

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS AÑO 2005.
PLAN DE ESTUDIOS 1993



***“EL PAGO DEL SALARIO Y OTRAS PRESTACIONES LABORALES A
LAS TRABAJADORAS DE LA INDUSTRIA MAQUILERA DE LA
CONFECCION TEXTIL”***

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS**

PRESENTAN

DINORAH DEL CARMEN MANCIA ZEPEDA.

MAURICIO BALMORE GARCIA RODRIGUEZ.

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO

LIC. JOSE LUIS ALBERTO MONGE.

CUIDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, OCTUBRE 2006

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTORA
DRA. MARIA ISABEL RODRIGUEZ

VICE RECTOR ACADÉMICO
ING. JOAQUIN ORLANDO MACHUCA GÓMEZ

VICE RECTORA ADMINISTRATIVA
DRA. CARMEN ELIZABETH RODRIGUEZ DE RIVAS

SECRETARIA GENERAL
LICDA. ALICIA MARGARITA RIVAS DE RECINOS

FISCAL GENERAL
LIC. PEDRO ROSALIO ESCOBAR CASTANEDA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANA
LICDA. MORENA ELIZABETH NOCHEZ DE ALDANA

VICE DECANO
LIC. OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS

SECRETARIO
LIC. FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNÁNDEZ

COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACIÓN
LICDA. BERTHA ALICIA HERNANDEZ ÁGUILA

DIRECTOR DE SEMINARIO
LIC. JOSÉ LUIS ALBERTO MONJE.

INDICE

CAPITULO I “PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MANEJO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN”.

Introducción.....	í
1.1 Planteamiento del Problema.....	1
1.1.1 Situación de la Mujer Trabajadora en la Industria Textil.....	6
1.1.2 Identificación de la situación problemática.....	8
1.1.3 Factores que caracterizan al problema	10
1.2 Delimitación del problema.....	11
1.2.1 Delimitación teórica	11
1.2.2 Delimitación temporal.....	12
1.2.3 Delimitación espacial.....	12
1.2.4 Tipo de investigación.....	12
1.3 Enunciado del Problema.....	13
1.4 Objetivos.....	13
1.4.1 Objetivo General.....	13
1.4.2 Objetivos Específicos.....	14
1.5 Justificación.....	14
1.6 Sistema de Hipótesis.....	16
1.6.1 Presentación de la Hipótesis.....	16
1.6.2 Explicación de la Hipótesis.....	16

CAPITULO II “EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SALARIO”.

2.1	Evolución del Salario.....	17
2.1.1	Edad Antigua.....	17
2.1.2	Edad Media.....	18
2.1.3	Edad Moderna.....	20
2.2	El Salario en Europa.....	23
2.3	El Salario en El Salvador.....	26

CAPITULO III “TEORÍAS Y DOCTRINAS SOBRE EL SALARIO”

3.1	Conceptos del salario.....	34
3.2	Contenido del salario	38
3.2.1.	Presentaciones que comprende el salario.....	38
3.2.2	Presentaciones que no forman parte del salario.....	42
3.2.3	Otras presentaciones laborales.....	43
3.3	Formas de estipulación del salario.....	47
3.4	Principio Fundamental.....	51
3.4.1	Principio de la igualdad de los salarios.....	51
3.5	Doctrinas sobre el salario.....	56
3.5.1	Teoría de la Subsistencia.....	56
3.5.2	Teoría Marxista sobre los salarios.....	57
3.5.3	Teoría del fondo del salario.....	58

3.5.4	Teoría de la Utilidad de la Pobreza.....	58
3.5.5	Doctrina Liberal.....	60
3.5.6	Teoría de la Plusvalía.....	60
3.5.7	Teoría de la Iglesia.....	61

CAPITULO IV: “INDUSTRIA MAQUILERA DE LA CONFECCION TEXTIL”.

4.1	Definición de la Industria de la Confección.....	62
4.1.1	Clasificación según el proceso productivo.....	63
4.1.2	Fortaleza y Debilidades de la industria.....	64
4.1.3	Definición de la Zona Franca.	65
4.1.4.	Antecedentes Históricos de la Zona Franca.....	67

CAPITULO V: “MARCO JURIDICO”

5.1.	Marco Constitucional.....	71
5.2.	Ámbito del Derecho Internacional.....	73
5.2.1	Instrumentos de Carácter Universal.....	73
5.2.2.	Instrumentos de la Región Americana.....	76
5.3.	Regulación del salario en la Ley Secundaria Salvadoreña.....	79
5.3.1	Análisis sobre la regulación salarial en el Código de Trabajo.....	79
5.3.1.1.	El Salario.....	79
5.3.1.2	Defensa del Salario.....	82
5.3.1.3	Sistema de defensa salarial.....	83

5.3.2. Ministerio de Trabajo (Art. 40 del Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo).....	86
CAPITULO VI: “ANÁLISIS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO”.	
6.1. Entrevista realizada.....	87
6.2. Análisis de la encuesta.....	92
6.2.1. Resumen de la encuesta realizada.....	95
CAPITULO VII: “CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES”.	
7.1. Conclusiones.....	131
7.2. Recomendaciones.....	136
BIBLIOGRAFIA.....	140
ANEXOS.....	149

Yo, Dinorah del Carmen Mancía Zepeda.

AGRADEZCO.

A DIOS TODOPODEROSO

Quien siempre ha estado conmigo y nunca me ha fallado.

Por que me dio la fortaleza para luchar, llegar hasta este día, y finalizar este trabajo con el que culminamos el proceso para graduarnos como nuevos profesionales.

A MI HIJO PEDRO ANTONIO VALLE MANCÍA

Que es uno de los motores que me impulsa para seguir adelante y nunca darme por vencida.

Quien es mi peor crítico, pero mi mejor amigo....

A PEDRO VALLE.

Quien me brindó todo el apoyo moral y económico que estuvo a su alcance,

Quien ha estado conmigo en las buenas y no tan buenas circunstancias de mi vida y de mi carrera.

A LIC. JOSE LUIS ALBERTO MONGE.

A quien le agradezco enormemente por su orientación, dedicación, paciencia y colaboración en la realización de este trabajo.

A LIC. HERIBERTO MONTAÑO.

A quien agradezco por contribuir en la orientación en la realización de este trabajo.

Yo, Mauricio Balmore García Rodríguez.

AGRADEZCO.

A DIOS,

Por darme la vida, la salud, el entendimiento, y la fuerza espiritual necesaria para culminar esta carrera profesional

A Mis padres.

Porque aún en los momentos más difíciles siempre estuvieron conmigo, siempre me animaron a continuar, y siempre se sacrificaron por darme la mejor de las herencias: la educación.

A mi hermana..

Quien siempre me ha apoyado, me ha animado a continuar adelante.

A Erick,

Por el apoyo y ejemplo de superación que me ha dado.

A mi hija Cristina.

Porque el amor incondicional que de ella recibo es fuerza vital para continuar luchando por la superación.

A Iliana

Por su apoyo y por traer al mundo a mi hija, y darme así fuerzas para continuar luchando.

A LIC. JOSE LUIS ALBERTO MONGE.

A quien le agradezco enormemente por su orientación, dedicación, paciencia y colaboración en la realización de este trabajo.

INTRODUCCION

En el país, una de las situaciones que más aqueja a la población- después del problema de la delincuencia – es la falta de empleo, aún cuando el Estado como parte de la política Neoliberal de apertura de los mercados, crea medidas para incentivar la inversión extranjera, buscando solventar tal situación; sin embargo, a fin de lograr más inversión extranjera concede a éstas una serie de incentivos aduanales y tributarios (Zonas libres de Impuestos) u otros, descuidando la obligación de proteger al sector más vulnerable en esta contienda de intereses.

De esta forma, se consideró necesario el estudio de un problema en el área del Derecho Laboral, por considerar el área del Derecho que se encuentra actualmente olvidada; habiendo obtenido así la aprobación del anteproyecto del trabajo de investigación, bajo el tema: **“EL PAGO DEL SALARIO Y OTRAS PRESTACIONES A LAS TRABAJADORAS DE LA INDUSTRIA MAQUILERA DE LA CONFECCIÓN TEXTIL“**.

El informe final de esta investigación está estructurado en siete capítulos, así: El capítulo uno contiene las partes básicas del anteproyecto de investigación como son: el planteamiento del problema, la situación de la mujer

en la industria textil, e identificación de la situación problemática, así como también factores que caracterizan al problema, la delimitación teórica, temporal y espacial del problema; tipo de investigación; el enunciado del problema, los objetivos tanto general como los específicos; la justificación y finalmente la hipótesis.

El capítulo dos, titulado “Evolución Histórica del Salario” versa sobre el salario y su evolución en las diferentes épocas y lugares.

El capítulo tres, titulado “Teorías y Doctrinas sobre el Salario”, contiene las definiciones de las diferentes categorías del tema de investigación; así como también establece los elementos por los cuales está integrado el salario, las prestaciones que lo componen y las prestaciones que no lo componen; establece el principio fundamental de los salarios; las diferentes doctrinas sobre el salario, las cuales son un aporte de los grandes filósofos como Carlos Marx, David Ricardo y Arthur Young.

El capítulo cuatro es denominado “Industria Maquilera de la confección textil”, el cual contiene: la definición de la Industria de la confección; la clasificación según el proceso productivo; las fortalezas y debilidades de la Industria de la confección textil; la definición desde el punto de vista jurídico de la zona franca, los incentivos de los cuales gozan éstas, y los antecedentes históricos de la creación de las zonas francas a nivel de Centro América.

El capítulo cinco establece el “marco Jurídico”, donde se hace referencia a todas las disposiciones, tanto de carácter nacional como internacional sobre el salario; así como también la regulación del salario en Leyes secundarias.

El capítulo seis contiene el análisis de los resultados de la investigación de campo, que consiste en una entrevista realizada al jefe de la Dirección de Inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y el resultado obtenido de una encuesta realizada a las mujeres trabajadoras de la industria maquilera de la confección textil de la zona franca de San Marcos y en la cual se ve reflejada el sentir de la gran mayoría de la población trabajadora.

Y para finalizar, el capítulo siete, que contiene una conclusión general de la problemática planteada, y las recomendaciones.

CAPITULO I

“PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN Y MANEJO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACION”.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El problema de los bajos salarios en El Salvador, es cada día más evidente, puesto que el fenómeno de la dolarización vino a agudizar la creciente pobreza y a disminuir el poder adquisitivo de la familia salvadoreña, que se ve imposibilitada de satisfacer algunas necesidades ordinarias y, por lo tanto, debe sujetarse a los altos costo de la vida que se traduce en incremento de los precios de los servicios, tales como: el transporte, el agua, la energía eléctrica, los precios de los alimentos de la canasta básica, los medicamentos, los gastos de educación y gastos de vestuario.

No es desconocido para nadie que igualmente el fenómeno de la firma de los Tratados de libre Comercio, y la firma de Acuerdos de Protección de la inversión extranjera incentivan a los empresarios e Industriales a realizar nuevas inversiones y al mismo tiempo crean nuevas fuentes de empleo. En realidad nadie cuestiona a estas empresas por las condiciones laborales ni tampoco por las condiciones salariales de sus trabajadores.

Estos Tratados de libre Comercio y los Convenios protegen la inversión extranjera, pero ¿quién protege a la clase trabajadora ante las arbitrariedades de los grandes inversionistas? Pues la entidad que tiene la obligación constitucional de defender a este sector (como a todos los sectores más vulnerables) es el Estado, bajo una concepción de “economía social de mercado”¹.

Cuando se crean zonas industriales aumenta la demanda de empleos, que en el caso de las industrias maquileras no se requiere de mayor tecnificación, hecho que es aprovechado para contratar mano de obra barata, contratando así a la población con menor poder adquisitivo, con menor instrucción, y con mayor y más necesidades económicas. Aprovechan este recurso humano, casi “inagotable”, pagando salarios que no suplen las verdaderas necesidades del trabajador. Muchas veces el patrono les paga por horas extras una pequeña cantidad de dinero, denominándole a éste pago adicional como “incentivo”, engañando de esta forma a las trabajadoras, pues en realidad es el pago por horas extras, los cuales no son remunerados como, según la ley, les corresponde.

Hasta esta fecha, en las zonas francas se han contabilizado 50 expedientes por incumplimiento de los derechos laborales, siendo el adeudo de

¹) ROGGENBUCH, STEFAN. “Neoliberalismo versus Economía Social de Mercado. Los desafíos ante la Globalización, Editado por la Fundación Konrad Adenauer, Imprenta Criterio. San salvador. C.A. Año1996.

salarios la queja más común en el sector, seguida por el incumplimiento de pago de horas extras ⁽²⁾.

De estos expedientes que ha contabilizado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 17 pasarán a la orden de la Fiscalía General de la República. Por lo que aún siendo el sector de las maquilas textiles el rubro de la economía que crea más fuentes de empleo, también es el sector que posee más multas por incumplimiento de los derechos laborales.

De esta forma, el más perjudicado es el trabajador(a), que se ve afectado por el alto costo de la vida, el pago indebido de su trabajo, por no reconocerle los derechos, tales como: el otorgamiento de vacaciones anuales remuneradas, días de asueto remunerado, y las jornadas de trabajo, como lo estipula la Ley.

Haciendo un análisis regional, la problemática salarial es más aguda en nuestro país. Según Estadísticas e informe de Edición electrónica del Diario Siglo XXI, en el ámbito de Centroamérica, los países que tienen los mejores pagos de salario son: En primer lugar, Costa Rica; en segundo lugar, Honduras; en tercer lugar, Nicaragua; en cuarto lugar, Guatemala; y en Quinto lugar, El Salvador. ⁽³⁾

2) LÓPEZ SARA VERÓNICA. La Prensa Grafica” Maquilas el sector que más multa acumula”, día 09 de mayo de 2005, paginas 44 y 45

³). **Proveniente de Ciudad de Guatemala. Diario Electrónico Siglo XXI**, “Guatemala tiene el cuarto salario de Centro América” DIARIO DE HOY 25 de abril de 2005. Página 49

Si bien es cierto que para que la empresa privada y la industria sean más competitivas, las remuneraciones salariales deben estar más acordes con la productividad del trabajador(a) que con el alto costo de la vida, esto responde fríamente a un simple principio económico de “disminuir costos y aumentar utilidades” o en otras palabras buscar “mayor efectividad a menor costos”, pero no responde a los principios constitucionales que buscan un salario justo que vaya de acuerdo al trabajo realizado (⁴ .

Las exigencias del mercado de demandar mejor calidad de productos a más bajo precio, hacen que el inversionista se vea obligado a disminuir los costos reduciendo los salarios a lo mínimo que la ley interna se lo permita, y si aún así no logra ser competitivo, el poco control del Estado en la zonas francas hace que a dicho inversionista, se le facilite cerrar la fábrica y llevar su capital al país donde le rinda mucho más utilidades, dejando tras de sí una masa de trabajadores que regresan a la lista de desempleados a la que pertenecían, en peores condiciones que al principio, pues hay deudas pendientes que pagar y con una más crecida familia que dependen de éste.

Esta misma fuga de capital (o capital golondrina) también puede ser provocada a causa de exigencias de mejores condiciones laborales hacia sus trabajadores.

⁴)” PRINCIPIO DE IGUALDAD DE SALARIOS” (Ver desarrollo de este principio página 51 de este trabajo)

El Estado, a través del gobierno central, implementa políticas que tienen por objeto incentivar la inversión extranjera a fin de crear “más y nuevas fuentes de trabajo” y así disminuir la pobreza, pero este capital extranjero se vuelve volátil a los cambios del mercado internacional, lo cual vuelve también volátil la estabilidad laboral. ⁽⁵⁾. Aún logrando aumentar el empleo en el país y aunque hubiera más estabilidad laboral, el sector trabajador debe de luchar contra otros problemas laborales (salario injustos, jornadas excesivas de trabajo sin la remuneración adecuada etc.)

El inversionista extranjero busca incentivos económicos y el gobierno, a fin de atraer más inversión, acepta condiciones que parecen favorecer al país, pero que a largo plazo agudizan la situación económica y de desempleo, ya que se crean zonas industriales libres de impuesto en el que se utiliza materia prima extranjera y se comercializan los productos terminados fuera del país.

De acuerdo a lo manifestado por algunas trabajadoras de la zona franca de San Marcos, “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no hace nada”, y estos funcionarios aseguran verse imposibilitados por la Ley, ya que dicho Ministerio no puede hacer más que cobrar multas por cada infracción, multas que son hasta risibles, ya que ascienden a \$ 57.14 (500 colones por cada infracción ⁽⁶⁾, algo que no parece afectar sensiblemente al patrono.

