006.

Pero al contrastar lo manifestado por los trabajadores, la mayoría no acude al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y mucho menos a los tribunales al momento de ser despedidos; ya que del total de la muestra, el cien por ciento manifestó que no recibió asesoría por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

4.5.2 Reinstalo.

El reinstalo en El Salvador es una potestad del patrono; es decir, no es un derecho que puede exigir de manera directa el empleado del sector privado, y fue tratado en el punto 2.4.5 de esta investigación.

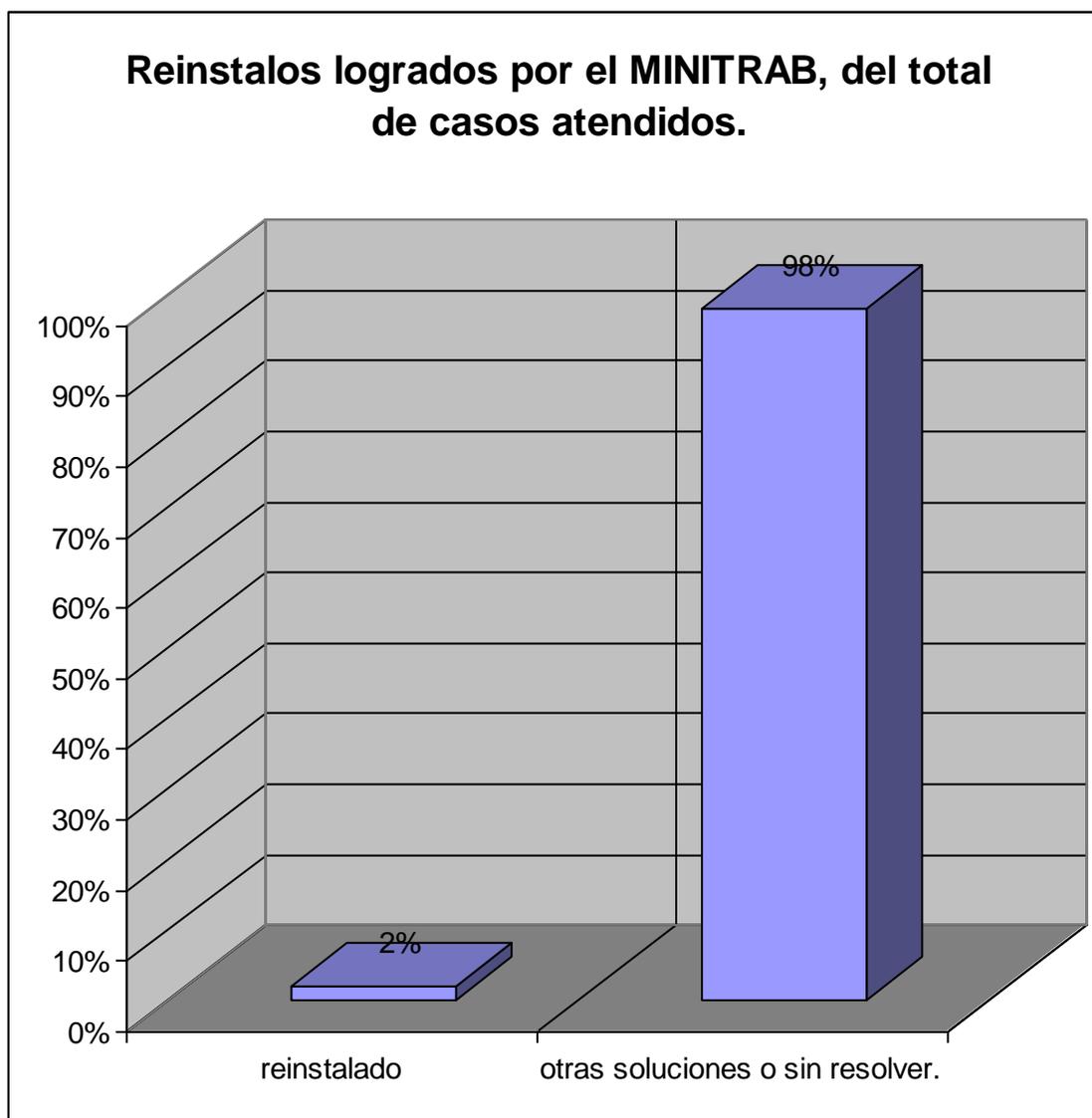
Al consultarles a los trabajadores sobre el reinstalo ninguno contestó que haya tenido conocimiento de que alguno de sus compañeros haya sido reinstalado en su puesto; sin embargo, al preguntar a los inspectores de trabajo, de los 131 reclamos recibidos sólo dos se resolvieron por reinstalo⁴⁸, que no equivale ni al uno por ciento del total de reclamos atendidos por el Ministerio de Trabajo, tal como se muestra en la gráfica siguiente.

⁴⁸ Ibid.

Reinstalos logrados por el MINITRAB, del total de casos atendidos.

reinstalado	otras soluciones o sin resolver.
2%	98%

Reinstalos logrados por el MINITRAB, del total de casos atendidos.



Con los datos presentados anteriormente se comprueba la variable X1 de la hipótesis “La poca intervención efectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre las condiciones de trabajo de los empleados de las Maquilas, contribuye al irrespeto del Derecho de Estabilidad Laboral que poseen estos trabajadores”, la cual plantea la “Falta de supervisión del Ministerio de Trabajo respecto a las condiciones de trabajo de los empleados de las Maquilas”⁴⁹, ya que el cien por ciento de los trabajadores a los que se les preguntó si recibieron asesoría, contestó que no. Aunque el Ministerio de Trabajo reciba cierta cantidad de reclamos, esos no son significativos respecto a los que verdaderamente se dan, se pone de manifiesto que el sector obrero de la industria maquilera textil, no confía en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Esto es clara evidencia que no cumple con su función de supervisar las empresas.

Así mismo se comprueba la variable X2 de la misma hipótesis planteada, la cual plantea “Falta de Investigación sobre los despidos arbitrarios”; ya que de los trabajadores que anteriormente trabajaron en otras empresas maquileras, el sesenta y uno por ciento fue despedido ese es un gran porcentaje de trabajadores despedidos que refleja inestabilidad, de esos solo el cincuenta por ciento de trabajadores fue indemnizado y solo el veintitrés por ciento de trabajadores se le aviso previamente que serían despedidos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no hace nada para que estas cifras disminuyan y mejore la situación de la Estabilidad Laboral de los trabajadores, el Ministerio de Trabajo no realiza ningún esfuerzo verdadero para mejorar la estabilidad de los trabajadores de la industria textil maquilera, tampoco para hacer que se cumplan con las obligaciones legales a las que los trabajadores tienen derecho al momento de ser despedidos.

⁴⁹ Menjivar Enamorado, Claudia Marisol y Peñate Mejía, José Ricardo “Anteproyecto de la Situación de la Estabilidad Laboral en la Industria Maquilera en El Salvador” pag, 63.

También se comprueba la variable Y2 de la misma hipótesis planteada, que sostiene: “Se cierran las maquilas dejando a cientos de trabajadores sin empleo”⁵⁰, ya que el treinta y nueve por ciento que contestó que no había sido despedido, manifestaba que la empresa en la que trabajaban había sido cerrada, dejándolos sin empleo de un día para otro.

Así mismo se comprueba la variable Y2 de la hipótesis: “La falta de garantía de la estabilidad laboral por parte de los patronos de la maquila textil provoca masivos despidos injustificados hacia sus empleados”, la cual plantea que “De los despidos que se hacen casi ninguno es por causa imputable al trabajador”⁵¹, ya que el sesenta y uno por ciento de trabajadores que fueron despedidos, el setenta y siete por ciento no se notificó y un despido sorpresivo denota claramente que no es causado por el trabajador sino que es una decisión arbitraria del patrono. Por otra parte del treinta y nueve por ciento que manifestó que no fue despedido manifiestan que la empresa cerró y un cierre constituye un despido imputable al patrono.

4.6 Rol del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la industria maquilera textil.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el encargado de vigilar el cumplimiento de las leyes laborales por parte de los patronos y los trabajadores, dicha atribución se basa en los artículos 33, 34, 38, 39 y 41 de la Ley de Organización y Función del Sector Trabajo y Previsión Social, la atribución antes mencionada la realiza por medio de la Dirección General de Inspección de Trabajo, en el caso específico del sector de maquila textil dichas inspecciones la realiza directamente la unidad de Género y prevención de Actos Laborales

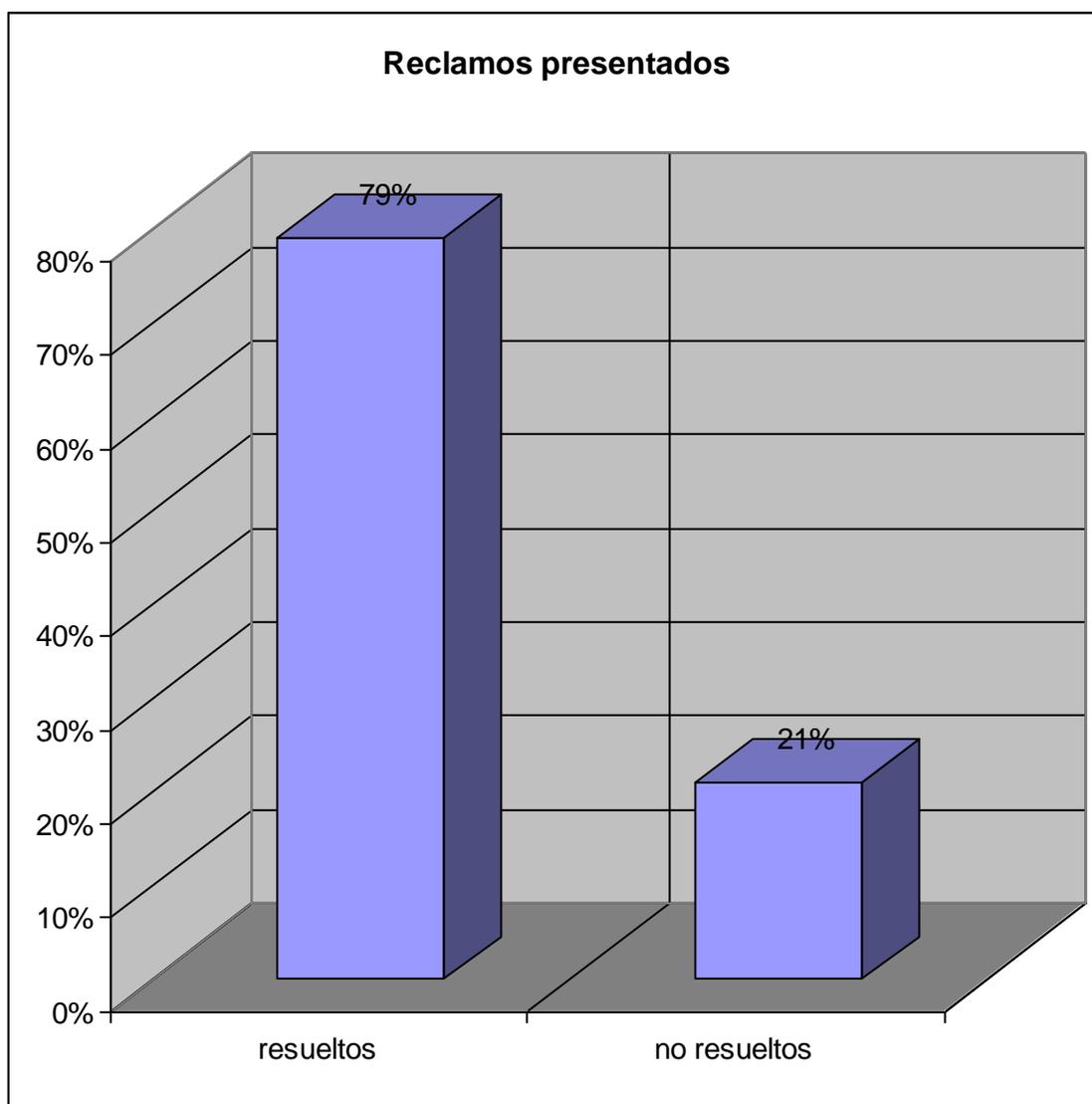
⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Ibid. pag. 62.

Discriminatorios, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, aunque sea la Dirección General de Inspección de Trabajo la encargada de hacerlo para los demás sectores.

Es importante analizar los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo, para poder hacer una valoración del trabajo que realiza, en base a sus mismos datos.

Reclamos presentados.	
resueltos	no resueltos
79%	21%

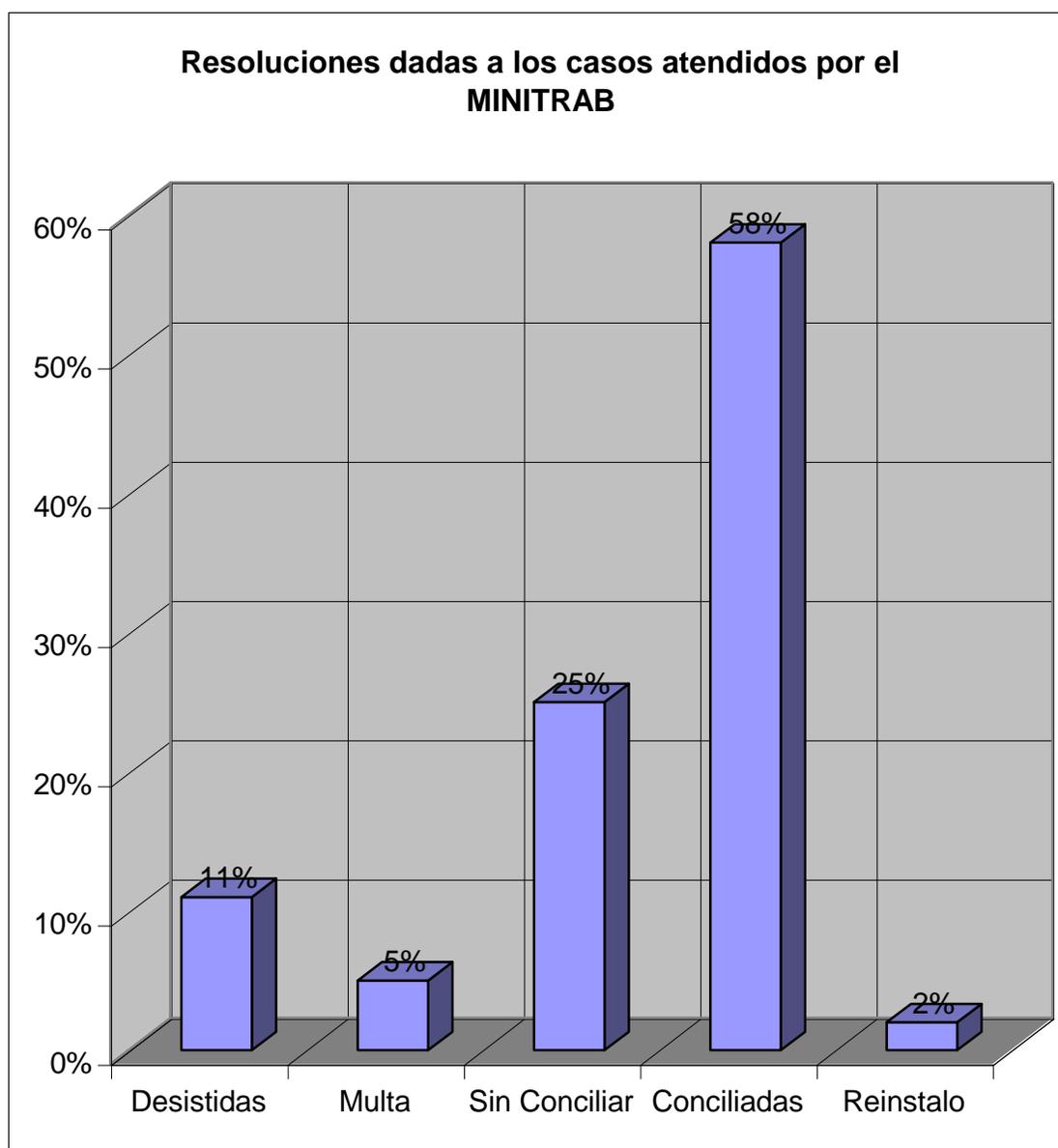


Según las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social recibió 131 reclamos por despidos, de las cuales resolvió 104⁵², que es equivalente al setenta y nueve por ciento, tal como se muestra en la gráfica siguiente.