⁵) hasta Abril, seis mil fábricas han cerrado operaciones dejando perdidos seis mil empleos. El DIARIO DE HOY.”Llega Nueva Inversión en el Sector Textil” 6 de Julio del 2,004, pagina 120.

⁶) LÓPEZ SARA VERÓNICA. La Prensa Grafica” Maquilas el sector que más multa acumula”, día 09 de mayo de 2005, paginas 44 y 45

1.1.1 SITUACION DE LA MUJER TRABAJADORA EN LA INDUSTRIA TEXTIL

El sector femenino de la sociedad salvadoreña es uno de los sectores más discriminados y con menos posibilidades de poder superarse, debido a factores económicos, sociales y principalmente culturales; y a pesar de que constituyen la mayor población del país, tienen menor incidencia social y política.

Consideramos que la industria textil es el sector en donde se concentra aún más esta población ⁽⁷⁾, y es precisamente en esta población donde las remuneraciones salariales son las más bajas (la mayoría percibe el salario mínimo).

Además consideramos, que del universo de casos, es en el sector de la industria textil y especialmente en el sector femenino en donde se presentan con más frecuencia violaciones a los derechos laborales.

Existen muchas formas de violación a los derechos laborales en el sector femenino, como lo es la discriminación en el trabajo por razón del sexo, la edad, el nivel de educación, etc.; así como la realización de las labores en ambientes insalubres, peligrosos, y en definitiva poco propicios para el desempeño de las actividades industriales. Dicha problemática se agudiza aún más con la notoria

⁷⁾ LÓPEZ, SARA VERÓNICA. La Prensa Gráfica, “Maquilas, el sector que más multas acumula”, Día 9 de Mayo de 2005, Pág. 44 y 45.

indiferencia y en algunos casos ausencia de las entidades gubernamentales encargadas de la aplicación de la ley para prevenir la violación a los derechos laborales consagrados en la Constitución y desarrollados en las respectivas leyes secundarias.

La trabajadora de La industria textil se ve en la necesidad de aceptar su empleo aún en condiciones que violan sus derechos laborales, y creemos que existe la posibilidad de que aun sabiendo que sus derechos laborales le son violentados, ella acepta tales condiciones, ya sea por temor a descuentos o en el peor de los casos, por temor a un despido.

Son estas circunstancias las que nos llevan a pensar en la imperiosa necesidad que existe de mejorar las condiciones de trabajo, en especial con respecto a que el salario devengado por las trabajadoras sea justo y de acuerdo con el trabajo y en el tiempo realizado, también que las jornadas laborales sean de acuerdo a lo estipulado por la ley, que hayan vacaciones anuales remuneradas, días de descanso semanal, días de asueto, y que hayan aguinaldos según el salario pactado y el tiempo laborado.

Por lo que se sostiene que la manera con la que se puede ayudar es, en primer lugar, investigando, describiendo y analizando la realidad laboral para proponer posibles soluciones; es bajo esta perspectiva que se realiza el presente proyecto de investigación con el tema: “El pago del salario y otras prestaciones laborales a las trabajadoras de la industria maquilera de la confección textil”.

La falta de implementación de políticas concretas encausadas a mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras de la industria textil las vuelve más vulnerables a la violación de sus derechos, y aunque existen las instancias jurídicas necesarias, éstas, por no recibir los recursos financieros suficientes para atender la demanda de sus servicios, prestan una mala atención y poca cobertura a la creciente necesidad que existe de tutelar a las trabajadoras. Este es el caso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que son insuficientes los recursos económicos y humanos con los que cuenta para atender la población laboral que demanda sus servicios.

Similar es la situación de los Juzgados de lo Laboral, los cuales no alcanzan a depurar todos los casos que les presentan, lo que vuelve los procesos retardados y poco eficaces.

1.1.2 IDENTIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Las zonas francas de la industria textil, en este país, son el resultado de esfuerzos que han hecho los gobiernos de turno por incentivar la inversión extranjera y de esa manera combatir en el más corto plazo el agobiante desempleo, dando así a grandes masas de la población (en este caso: la población femenina) la oportunidad de empleo inmediato con mano de obra calificada en labores que no requieren de mayor preparación y que por ende no

son bien remuneradas. Esto trae consigo innumerables consecuencias económicas, sociales y jurídicas a largo y corto plazo.

En el presente estudio se identifica la existencia de anomalías en uno de los aspectos más importantes en la lucha contra la violación de los derechos laborales, en especial por un salario que sea justo y conforme a la ley; ya que es en las zonas francas donde el trabajador se vuelve mucho más susceptible de ser explotado, haciendo caso omiso de sus derechos laborales. Lastimosamente tal situación es altamente tolerada por el obrero(a) debido a la necesidad de continuar laborando en su lugar de trabajo, pues necesita satisfacer las distintas necesidades económicas de las cuales el trabajador y su familia precisan.

Se tomó como sujeto de investigación al género femenino por considerar que las mujeres constituyen el sector más vulnerable a la explotación laboral, ya que por causas culturales y sociales es el sector menos preparado e irónicamente el que mayor responsabilidad familiar asume.

1.1.2 FACTORES QUE CARACTERIZAN AL PROBLEMA:

1. El crecimiento de la tasa de desempleo en el país hace que aumente la demanda de trabajo, lo que produce abundante mano de obra barata.
2. Para que el inversionista cumpla con las exigencias del mercado y así lograr precios más competitivos en sus productos, disminuye los salarios y aumenta las horas de trabajo, lo que le permite pagar lo menos posible.
3. De acuerdo a muchas investigaciones realizadas, está comprobado que el salario que recibe el trabajador, ni siquiera es suficiente para cubrir las necesidades más indispensables para una vida digna.
4. La remuneración salarial, que es insuficiente, no da lugar al ahorro y la trabajadora se ve mucho más obligada a continuar trabajando, aceptando cualquier condición, dando lugar fácilmente a que se le violen sus derechos laborales.
5. Cuando a las trabajadoras de la industria textil, se le violentan los derechos laborales, éstas no acuden a denunciarlo, ya sea por ignorancia o por temor al despido.
6. Las instituciones encargadas de velar por los derechos laborales (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Juzgados de lo Laboral y ONG`S) no logran cumplir a cabalidad con su función, ya sea por falta de recursos financieros, falta de personal, o por saturación de trabajo.

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.

1.2.1 DELIMITACIÓN TEÓRICA.

Este trabajo de investigación versó sobre la situación actual de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras de la industria maquilera de la confección textil, por considerarlo como uno de los sectores más explotados en este ámbito.

La investigación se realizó tomando como referencia las disposiciones Constitucionales que regula el trabajo subordinado, así como las contenidas en el Código de Trabajo, específicamente sobre su interpretación, aplicación y las formas de salario. Con relación al salario, estudiamos las prestaciones que lo comprenden como: las bonificaciones, pago de horas extras de trabajo, descanso semanal y días de asueto.

En lo que respecta a otras prestaciones laborales, que de alguna manera vulneran el pago de un salario de conformidad a la ley, estudiamos el derecho a vacaciones remuneradas y el aguinaldo según el tiempo de trabajo y el salario pactado.

A partir de la investigación de campo, se trató de establecer cuáles son los derechos laborales, con relación al pago del salario, más vulnerados y la poca voluntad del Estado para que estos derechos laborales sean respetados en el marco de un Estado de Derecho.

El estudio se hizo sobre el estado actual de los derechos laborales de las mujeres en la zona franca de San Marcos, bajo el supuesto que en esta zona, en su mayoría, sólo trabajan mujeres.

1.2.2 DELIMITACIÓN TEMPORAL

Para realizar esta investigación se tomó como punto de referencia el período comprendido desde el mes de Abril de dos mil cuatro, hasta el mes de Agosto de dos mil seis.

1.2.3 DELIMITACIÓN ESPACIAL.

El trabajo de investigación se realizó en la zona sur del área metropolitana de San Salvador, específicamente en el municipio de San Marcos.

1.2.4. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

El tipo de investigación que se realizó es descriptiva y explicativa, para lo cual se hizo uso de las herramientas documentales y de campo disponibles.

La información documental se obtuvo del estudio de libros, tesis, revistas, periódicos, decretos y leyes; y de otros medios, escritos, magnetofónicos y visuales que se ha tenido al alcance.

A través de la investigación de campo se pretendió hacer un estudio de las condiciones laborales en la industria textil y obtener la información que

fuera útil para la consecución de los objetivos trazados. Para ello se realizó encuestas y entrevistas a informantes claves.

1.3. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

La situación problemática anteriormente planteada se resume de acuerdo a la siguiente interrogante:

“¿En que medida, en el pago del salario y otras prestaciones laborales a las trabajadoras de la industria maquilera de la confección textil de la zona franca de San Marcos, se violan las disposiciones legales vigentes?”.

1.4. OBJETIVOS.

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar en qué medida, en el pago del salario y otras prestaciones laborales a las trabajadoras de la industria de la confección textil de la zona franca de San Marcos, se violan las disposiciones legales vigentes.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- ✓ Establecer el origen y desarrollo histórico de la legislación relativa al salario, a las jornadas de trabajo, al descanso semanal, a los días de asueto, vacaciones y aguinaldo.
- ✓ Analizar las teorías o doctrinas relativas a la legislación sobre el salario y demás prestaciones laborales.
- ✓ Analizar el régimen jurídico, convenios, tratados internacionales, y leyes secundarias aplicables al salario.

- ✓ Realizar un estudio de campo a fin de verificar si se violan las disposiciones legales relativas al salario, a las jornadas de trabajo, al descanso semanal, a los días de asueto, a las vacaciones y aguinaldo de las trabajadoras de la industria maquilera de la confección textil en la zona franca de San Marcos.

1.5. JUSTIFICACIÓN

La importancia del desarrollo de esta investigación radica en que la Industria maquilera de la confección textil, atraviesa por una crisis, debido a que dentro del ámbito nacional se presenta como una posible amenaza para las nuevas plataformas de exportaciones de textiles confeccionados principalmente en Taiwán y China.

El trabajo está enfocado a la industria textil por ser éste el rubro que estadísticamente acumula más multas por incumplimiento de Derechos Laborales, hecho que actualmente se puede constatar a través de artículos sobre el tema de las maquilas como: “ Las Maquilas, el sector que más multas acumula”⁸

En la investigación del tema de los Derechos Laborales de las mujeres trabajadoras de la Industria textil, la importancia radica no sólo se da una violación a los Derechos Laborales, sino también una explotación de las personas que laboran en este rubro, obteniendo la mayor ventaja posible de las necesidades económicas de este sector (el femenino), el cual se considera después de la niñez el más vulnerable.

También, a través de este trabajo, se aportará información que pudiera ser útil a instituciones públicas o privadas encaminadas a la protección y defensa de los derechos laborales en general y en especial a los de las trabajadoras de la Industria textil.

La información recabada en el campo práctico puede servir de base o de aportación a futuras investigaciones relacionadas al área laboral.

La investigación realizada contribuirá a actualizar, a corregir y mejorar los datos de la información que ya existe a cerca de las mujeres de la industria

⁸) LÓPEZ SARA VERÓNICA. La Prensa Grafica” Maquilas el sector que más multa acumula”, día 09 de mayo de 2005, paginas 44 y 45

maquilera de la confección textil en el país; también los resultados de la investigación podrán ser útiles para prever una agudización de la problemática laboral ante los nuevos desafíos a que el país se enfrenta, en especial en lo referente a los distintos acuerdos y tratados internacionales de desgravación arancelaria con varios países, en especial con Estados Unidos y China.

1.6. SISTEMA DE HIPÓTESIS.

1.6.1. PRESENTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

“Durante el período de los años 2004- 2006, en el pago de los salarios y las prestaciones laborales a las mujeres de la industria maquilera de la confección textil, se han violado los derechos laborales reconocidos en las leyes vigentes de El Salvador”

1.6.2. EXPLICACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

La hipótesis formulada, engloba la violación de los derechos laborales reconocidos en las leyes vigentes.

Sin embargo, en la investigación se analizará y verificará si se violan los derechos de las trabajadoras de la industria maquilera de la confección en lo que respecta al pago del salario, la falta de pago por días de vacaciones anuales, falta de remuneración por días de asueto, y la falta de pago por horas extras laboradas, así como el pago del aguinaldo. De los datos obtenidos se verificó que la hipótesis planteada se cumple.

CAPITULO II

“EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SALARIO”.

2.1. EVOLUCION DEL SALARIO

2.1.1. EDAD ANTIGUA.

En la edad antigua, la esclavitud fue preponderante hasta su institucionalización. No es posible hablar de un salario como tal, en la relación amo-esclavo, ya que siendo el amo dueño y señor de la vida de su esclavo, este último no era considerado como ser humano sino como objeto, una posesión más del total de bienes del Amo y señor; por lo tanto, no se puede afirmar que el trabajo realizado por el esclavo era remunerado, pues el amo alimentaba a su esclavo no como retribución al trabajo realizado sino por mantener vivo y en funcionamiento este instrumento de trabajo. Para el esclavo estaban reservadas las tareas más degradantes y agotadoras.

Como propiedad de su amo, lo era, como lo es hoy en día una máquina; se vestía y alimentaba, tal como se le suministra combustible a una maquinaria, cuyo pretendido fin lo es en ambos casos obtener el máximo de utilidad sobre lo invertido. Su vida y sus hijos eran propiedad del amo. No gozaba ni de los más mínimos derechos de libertad y nacía, crecía y moría, dedicando sus energías para beneficio de otros.

Los primeros preceptos positivos que se podrían citar sobre el salario, se encuentran en el Código de Hamurabi, que es anterior a la era cristiana y de donde puede decirse que ya aparecen fijados salarios mínimos para jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios; tales regulaciones se dejaban más o menos a libre albedrío de las partes, por lo que predominaba el criterio del patrono. En Grecia y Roma, el sistema de salario consta desde tiempos antiguos.

Fue también la costumbre antigua dar en pago una cantidad de sal a los soldados romanos a lo cual denominaban en latín “salarium”.⁹

2.1.2 EDAD MEDIA

En la edad media, existió lo que históricamente se ha conocido como siervo de la Gleba. Este era quien se dedicaba al cultivo de la tierra. Los feudos o divisiones políticas y económicas de esa época, pudiendo autoabastecerse y satisfacer así sus necesidades, prescindían del comercio; aunque en forma relativa, se presentaban negociaciones o intercambios de mercancías, entre uno y otro. El siervo cultivaba exclusivamente para su señor las haciendas o porciones de tierra de su propiedad, recibiendo en cambio protección. Aquí comienza a cobrar forma el concepto paternalista entre señor y siervo. Aunque

⁹) CABANELLAS, GUILLERMO. Diccionario del Derecho Usual, Tomo VI, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, año 1,997. página 12

el amo o señor feudal disponía a su capricho de vida y hacienda, la libertad e independencia, eran mayores para el siervo que para el esclavo de épocas pasadas, ya que con el surgimiento del cristianismo nacen también los conceptos de la humanización que regirán en lo sucesivo las relaciones de siervos y señores.

Aparte de este grupo social, existían en los pueblos, los artesanos, panaderos, barberos, carpinteros, herreros, etc., (¹⁰ que realizaban sus oficios tan necesarios al feudo. Los artesanos integrados por maestros, oficiales y aprendices formaban parte de los talleres y aunque por su relativa independencia, no se podían confundir con los jornaleros, como se conocen en el presente, estaban ligados entre sí formando los gremios artesanales, precursores de las actuales asociaciones profesionales (sindicatos). Estas agrupaciones eran a la vez organizaciones obreras y patronales, dado que se unían los artesanos, que eran sus propios patronos, para la obtención de ventajas para los de su oficio particular.

Es posible afirmar que ya en la época feudal se considera la aplicación del salario como tal, pues la situación entre el vasallo y el señor feudal era una relación servil en la que el señor feudal otorgaba tierras al vasallo para que las trabajase y de sus frutos poder subsistir tanto éste como su familia, a cambio el vasallo debía entregar a manera de tributo al señor feudal parte de este fruto.

¹⁰) . AVILÉS, CARLOS SERGIO. "Las Presunciones en El Derecho Laboral Salvadoreño". Tesis, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador. 1971, Pág. 64.

En la Edad Media así como en la Edad Antigua, se hacía uso de la sal como medio de pago por servicios prestados; sin embargo, solamente recibían la sal a manera de pago los miembros de la familia de la nobleza para marcar así una separación con las formas de pago de la servidumbre.

A fines del siglo XV se dictó el Estatuto del Artífice, durante el reinado de Isabel la Católica. La Ley Orgánica del trabajo durante los siglos XVI y XVII que en su parte medular establecía que los salarios serían fijados en cada lugar por los jueces de Paz con audiencia de los interesados y tomado en consideración las necesidades Industriales.