⁵² Oficina de Estadística e Informática Laboral, Dirección General de Trabajo, Departamento de Relaciones de Trabajo y Oficinas Regionales, 2006.

Resoluciones dadas a los casos atendidos por el MINITRAB

Desistidas	Multa	Sin Conciliar	Conciliadas	Reinstalo
11%	5%	25%	58%	2%



Del setenta y nueve por ciento de casos resueltos, se les dieron las soluciones siguientes: casos desistidos, el once por ciento; casos que terminaron con multas, el cinco por ciento; casos que no fueron conciliados, el veinticinco por ciento; casos conciliados, el cincuenta y ocho por ciento; y casos de empleados reinstalados, el dos por ciento.

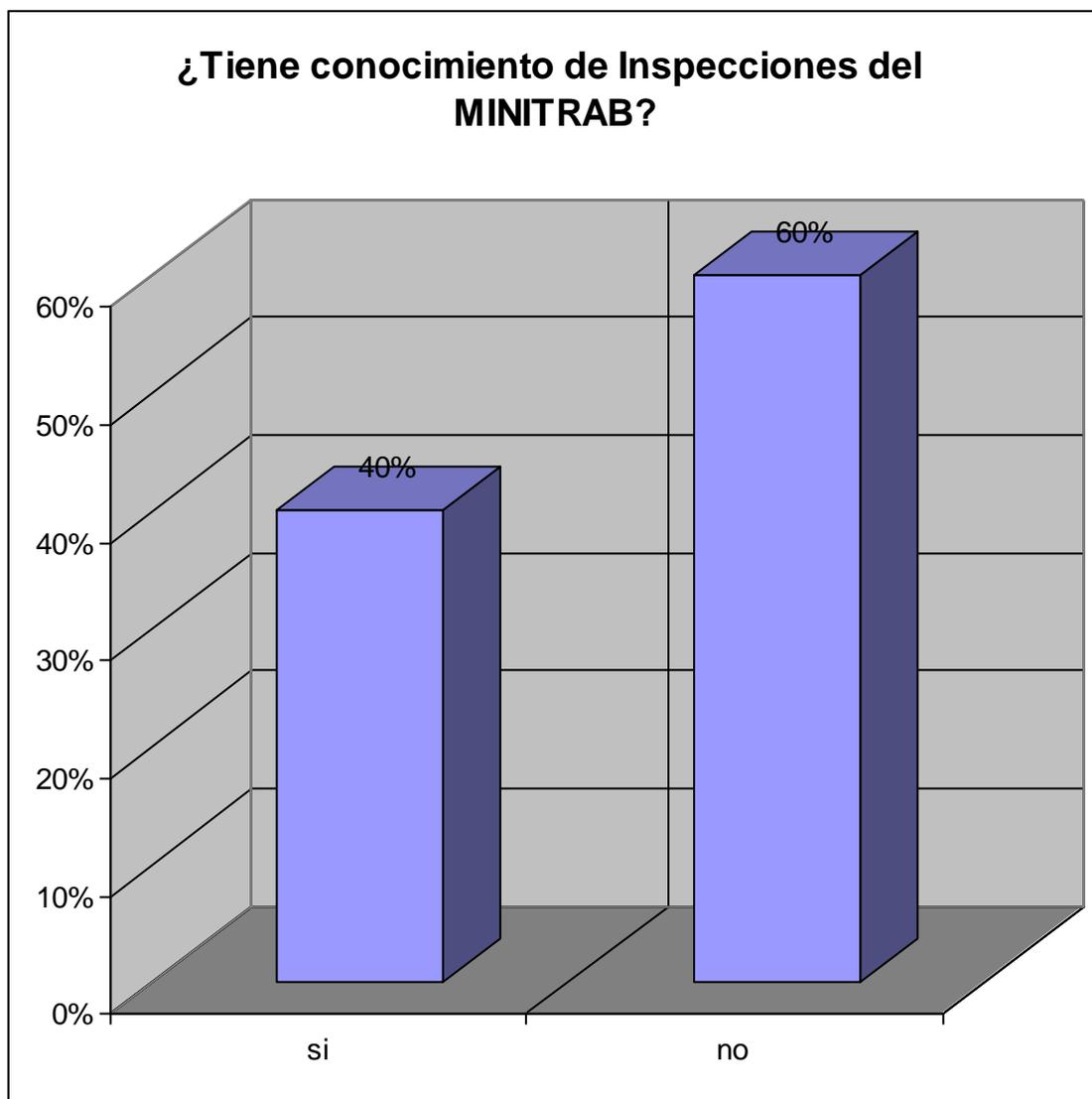
Con los datos presentados anteriormente podemos observar que del cien por ciento de reclamos presentados, sólo se le dieron trámite al setenta y nueve por ciento. Al veintiuno por ciento restante, ni si quiera se le dio trámite. El Ministerio de Trabajo sostiene que ese setenta y nueve por ciento son los casos resueltos, pero en realidad lo correcto sería decir que son los casos atendidos, porque si le restamos el once por ciento de reclamos desistidos, el cinco por ciento de casos terminados en multas, y el veinticinco por ciento de casos que no se conciliaron, nos da un total de cuarenta por ciento que no tuvieron una solución favorable al trabajador, ya que éstas no constituyen verdaderas soluciones. Nos quedamos sólo con las conciliaciones y los reinstalos, puesto que esas sí son verdaderas soluciones para los trabajadores; por tanto, el ministerio de Trabajo y Previsión Social sólo resolvió realmente el sesenta por ciento de casos que atendió que equivalen al cuarenta y siete por ciento de los reclamos recibidos.

Con los datos presentados anteriormente se puede analizar la poca efectividad de la función que debe cumplir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Aun cuando los inspectores de dicho Ministerio afirman que visitan estas empresas, cada tres o seis meses; en realidad lo hacen únicamente cuando un trabajador denuncia en forma específica algunas violaciones a sus derechos laborales, por lo que una vez investigado el caso éste simplemente se archiva sin profundizar en las condiciones de trabajo de los

demás trabajadores. Esta afirmación es fundamentada con el cuarenta y siete por ciento de reclamos resueltos por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando tendría que ser el cien por ciento de casos resueltos, o, por lo menos el noventa por ciento del total. Pero como podemos observar, el porcentaje de casos resueltos está muy por debajo de lo que debería ser.

Al consultarle a los trabajadores si han tenido conocimiento de las inspecciones por parte del Ministerio de Trabajo, contestaron, en un sesenta por ciento, que no (ver grafica siguiente); y los que contestaron que sí tienen conocimiento de inspecciones es porque vieron a los inspectores revisar los documentos proporcionados por la patronal en el área administrativa y no específicamente al interior de toda la planta. Los trabajadores que observaron la inspección le contaron a sus demás compañeros, es decir que la gran mayoría de los trabajadores que afirma tener conocimiento de las inspecciones realizadas, no les consta de vista que efectivamente se realizan dichas inspecciones; por tanto, no constituye una fuente directa si no una fuente indirecta y, por tanto, poco fidedigna.

¿Tiene conocimiento de Inspecciones del MINITRAB?	
si	no
40%	60%



Lo anterior significa que mientras la Unidad de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios no realice inspecciones de oficio, que tengan como objeto verificar el cumplimiento de las leyes laborales en forma general, para detectar el irrespeto a las mismas, por parte de los empleadores de la industria textil maquilera, los problemas en estas empresas seguirán latentes. Por tanto se, comprueba nuevamente la Variable X1 de

la hipótesis “La poca intervención efectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre las condiciones de trabajo de los empleados de las Maquilas, contribuye al irrespeto del Derecho de Estabilidad Laboral que poseen estos trabajadores”, la cual plantea la “Falta de supervisión del Ministerio de Trabajo respecto a las condiciones de trabajo de los empleados de las Maquilas”⁵³, ya que la unidad antes mencionada no cumple eficientemente con la función que se le ha encomendado.

Concretamente la función de la Unidad de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios, además de la antes mencionada, es la de prevenir transgresiones a los derechos laborales según lo afirmaron los inspectores al momento que se les entrevistó. Función que ejecutan por medio de charlas impartidas , con el objetivo de educar a los patronos y a los trabajadores para sensibilizarlos, afirmación que se pone en duda, pues del cien por ciento de trabajadores consultados, ninguno mencionó ni comentó haber recibido o tener conocimiento que se imparten dichas charlas.

⁵³ Ibid. pag, 63.

CONCLUSIONES

La investigación realizada demuestra que no existe una verdadera garantía del derecho de estabilidad laboral hacia los trabajadores de la Industria Textil Maquilera, ya que con base a los datos obtenidos, resulto que: gozan de verdadera estabilidad, el cuarenta y seis por ciento, de la muestra encuestada; siendo un porcentaje muy por debajo del ochenta o noventa por ciento que debería ser o que permitiría hacer una afirmación positiva respecto de la Estabilidad que gozan los y las trabajadores de esta industria

El decidido apoyo gubernamental que se le ha dado a la industria de maquila, con especial énfasis en la confección, como vía para solventar la demanda de empleo masivo que existe en nuestro país, se contrapone a lo dispuesto en el artículo 38 de la Constitución de la República de El Salvador, a lo dispuesto en los Instrumentos Internacionales, específicamente en el literal "d" del artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como "Protocolo de San Salvador", donde establece que los Estados reconocen el derecho a "la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, (ver anexo) se contrapone también a lo dispuesto en el Código de Trabajo artículo 25 ; pues aunque existe todo un ordenamiento jurídico Internacional y Nacional que tiene como prioridad respetar y garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores en sus puestos de trabajo, el Gobierno de El Salvador no ha propiciado las condiciones; tampoco ha implementado los mecanismos necesarios para que en la practica jurídica, estos preceptos tenga una real aplicación, la cual permita afirmar que El Gobierno Salvadoreño es un Estado el cual a pesar de encontrarse en vías de desarrollo, es un país garante de los derechos Laborales.

Se recurrió a los datos de las encuestas, que evidencian que los patronos de las maquilas tratan por todos los medios posibles de obstaculizar, limitar o evitar que los trabajadores se organicen en sindicatos, ya que esto no es conveniente para sus intereses económicos, anteponiendo su poder sobre la necesidad de los trabajadores, amenazándolo, con despedirlo o despidiéndoles de hecho; violando con ello abiertamente sus derechos.

Se comprobó que la poca participación de los trabajadores en estas organizaciones, ocurre por muchos factores, según lo manifestado por los encuestados. Algunos de estos factores son: la represión, la falta de conciencia y muy pocas veces la poca confianza que hay entre ellos ; afirmando que el motivo principal es el temor; ya que sus derechos no son respetados ni garantizados.

Los datos recabados, muestran que la gran mayoría y siendo específicos en un noventa y dos por ciento de las mujeres en estado de embarazo , no son contratadas en las Maquilas; su estado es motivo de discriminación al momento de ser contratadas, puesto que para los empleadores una empleada en tal situación no es rentable a la maquila.

Los bajos salarios y la deficiente exigencia institucional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social respecto de prestaciones salariales, garantiza una mano de obra barata y ha creado el escenario idóneo de condiciones internas para que en El Salvador se instale la industria de maquila, lo cual limita las posibilidades de un desarrollo económico basado en un tipo de industria nacional que potencie la base productiva. En este contexto la

industria de maquila genera empleo masivo sin que las condiciones laborales que en esta se propician contribuyan a gozar de una estabilidad laboral.

Lo ideal no es que se realicen despidos injustificados, pero frente a éstos, la industria Textil Maquilera al menos debería garantizar el cumplimiento de sus obligaciones frente a los mismos, Estas obligaciones son: indemnizaciones por despido injustificado; o en su caso el reinstalo del trabajador despedido en las mismas condiciones en que laboraba antes del despido.

Para que en la Industria textil Maquilera exista una aplicación efectiva de la Estabilidad laboral, los patronos son los llamados principalmente a ejecutar todas las medidas encaminadas a lograr el respeto y la protección de este derecho, a si también a cumplir fielmente las disposiciones legales del ordenamiento jurídico que regula el ámbito laboral.

Los empleados de éste sector, también deben cumplir con responsabilidad sus obligaciones en sus puestos de trabajo; así, en la medida que ambos sujetos, tanto patronos como trabajadores, estén comprometidos cumplirlas, habrá realmente estabilidad laboral en cualquier escenario, pues las condiciones estarán dadas para ello.

RECOMENDACIONES.

Que el Gobierno de El Salvador exija a los empleadores de las maquilas, por medio de las leyes, el cumplimiento, garantía y respeto de los derechos laborales de los empleados; específicamente el derecho de Estabilidad Laboral consagrados en la Constitución de la República, Instrumentos internacionales y el Código de Trabajo.

Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social deje de lado esa pasividad con la cual ha venido trabajando hasta el momento y que empiece a tener un rol protagónico y efectivo respecto a las violaciones de los derechos laborales y en consecuencia al derecho de estabilidad laboral

Que los empleadores de las maquilas dejen de realizar acciones tendientes a obstaculizar la organización de los trabajadores en sindicatos o a restringir el ejercicio de este derecho. A demás, que los empleadores de las maquilas permitan que los trabajadores expresen libremente propuestas razonables que ayuden a mejorar las condiciones de trabajo dentro de la maquila.

Que los empleadores de las maquilas respeten y cumplan los principios constitucionales y disposiciones legales, que garantizan no sólo el derecho de asociación profesional o sindical, sino también los demás derechos laborales consagrados a favor de los trabajadores.

Que cada trabajador desempeñe su labor con responsabilidad y que al momento en que se le vulnere su derecho de estabilidad laboral, luche por que se le restablezca este

derecho, acudiendo a las Instituciones pertinentes y haciendo uso de los recursos necesarios para lograrlo; siempre y cuando estos recursos estén legalmente establecidos.

Que la fiscalía ejerza su función investigativa y persiga a los patronos de la industria maquilera textil que incurran en el tipo penal prescrito en el artículo 245 del Código Penal, correspondiente a retener las cotizaciones de Seguro Social y AFP, y no mandarlas a las instituciones correspondientes.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO. “**Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**” Tomo III. 28 Edición. Heliasta 2003.

CEPAL. “**Reflexiones sobre los Indicadores del Mercado de Trabajo para el Diseño de Políticas con Enfoque de Género**”. 1996.

COMISIÓN DE ESTUDIO DEL PROYECTO DE LA CONSTITUCIÓN. “**Informe Único**” El Salvador. 1983.

CHILLOUZ, GRACIELA Y LÓPEZ OCEGUERA, ROSA Y BARÓ HERRERA, SILVIO “**Globalización y Conflicto: Cuba, Estados Unidos**”. Editorial de Ciencias Sociales. La Habana. Cuba, 1997.

DE BUEN, NESTOR. “**Las Relaciones Obrero Patronales**”. México UNAM 1975.

DÍAZ AROCO, TEOFILA. “**Estabilidad Laboral en el Perú**”. Universidad San Martín de Porres. Perú. 2001.

DE LA CUEVA, MARIO. “**Derecho Mexicano del Trabajo**”. Tomo I. editorial Porrúa S. A. México. 1970.

DE FERRARI, FRANCISCO. “**Derecho del Trabajo**”. Ediciones DEPALMA. Buenos Aires. Argentina. 1968.

DE FERRARI, FRANCISCO. “**Derecho del Trabajo**” Volumen IV. Ediciones DEPALMA. Buenos Aires. Argentina. 1971.

DE POZZO, JUAN. “**Derecho de Trabajo**”. Tomo II. EDIAR. Sociedad anónima. Editores. Sucesores de Campaña de Argentina de Editores, SRL. Buenos Aires. Argentina. 1976.

DEVEALI, MARIO L. “**El Derecho del Trabajo en su Aplicación y sus tendencias**”. Buenos Aires. Astrea. 1983.

DEVEALI, MARIO L. “**Tratado De Derecho De Trabajo**”. Tomo II. ediciones La L. Editora e Impresora S.A. Buenos Aires. Argentina. 1964.

FERRUFINO, CARLOS. “**Derecho del Trabajo**” N° 1. agosto, 1977.

GARCÍA GILBERTO. ALFONSO “**La Maquila en Datos, Centro de Estudios del Trabajo**”. El Salvador.1996.

KROTOSCHIN, ERNESTO **“Derecho del Trabajo”**. 2a Edición, Editorial DEPALMA. Buenos Aires. Argentina. 1968.