Las leyes de las Indias en América incluían diversos preceptos para la regulación equitativa y pronto pago del salario de los indígenas, la libertad o anarquía en materia colonial, constituían la práctica generalizada que preconizaron los fisiócratas, y puso por obra la “Revolución Industrial”.⁽¹¹⁾

2.2.3. EDAD MODERNA

En la Edad moderna, con el surgimiento de múltiples inventos y adopción de nuevos métodos de producción, tales como la máquina de vapor, hiladora de algodón etc., se transforma sustancialmente el régimen económico: Se realiza la revolución industrial, muchos bienes son producidos en escalas inimaginables; se aprovechan las fuentes de energía, como la fuerza hidráulica

¹¹) DOLLEANS EDOUARD “Historia del Movimiento Obrero”.Barcelona España Editorial Zero S.A. Tomo I. Años 1830-1871, Pág. 20.

de los ríos. Los pequeños talleres entran en su curva descendente, mientras que las grandes organizaciones empresariales producen más barato, aunque para ello requieran grandes capitales. En esta etapa comienza y tiene vigencia la transformación del siervo y del artesano, que pasan a formar un nuevo grupo denominado obrero, asalariado. Como pierde su libertad real a causa de su notoria desorganización, se ve obligado a aceptar salarios y condiciones de trabajo totalmente inhumano.

Indudablemente su organización y conciencia de clase, dará origen en el futuro a la viva idea de unirse para defenderse y conseguir mejores condiciones de trabajo.

Es a partir del nacimiento de la burguesía, cuando se puede afirmar la existencia de remuneraciones en dinero por el trabajo realizado o la compra de la fuerza de trabajo. A medida que se desarrolla el capitalismo, las formas de pago fueron perfeccionándose y mejorando el cálculo de la equivalencia entre pago y el costo de la elaboración de productos manufacturados; sin embargo, cuando el capitalismo se fue expandiendo y haciéndose mucho más voraz, la crueldad y deshumanización de la burguesía con el obrero llevó a una desigualdad cada vez mayor entre el trabajo realizado y la respectiva paga, a tal punto de llegar a la explotación del obrero, recibiendo así un salario tan mínimo que le llevó a una paupérrima existencia. Lo que a mediados del siglo XIX

produce violentas revoluciones, y posteriormente se crea el Derecho del Trabajo y se mejoran las condiciones salariales (¹²).

La Revolución Industrial promovió la libre competencia entre industriales, los obligó a reducir costos de producción, dándoles como resultado, la reducción de salarios y el aumento de la jornada de trabajo. Los abusos de la explotación industrial promovieron un reconocimiento de opiniones favorables al intervencionismo laboral. Así nacieron las primeras leyes de trabajo. Los obreros, guiados por diversas tendencias, buscaron en la unión, la fuerza de resistencia que necesitaba el trabajador, formándose asociaciones y sindicatos gremiales, los cuales fueron en un primer momento prohibidos, luego tolerados y finalmente autorizados; pero sus relaciones con el capitalismo constituyen todavía un importante problema social.

Este cuadro es una imagen verdadera de lo que ha sucedido en el mundo y en las principales etapas socioeconómicas en donde el capital y el trabajo se han asentado como fuerzas determinantes del desarrollo de cada una de ellas. Para regular y armonizar estas fuerzas económicas, surge el Derecho del Trabajo, pero nace como un derecho protector, como un derecho de clase. Sus teorías recogen las principales concepciones históricas, presentándolas como un ejemplo vivificante de la lucha que a través de los siglos han librado los trabajadores. Junto a esta disciplina se comienza también

¹²) DOLLEANS EDOUARD "Historia del Movimiento Obrero". Barcelona España: Editorial Zero S.A. Tomo I. Años 1830-1871, Pág. 51

a establecer normas de derecho que tutelarán en lo sucesivo los intereses contrapuestos de unos y otros, adecuándolas al valor justicia; surge pues otro tipo de legislación con concepciones modernas, superando decididamente las tradicionales del Derecho Civil.

2.2. EL SALARIO EN EUROPA.

El derecho laboral surgió en el siglo XIX; su nacimiento y evolución estuvieron necesariamente determinados por el pensamiento social, político económico y jurídico y por las condiciones reales en que se desarrolló la vida de los hombres.¹³

Los movimientos revolucionarios de Europa produjeron las primeras reformas a la legislación civil y penal, particularmente en Inglaterra, e iniciaron la formación del auténtico derecho del trabajo.

El movimiento de ideas y legislativo ya no habría de detenerse, y si bien con gran lentitud, produciría, en la mayor parte de los Estados Europeos, instituciones y resultados similares, el pensamiento socialista, en sus diversos matices, es la fuerza lanzada, en aquellos años a la búsqueda del derecho del trabajo.

¹³) Ídem. DOLLEANS EDOUARD, pág. 10

Esta época corre de las revoluciones europeas del siglo XIX a la primera guerra mundial. Esta época se puede vivir en tres capítulos: Las revoluciones Europeas, la época del Bismarck, y de Bismarck a la primera guerra mundial.

La primera guerra mundial detuvo momentáneamente la evolución del derecho de trabajo, pero fue testigo y provocó dos grandes acontecimientos: primeramente la aparición de la Organización Internacional del Trabajo creada en la parte XIII del Tratado de Versalles y como consecuencia directa y como primicias del derecho internacional del trabajo. En segundo término, las Constituciones de México de 1917 y de Weimar (¹⁴, de 1919, que operaron una transformación radical en el estatuto laboral, al elevarlo a la categoría de garantías constitucionales en defensa del trabajador. Las constituciones mencionadas marcan el nacimiento de los derechos sociales del trabajador, paralelo a los derechos individuales del hombre. La primera de estas Constituciones ha sido rectora en la evolución legislativa de América; la de Weimar fue el modelo de las constituciones europeas y todavía en estos años de la segunda post guerra mundial, ha vuelto a tener actualidad.

Los años comprendidos entre las dos guerras mundiales, contienen dos grandes tendencias contradictorias, mismas que habrán de conducir a la segunda guerra mundial: Por una parte, la influencia de la constitución de

¹⁴) Idem. DOLLEANS EDOUARD, pág. 13

Weimar y la consolidación de un derecho de trabajo, destinado a asegurar al hombre que trabaja a un nivel decoroso de vida que, a su vez, le permita cumplir libremente los derechos del ciudadano.

Pero por otra parte, con la aparición de los regímenes totalitarios se desarrolló un derecho del trabajo en cada uno de ellos, contradictorio con el principio de libertad del trabajador, base indispensable del derecho del trabajo y meta por la cual pugna la clase obrera desde el siglo XIX. Finalmente, Francia, obligada por una aguda crisis política, social y económica, buscará una legislación social nueva, inspirada en una decidida intervención del Estado.

La última etapa histórica, comprende los años de la segunda post-guerra mundial.

Es difícil una caracterización precisa de esta época, pero se pueden señalar unos cuantos rasgos generales: La convicción de que el derecho del trabajo debe respetar y no puede estar en contradicción con los principios de la democracia. En segundo término, el reconocimiento de los derechos del factor trabajo para intervenir en todos los problemas económicos, tanto generales como particulares de las empresas. Finalmente, se debe saludar el crecimiento de la idea de la seguridad social que es, en términos generales, la universalización de la idea central del derecho del trabajo, aseguramiento de una existencia presente y futura que sea digna de la persona humana.

Por otra parte, y en armonía con la nueva idea del derecho internacional y con el anhelo de los pueblos de alcanzar una auténtica comunidad internacional, surgirá el propósito, realizado en los estados latinoamericanos, de una declaración internacional de los derechos del trabajo, paso primero para lograr un día una igualdad humana.

2.3. EI SALARIO EN EL SALVADOR.

La implementación del salario mínimo en el país, ha sido el esfuerzo y sacrificio de la clase trabajadora organizada, que a principios de este siglo comenzó a despertar del sueño feudal heredado de la colonia española y a deslumbrarse el nacimiento de una incipiente clase proletaria, por las condiciones de desarrollo capitalista de la cruel y explotadora burguesía terrateniente, de la cual el trabajador se encontraba indefenso por no existir leyes laborales que los protegieran, debido a que la relación obrero-patronal se regulaba por el Código Civil, el cual hasta la fecha defiende la propiedad privada; es así como el 11 de Mayo de 1911, durante el gobierno del progresista Dr. Manuel Enrique Araujo, se logra que por primera vez se decreta un salario mínimo en el campo, que en aquella época era de 0.50 centavos de colón, y una ley sobre accidentes de trabajo; estos hechos se consideran uno de los motivos por los cuales fue asesinado, ya que el sector dominante al

verse perjudicado por esta regularización presionó para que en la práctica esta no se cumpliera(¹⁵

La primera ley que se emitió fue la Ley Sobre Accidentes de Trabajo decretada el 11 de Mayo de 1911, y publicada en el Diario oficial del mismo mes y año, que tuvo como modelo la ley Francesa de 1898. Alrededor de esa Ley se hizo mucha doctrina en Francia. En los considerandos de la misma se advierte una preocupación para cumplir más bien una obligación de tipo moral.

Era considerada como una ley Civil y no como un derecho especial y eran los Tribunales Civiles los que atendían las reclamaciones surgidas respecto a esta materia. Desde luego que la mayoría de los juicios los perdían los trabajadores. La primera ley en esta materia se dio en el régimen de Araujo; la segunda, el 28 de Mayo de 1914, Ley Sobre Aprendizaje de Oficios, Artes Mecánicas e Industriales. El aprendizaje es considerado como un régimen especial dentro de la Legislación laboral, la expresada Ley no tuvo una aplicación práctica porque estableció ciertos procedimientos engorrosos, muchas formalidades, escrituras, registros etc.

El 20 de Agosto de 1920 se emitió un decreto que establecía garantías para las domésticas que contrataban para ir al extranjero.

¹⁵) CUIDAD REAL CHAMORRO, EVELYN PATRICIA, "Las incidencias del Modelo Neoliberal en el Movimiento sindical de la Industria Maquilera". Tesis, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, 2003, Pág. 55.

En 1926 se dieron algunas disposiciones de carácter administrativo, a través de decretos ejecutivos que tampoco tuvieron eficacia práctica, pero cuya finalidad era importante, porque prohibía el pago del salario en vales y fichas.

El 4 de Noviembre de 1927 se emitió una Ley que tuvo bastante aplicación: Ley de Protección a los Empleados de Comercio, que formalmente fue derogada al aprobarse el Código de Trabajo, aunque tácitamente fue derogado mucho antes por la legislación que poco a poco fue apareciendo. Esta Ley determinaba los días de descanso, los días de asueto y derecho a quince días de vacaciones al año. Establecía además un preaviso para dar por terminado el contrato. Fue considerada como una Ley Civil y en estos Tribunales se seguían los reclamos a que daba lugar.

Además se dieron las leyes de contratación individual, de vacaciones, de descanso dominical, que fueron derogadas tácitamente en muchas partes, pero formalmente lo fueron, hasta que apareció el Código de Trabajo.

Estas leyes establecieron además la jornada de 7 horas para que las mujeres empleadas de comercio (ver Código de Comercio 1,963).

El 13 de Junio de 1928, en tiempos del Doctor Pío Romero Bosque, se aprobó la Ley de Reglamentación de las horas de trabajo, donde se establecía la jornada de 8 horas y multa para los infractores. Esta Ley preveía que de mutuo acuerdo las partes podían seguir trabajando con un salario convencional. Fue efectiva hasta que se aprobó la Ley de Jornadas de trabajo en 1951.

A pesar de las mejoras logradas en materia laboral, el 21 de Enero de 1932, se produce un levantamiento de campesinos y trabajadores los cuales fueron “aplastados” en poco tiempo por el General Maximiliano Hernández Martínez, quien ordeno al ejército y a la Guardia Nacional que reprimiera en forma violenta a los movimientos de los trabajadores, arrasando los pueblos de Juayúa, Nahuisalco, Armenia, Panchimalco, Ilopango y otros más, dando como resultado el saldo histórico impreciso de la masacre de 32,000 trabajadores campesinos, entre ellos los líderes de esos movimientos: Agustín Farabundo Martí, Mario Zapata, y Alfonso Luna.

La participación de los trabajadores fue determinante en el alzamiento: las organizaciones sindicales y sus dirigentes sufrieron la represión de la dictadura del General Maximiliano Hernández Martínez, por lo que se perdieron muchos derechos laborales que con tanto esfuerzo se habían conquistado.

Se suprimieron las jornadas de ocho horas, las vacaciones, el descanso semanal, el pago de horas extraordinarias de trabajo y los derechos de asociación y reunión ⁽¹⁶⁾.

En 1939 se emitió una nueva Constitución que decía “El Trabajo gozará de la protección del Estado por medio de leyes que garanticen la equidad y la justicia de las relaciones entre patronos y empelados y obreras”. Anteriormente,

¹⁶) DALTON ROQUE, MIGUEL MÁRMOL. “Los sucesos de 1932” Editorial EDUCA, San José, Segunda Edición, Año 1982. Pág. 87.

la Constitución no decía nada, la única referencia podría ser la de la República Federal de Centro América en 1921 (¹⁷).

En 1945 se emitió una nueva Constitución, que fue en realidad un decreto por el cual se puso en vigencia la anterior de 1886, haciéndole nada más algunas reformas entre las que figuran un capítulo especial consagrado a la familia y el trabajo.

El 12 de Enero de 1946 se aprobó alguna legislación. Se creó el Departamento Nacional de Trabajo, que era un Departamento con atribuciones amplias, tales como estudiar los problemas de relaciones entre trabajadores y patronos, formular proyectos de ley, intervenir en las soluciones básicas de los problemas y vigilar el cumplimiento de las leyes. Además se dictó en ese mismo mes de Enero, la LEY GENERAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, está no podría tener nada de efectividad, porque no había un reconocimiento legal de las asociaciones profesionales, por tanto era absurdo conceder el derecho de huelga, era una Ley difícil de entender, engorrosa y por eso no tuvo aplicación práctica, a pesar de que estuvo vigente hasta en 1,961. En Octubre de 1946 se creó el MINISTERIO DE TRABAJO, antes el MINISTERIO DE GOBERNACIÓN era el que se entendía de todas esas cuestiones. Como dependencia del Ministerio quedó el Departamento Nacional

¹⁷) BERTRAN GALINDO, FRANCISCO, "Manual de Derecho Constitucional", Tomo II, Edición 1ra, Proyecto de Reforma Judicial., Talleres Gráficos de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, 1992. Página 952.

del Trabajo. Había ya una organización administrativa para encarar ese problema. Aquí termina el Primer PERÍODO.

Las leyes de 1911 hasta 1927, eran consideradas como parte de la legislación común, ya que los conflictos surgidos en su aplicación se ventilaban en los Juzgados de lo Civil.

A partir de los sucesos políticos de 1948, empieza la segunda etapa que dentro de la legislación del trabajo podemos señalar como bien definida. La revolución de 1948, propició dichos cambios.

El producto más importante de esa revolución es la Constitución de 1,950, que sí refleja una verdadera revolución, porque hubo un cambio en la manera de considerar las cuestiones sociales y económicas. El título respectivo así lo refleja. Significó un cambio porque en realidad es cuando se aceptan de una manera definitiva ciertos postulados que rechazan las ideas liberales importantes en el país como consecuencia de la vigencia de la Constitución de 1886.

En Diciembre de 1948 se convocó a la Constituyente y se empezó a elaborar la Constitución de 1950. En Febrero de 1949 se creó el Consejo del Seguro Social y en Junio de ese mismo año se promulgó la Ley de

Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales. ⁽¹⁸⁾

En Septiembre de 1949 se dictó la Ley del Seguro Social. Asimismo se dictó la primera Ley de Procedimientos de Conflictos Individuales de Trabajo, la que significó un progreso porque de lo contrario de nada habría servido la legislación sustantiva. Esta Ley sufrió reformas sucesivas, porque se fueron notando sus fallas, pero estuvo vigente hasta Diciembre de 1,960, fecha en que la Junta de Gobierno, dictó una nueva legislación laboral que fue reformada por otra dictada dos meses después. Esta última estuvo vigente hasta que se aprobó el primer Código de Trabajo.

El 16 de Enero de 1962, entra en vigencia una nueva Constitución, con algunas variantes en materia laboral. El 22 de Enero de 1963, bajo la administración del Coronel Julio Adalberto Rivera (1962-1967), se decreta el Primer Código de Trabajo, en donde se regula más ampliamente lo que respecta al salario. Posteriormente, en 1972, fue aprobado creado un nuevo Código de Trabajo que es el vigente. En él se establece un apartado que regula los salarios, las jornadas de trabajo, el descanso semanal remunerado, las vacaciones, los días de asueto remunerado y el aguinaldo.