OSORIO, MANUEL. **“Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales”**, 28° edición. editorial Heliasta. Buenos Aires. Argentina. 2001.

OSORIO, MANUEL. **“Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales”**. 20° edición, editorial Heliasta, Argentina. 1993.

PÉREZ SAINZ, JUAN PABLO. **“De la Finca a la Maquila”**. FLACSO-Costa Rica. 1996.

PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS. **“Los Derechos Humanos y la Maquila en El Salvador”** PROFITEXTO. San Salvador. El Salvador. 1998.

MENJÍVAR, RAFAEL. **“América Latina, Diagnósticos y Modelos Industriales Alternativos”**, FLACSO/UNESCO. Caracas. Mayo de 1988.

MENJIVAR, RAFAEL. **“Formación y Lucha del Proletariado Industrial Salvadoreño”**. Editorial Universidad Centroamericana José Simeón Cañas UCA. 3a Edición. 1986.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. **“Cuadro N° 3, Diferencias individuales por causa del reclamo, forma de resolución y sexo, según rama de actividad económica”** Oficina de Estadística e Informática Laboral, Dirección General de Trabajo, Departamento de Relaciones de Trabajo y Oficinas Regionales, 2006.

MOZART, VICTOR RUSSOMANO. **“La Estabilidad del Trabajador en la Empresa”**. 1987.

ZAMORA Y CASTILLO, LUIS ALCALÁ, **“Tratado de Política Laboral y Social”**, Tomo II. Editorial Heliasta. Buenos Aires. 1972.

TESIS

CAMPOS, JUAN HUMBERTO Y HERRERA, ALEJANDRO. **“Las Empresas Maquiladoras y el Derecho Laboral”**. Tesis. Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, 1995.

CASTANEDA DE ALVAREZ, MIRNA RUTH. **“El Trabajo de las mujeres en la Legislación comparada Centroamericana”** Tesis. Universidad de El Salvador. 1977.

DIERCKOSES, WIN. **“Mercado de Trabajo y Política Económica en América Central”**. Maestría en Política Económica, Universidad Nacional de Costa Rica. 1999.

IRAHETA CRUZ, IRMA PATRICIA **“La Industria de Maquila en El Salvador: El Desarrollo Socioeconómico y su Impacto en la Población Económicamente activa femenina”** Tesis. Universidad de El Salvador. 1998.

MARTINEZ, MARIA YOLANDA. MARTINES ORTIZ, ROSA ELVIRA. ROSALES, MARTA ELENA. **“El Derecho de Asociación Profesional en El Salvador y los Derechos Humanos”**. Tesis. Universidad de El Salvador. 1994.

PINEDA, GEMA DAISY, JANDRES MARTÍNEZ, NORA ELISA, HENRIQUEZ MIRANDA, MALVA REGINA. **“Las Políticas de Empleo del Estado Salvadoreño”**. Tesis. Universidad de El Salvador. 1998.

REVISTAS

BAÑOS PACHECO, ORLANDO. **“La estabilidad laboral del servidor público en El Salvador”**. **Publicación Especial N° 30**. 1a. Edición. Sección de Publicaciones de la Corte Suprema de Justicia. San Salvador, El Salvador. 1999.

FUNDE **“Actualidad Económica: la Actividad de Maquila en la Economía Salvadoreña”**, Boletín Mensual N° 3, 1998.

LEGISLACIÓN

Constitución de la Republica de El Salvador. diciembre de 1983. Publicado en el Diario Oficial N° 234, Tomo 281 diciembre de 1983.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE LO CIVIL. **“Casación promovida por Yanira Jeannette Cartagena Estrada contra la Sociedad Perforaciones Dos Mil S.A. de C.V., impugnando la sentencia pronunciada por la Cámara Segunda de lo Laboral”**. Referencia 379-2000, Mayo de 2000.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE LO CONSTITUCIONAL. **“Amparo. Sentencia Definitiva”** con referencia N° 316/99”. 1999.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE LO CONSTITUCIONAL. **“Amparo promovido por Oscar René Zelaya Montoya contra providencias del Concejo Municipal de la ciudad de Ilopango”**. Referencia Definitivas N° 249/99. Abril 2000.

Código de Trabajo. Decreto Legislativo N° 15 junio 1972. publicado en el Diario Oficial N° 209, Tomo N° 237 septiembre 1972.

Ley de Organización y Funcionamiento del Sector Trabajo y Previsión Social. Decreto Legislativo N° 682 abril 1996. publicado en el Diario Oficial N° 81, Tomo N° 331 septiembre 1996.

Ley del Seguro Social. Decreto Legislativo. N° 1263, diciembre de 1953. Publicado en el Diario Oficial. N° 226, Tomo 161, diciembre de 1953.

Ley del Régimen de Zonas Francas y Recintos Fiscales, Decreto Legislativo N° 461 Marzo de 1990 y Reformas a la ley. Decreto No. 606, Febrero de 1996.

Ley de Reactivación de las Importaciones, decreto legislativo N° 460.

ANEXOS

ANEXO 1

El presente anexo contiene el Protocolo de San Salvador; con la finalidad que sirva de consulta para toda la comunidad académica, ya que no es muy conocido y es difícil el tener acceso a el.

PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR".

PREÁMBULO

Los Estados Partes en la Convención sobre Derechos Humanos " Pacto de San José de Costa Rica".

Reafirmando su propósito de consolidar en este Continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre;

Reconociendo que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados Americanos;

Considerando la estrecha relación que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos, por cuanto las diferentes categorías de derechos constituyen un todo indisoluble que encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana, por lo cual exigen una tutela y promoción permanente con el objeto de lograr su vigencia plena, sin que jamás pueda justificarse la violación de unos en aras de la realización de otros;

Reconociendo los beneficios que derivan del fomento y desarrollo de la cooperación entre los Estados y de las relaciones internacionales;

Recordando que, con arreglo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos;

Teniendo presente que si bien los derechos económicos, sociales y culturales fundamentales han sido reconocidos en anteriores instrumentos Internacionales, tanto de ámbito Universal como regional, resulta de gran importancia que éstos sean reafirmados, desarrollados, perfeccionados y protegidos en función de consolidar en América, sobre la base del respeto integral a los derechos de la persona, el régimen democrático representativo de Gobierno así como el derecho de sus pueblos al desarrollo, a la libre determinación y a disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales, y considerando que la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que pueden someterse a la consideración de los Estados Partes reunidos con ocasión de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos proyectos de protocolos adicionales a esa Convención con la finalidad de incluir progresivamente en el régimen de protección de la misma otros derechos y libertades, Han convenido en el siguiente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Protocolo de San Salvador".

ARTICULO 1

OBLIGACIÓN DE ADOPTAR MEDIDAS

Los Estados Partes en el presente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos se comprometen a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la Legislación Interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo.

ARTICULO 2

OBLIGACIÓN DE ADOPTAR DISPOSICIONES DE DERECHO INTERNO

Si el ejercicio de los derechos establecidos en el presente Protocolo no estuviera ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de este Protocolo, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos.

ARTICULO 3

OBLIGACIÓN DE NO DISCRIMINACIÓN

Los Estados Partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

ARTICULO 4

NO ADMISIÓN DE RESTRICCIONES

No podrá restringirse o menoscabarse ninguno de los derechos reconocidos o vigentes en un Estado en virtud de su Legislación Interna o de convenciones internacionales, a pretexto de que el presente Protocolo no los reconoce o los reconoce en menor grado.

ARTICULO 5

ALCANCE DE LAS RESTRICCIONES Y LIMITACIONES

Los Estados Partes sólo podrán establecer restricciones y limitaciones al goce y ejercicio de los derechos establecidos en el presente Protocolo mediante leyes promulgadas con el objeto de preservar el bienestar general de una sociedad democrática, en la medida que no contradigan el propósito y razón de los mismos.

ARTICULO 6

DERECHO AL TRABAJO

1- Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena afectividad al derecho, al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

ARTICULO 7

CONDICIONES JUSTAS, EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS DE TRABAJO.

Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que en el derecho al trabajo al que se refiere el Artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a. Una remuneración que se asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;
- b. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;
- c. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio.
- d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a un indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la Legislación Nacional;
- e. La seguridad e higiene en el trabajo;
- f. La prohibición de trabajos nocturnos o en labores insalubres o peligrosas a los menores de dieciocho años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de dieciséis años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;
- g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.

h. El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

ARTICULO 8

DERECHOS SINDICALES

I - Los Estados Partes garantizarán:

a. El derecho de los trabajadores a Organizar sindicatos y afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados Partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados Partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;

b. El derecho a huelga.

2-. El Ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la Ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que impongan la Ley.

3 - Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

ARTICULO 9

DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

I- Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes.

2 - Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

ARTICULO 10

DERECHO A LA SALUD

1 - Toda persona tiene derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social.

2 - Con el fin de hacer efectivo el derecho a la salud los Estados Partes se comprometen a

reconocer la salud como un bien público y particularmente a adoptar las siguientes medidas para garantizar este derecho:

a- La atención primaria de la salud, entendiendo como tal la asistencia sanitaria esencial puesta al alcance de todos los individuos y familiares de la comunidad;

b- La extensión de los beneficios de los servicios de salud a todos los individuos sujetos a la jurisdicción del Estado;

c- La total inmunización contra las principales enfermedades infecciosas;

d- La prevención y el tratamiento de las enfermedades endémicas, profesionales y de otra índole;

e - La educación de la población sobre la prevención y tratamiento de los problemas de salud, y

f - La satisfacción de las necesidades de salud de los grupos de más alto riesgo y que por sus condiciones de pobreza sean más vulnerables.

ARTICULO 11

DERECHO A UN MEDIO AMBIENTE SANO

1- Toda persona tiene derecho a vivir en un medio ambiente sano y contar con servicios públicos básicos.

2- Los Estados Partes promoverán la protección, preservación y mejoramiento del medio ambiente.

ARTICULO 12

DERECHO A LA ALIMENTACIÓN

1 - Toda persona tiene derecho a una nutrición adecuada que le asegure la posibilidad de gozar del más alto nivel de desarrollo físico, emocional e intelectual.

2 - Con el objeto de hacer efectivo este derecho y a erradicar la desnutrición, los Estados Partes de comprometen a perfeccionar los métodos de producción, aprovisionamiento y distribución de alimentos, para lo cual se comprometen a promover una mayor cooperación internacional en apoyo de las políticas nacionales sobre la materia.

ARTICULO 13

DERECHO A LA EDUCACIÓN

1- Toda persona tiene derecho a la educación.

2- Los Estados Partes en el presente Protocolo convienen en que la educación deberá orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad y deberá fortalecer el respeto por los derechos humanos, el pluralismo ideológico, las libertades fundamentales, la justicia y la paz. Convienen, asimismo, en que la educación debe capacitar a todas las personas

para participar efectivamente en una sociedad democrática y pluralista, lograr una subsistencia digna, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos radicales, étnicos o religiosos y promover las actividades en favor del mantenimiento de la paz.

3. Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que, con objeto de lograr el pleno ejercicio del derecho a la educación:

a- La enseñanza primaria deberá ser obligatoria y asequible a todos gratuitamente;

b- La enseñanza secundaria en sus diferentes formas incluso la enseñanza secundaria técnica y profesional, debe ser generalizada y hacerse accesible a todos, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita;

c- La enseñanza superior debe hacerse igualmente accesible a todos, sobre la base de la capacidad de cada uno, por cuantos medios sean apropiados y, en particular, por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita;

d- Se deberá fomentar o intensificar, en la medida de lo posible, la educación básica para aquellas personas que no hayan recibido o terminado el ciclo completo de instrucción primaria;

e- Se deberán establecer programas de enseñanza diferenciada para los minusválidos a fin de proporcionar una especial instrucción y formación a personas con impedimentos físicos o deficiencias mentales.

4 - Conforme con la Legislación Interna de los Estados Partes, los padres tendrán derecho escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos, siempre que ella se adecúe a los principios enunciados precedentemente.

5 - Nada de lo dispuesto en este Protocolo se interpretará como una restricción de la libertad de los particulares y entidades para establecer y dirigir instituciones de enseñanza, de acuerdo con la Legislación Interna de los Estados Partes.

ARTICULO 14

DERECHO A LOS BENEFICIOS DE LA CULTURA

1 - Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen el derecho de toda persona a:

a- Participar en la vida cultural y artística de la comunidad;

b- Gozar de los beneficios del progreso científico y tecnológico.

c- Beneficiarse de la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

2 - Entre las medidas que los Estados Partes en el presente Protocolo deberán adoptar para asegurar el pleno ejercicio de este derecho figurarán las necesarias para la conservación, el desarrollo y el difusión de la Ciencia, la Cultura y el Arte.

3 - Los Estados Partes en el presente Protocolo se comprometen a respetar la indispensable libertad para la investigación científica y para la actividad creadora.

4 - Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen los beneficios que se derivan del fomento y desarrollo de la cooperación y de las relaciones internacionales en cuestiones científicas, artísticas, y culturales, y en este sentido se comprometen a propiciar una mayor cooperación internacional sobre la materia.

ARTICULO 15

DERECHO A LA CONSTITUCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA FAMILIA

1 - La familia es el elemento natural y fundamental de la Sociedad y debe ser protegida por el Estado, quien deberá velar por el mejoramiento de su situación moral y material.

2 - Toda persona tiene derecho a constituir familia, el que ejercerá de acuerdo con las disposiciones de la correspondiente Legislación Interna.

3 - Los Estados Partes mediante el presente Protocolo se comprometen a brindar adecuada protección al grupo familiar y en especial a:

a. Conceder atención y ayuda especiales a la madre, antes y durante el lapso razonable después del parto;

b. Garantizar a los niños una adecuada alimentación, tanto en la época de lactancia como durante la edad escolar;

c. Adoptar medidas especiales de protección de los adolescentes a fin de garantizar la plena maduración de sus capacidades física, intelectual y moral;

d. Ejecutar programas especiales de formación familiar a fin de contribuir a la creación de un ambiente estable y positivo en el cual los niños perciban y desarrollen los valores de comprensión, solidaridad, respeto y responsabilidad.

ARTICULO 16

DERECHO DE LA NIÑEZ

Todo niño sea cual fuere su filiación, tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia, de la Sociedad y del Estado.

Todo niño tiene derecho a crecer al amparo y bajo la responsabilidad de sus padres; salvo circunstancias excepcionales, reconocidas judicialmente, el niño de corta edad no debe ser separado de su madre. Todo niño tiene derecho a la educación gratuita y obligatoria, al menos en su fase elemental, y a continuar su formación en niveles, más elevados del sistema educativo.

ARTICULO 17

PROTECCIÓN DE LOS ANCIANOS

Toda persona tiene derecho a protección especial durante su ancianidad. En tal cometido, los Estados Partes se comprometen a adoptar de manera progresiva las medidas necesarias a fin de llevar este derecho a la práctica y en particular a:

- a. Proporcionar instalaciones adecuadas, así como alimentación y atención médica especializada, a las personas de edad avanzada que carezcan de ella y no se encuentren en condiciones de proporcionársela por sí mismas;
- b. Ejecutar programas laborales específicos destinados a conceder a los ancianos la posibilidad de realizar una actividad productiva adecuada a sus capacidades respetando su vocación o deseos;
- c. Estimular la formación de organizaciones sociales destinadas a mejorar la calidad de vida de los ancianos.

ARTICULO 18

PROTECCIÓN DE LOS MINUSVÁLIDOS

Toda persona afectada por una disminución de sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad. Con tal fin, los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que sean necesarias para ese propósito y en especial a:

- a. Ejecutar programas específicos destinados a proporcionar a los minusválidos los recursos y el ambiente necesario para alcanzar ese objetivo, incluidos programas laborales adecuados a sus posibilidades y que deberán ser libremente aceptados por ellos o por sus representantes legales, en su caso;
- b. Proporcionar formación especial a los familiares de los minusválidos a fin de ayudarlos a resolver los problemas de convivencia y convertirlos en agentes activos del desarrollo físico, mental y emocional de éstos;
- c. Incluir de manera prioritaria en sus planes de desarrollo urbano la consideración de soluciones a los requerimientos específicos generados por las necesidades de este grupo.
- d- Estimular la formación de organizaciones sociales en las que los minusválidos puedan desarrollar una vida plena.