¹⁸) CUIDAD REAL CHAMORRO, EVELYN PATRICIA, "Las incidencias del Modelo Neoliberal en el Movimiento sindical de la Industria Maquilera". Tesis, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, Año 2003, páginas 64 y 65.

Década de los Ochenta y Noventa.

En 1981, se desata la ofensiva del 10 de Enero, con la cual se inicia una guerra civil “no declarada” que dura doce años. En esta guerra las maquilas generan importantes y diversos conflictos laborales; las huelgas y protestas en estas áreas de la economía nacional presentan causas como: incumplimiento empresarial para contratar seguro social, obstaculización para que los trabajadores asistan al servicio médico, abuso en el manejo de las horas extras, jornadas agotadoras de trabajo, malos tratos, amenazas y despidos. En esta década los programas estatistas generados por proyectos gubernamentales, conducen a una justificación de la privatización bajo el argumento de la inoperancia institucional, ineficiencia económica y corrupción administrativa de las entidades de servicios públicos.

De 1990 a 1995, el empleo en las maquilas creció pasando de 15 a 60 mil puestos de trabajo aproximadamente. Ya en 1995 el valor de las exportaciones de la maquila llegó al 39 por ciento del valor de todas las exportaciones y sobrepasó el valor tradicional, el cual, incluyendo el café, únicamente alcanzó el 24 por ciento de las exportaciones totales. (¹⁹

¹⁹) CUIDAD REAL CHAMORRO, EVELYN PATRICIA, “Las incidencias del Modelo Neoliberal en el Movimiento sindical de la Industria Maquilera”. Tesis, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, Año 2003, páginas 72 y 73

CAPITULO III

“TEORIAS Y DOCTRINAS DEL SALARIO”.

3.1. CONCEPTOS DEL SALARIO

La palabra Salario, viene del latín “Salarium” y ésta a la vez de “Sal”, teniendo su origen en el Imperio Romano, ya que en esta época se utilizaba la sal como remuneración por el trabajo realizado de los Soldados Romanos, y los Miembros de la Familia.

Doctrinariamente, encontramos conceptos o definiciones de salario, entre ellas la que nos dice:

“Salario es la remuneración a que tienen derecho las personas que realizan un trabajo bajo la subordinación de otra persona, en virtud de una relación de trabajo o de un contrato de trabajo”

Al salario se le han dado diferentes denominaciones, de las cuales las más comunes son SUELDO, REMUNERACIÓN Y JORNAL, pero por costumbre se ha llegado a convenir en que el SALARIO se aplique al pago que se da por su trabajo al trabajador manual, SUELDO al pago que se hace al empleado y JORNAL al estipendio de un trabajador que no realiza labores

permanentes, razón por la cual se le paga la jornada diaria. Según Barcía, Jornal deriva del latín diurnalis o diurno. ⁽²⁰⁾

Por otra parte, la concepción que tendrá el salario dependerá del punto de vista personal de quien trate el problema, sea desde el punto de vista sociológico, económico o jurídico.

Así, desde el punto de vista sociológico, el Salario es la forma de recompensar la actividad que una persona realiza (el trabajador) en provecho de otra persona (el patrono).

Según el concepto económico que tiene GIDE, “Salario viene a ser toda renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de un trabajo realizado”
(1)

SALVÁ dice: “Es la suma de capital circulante que se dedica a remunerar al trabajo manual”. (2)

LA ACADEMIA DE LA REAL LENGUA ESPAÑOLA, define al Salario de la siguiente manera:

“El estipendio o recompensa que los amos (patronos o empresarios) dan a los criados (obreros, trabajadores), por razón de un empleo, servicio o trabajo. La Academia, agrega que salario también, es la retribución de los servicios personales”.

²⁰) RODAZ LAZO, RENAN, “El Régimen del Salario en el Derecho Laboral Salvadoreño”, Tesis, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, año 1969, página 3.

El Concepto que aporta MITHOFF es de carácter jurídico, dice que “Salario es la retribución obtenida por la persona en justa correspondencia del uso cedido por ella, de la fuerza propia a otro” (3) ⁽²¹⁾

Hay autores que definen el Salario como obligación del patrono y otro como contraprestación a que el obrero tiene derecho, la verdad es que son las dos caras de una misma medalla, a la obligación de uno corresponde el derecho de otro.

Así, el profesor KROTOSCHIN, define el salario, desde el punto de vista de la contraprestación, de la siguiente manera: “El Salario es la contraprestación del patrono que se debe no solo por los servicios prestados, sino en general, por el hecho de que un trabajador se pone a disposición, se somete y se subordina al plan y la organización del trabajo de un ajeno, basando su existencia en ella”. ⁽²²⁾

PARA HENRY GEORGE: “Salario es la retribución dada a la persona por un trabajo manual o bien, la parte del producto obtenido por el trabajo.

PARA COLOTTI Y FEITO: “Salario es la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente, por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella total o parcialmente en metálico o en especie.”

²¹) 1, 2, 3, Definiciones citadas por Guillermo Cabanellas. “ La Codificación del Derecho de Trabajo” y citado por Rodaz Lazo, Renan, “El Régimen del Salario en el Derecho Laboral Salvadoreño”, Tesis Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, año 1969, página 4

²²) HERNANDEZ CARDOZA, ROMERO MANUEL, Tesis “ Salario Mínimo en Guatemala”, y citado por Rodaz Lazo, Renan, “El Régimen del Salario en el Derecho Laboral Salvadoreño”, Tesis, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, año 1969, página 5

Finalmente, el Código de Trabajo, ⁽²³⁾ divide el concepto de salario en dos partes; la primera se refiere al concepto verdadero del salario, al que define en el artículo 119, inciso primero, así: “el salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo”.

En cambio, en la segunda, constituye también parte del salario, algunas prestaciones complementaria como son los sobresueldos y bonificaciones habituales, remuneración del trabajo extraordinario (horas extras), remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto y participación de utilidades.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al salario de la siguiente manera: “Salario es la remuneración de un trabajador por un empleador por los servicios de un trabajador contratado por obra, día, semana o quincena.”

La expresión del salario ha sido usada en diversas acepciones. ⁽²⁴⁾

La definición de salario que se consideró más aplicable a este trabajo es la que define el salario como la retribución que se da a cambio del servicio que se presta en virtud de un contrato de trabajo. Es la contraprestación que el patrono da al trabajador a cambio de los servicios que éste le ha prestado.

²³⁾ RECOPIACIÓN DE LEYES LABORALES. Publicación de la Unión Europea como parte del apoyo Institucional al MTPS”, año 1997. Decreto Legislativo No 15, del 23 de Junio de 1972, publicado en el Diario Oficial No 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1972.

²⁴⁾ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conferencia, Ciudad de San Francisco, California. 17 de Junio de 1948.

Se hace referencia al salario, cuando se da en virtud de un contrato de trabajo, esta idea nos advierte que vamos a llamar salario a lo que se da a cambio del servicio incluso a algunas prestaciones económicas que el patrono da y que son parte del salario como por ejemplo: el séptimo día, aún cuando no se está pagando un servicio que se presta, o cuando por causa imputable al patrono el trabajador no puede prestar los servicios, esto constituye parte integral del salario.

3.2. CONTENIDO DEL SALARIO

3.2.1 PRESTACIONES QUE COMPRENDE EL SALARIO

El salario puede integrarse con una sola o con varias prestaciones, pero el salario necesita, como prestación esencial, una cantidad de dinero en efectivo.

Se considera parte del salario, “todo lo que recibe el trabajador en dinero y que impliquen retribución de servicios, cualquiera que sea la forma de denominación, como: **sobresueldos, bonificaciones habituales, remuneración del trabajo extraordinario (horas extras), remuneración de días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades.**” (Art. 119 inc.2º del Código de trabajo).

No constituye salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las bonificaciones y

gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones como por ejemplo: los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales como: Seguro Social, AFP. (Art. 119 inc.3º del Código de trabajo)²⁵

EL DESCANSO SEMANAL REMUNERADO.

El fundamento que tuvo la institución del descanso semanal era de carácter religioso, pero se ha perdido, pues lo tuvo en tiempos y su justificación obedece a ciertas razones, entre ellas:

- ❖ Motivos de carácter fisiológico, los que la justifican, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga que acompaña a todo trabajo (Según García Oviedo)²⁶

- ❖ Razones de orden cultural, ya que el descanso semanal permite al obrero dedicarse una vez por semana, con mayor intensidad, a labores culturales.

²⁵)RECOPIACIÓN DE LEYES LABORALES .Publicación de la Unión Europea como parte del apoyo Institucional al MTPS” año1997 Decreto Legislativo No 15, del 23 de Junio de 1972, publicado en el Diario Oficial No 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1872.

²⁶) DE LA CUEVA, MARIO, “Derecho Mexicano del Trabajo”, Tomo I, México. Editorial Porrúa, Cuarta Edición, 1954, pagina 619.

- ❖ Razones de carácter familiar, por la mayor posibilidad que proporciona de la permanencia en común. ⁽²⁷⁾

Respecto al descanso semanal remunerado, la Constitución de la República, en el artículo 38 ordinal 7º , inciso primero establece , “ Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral en la forma que exija la Ley “

En relación a esta institución jurídica, el Código de Trabajo, en el artículo 171, inciso primero, dispone: “Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral “

EL DESCANSO OBLIGATORIO O DÍAS DE ASUETO REMUNERADO.

Se conoce con el nombre de descanso obligatorio el que se concede a los trabajadores en determinado días del año, a efecto de que pueda conmemorar ciertos acontecimientos.

El descanso obligatorio es distinto al descanso semanal. Pues el descanso semanal tiene como finalidad permitir al obrero reparar el desgaste de energía, mientras que el descanso obligatorio o días de asueto tiene como finalidad que el obrero pueda festejar algunos acontecimientos.

²⁷) DE LA CUEVA, MARIO, “Derecho Mexicano del Trabajo”, Tomo I, México, Editorial Porrúa, Cuarta Edición, 1954, pagina 619.

La diferencia deriva una importante consecuencia, cual es que mientras el descanso semanal puede variar de acuerdo a las necesidades de la industria o cuando ésta lo exija, podrá fijarse en día domingo u otro cualquiera, mientras que el día de descanso obligatorio no es compensable, ya que no se puede festejar un acontecimiento histórico en fechas diversas a la que se verificó. ⁽²⁸⁾

En relación a esta institución Jurídica, la Constitución de la República en el artículo 38 ordinal 8º, dispone, “Los Trabajadores tendrá derecho a descanso remunerado en los días de asueto que señala la Ley”.

Al respecto el Código de Trabajo en el artículo 190 establece como días de asueto remunerado los siguientes:

- a) Primero de enero
- b) Jueves, viernes y sábado de Semana Santa.
- c) Primero de mayo
- d) Seis de agosto
- e) Quince de septiembre
- f) Dos de noviembre
- g) Veinticinco de diciembre

Además se establece el 3 y 5 de agosto en la ciudad de San Salvador.

El artículo 192, inciso primero, del Código de Trabajo, establece que “Todo trabajador que de común acuerdo con su patrono trabaje en ese día de

²⁸) Ídem. DE LA CUEVA, MARIO, “Derecho Mexicano del Trabajo”, pagina 624.

asueto, devengarán un salario extraordinario integrado por un salario ordinario más un recargo de ciento por ciento de este”

3.2.2 PRESTACIONES QUE NO FORMAN PARTE DEL SALARIO

No constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones. (Artículo 119 inciso tercero del Código de Trabajo). ⁽²⁹⁾

Como por ejemplo:

- ❖ Los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes.

- ❖ Las prestaciones sociales.

- ❖ Algunas cantidades u otra Franquicias indispensable para el desarrollo del trabajo.

²⁹) RECOPIACIÓN DE LEYES LABORALES. Publicación de la Unión Europea como parte del apoyo Institucional al MTPS”, año 1997. Decreto Legislativo No 15, del 23 de Junio de 1972, publicado en el Diario Oficial No 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1872.

- ❖ La suma necesaria para viáticos y transporte, no es parte del salario, pues no constituyen ventaja económica pactadas u otorgadas a su favor, sino condiciones para que puedan desarrollar sus servicios.

- ❖ No constituye parte del salario las cantidades que por concepto de gasto se entrega a un trabajador para el mejor desempeño de su trabajo, pues no constituye una ventaja económica establecida en su beneficio.

- ❖ Las propinas no son parte del salario porque no es un pago realizado por el patrono, sino una cantidad pagada por un tercero, porque ella es una cantidad que cubre el beneficio de los servicios, no por el valor de ellos. Son para testimoniar su satisfacción por el tratamiento que recibió este tercero.

3.2.3 OTRAS PRESTACIONES LABORALES

LAS VACACIONES.

La institución de las vacaciones tiene como propósito esencial permitir al trabajador, compensar el desgaste de energías, que se produce después de largos períodos de actividades.

LA NATURALEZA DEL DERECHO A LAS VACACIONES.

La antigua doctrina afirmaba que el disfrute de vacaciones anuales pagadas era un premio a la conducta observada por el trabajador en el año de servicio, postura que, en el fondo, negaba el derecho a las vacaciones y dejaba al patrono la potestad de concederlas, previo juicio que hiciera de la conducta de los trabajadores; era la idea que se desprendía de la Ley de Minería de Guanajuato del 30 de agosto de 1924, que otorgó una semana anual de vacaciones, después de un año de servicios a los trabajadores que no hubieran fallado a sus labores, salvo las faltas justificadas y que además hubiera observado buena conducta. ⁽³⁰⁾

Esta doctrina debe ser enérgicamente combatida, pues las vacaciones no son un premio de buena conducta, sino una necesidad biológica, social y moral del hombre. Las legislaciones extranjeras y el derecho Internacional del trabajo, igual que nuestra ley, considera a las vacaciones como uno de los derechos sociales del trabajador.

La Organización Internacional del Trabajo, no trata esta institución sino hasta el mes de junio de 1963.

³⁰) DE LA CUEVA, MARIO. "Derecho Mexicano del Trabajo ", tomo I, México, Editorial Porrúa, Cuarta Edición, 1954, página 633

La Organización Internacional del Trabajo, define las vacaciones anuales “Como la retribución de un salarios, que tiene como requisito previo un determinado número de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad, durante los cuales, cada año llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continua percibiendo su remuneración”.

Respecto a esta institución jurídica, la Constitución de la República, en el artículo 38 ordinal 9º, establece, “Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante una lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas en la forma que determina la ley. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero, y a la obligación del patrono darlas corresponde la del trabajador tomarlas”.

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

EL AGUINALDO.

Según Cabanellas, aguinaldo significa “Regalo que se acostumbraba dar en Navidad”. Etimológicamente el vocablo “aguinaldo” parece derivar de la palabra Celta “GUINAUD”, a la que se la atribuye el significado de regalo de año nuevo.

El aguinaldo, como denominación de uso popular, se concibe como el sueldo anual complementario, allí donde se ha implantado por Ley.

En lo religioso, la costumbre del aguinaldo se remonta a los primeros siglos del cristianismo, por la entrega de pequeñas sumas de dinero o regalo a sirvientes subordinados para que conmemoraran dignamente las fiestas tradicionales que se extienden desde noche buena a día de Reyes, sin dispendios suplementarios por parte de los humildes o de escasos recursos.

La Constitución de la República, en su artículo 38 ordinal 5º, prescribe que “Los patronos darán a sus trabajadores una prima por cada año de trabajo “
Respecto a esta institución jurídica, el Código de Trabajo dispone en el artículo 196, que “Todo patrono está obligado a dar a sus trabajadores, en concepto de aguinaldo una prima por cada año de trabajo” ; asimismo, en el artículo 197 establece , “ Los patrones estarán obligados al pago completo de la prima en concepto de aguinaldo, cuando el trabajador tuviere un año o más de estar a su servicio” .

El Código de Trabajo, en el artículo 198, establece cómo deberá pagarse el aguinaldo, y lo determina de la siguiente forma:

Ordinal 1º “Para quienes tuvieren una año o más y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente al salario de diez días”.

Ordinal 2º “Para quien tuviere tres o más años y menos de diez años de servicio, la prestación equivalente al salario de quince días”.

Ordinal 3º “Para quien tuviere diez o más años servicio, la prestación equivalente al salario de dieciocho días”.

3. 3. FORMAS DE ESTIPULACION DEL SALARIO

Las formas de estipulación del Salario son las distintas maneras de ser de la retribución que debe pagarse al trabajador por su trabajo. ⁽³¹⁾

El Código de Trabajo, en el artículo 126, establece diferentes formas de estipulación del salario:

- a) **POR UNIDAD DE TIEMPO:**” Cuando el salario se paga ajustándolo a la unidad de tiempo, sin consideración especial al resultado del trabajo”.

³¹) DE LA CUEVA MARIO, “Derecho Mexicano del Trabajo” Tomo I , México, Editorial Porrúa, Cuarta Edición, 1954, pagina 644.