ARTICULO 19

MEDIOS DE PROTECCIÓN

1- Los Estados Partes en el presente Protocolo se comprometen a presentar, de conformidad con lo dispuesto por este Artículo y por las correspondientes normas que al efecto deberá elaborar la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, informes periódicos respecto de

las medidas progresivas que hayan adoptado para asegurar el debido respeto de los derechos consagrados en el mismo Protocolo.

2- Todos los informes serán presentados al Secretario General de la Organización de los Estados Americanos, quien los transmitirá al Consejo Interamericano Económico y Social y al Consejo Interamericano para la Educación, la Ciencia y la Cultura, a fin de que los examinen conforme a lo dispuesto en el presente Artículo. El Secretario General enviará copia de tales informes a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

3- El Secretario General de la Organización de los Estados Americanos transmitirá también a los organismos especializados del sistema interamericano, de los cuales sean miembros los Estados Partes en el presente Protocolo, copias de los informes enviados o de las partes pertinentes de éstos, en la medida en que tengan relación con materias que sean de la competencia de dichos organismos, conforme a sus instrumentos constitutivos.

4- Los organismos especializados del sistema interamericano podrán presentar al Consejo Interamericano Económico y Social y al Consejo Interamericano para la Educación, la Ciencia y la Cultura informes relativos al cumplimiento de las disposiciones del presente Protocolo, en el campo de sus actividades.

5- Los informes anuales que presenten a la Asamblea General el Consejo Interamericano Económico y Social y el Consejo Interamericano para la Educación, la Ciencia y la Cultura contendrán un resumen de la información recibida de los Estados Partes en el presente Protocolo y los organismos especializados acerca de las medidas progresivas adoptadas a fin de asegurar el respeto de los derechos reconocidos en el propio Protocolo y las recomendaciones de carácter general que al respecto se estimen pertinentes.

6- En el caso de que los derechos establecidos en el Párrafo a) del Artículo 8 y en el Artículo 13 fuesen violados por una acción imputable directamente a un Estado parte del presente Protocolo, tal situación podría dar lugar, mediante la participación de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, y cuando proceda de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, a la aplicación del sistema de peticiones individuales regulado por los Artículos 44 a 51 y 61 a 69 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

7 - Sin perjuicio de lo dispuesto en el Párrafo anterior, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos podrá formular las observaciones y recomendaciones que considere pertinentes sobre la situación de los derechos económicos, sociales y culturales establecidos en el presente Protocolo en todos o en algunos de los Estados Partes, las que podrá incluir en el informe anual a la Asamblea General o en un informe especial, según lo considere más apropiado.

8- Los Consejos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en ejercicio de las funciones que se les confieren en el presente Artículo tendrán en cuenta la naturaleza progresiva de la vigencia de los derechos objeto de protección por este Protocolo.

ARTICULO 20

RESERVAS

Los Estados Partes podrán formular reservas sobre una o más disposiciones específicas del presente Protocolo al momento de aprobarlo, firmarlo, ratificarlo o adherir a él, siempre que no sean incompatibles con el objeto y el fin del Protocolo.

ARTICULO 21

FIRMA, RATIFICACIÓN O ADHESIÓN, ENTRADA EN VIGOR.

1 - El presente Protocolo queda abierto a la firma y a la ratificación o adhesión de todo Estado Parte de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

2 - La ratificación de este Protocolo o la adhesión se efectuará mediante el depósito de un instrumento de ratificación o de adhesión en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.

3 - El Protocolo entrará en vigor tan pronto como once Estados hayan depositado sus respectivos instrumentos de ratificación o de adhesión.

4 - El Secretario General informará a todos los Estados miembros de la Organización de la entrada en vigor del Protocolo.

ACUERDO N° 306

San Salvador, 23 de marzo de 1995

EL ÓRGANO EJECUTIVO EN EL RAMO DE RELACIONES EXTERIORES,
CONSIDERANDO:

I.- Que con fecha 14 de diciembre de 1993, el Órgano Ejecutivo en el Ramo de Relaciones Exteriores, emitió el Acuerdo No. 843, mediante el cual sometió a consideración de la Honorable Asamblea Legislativa el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales " Protocolo de San Salvador", incluyendo Reserva Expresa sobre la Aplicabilidad de los Párrafos 1 y 2 del Artículo 8 del mismo, los cuales resultan ser contrarios a nuestra Constitución.

II.- Que a la fecha se ve la necesidad de reformar dicho Acuerdo con el Objeto de incluir una Segunda Disposición en dicha Reserva, en cuanto al momento de aplicación de dicho Protocolo, siendo esta Disposición la siguiente: Que la Aplicación para El Salvador, sea a partir de la fecha, en que El Salvador, deposite su Instrumento de Ratificación en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (OEA), de conformidad al Artículo 21, 2o. de dicho Protocolo.

III.- Que el Acuerdo No. 843, de fecha 14 de diciembre de 1993, no ha sido utilizado para los fines de Ratificación respectivos, por lo que se sustituye con el presente Acuerdo, incluyendo la Disposición relacionada en el Considerando II.

POR TANTO,

El Órgano Ejecutivo en el Ramo de Relaciones Exteriores, ACUERDA: a) Dejar sin efecto el Acuerdo emitido en este mismo Ramo No. 843 de fecha 14 de diciembre de 1993, y b) Someterlo a consideración del señor Presidente de la República y posteriormente a la Honorable Asamblea Legislativa, de la manera siguiente:

"Visto el PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS

HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR", el cual consta de Un Preámbulo y Veintiún Artículos firmado en la ciudad de San Salvador, República de El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, en nombre del Gobierno y Estado de El Salvador, por el señor Doctor Ricardo Acevedo Peralta, Ministro de Relaciones Exteriores, el cual consagra la preocupación de los Estados Americanos signatarios de consolidar en este Continente, dentro del marco de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre; que además busca reafirmar, desarrollar, perfeccionar y proteger los derechos económicos, sociales y culturales fundamentales, con el propósito de consolidarlos en América, sobre la base del respeto integral de la persona humana, del régimen de Gobierno Democrático, representativo, del derecho de sus pueblos al desarrollo, a la libre determinación y a disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales; el Órgano Ejecutivo en el Ramo de Relaciones Exteriores, ACUERDA: Someter el Protocolo mencionado a consideración de la Honorable Asamblea Legislativa, para que si lo tiene a bien, lo ratifique en los términos que lo permita la Constitución de la República y con RESERVA EXPRESA sobre la aplicabilidad de los Párrafos 1 y 2 del Art. 8 del mismo, los cuales son contrarios a lo establecido por la Constitución, que establece el derecho de asociación únicamente para los trabajadores y patronos privados, y que además prohíbe expresamente la huelga de los empleados públicos y municipales. Que la Aplicación para El Salvador, sea a partir de la fecha en que El Salvador deposite su Instrumento de Ratificación en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (OEA), de conformidad al Artículo 21, Numeral 2o. de dicho Protocolo, y única y exclusivamente para hechos o Actos Jurídicos posteriores a hechos o actos jurídicos cuyo principio de ejecución sean posteriores a la fecha del Deposito del Instrumento de Ratificación de El Salvador. COMUNÍQUESE. El Ministro de Relaciones Exteriores, SANTAMARIA.

DECRETO N° 320

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR, CONSIDERANDO:

I.- Que el Protocolo a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", consagra la preocupación de los Estados Americanos signatarios de consolidar en este Continente, dentro del marco de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre; que además busca reafirmar, desarrollar, perfeccionar y proteger los derechos económicos, sociales y culturales fundamentales, con el propósito de consolidarlos en América, sobre la base del respeto integral de la persona humana, del régimen de Gobierno Democrático representativo, del derecho de sus pueblos al desarrollo, a la libre determinación y a disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales;

II.- Que según Acuerdo Ejecutivo No. 306 de fecha 23 de marzo de 1995, del Ramo de Relaciones Exteriores, ha sometido a ratificación el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" con Reserva expresa a la aplicabilidad de los Párrafos 1 y 2 del Art. 8 del referido Protocolo, por ser contrario a la Constitución; así como también Reserva en cuanto al momento de aplicación del citado Instrumento que consiste en lo siguiente: "Que la Aplicación para El Salvador, sea partir de la fecha en que El Salvador deposite su Instrumento de Ratificación en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (OEA), de conformidad al Artículo 21, Numeral 2º de dicho Protocolo;

III.- Que el referido Protocolo se ratifica en consecuencia de la manera siguiente;

POR TANTO,

En uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del Presidente de la República, por medio del Ministro de Relaciones Exteriores y de conformidad al Art. 131 Ordinal 7º de la Constitución, en relación con el Art.168 Ordinal 4º de la misma.