Se puede pactar el salario por hora, día, semana, quincena, mes, etc.

El tiempo que está el trabajador a disposición del patrono, aunque efectivamente no esté trabajando, es el que se estima para los efectos del salario. Cuando se habla de que el salario se estipula por unidad de tiempo, no quiere decir que el período o la época de pago del salario se efectúe cada hora, si se estipula por hora; o cada día, si se pacta por día; significa que se va a calcular y pagar según el salario asignado por unidad de tiempo.

Eso se refiere a la limitación de la jornada de trabajo; eso tiene importancia porque el salario por hora de trabajo, se entiende por hora ordinaria y sí por día, por jornada ordinaria diaria de trabajo, igual si es por semana. Lo que excede: las horas extras, serán remuneradas con salarios extraordinarios.

b) POR UNIDAD DE OBRA: “Cuando sólo se toma en cuenta la cantidad y calidad de obra o trabajo realizado, pagándose por pieza producida o medida o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido”

Es decir, se paga tomando en cuenta la cantidad y calidad de obra o trabajo realizado, pagándose por pieza producida.

CRITICAS AL SALARIO POR UNIDAD DE OBRA.

Adam Smith en su libro “Las Riquezas de las Naciones “ , afirma que el salario por unidad de Obra “Es agotador y perturba seriamente la salud”; y Carlos Marx, puso de manifiesto, en el siglo pasado, que este sistema, mejor que cualquier otro, se prestaba a la explotación de los trabajadores (³²).

DIFERENCIA ENTRE SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO Y SALARIO POR UNIDAD DE OBRA

La diferencia entre el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra, consiste en que el salario por unidad de tiempo se calcula atendiendo al tiempo (Jornada diaria de trabajo, semana o mes), independientemente del resultado que se obtenga del trabajo, en tanto que en el salario por unidad de obra se toma en cuenta únicamente el trabajo producido.

C) POR SISTEMA MIXTO: “Cuando se paga de acuerdo con las unidades producidas o trabajo realizado durante la jornada de trabajo”.

En este sistema se considera el tiempo y el resultado, se establece al trabajador una jornada dentro de la cual debe producir las unidades y se le paga de acuerdo con las unidades producidas en esa jornadas y su importancia se debe a que, por haberse limitado el tiempo, permite un cálculo fácil de las horas extraordinarios, los descansos etc.

³²) IDEM. DE LA CUEVA MARIO.”Derecho Mexicano del Trabajo” pagina 650.

CH) POR TAREA: “cuando el trabajador se obliga a realizar una determinada cantidad de obra o de trabajo en la jornada u otro periodo de tiempo convenido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo, en cuanto se haya concluido el trabajo fijado en la tarea”.

CRITICAS AL SALARIO POR TAREA O SALARIO POR OBRA.

Se critica en la siguiente forma: a veces se prestan a confusión, a cerca de sí existe un contrato de trabajo o un contrato civil y los empresarios tienden a darle esta última forma para eludir responsabilidades. Siempre se perjudica al trabajador en lo relativo a la salud, porque debido al bajo nivel de salarios, trata siempre de trabajar más para ganar más, sin importar el tiempo de trabajo.

Se dice que eso origina una especie de competencia entre los trabajadores. Este sistema o forma de estipular el salario contribuye además a desmejorar la producción, porque por hacer más se hace mal hecho; como no hay límites de jornada, se dificulta la determinación de los salarios extraordinarios; Origina más problemas entre trabajadores y patronos, consistentes en reclamos respecto a la calidad de trabajo producido.

c) POR COMISION: “Cuando el trabajador recibe un porcentaje o cantidad convenida por cada una de las operaciones que realizada”.

d) EL SALARIO A DESTAJO, POR AJUSTE O PRECIO ALZADO:”Cuando se pacta el salario en forma global , habida cuenta de la obra que ha de realizarse, sin consideración especial del tiempo que se emplee para ejecutarla y sin que las labores se sometan a jornadas y horarios.

Es el que se fija en los casos en que se utiliza los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable para la ejecución o construcción de una obra y a cambio de las cuales se le paga una cantidad global.

En el salario pactado a destajo, por ajuste o precio alzado se puede tratar de un trabajo eventual y cuando se pacta por obra, se trata igualmente de un trabajo permanente (.³³

3.4. PRINCIPIO FUNDAMENTAL.

El trabajo como un derecho social tiene como objetivo principal asegurar la vida, la salud y un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia. Y uno de los principios que informan a la institución del salario es: el principio de igualdad.

3.4.1. PRINCIPIO DE LA IGUALDAD DE SALARIOS.

Este principio apareció primero en la Constitución de 1945, y es enunciado así:

³³) RETANA FRANCISCO Y VILLACORTA MARCOS GABRIEL. Guía de Estudios de Derecho Laboral I, II. Biblioteca de la Facultad d Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Universidad de El Salvador, pagina 117.

“A Igual trabajo debe corresponder igual salario, a base justa de calidad y responsabilidad”. En la Constitución de 1950 establecía: “Toda persona tiene derecho a salario igual por un trabajo igual e idénticas condiciones “.

En la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, conocida como “Carta de Bogota”, se establece: “A trabajo igual debe corresponder igual remuneración sin distinción de raza, sexo o nacionalidad”.

La Constitución de la República, en el artículo 38 ordinal 1º, consagra este principio de la siguiente forma: “En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad. Incluso en la regulación de las leyes secundarias se repitió este principio, el cual lo consagra el artículo 123 del Código de Trabajo vigente.

Este principio consagra el problema de la igualdad de condiciones de trabajo para los trabajadores, principio que implica que los trabajadores de una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengarán igual remuneración cualquiera que sea su sexo, raza, color, nacionalidad, credo u opinión política.

Este principio es aceptado en casi todas las Constituciones, no obstante la bondad del principio, su aplicación práctica ha sido difícil y no ha sido posible hacerlo efectivo en toda su plenitud, se corre el riesgo, el peligro de cometer injusticias y cometer errores, de interpretarlo mal. El principio de la igualdad de salarios lo podemos considerar desde dos puntos de vista.

El Primero. No podemos distinguir ante situaciones económicas idénticas, iguales, análogas; es decir, que frente a dos trabajadores que tienen capacidad y rendimiento iguales, no hay que hacer distinción en cuanto a remuneración.

No hay que hacer consideraciones en cuanto a títulos, si la capacidad y el rendimiento son iguales.

Tampoco hay consideraciones en cuanto a los vínculos familiares, tampoco habría que hacer distinciones en cuanto a antigüedad: si la antigüedad no le da la capacidad y mayor rendimiento, no hay porqué hacer diferencias.

El Segundo. Debemos distinguir cuándo estamos en presencia de situaciones desiguales, porque este principio abstracto no puede llegar a destruir la individualidad que tiene el trabajo, de ahí que haya razón para pretender que en toda clase de trabajo se debe remunerar igual a las mujeres que a los hombres (Igual sucede con respecto a la experiencia).

Esto nos sirve para afirmar que este principio presenta muchas dificultades en su aplicación práctica. A trabajo igual, igual remuneración. La dificultad consiste en saber cuándo existe ese trabajo igual. Debe tenerse presente que ese principio está limitado en nuestro régimen para la misma empresa y establecimiento.

Para ello se han tenido en cuenta diversas razones:

- a) Distintas actividades de las empresas.
- b) Distinta organización de las mismas.

Hay diferencias substanciales incluso en las que se dedican a la misma actividad, no digamos en las que se dedican a negocios diferentes. Como además tiende a garantizar al trabajador contra abusos del patrón, por eso se refiere a empresa determinada. La inteligencia de este precepto y su aplicación práctica es bastante difícil.

Son muchas las dificultades pues no se puede hablar de igual labor cuando un trabajador emplea mejores herramientas que otro, ni cuando uno trabaja a mayor altura que otro en la construcción de un edificio, por ejemplo.

Estas condiciones son subjetivas, pero debe tomarse en cuenta lo objetivo, el resultado del trabajo, lo que se produce. Entonces la expresión “Trabajo igual” puede entenderse en dos sentidos: Subjetivo, esfuerzo que representa para el trabajador; y Objetivo, atendiendo a la cantidad y calidad del resultado.

Las condiciones de ejecución del trabajo pueden ser variables, depende de muchos factores: los riesgos a que está sometido el trabajador, la clase de trabajo, el lugar donde se desempeña, el clima, en fin, todo ello sirve para determinar la identificación de las circunstancias. Esto se presta a interpretaciones equivocadas.

En relación con el sexo, el propósito del legislador fue evitar la discriminación por la simple razón del sexo, y así evitar la explotación, debido a que muchas veces las mujeres tienen apremiante necesidad de trabajar, ya que

en la mayoría de los casos son ellas las que tienen la mayor responsabilidad en el sostenimiento de sus hijos.

Hay que tener cuidado porque muchas veces por respetar el principio se viola en su esencia. Una de las condiciones es que se debe distinguir entre las personas desiguales. Hay muchos trabajos en los cuales se evidencia que el hombre se desempeña mejor que la mujer y viceversa.

No hay que generalizar mucho en este sentido, porque se contradice el principio. Lo que se persigue es que, tratándose de iguales circunstancias, no por ser mujer se le vaya a discriminar.

En nuestro medio es necesaria esta protección, porque ha habido verdadera explotación del trabajo femenino.

El principio general de la igualdad de los salarios que consagra el Derecho del Trabajo y concretamente nuestra legislación es extensivo a otro tipo de prestaciones que no son parte del salario, así lo establece el artículo 139 del Código de Trabajo vigente. ⁽³⁴⁾

³⁴) RECOPIACIÓN DE LEYES LABORALES. Publicación de la Unión Europea como parte del Desarrollo Institucional al MTPS", año 1997. Decreto Legislativo No 15, del 23 de Junio de 1972, publicado en el Diario Oficial No 142, Tomo 236, del 31 de julio de 1972

3.5. DOCTRINAS SOBRE EL SALARIO

Existen distintas teorías y doctrina sobre esta figura, las cuales tratan de explicar bajo distintas corrientes ideológicas lo que se concibe como salario. A continuación presentamos algunas de éstas

3.5.1 TEORIA DE LA SUBSISTENCIA.

Esta Teoría es sustentada por David Ricardo y afirma que el precio del trabajo depende del nivel de subsistencia del trabajador. El Salario es considerado igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar, y vestir a un trabajador y su familia, lo cual es lo necesario para permitir a los trabajadores subsistir y perpetuar su raza.⁽³⁵⁾

Esto implica, que lo que el trabajador recibe en el sistema capitalista, como asalariado, es igual a lo que recibía en la esclavitud y en la servidumbre, o sea lo estrictamente necesario para vivir y poder seguir trabajando.

La validez de esta teoría descansa en la famosa Ley económica llamada: "LEY DE BRONCE", relativa a la población; si los salarios aumentaban por encima de lo necesario para mantener la oferta de mano de obra, los obreros se reproducirían más y la oferta de trabajo aumentaría.

³⁵⁾ VELÁSQUEZ DE AVILÉS, VICTORIA MARINA, "Protección del Salario en El Salvador. Tesis Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Universidad de El Salvador, año 1973, Páginas de la 4 a la 6.

Este nuevo aumento en la oferta hace que baje el salario hasta el nivel previo.

Por el contrario, si los salarios disminuyeran hasta el nivel inferior al de subsistencia, se reduciría la fuerza obrera, por muerte o por control de la reproducción, bajando así la oferta de trabajo, lo cual hace subir nuevamente el salario a su nivel de subsistencia.

3.5.2 TEORIA MARXISTA SOBRE LOS SALARIOS

Sabemos que el Capitalismo encontró con Carlos Marx uno de sus más severos críticos. Marx sostenía que en el Sistema Capitalista de Producción, la forma en que se llega al precio del trabajo (salario) difiere muy poco de la forma en que se llega al precio de otros artículos y que, la interacción de la oferta y de la demanda es lo que básicamente les determinaba; la oferta de mano de obra tiende a ser superior a la demanda, fenómeno que surgía gracias a una característica especial del sistema capitalista del salario, la fuerza especial de resistencia que se opone de diversas maneras a un nivel ascendente del salario.

Estos medios incluían: a) La sustitución de la mano de obra por las máquinas; b) Las crisis económicas periódicas; y c) El desplazamiento geográfico de las industrias a sitios donde haya mano de obra barata. Según Carlos Marx, el costo de la producción del trabajo podrá dividirse en:

1.) Necesidades físicas del trabajador; 2) Necesidades Impuestas por el elemento “Histórico –Social” o patrón de vida tradicional, al cual está acostumbrado el trabajador.

3.5.3 TEORIA DEL FONDO DEL SALARIO.

Esta teoría nos lleva al plano matemático, ya que según ésta, el nivel de salario podría cubrirse mediante una simple operación aritmética, dividiendo el monto del capital (el fondo de salarios) que los capitalistas estuviesen dispuestos a invertir en la forma de anticipos de salarios, entre el número de personas en busca de trabajo. Habría pues, una medida natural de salarios cambiantes, definida por una producción variable entre el capital y la población.

3.5.4 TEORIA DE LA UTILIDAD DE LA POBREZA.

Arthur Young, Economista inglés del siglo XVIII, con un criterio que en nada favorecía a la clase desposeída de los trabajadores, sostenía una doctrina que se podía resumir en las siguientes palabras: “Todos, excepto los idiotas, saben que las clases bajas deben mantenerse pobres o nunca serán industriosos.”

Según esta teoría, era medida prudente mantener los salarios bajos, arguyendo que estos salarios tendían a hacer industriosos a los obreros deseosos de trabajar más horas al día, basándose en el supuesto de que el hombre por naturaleza sea un haragán y satisfecho con su patrón de vida; se

creía que si los salarios subían, esto iba a causar una reducción en las horas trabajadas en la semana o sea en la jornada semanal.

En contra de los conceptos de la teoría anterior, encontramos a Adam Smith, quien sostenía en su doctrina de los salarios altos, que “donde encontremos salarios altos, encontrarán trabajadores más activos, diligentes, y rápidos, que donde se pagan salarios bajos. “Si bien es cierto que los trabajadores pueden ser más fuertes e industriosos al pagar más, el obrero es susceptible al desgaste físico, así como a una actitud negativa hacia el trabajo donde los salarios son bajos. Sin embargo, el bienestar y el incentivo de los salarios altos no es lo único que mueve a un hombre a trabajar. Es obvio que hay un límite en cuanto al grado de aumento en la productividad causada por un aumento de salarios.

Esta teoría influye en la Economía Nacional, ya que si se requiere mantener la economía funcionando en altos niveles de producción y máximo empleo, los salarios deben mantenerse altos a costa de que un alto nivel de consumo sea posible y sirva de estímulo a la industria, pero esto varía de un país a otro, ya que depende de la proporción de la producción nacional consumida dentro del mismo país. ⁽³⁶⁾

³⁶⁾ VELÁSQUEZ DE AVILÉS, VICTORIA MARINA, Tesis "Protección del Salario en El Salvador". Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales., Universidad de El Salvador. Año 1973. Páginas de 4 al 6

3.5.5 DOCTRINA LIBERAL

Las doctrinas liberales que consideran al trabajo como una mercancía, dicen que el salario se determina por la cantidad de mano de obra. Hay un mínimo del que no se puede bajar, porque llevaría a la destrucción de la clase trabajadora. Si se gana más, dice la ley del salario natural, entonces contraen matrimonio, tienen más hijos y por los problemas que estos crean aumentan los gastos familiares. Tampoco hay aumento en el salario. Este es pues un coeficiente determinado por la cantidad de trabajo y la cantidad de mano de obra.

Pero hay leyes que no parten de la observación del fenómeno, sino que tienden a darle un sentido finalista, no lo que es, sino lo que debería ser.

Bajo el procedimiento de las ideas liberales, el Estado no intervenía para nada en esta materia, pero sí en el intervencionismo de Estado, se estableció la diferenciación en relación con el salario. ⁽³⁷⁾

3.5.6 TEORIA DE LA PLUSVALIA

De los socialistas es la teoría de la plusvalía, que sostiene que el trabajador percibe menos de lo que vale su trabajo y que esa diferencia sólo sirve para enriquecer a los patronos.

³⁷⁾ RETANA FRANCISCO Y VILLACORTA GABRIEL. "Guía de Estudios de Derecho Laboral I, y II Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, página 111.

3.5.7 TEORIA DE LA IGLESIA.

La teoría de la Iglesia tiene un aspecto teleológico. Algunos dicen que el salario debe fijarse en relación con la prosperidad de la empresa.

Por este camino se llega al salario político, existente en los países totalitarios, en donde hay verdaderas tarifas de salario para determinadas industrias.

CAPITULO IV

INDUSTRIA MAQUILERA DE LA CONFECCIÓN TEXTIL.

4.1. DEFINICION DE LA INDUSTRIA DE LA CONFECCION

La confección de ropa de vestir es la industria en la cual entra en su etapa final, la industrialización del algodón y otras fibras sintéticas. El algodón y las fibras sintéticas son los productos utilizados tanto en hilos como telas, siendo éstas la materia prima principal de la industria de la confección, las cuales al ser procesadas, mediante máquinas, equipos y herramientas combinadas convenientemente, producen diversos tipos de bienes, tales como: vestidos, pantalones, shorts, bloomers, camisas, pijamas, etc. Así, dependiendo del producto que se elabora, se pueden dividir las ramas de la confección de ropa en los siguientes rubros (.³⁸

- ❖ Camisería
- ❖ Confección de ropa de niño
- ❖ Confección de ropa interior
- ❖ Confección de pantalones
- ❖ Tuffing (Confección de ropa de cama y alfombras)

³⁸) FEDEPRICAP, Revista " Competitividad del Sector " 1994

La Industria de la Confección de la Maquila constituye el sub-sector no tradicional con mayor potencial de crecimiento, a tal grado que es una de las principales opciones para alcanzar el desarrollo económico del país. En este sentido, la industria de la confección ha tenido prioridad para desarrollarse, ya que ha demostrado ser generadora de empleo y divisas a corto plazo.

4.1.1. CLASIFICACION SEGÚN EL PROCESO PRODUCTIVO.

La industria de la Confección, ha sido definida en función de su mayor concentración productiva y está integrada por aquellas empresas cuya actividad se enmarca en los siguientes grupos:

- Maquila
- Sub –contratista de maquila y
- Confección propiamente dicha(³⁹

³⁹) MUÑOZ LÓPEZ, CARMEN AÍDA, “Beneficios para la industria de la confección con la consecuencia de la paridad NAFTA: Tesis Universidad José Matías Delgado, Año 2002, Página 11, San Salvador, El Salvador.

4.1.2. FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE LA INDUSTRIA

Entre las fortalezas del sub sector de la industria maquilera puede mencionarse que El Salvador dispone:

1. De la productividad de la mano de obra y los beneficios que la nueva legislación ofrece al inversionista para establecer una planta, haciendo a El Salvador un país atractivo.
2. La participación de El Salvador en la iniciativa de la Cuenca del Caribe (C.B.I.); esto ha permitido el acceso de ciertos productos Salvadoreños al mercado de los Estados Unidos, bajo un trato preferencial.

ENTRE LAS DEBILIDADES DEL SECTOR SE PUEDEN NOMBRAR.

1. En la industria de la confección hay una deficiencia en los mandos medios, ya que por muchos años en términos generales ésta era una industria pequeña y no demandaba una gran cantidad de mandos medios debidamente capacitados.
2. La situación política del país es un problema serio para el Sub sector (Maquila) debido a que opera 100 % para la exportación. Muchos contratistas expresan su preocupación por las condiciones de seguridad que se les pueden ofrecer.

3. El costo del techo industrial en El Salvador es más elevado que en el resto de los países centroamericanos

4. El desarrollo de las exportaciones de la Industria de la Confección (prendas de vestir), hacia los Estados Unidos, se ha frenado con la imposición de las barreras arancelarias y cuotas impuestas por los Estados Unidos ya que este tiene un sistema complejo de cuotas a la importación de prendas de vestir. La mayoría de las cuotas han sido negociadas en el marco del llamado "ACUERDO MULTIFIBRAS, el cual se define en función de los acuerdos en el proyecto del Acta final de la Ronda de Uruguay, el día 14 de Diciembre de 1993 (.⁴⁰

DEFINICION DE LA ZONA FRANCA

Debemos entender por Zona Franca, las delimitaciones de áreas geográficas a las cuales se les concede tratamiento fiscal distinto al resto del país.

Según la sección I, artículo 53 del Código Aduanero Uniforme Centroamericano: Es aquella parte del territorio Nacional donde las mercancías que en ella se introducen se consideran como si no estuviesen en el territorio

⁴⁰) MUÑOZ LÓPEZ, CARMEN AÍDA, "Beneficios para la industria de la confección con la consecuencia de la paridad NAFTA: Tesis Universidad José Matías Delgado, Año 2002, Página 11 San Salvador. El Salvador.

aduanero; y con respecto a los tributos de importación, estarán sometidos a un control especial de aduanas.

LOS INCENTIVOS PUEDEN CLASIFICARSE ASÍ

- ❖ Incentivos Naturales: Son los basados en el desarrollo del medio ambiente nacional que conduce a la inversión extranjera industrial, éste lo refuerzan los incentivos artificiales.

- ❖ Incentivos artificiales: Son los incentivos específicos creados por la ley.

Para hacer más fácil la referencia de ambos tipos de incentivos, se presentan los ejemplos siguientes:

- ❖ Incentivos Naturales
 - ✓ Condiciones seguras de inversión
 - ✓ Miembros del Mercado Común Europeo
 - ✓ Convenios para evitar la doble imposición fiscal
 - ✓ Dividendos residentes irlandeses
 - ✓ Repatriación del capital.
 - ✓ Servicios de Banca, Fianza y Seguros

❖ Incentivos artificiales

- ✓ Facilidad de obtener recursos internos
- ✓ Concesiones de exenciones de impuestos
- ✓ Desarrollo de Shannon.
- ✓ Edificios para arriendo inmediato
- ✓ Facilidades de reducciones de impuestos sobre la renta
- ✓ Lugares industriales de servicio
- ✓ Facilidades libres de aduanas
- ✓ Infraestructura Física social adaptada. ⁽⁴¹⁾

4.1.4. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS ZONAS FRANCAS.

El surgimiento de las zonas francas se remonta allá por el año de 1950, en la provincia de Shannon, Irlanda. Hasta los primeros años del siglo XX la industria manufacturera Irlandesa se desarrolló bajo el estudio de la política basada en la sustitución de importaciones.

⁴¹) CIUDAD REAL CHAMORRO, EVELYN PATRICIA. “Las incidencias del Modelo Neoliberal en el Movimiento Sindical de la Industria Maquilera“, Tesis Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador,. Año 2003. páginas 83 y 84.

La década de 1950 trajo el reconocimiento del hecho que las economías nacionales que buscaban acelerar las tasas de crecimiento industrial deberían ver más allá de sus orígenes domésticos de empresas y tecnología, al volumen creciente del desarrollo industrial nacional.

Fue como este antecedente y la amenazante obsolescencia del Aeropuerto de Shannon por la introducción del Jet de largo alcance en la ruta Nor-Atlántica, que el Gobierno Irlandés introdujo los incentivos de Shannon y estableció la compañía de desarrollo del Aeropuerto de Shannon Limitada.

La tarea clave de Irish Shannon era crear el número deseado de empleados de calidad correcta distribuida propiamente dentro del marco de tiempo acorde con un costo mínimo para los fondos públicos.⁽⁴²⁾

EI SURGIMIENTO DE LAS ZONAS FRANCAS EN CENTROAMERICA.

La aparición de las zonas francas en Centroamérica se da en los años 60 y 70. Dichas instalaciones de la Industria de Maquila no aparece simultáneamente en todos los países de Centro América.

⁴²) CIUDAD REAL CHAMORRO, EVELYN PATRICIA. "Las incidencias del Modelo Neoliberal en el Movimiento Sindical de la Industria Maquilera", Tesis Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador,. Año 2003. páginas 83 y 84.

Su desarrollo varía de unos a otros con diferencias notables en cuanto al tamaño y consolidación del sector, dentro de Centro América de la siguiente manera:

- ❖ **EL SALVADOR:** Surgió en 1974 la primera iniciativa bajo la ayuda de la Agencia Interamericana de Desarrollo (AID), quien retoma su interés por promover las zonas francas como mecanismo de generación de empleo. El 04 de Septiembre de 1998, la Asamblea Legislativa acuerda la creación de la Ley de Zonas Francas en El Salvador. ⁽⁴³⁾

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

- ❖ **GUATEMALA:** En 1978 aparece la primera zona franca, pero a partir de 1983, surgen las empresas de maquila concebidas como una modalidad para la promoción de exportaciones.

- ❖ **COSTA RICA:** Se instalaron a mediados de los 70, la Industria Maquiladora se desenvuelve en cuatro sectores importantes que son: textil, calzado, electrónica y metalmecánica. Con participaron de capital nacional, transnacional y mixto.

⁴³) Emitiendo en Decreto No 664 de fecha 22 de Octubre de 1998, y haciendo las primeras reformas a la LEY DE ZONAS FRANCAS Y DE COMERCIALIZACIÓN, publicadas en del Diario Oficial No 215, Tomo 341 del día 18 de de Noviembre de 1998.

- ❖ **NICARAGUA:** En 1976, se creó la zona franca denominada “Las Mercedes”, sin ningún crecimiento, estancándose en los ochenta. En 1991, emitieron un nuevo decreto que provocó un incremento de la actividad maquiladora.
- ❖ **PANAMA:** A mediados y fines de la década de los 70 se inició el proceso de promoción y operación de la actividad maquiladora. ⁽⁴⁴⁾

⁴⁴) CIUDAD REAL CHAMORRO, EVELYN PATRICIA. “Las incidencias del Modelo Neoliberal en el Movimiento Sindical de la Industria Maquilera“, Tesis Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador,. Año 2003. páginas 86 y 87

CAPITULO V.

“MARCO JURÍDICO”.

5.1. Marco Constitucional.

En la Constitución de la República, en el Capítulo II, referido a los “Derechos Sociales”, en la sección segunda, titulada “Trabajo y Seguridad Social” se encuentran contempladas las garantías constitucionales de los trabajadores.

Debemos aclarar que ahí se regula exclusivamente el trabajo del sector privado (sector que nos corresponde investigar en este trabajo), y no al trabajo de los empleados públicos, el cual se regula en el capítulo de la Constitución denominado “Servicio Civil y en la Ley del Servicio Civil”.

La sección “Trabajo y Seguridad Social”, consta de 15 artículos en los que se establecen los Derechos Constitucionales a favor de los trabajadores y son “Garantías Mínimas”, lo cual significa que ninguno trabajador puede tener menos de tales garantías, pero sí más y mejores derechos que los constitucionalmente le corresponden. Es en el artículo 38 donde se sientan las bases constitucionales que dan vida a los derechos laborales con respecto al salario, a las jornadas de trabajo, al descanso semanal, a las vacaciones anuales, y al aguinaldo que son los temas que en nuestro trabajo nos competen. Esto los regula la Constitución en el artículo 38 de la siguiente manera:

- ❖ Ordinal 1º Hace referencia al Principio de Igualdad de salarios.
- ❖ Ordinal 2º Establece y define el salario mínimo.
- ❖ Ordinal 4º Establece una protección al salario respecto a cualquier otra obligación adquirida por el patrono.
- ❖ Ordinal 5º Hace referencia a los aguinaldos.
- ❖ Ordinal 6º Regula las jornadas de trabajo tanto diurnas como nocturnas.
- ❖ Ordinal 7º Hace referencia a los descansos semanales.
- ❖ Ordinal 8º Se refiere a los días de asueto
- ❖ Ordinal 9º Se refiere a las vacaciones anuales remuneradas.

Son estas disposiciones constitucionales las que engloban las prestaciones laborales sobre las que versará nuestra investigación a fin de verificar y analizar sus respectivo cumplimiento especialmente en el sector de la industria maquilera de la confección textil.

5.2. AMBITO DEL DERECHO INTERNACIONAL.

5.2.1. INSTRUMENTOS DE CARÁCTER UNIVERSAL.

DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.

Esta fue suscrita por todos los países miembros de la Organización de las Naciones Unidas, el día 10 de Diciembre de 1948. En esta Declaración Universal se establece, en el artículo 23, lo siguiente:

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.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguno, a igual salario por todo trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquiera otro medio de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses.

También en el artículo 24 de este mismo cuerpo normativo, se establece el derecho al descanso de los trabajadores, el cual dice: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, fue firmado y suscrito por el Estado de El Salvador, según Decreto Ejecutivo número cuarenta y tres, de fecha 13 de Noviembre de 1979, ratificado según el Decreto Legislativo número veintisiete de fecha 23 de Noviembre de 1979, y publicado en el Diario Oficial número doscientos dieciocho de fecha 23 de Noviembre de 1979.

En el artículo 6 numeral uno dice:” Los Estados partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y tomarán las medidas adecuadas para garantizar este derecho “.

También el artículo 7 establece que los Estados partes reconocen el derecho de todas las personas al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.
 - ii) Condiciones de existencia digna para ellos y para sus familiares conforme a las disposiciones del presente pacto.

Y en el literal “d” se hace referencia al descanso remunerado:

- d) “El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.

5.2.2. INSTRUMENTOS DE LA REGION AMERICANA.

*** DECLARACION AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE.**

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en el artículo catorce titulado “Derecho al trabajo y una justa Retribución, en el inciso segundo de este artículo, establece que: “Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”

*** PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. (Protocolo de San Salvador).**

Instrumento de carácter internacional, el cual fue firmado y suscrito por El Salvador, según Decreto Ejecutivo número trescientos cinco, de fecha 30 de Marzo de mil novecientos noventa y cinco, ratificado según el Decreto Legislativo número trescientos veinte, de fecha 30 de Marzo de 1995, y publicado en el Diario Oficial número 82, de fecha 05 de Mayo de 1995.

El artículo 7 literal a) titulado “Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias del Trabajo”, literalmente reza: Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior (es decir, el artículo seis), 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, literal a) “una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familiares y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción “.

*** CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTIAS SOCIALES.
(Bogotá, Colombia, 2 de Mayo de 1948).**

Este documento suscrito por los Estados Americanos en el año de 1948 es una declaración de los derechos sociales del trabajador, y se encuentran regulados el salario, las jornadas de trabajo, los descansos y vacaciones remuneradas de la siguiente manera:

Bajo el título “El Salario” vemos regulado en el Art. 8 lo siguiente: “Todo trabajador tiene derecho a devengar salario mínimo fijado periódicamente con intervención del Estado y de los trabajadores y empleadores, suficientes para cubrir las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares

condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y los sistemas de remuneración de las empresas...”

El artículo 9 hace referencia al aguinaldo como derecho de todo trabajador: “Los trabajadores tienen derecho a una prima anual, graduada según el número de días trabajados en el año...” Se establece en el artículo 10 la inembargabilidad del salario, la obligación del patrono de pagar el salario con moneda legal, la protección del salario por sobre cualquier obligación pecuniaria del patrono.

JORNADAS DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES.

En el artículo 12 se establece que “las jornadas de trabajo no deben exceder de 8 horas diarias, o de 48 semanales”. Se menciona la obligación del descanso semanal o en su defecto en cualquier otro día de la semana. También se establece que siempre las jornadas de trabajo nocturnas, peligrosas o insalubres deben ser inferiores a las diurnas. El inciso último de este artículo determina lo siguiente:

“El trabajo nocturno y el que se efectúe en horas suplementarias dará derecho a una remuneración extraordinaria”. El artículo 13 hace referencia nuevamente al descanso semanal y en caso se labore, la obligación del patrono de pagar una remuneración especial, más un día de descanso

compensatorio remunerado. En el artículo 14 se establece el descanso “remunerado” en los días feriados, civiles y religiosos para los que laboren en estos días; debiendo pagar una remuneración especial. Finalmente, el artículo 15 regula lo referente a las vacaciones de la siguiente manera: “Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, en días hábiles, cuya extensión se graduará en proporción al número de años de servicios. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero y a la obligación del empleador en darlas, corresponderá la del trabajador de tomarlas.

5.3. REGULACIÓN DEL SALARIO EN LA LEY SECUNDARIA

5.3.1 ANALISIS SOBRE LA REGULACIÓN SALARIAL EN EL CODIGO DE TRABAJO.

5.3.1.1 EL SALARIO

El Código de Trabajo, en el artículo 119, inciso primero, define al salario como “la retribución que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo “. En el segundo inciso del mismo artículo, establece que se considera parte del salario lo siguiente:

Sobresueldos, comisiones por horas extras, bonificaciones habituales, remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto y participación en las utilidades.

El Código de Trabajo da prioridad al salario del trabajador ante cualquier otro tipo de crédito al que el patrono está obligado a pagar; así por ejemplo, es prioridad del patrono pagar el salario de sus trabajadores antes de pagar otras obligaciones. Esto se regula en el artículo 121 del Código de Trabajo.

En el artículo 122 se reafirma la prohibición del pago de un salario menor al mínimo.

También el Código de Trabajo obliga al patrono a pagar igual salario si se realiza el mismo trabajo, en una misma empresa en iguales circunstancias, sin distinción de sexo, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa, (Artículo 123 al 125 del Código de Trabajo).