DECRETA:

Art.1.- Ratifícase el PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR", el cual consta de Un Preámbulo y Veintiún Artículos, firmado en la ciudad de San Salvador, República de El Salvador el 17 de noviembre de 1988, en nombre del Gobierno y Estado de El Salvador, por el entonces Ministro de Relaciones Exteriores, Doctor Ricardo Acevedo Peralta, el cual consagra la preocupación de los Estados Americanos signatarios de consolidar en este Continente, dentro del marco de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundada en el respeto de los derechos esenciales del hombre, que además busca reafirmar, desarrollar, perfeccionar y proteger los derechos económicos, sociales y culturales fundamentales, con el propósito de consolidarlos en América, sobre la base del respeto integral de la persona humana, del régimen de Gobierno Democrático representativo, del derecho de sus pueblos al desarrollo, a la libre determinación y a disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales; en los términos que lo permita la Constitución de la República y con RESERVA EXPRESA sobre la aplicabilidad de los Párrafos 1 y 2 del Art. 8 del mismo, los cuales son contrarios a lo establecido por la Constitución, que establece el derecho de Asociación únicamente para los trabajadores y patronos privados y que además prohíbe expresamente la huelga de los empleados públicos y Municipales. Teniendo Aplicación para El Salvador, a partir de la fecha en que se deposite este Instrumento de Ratificación en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (OEA), de conformidad al Artículo 21, Numeral 2º. de dicho Protocolo y única y exclusivamente para hechos o actos jurídicos posteriores o hechos o actos jurídicos cuyo principio de ejecución sean posteriores a la fecha del Depósito del Instrumento de Ratificación de El Salvador.

Art.2. El presente Decreto entrará en vigencia el día de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALÓN AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los treinta días del mes de marzo de mil novecientos noventa y cinco.

MERCEDES GLORIA SALGUERO GROSS,
PRESIDENTA

ANA GUADALUPE MARTÍNEZ MENÉNDEZ, ALFONSO ARISTIDES ALVARENGA
VICEPRESIDENTA VICEPRESIDENTE

JOSÉ RAFAEL MACHUCA ZELAYA, JULIO ANTONIO GAMERO QUINTANILLA
VICEPRESIDENTE VICEPRESIDENTE

JOSE EDUARDO SANCHO CASTAÑEDA, GUSTAVO ROGELIO SALINAS OLMEDO,
SECRETARIO, SECRETARIO

CARMEN ELENA CALDERON DE ESCALON, WALTER RENE ARAUJO MORALES,
SECRETARIA SECRETARIO

RENE MARIO FIGUEROA FIGUEROA,
SECRETARIO

CASA PRESIDENCIAL, San Salvador, a los siete días del mes de abril de mil novecientos noventa y cinco.

PUBLIQUESE,

ARMANDO CALDERON SOL,
Presidente de la República

OSCAR ALFREDO SANTAMARÍA
Ministro de Relaciones Exteriores,

D.L. N° 320, del 30 de marzo de 1995, publicado en el D.O. N° 82, Tomo 327, del 5 de mayo de 1995.

INSTRUMENTO DE RATIFICACION:

ARMANDO CALDERÓN SOL, PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR.

POR CUANTO:

El Órgano Ejecutivo en el Ramo de Relaciones Exteriores, mediante Acuerdo N° 306 del 23 de marzo de 1995, aprobó en todas sus partes el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", suscrito en nombre y representación de la República de El Salvador en la ciudad de San Salvador, República de El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, por el entonces señor Ministro de Relaciones Exteriores, Doctor RICARDO ACEVEDO PERALTA, el cual consta de Un Preámbulo y Veintiún Artículos; Instrumento que fue ratificado por la Honorable Asamblea Legislativa, mediante Decreto Legislativo N° 320 del 30 de marzo de 1995, el cual será publicado en el Diario Oficial N° 82, Tomo 327, de fecha 5 de mayo de 1995, con Reserva Expresa "Sobre la aplicabilidad de los párrafos 1 y 2 del Artículo 8 del mismo, los cuales son contrarios a lo establecido por la Constitución, que establece el Derecho de Asociación únicamente para los trabajadores y patronos privados y que además prohíbe expresamente la huelga de los empleados Públicos y Municipales. Teniendo aplicación para El Salvador, a partir de la fecha en que se deposite este Instrumento de Ratificación en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (OEA), de conformidad al Artículo 21 Numeral 2do. de dicho Protocolo, y única y exclusivamente para hechos o actos Jurídicos posteriores o hechos o actos Jurídicos cuyo principio de ejecución sean posteriores a la fecha del depósito del Instrumento de Ratificación de El Salvador".

POR TANTO,

En uso de sus facultades legales, extiende el presente Instrumento de Ratificación, firmado de Su Mano, Sellado con el Sello Mayor de la República, refrendado por el Señor Ministro de Relaciones Exteriores, Doctor OSCAR ALFREDO SANTAMARIA, para ser depositado en poder de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (OEA), de conformidad al Artículo 21, del referido Instrumento Internacional. COMUNIQUESE.

San Salvador, a los cuatro días del mes de mayo de mil novecientos noventa y cinco.
OSCAR ALFREDO SANTAMARIA,

Ministro de Relaciones Exteriores.

RAT. 4 de mayo de 1995, publicado en el D.O. N° 121, Tomo 328, del 3 de julio de 1995.

ANEXO 2

El presente cuestionario esta dirigido a los trabajadores de la Industria Maquilera Textil; y es con fines netamente académicos y tiene por objeto obtener información acerca del tema “Situación de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de la Industria Maquilera de El Salvador”, le agradecemos de antemano por su valiosa colaboración.

1. ¿Firmó contrato de trabajo al ingresar a trabajar a la maquila?
Si.____ no____.
Si la respuesta es afirmativa
 - 1.1 ¿a determinado plazo? No____. Meses ____ años ____.
2. ¿Cuánto tiempo lleva de laborar en la maquila? Meses ____ años ____.
3. ¿Ha sido suspendido su contrato? No____ Si____
 - 3.1 Cuántas ocasiones._____.
4. ¿Existe sindicato en la maquila? Si____ No____.
Si la respuesta es afirmativa.
 - 4.1 ¿Está afiliado al sindicato? Si____ No____.
 - 4.2 ¿Ha tratado de crear un sindicato? Si____ No____.
 - 4.3 ¿Recibió asesoría en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social?
Si____ No____.
5. ¿Se le descuenta Seguro Social? Si ____ No____.
6. ¿Se le entrega Certificado de Seguro Social? Si____ No____.
7. ¿Se le descuenta AFP? Si____ No____.
8. ¿Ha trabajado en maquila diferente a ésta anteriormente?
Si____ No____.
Si la respuesta es afirmativa:
 - 8.1 ¿Fue despedido? Si____ No____.
 - 8.2 ¿Fue Indemnizado? Si____ No____.
 - 8.3 ¿Se le notificó con anterioridad su despido? Si____ No____.
 - 8.4 ¿Recibió asesoría en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social?
Si____ No____.
9. ¿Tiene conocimiento de inspecciones por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a esta maquila? Si____ No____.

Si es mujer contestar lo siguiente.

10 ¿Ha estado embarazada durante su tiempo de laborar en la empresa?

Si_____ No_____.

Si la respuesta es afirmativa.

10.1 ¿Siguió laborando más de tres meses después de su descanso post-natal? Si_____ No_____.

11 ¿Ha sido despedida por estar embarazada? Si_____ No_____.

12 ¿Ha sido contratada estando embarazada? Si_____ No_____.

ANEXO 3

La presente Guía de entrevista esta dirigida a los Inspectores de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y es con fines netamente académicos y tiene por objeto obtener información acerca del tema “Situación de la Estabilidad Laboral de los Trabajadores de la Industria Maquilera de El Salvador”, le agradecemos de antemano por su valiosa colaboración.

1. Se garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores de la industria maquilera.

2. Despidos masivos

3. Descuento y pago de ISSS y AFP.

4. Frecuencia de las Inspecciones a las empresas maquileras.

5. Objetivos principales de las visitas a las empresas maquileras.