En el artículo 126 se hace una conceptualización de las principales formas de estipulación del salario, las cuales son: Por Unidad de tiempo, por unidad de obra, por sistema mixto, por tarea y por comisión. Entre otras medidas de protección al salario, establece que el pago debe ser oportuno, íntegro y personal (Artículo 127 del Código de Trabajo). También se regula la puntualidad en el pago del salario (Art. 130 del Código de Trabajo), aunque

regula como excepción que se puede ampliar a 6 días el término si es aprobado por el Director General de Trabajo.

La retención del salario deberá ser como máximo el 20 % (Artículo 132 del Código de Trabajo). La inembargabilidad del salario Mínimo, salvo que se trate de cuota alimenticia (Art. 133 del Código de Trabajo). La autorización de descuentos del salario debe ser por consentimiento del trabajador (Art. 36 del Código de Trabajo).

Es importante tomar en cuenta el hecho de que se debe de llevar un registro pleno de todas las prestaciones salariales por parte del patrono, como es llevar plantillas o recibos de pago en que hagan constar el salario ordinario o extraordinario el cual debe ser firmado por el trabajador para expresar y comprobar su conformidad con este registro (Art. 138 del Código de Trabajo).

Ahora, con respecto a la regulación de las jornadas de trabajo, según el artículo 161 del Código de Trabajo, las jornadas diurnas deben ser entre las 6 horas y diecinueve horas de un mismo día (de las 3 a.m. a 7 p.m.) y las nocturnas de las diecinueve horas a las 6 horas del día siguiente.

5.3.1.2 DEFENSA DEL SALARIO

El término defensa o protección del salario tiene un sentido amplio y un sentido estricto. En sentido amplio se define diciendo que son los principios, normas e instituciones que se proponen asegurar a cada trabajador la percepción efectiva de un salario que responda a los objetivos del estatuto laboral.

En sentido estricto: la defensa del salario se limita a los principios y normas que se proponen asegurar a cada trabajador la percepción efectiva del salario.

La concepción de la defensa o protección del salario, en este sentido, se cristaliza en un sistema cuyos lineamientos giran en torno a los principios mismos del derecho del trabajo como son: La igualdad, la libertad y la dignidad del trabajador; un sistema que tiende a una elevación constante de los niveles de vida, que sale del salario mínimo en busca de los salarios remuneradores y justos.

5.3.1.3 SISTEMAS DE DEFENSA DEL SALARIO

❖ DEFENSA DEL SALARIO CONTRA EL PATRONO

La defensa del salario contra el patrono fue un imperativo de vida, un segundo grito de inconformidad y de rebeldía contra la explotación y la injusticia.

Algunas de las medidas de defensa del salario contra el patrono son:

- 1). El Lugar de pago del salario. Frecuentemente se establece el pago del salario en el lugar convenido o en el establecido por el reglamento interno de trabajo. (Artículo 128 del Código de trabajo vigente)⁴⁵.
- 2) La que ordena el pago del salario en efectivo, en moneda de curso legal y la consecuente prohibición de hacerlo en mercancías o con cualquier signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. (Art.38 Ordinal 4 de la Constitución y Art. 120 del Código de Trabajo.)

⁴⁵Decreto Legislativo No 15, del 23 de Junio de 1972, publicado en el Diario Oficial No 142, Tomo 236, del 31 de Julio de 1972.

3) la prohibición general de los descuentos y sus excepciones.

Los descuentos del salario por regla general están prohibidos, pero por excepción sólo podrán efectuarse, cuando la Ley lo permita como en los casos siguientes:

- ✓ Cuando el trabajador contraiga deudas personales, pero cuando contraiga deudas por hechos ocurridos con ocasión o motivo de la relación de trabajo, sólo podrá el patrono exigir el pago de tales deudas promoviendo el juicio laboral correspondiente.(Art. 134 y 52 Código de Trabajo)
- ✓ Cuando el trabajador contraiga deudas provenientes de créditos concedidos por bancos, compañías aseguradoras, instituciones de crédito o sociedades y asociaciones cooperativas. (Art. 136 del Código de Trabajo)
- ✓ Podrá retenerse hasta un veinte por ciento para cubrir en conjunto el pago de pensiones alimenticias, cuotas sindicales, cotización de la seguridad social e impuestos (Art. 132 del Código de Trabajo)

- **DEFENSA DE EL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR**

Entre las medidas de protección contra los acreedores del trabajador está:

La obligación de pagar el salario directamente al trabajador (Art. 135 del Código de Trabajo).

- **LA INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO MINIMO**

(Art. 133 del Código de Trabajo), solo podrá embargarse en salario mínimo por cuota alimenticia y en lo que exceda del salario mínimo solo podrá embargarse hasta el 20 %.

- **DEFENSA CONTRA LOS ACREEDORES DEL PATRONO**

El salario de los trabajadores tiene un privilegio sobre los créditos que el patrono hubiese contraído con sus acreedores. (Art. 121. del Código de Trabajo)

- **DEFENSA DE LA FAMILIA.**

Cuando por algún motivo el trabajador no pudiese concurrir a recibir su salario, el pago podrá efectuarse a su cónyuge, compañera de vida, o algún ascendiente o descendiente previamente autorizado. (Art. 135 del Código de Trabajo.)

5.3.2. MINISTERIO DE TRABAJO (Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo)

El artículo 40, ordinal 11º, del Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo, determina que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es competente para determinar la política de salarios y hacer los estudios e investigaciones necesarias para la fijación de tarifas de salarios mínimos. Según el ordinal 14º, del mencionado artículo, establece que es competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social dicta las medidas adecuadas para la protección de las mujeres...”. Y finalmente, el ordinal 24º del artículo 40, confiere al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la facultad de “Ejercer todas las atribuciones dadas a este por el código de trabajo y demás leyes y reglamentos”.

Por otra parte, en la “Ley de Organizaciones y funciones del sector trabajo y previsión social vemos reflejado que el Ministerio de Trabajo debe guiar al sector en la búsqueda de los siguientes fines: artículo 4 literal “C”: “Procurar el mejoramiento del ingreso real de los trabajadores...”. Y en el artículo 8 literal “F” de la Ley de Organización y funciones del sector trabajo y Previsión social dice: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe velar porque se fijen y reajusten los salarios mínimos en forma periódica con la participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo.

CAPITULO VI.

ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

6.1. ENTREVISTA REALIZADA.

Se realizó una entrevista en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. La persona entrevistada fue el Licenciado Javier Rivas Rodríguez, quien actualmente se desempeña como Director General de Inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. La entrevista va orientada a extraer información concerniente con la eficacia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social , tanto en la inspección, educación, como en la capacidad de los recursos técnicos y humanos que se cuentan para combatir la violación de los derechos de los trabajadores en general, y en particular a las trabajadoras de la industria maquilera de la confección textil, todo ello en el marco del desarrollo del tema “ **EL PAGO DEL SALARIO Y OTRAS PRESTACIONES LABORALES A LAS TRABAJADORAS DE LA INDUSTRIA MAQUILERA DE LA CONFECION TEXTIL.** “

La entrevista fue realizada el jueves 27 de abril de dos mil seis, a las 2:30 P.M., en las oficinas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ubicadas sobre el Paseo General Escalón.

1. ¿Existe en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, un Departamento encargado exclusivamente del trato con el sector maquila textil en las zonas franca?

Sí, el Departamento de Inspección de Industria y Comercio.

La Dirección General de Inspección está compuesta por 2 Departamentos:

- El Departamento de Inspección de Industria y Comercio.
- El Departamento de Inspección del sector agropecuario.

Dentro del Departamento de Inspección de Industria y Comercio, en el año 2000, a través de esta unidad, se llevó a cabo un monitoreo de las relaciones laborales, y precisamente desde este año funciona esta unidad.

Esta unidad actualmente se encuentra en un proceso de fortalecimiento reactivo y preventivo.

Los proyectos de carácter preventivo son:

- ❖ Reformas a normas de educación ocupacional
- ❖ Reforma a normas de seguridad y salud ocupacional
- ❖ Reformas a la Ley de previsión de riesgos.

2. Según su experiencia.

¿En qué medida se violan los derechos laborales, en relación a un pago justo y legal, en el sector de la Industria maquilera de la confección textil?

Los reclamos más frecuentes en relación a adeudo del pago del salario; es decir, que lo más frecuente en las zonas francas es el retraso en el pago del salario.

La Zona Franca de San Bartolo es la que en muchas más ocasiones es denunciada.

¿Y que medidas toman en relación con estas empresas?

Se les imponen sanciones.

3. ¿Han tenido los inspectores de trabajo alguna vez dificultades para obtener información vinculada con las relaciones laborales en la industria maquilera de la confección textil?

Si, han existido casos en que los inspectores han tenido algunas dificultades para ingresar a las empresas.

Actualmente, se están capacitando a los inspectores para tener un buen acceso y se les faciliten los documentos.

Cada día son mucho más accesibles las empresas con los inspectores.

4. ¿Considera usted que la Ley adolece de vacíos, que no le permiten a la Dirección General de Inspección cumplir con sus funciones adecuadamente respecto a la protección de los derechos laborales de las trabajadoras de la Industria maquilera de la confección textil?

Si, existen vacíos como por ejemplo en el Código de Trabajo, no esta expresamente cubierto el permiso para asistir a consultas medicas en el Artículo 29, obligación 6a

5. ¿Considera usted que los recurso técnicos y financieros que posee el Ministerio de Trabajo y Previsión sociales son suficientes y necesarios para cumplir con su trabajo?

No, no son suficientes, ya que tenemos una cobertura en el sector formal de 26,359 patronos.

Nuestras necesidades se ven limitadas por los pocos recursos con los que contamos, pues actualmente solo son 64 inspectores distribuidos así:

- ❖ En la zona Central : 30 inspectores
- ❖ En la zona regional de :
 - Santa Ana 7 inspectores
 - San Miguel 6 inspectores
- ❖ En la zona para Central : Zacatecoluca 3 inspectores
- ❖ En la zona Oriental :
 - Usulután 2 inspectores
 - La Unión 2 inspectores

Para el año 2006 se efectúa un incremento del 2.5 millones, y con este incremento se considera la posibilidad de contratar y capacitar a 100 inspectores más.

6. ¿Qué se está haciendo a nivel institucional para solventar los problemas laborales y en específico con respecto a la inadecuada remuneración salarial?

Se han creado convenios de carácter interinstitucional pues el problema laboral que más está causando dificultades es que los patronos descuentan a sus trabajadores las cotizaciones del Seguro Social, y no las pagan al Seguro Social., lo que impide el acceso a atención en salud de los trabajadores, es por esto que se ha creado un convenio entre el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, la Superintendencia de Pensiones y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social , para que se cumplan con las normas laborales.

6.2. ANALISIS DE LAS ENCUESTAS

A continuación se muestra el resultado obtenido en la realización de una encuesta de campo llevada a cabo en la zona franca de San Marcos, en las que se tiene como objetivo principal recabar información acerca del nivel de violaciones a los derechos laborales de las trabajadoras de la industria maquilera de la confección textil. Las encuestas se han realizado en una muestra poblacional de 60 trabajadoras. Y las cédulas de entrevista han sido diseñadas con 28 preguntas de las cuales se busca extraer los siguientes puntos:

A) Como datos generales: Las empresas que forman parte de la zona franca de San Marcos, La edad de la mayoría de la población que ahí laboran, su estado familiar, el número y tipo de persona que depende económica y directamente de estas y el cargo que ahí desempeñan.

b) Como segundo punto se extrae la información necesaria a fin de deducir si existe violación a las regulaciones que la ley establece en lo que respecta a las horas de trabajo, el tiempo laborado en la misma empresa, la concesión de vacaciones, forma de pago, cantidad de salario, horas extras, nivel de conocimiento de los derechos laborales de ellas, así como el trabajo en día de descanso, en día de asueto, en día de vacaciones y el pago recibido de tales prestaciones. También se extrae información sobre el nivel de satisfacción por

la cantidad de salario recibido. Finalmente se realizan preguntas a fin de conocer el acceso a la libertad sindical, y el nivel de participación en los sindicatos con el objeto de hacer efectivo derechos laborales. Como último punto se dejó un espacio para que las trabajadoras expresaran sugerencias o recomendaciones, de las cuales se obtuvieron datos bastante interesantes.

c) De la información recopilada se hace una interpretación a fin de deducir si hay violación a los derechos laborales o no, y de haber tales violaciones, con qué frecuencia se dan. Los derechos laborales que se investigaron y que consideró como los más vulnerados son los siguientes:

- El pago de las horas extras laboradas no son remuneradas, de acuerdo a lo prescrito por la ley.
- Se conceden vacaciones anuales remuneradas, pero no los días que les corresponde de acuerdo a la Ley ⁽⁴⁶⁾. Y en algunos casos, se las conceden pero no se las pagan.

⁴⁶) De acuerdo al artículo 177 de Código de Trabajo Vigente.

- La remuneración salarial, en la gran mayoría, es menor al salario mínimo. (⁴⁷ de conformidad a la pregunta y gráfica número 14 de las encuestas.

- El salario percibido por las trabajadoras es insuficiente para satisfacer al menos las necesidades básicas de ellas y de las personas que de ellas dependen.

- Existe desconocimiento por parte de las trabajadoras de sus derechos laborales.

- Existen coerción a la libertad sindical.

⁴⁷) Salario mínimo es de 1,260 colones o \$144.00, pagando diario \$4.80 o su equivalente de 42 colones. De acuerdo a Decreto Ejecutivo .No 48 de fecha 22 de abril de 1998, publicado en el Diario Oficial No 72, Tomo 339 del 22 de abril de 1998, el cual entro en vigencia el 01 de mayo de 1998.

6.2.1 RESUMEN DE LA ENCUESTA REALIZADA

A continuación se exponen los resultados estadísticos e interpretación de la información obtenida en las encuestas realizadas a las mujeres de la industria maquilera de la confección textil en zona franca de san marcos. El cuestionario elaborado consta de 28 preguntas:

1. EMPRESA EN QUE LABORA.

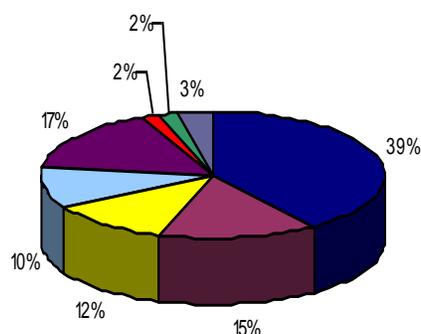
Marque con una X

Las empresas señaladas en la encuesta son:

RESUMEN:

1. L.D. El Salvador	24
2. Hermano Textil, S.A. de C.V	9
3. Apple Tree El Salvador	7
4. F & E. , S.A. de C.V	5
5. Industrias PITEX, S.A. de C.V	9
6. Logos Industriales, S.A. de C.V	2
7. Textiles San Marcos	2
8. Abstinencia	2
Total	60

1. Empresa en que laboran



■ 1. L.D. El Salvador	■ 2. Hermano Textil, S.A. de C.V
■ 3. Apple Tree El Salvador	■ 4. F & E. , S.A. de C.V
■ 5. Industrias Amitex, S.A. de C.V	■ 6. Logos Industriales, S.A. de C.V
■ 7. Textiles San Marcos	■ 8. Abstinenia

INTERPRETACION:

Se observa que la mayoría de las personas encuestadas trabajan en la empresa L.D. El SALVADOR; sin embargo, se ha encuestado al menos a una persona de cada empresa existente en la zona franca de San Marcos.

2. Mencione el nombre de la(s) empresa(s) de la lista anterior que ha(n) sido cerrada(s)

RESUMEN.

Las empresas señaladas son:

1. Afa Internacional, S.A. de C.V.
2. Brokling. S.A. de C. V.
3. Disamar, S.A. de C.V.
4. Doall Enterprises, S.A. de C.V.
5. Hanchang Textil, S.A. de C.V.
6. Lindotes, S.A. de C.V.

INTERPRETACION:

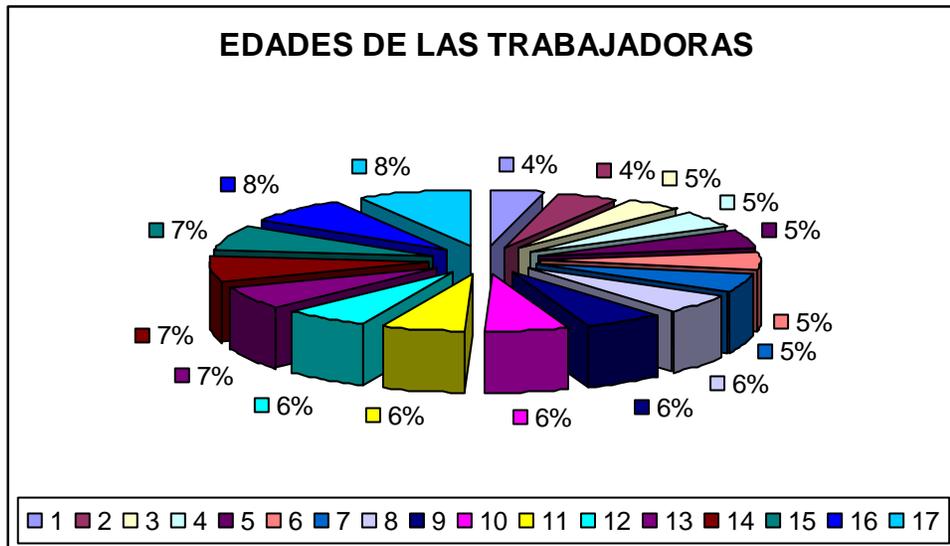
A través de esta pregunta se refleja que existe cierto grado de inestabilidad en la permanencia de las empresas, lo cual no garantiza la estabilidad laboral en las trabajadoras.

3. EDAD :

La tabla presenta el resultado obtenido de las edades de las trabajadoras(es).

RESUMEN:

AÑOS	TRABAJADORAS
19	4
21	4
22	3
23	4
24	9
25	4
26	10
27	6
28	1
29	2
30	1
31	4
32	1
33	1
35	3
38	1
40	2
TOTAL	60



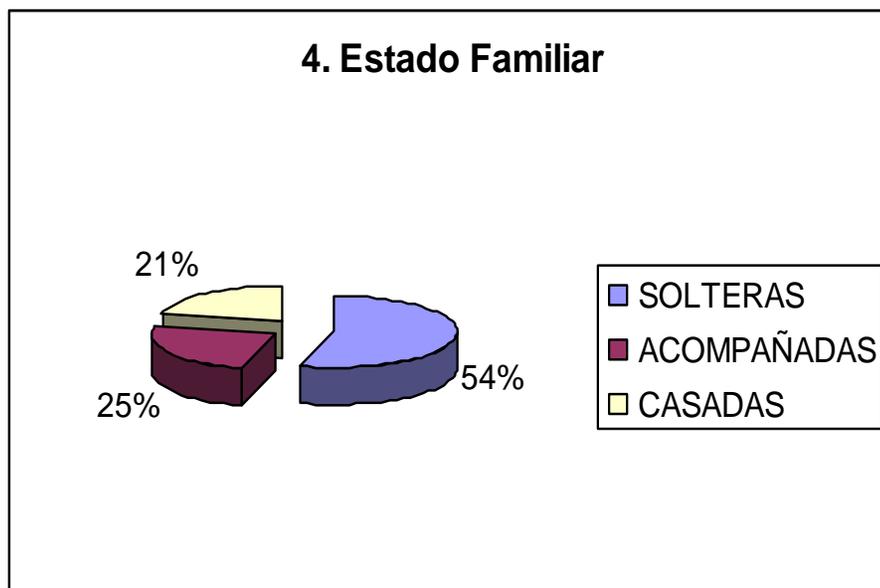
INTERPRETACION:

La población laboral de la industria textil en la zona franca de San Marcos es, en su mayoría mujeres muy jóvenes pues sus edades oscilan entre 24 y 26 años.

4. ESTADO FAMILIAR.

RESUMEN.

SOLTERAS	31
ACOMPAÑADAS	14
CASADAS	12
VIUDA	3
TOTAL	60



INTERPRETACION:

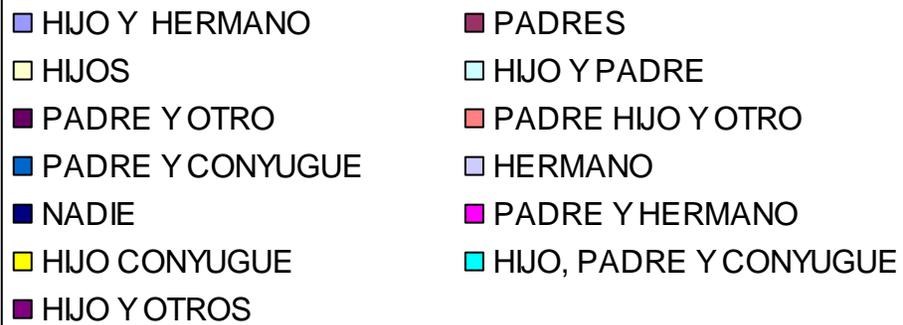
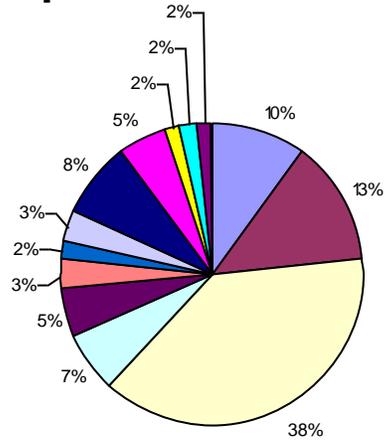
Es de hacer notar, que si bien es cierto la mayoría de las trabajadoras son solteras, esto no significa que no tengan responsabilidades económicas hacia otras personas, pues como veremos más adelante, son también la mayoría madres solteras.

5. ¿Cuántos y quiénes dependen económicamente de usted?:

RESUMEN:

HIJO Y HERMANO	6
PADRES	8
HIJOS	23
HIJO Y PADRE	4
PADRE Y OTRO	3
PADRE HIJO Y OTRO	2
PADRE Y CONYUGUE	1
HERMANO	2
NADIE	5
PADRE Y HERMANO	3
HIJO CONYUGUE	1
HIJO, PADRE Y CONYUGUE	1
HIJO Y OTROS	1
TOTAL	60

5. Dependencia Económica



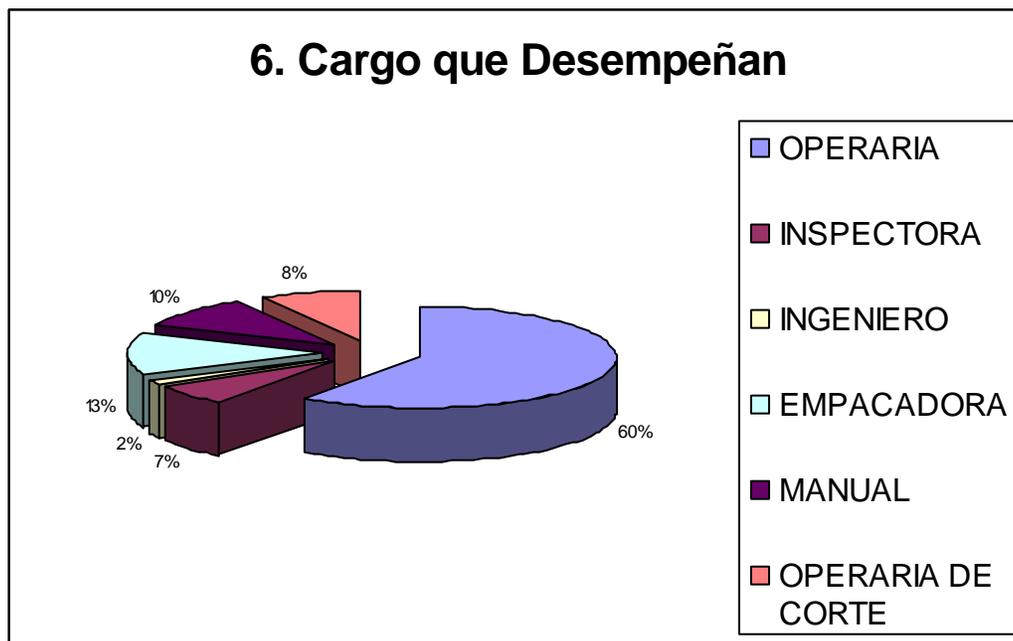
INTERPRETACION:

Es obvio que las Trabajadoras de la Industria Textil, tiene la necesidad de trabajar por que tiene responsabilidades, pues en su mayoría tienen hijos que dependen de ellas, es pues la misma dependencia la que les obligada a trabajar en circunstancias no muy adecuadas.

6. ¿Qué cargo desempeña dentro de la empresa?

RESUMEN:

OPERARIA	36
INSPECTORA	4
INGENIERO	1
EMPACADORA	8
MANUAL	6
OPERARIA DE CORTE	5
TOTAL	60



INTERPRETACION:

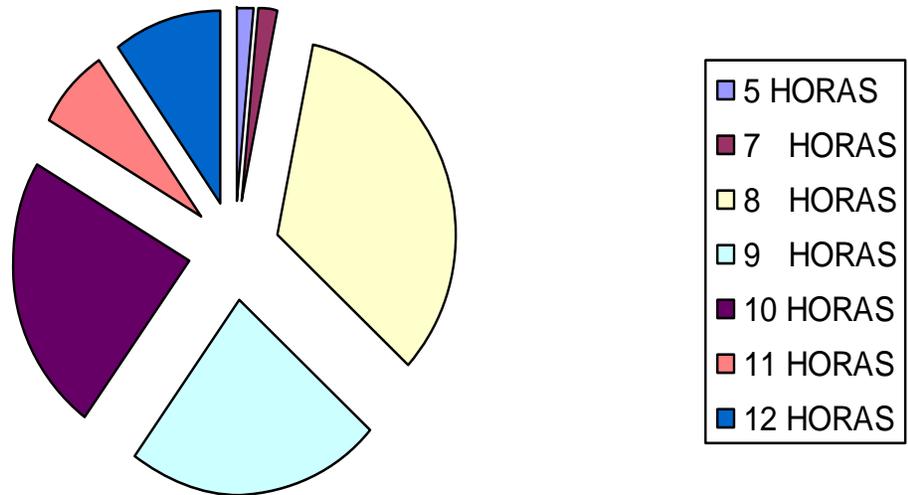
Esta gráfica representa el tipo de labor que desempeñan las mujeres trabajadoras, siendo la mayoría, operarias.

7. ¿Cuántas horas trabaja al día?

RESUMEN:

5 HORAS	1
7 HORAS	1
8 HORAS	20
9 HORAS	14
10 HORAS	14
11 HORAS	4
12 HORAS	6
TOTAL	60

7. HORAS DE TRABAJO



INTERPRETACION:

Las horas laborales en su mayoría son de 8 horas diarias, y aunque las trabajadoras trabajen horas extras, aún cuando son nocturnas se las remunerar como horas diurnas, o no se las pagan como la ley determina, llamándoles al pago por horas extras “incentivos”.

8. ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar en esta empresa?

RESUMEN:

1 SEMANA	1
20 DÍAS	1
1 MES	2
4 MESES	1
5 MESES	2
6 MESES	3
9 MESES	1
1 AÑOS	15
1 AÑOS Y MEDIO	2
2 AÑOS	13
3 AÑOS	7
4 AÑOS	2
5 AÑOS	3
6 AÑOS	3
7 AÑOS	2
12 AÑOS	1
13 AÑOS	1
TOTAL	60



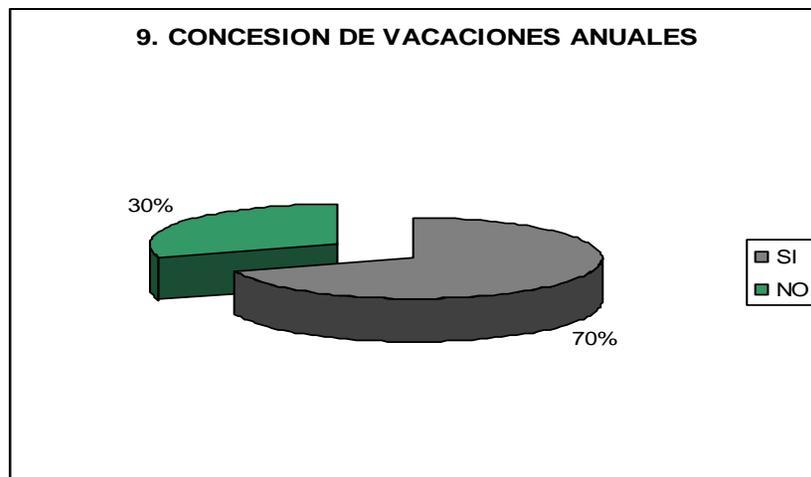
INTERPRETACION:

Es de hacer notar que la frecuencia con la que las trabajadoras se mantienen laborando, en estas empresas, en su mayoría, oscilan de uno a dos años, pues este tipo de trabajo se caracteriza por la explotación de la clase trabajadora, pues no se siente satisfechas con las condiciones de trabajo o el trabajo no cubre sus expectativas, lo cual trae como consecuencia un rápido retiro de estos centros de trabajo.

9. Si usted ha trabajado más de un año en la misma empresa ¿Le han concedido vacaciones anuales?

RESUMEN

SI	42
NO	18
TOTAL	60

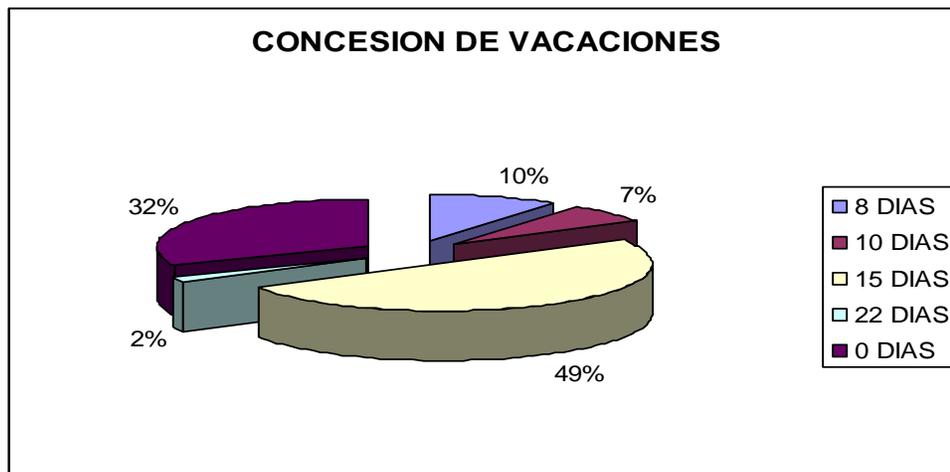


INTERPRETACION:

Es común que se les concede vacaciones anuales, pero no el número de días que determina el artículo 177 del Código de Trabajo,

10. Si su respuesta es afirmativa ¿Cuántos días de vacaciones les han concedido?

8 DIAS	6
10 DIAS	4
15 DIAS	30
22 DIAS	1
0 DIAS	19
TOTAL	60

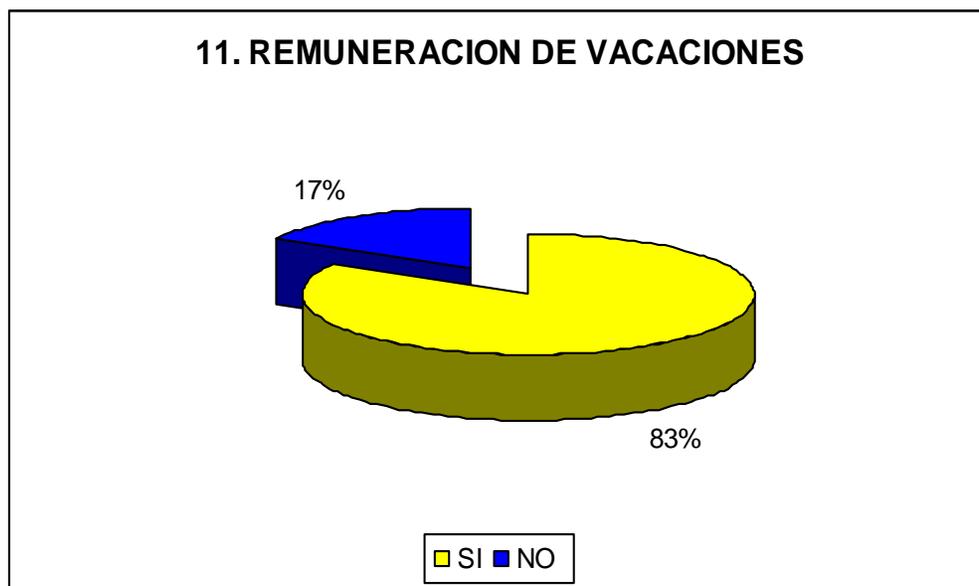


INTERPRETACION:

La gráfica demuestra que en la mayoría de los casos se les concedieron los quince días de vacaciones que la ley establece, pero en otros casos no. También se detectó que algunas trabajadoras, aun teniendo más de un año de laborar en la misma empresa, no les concedieron la vacación que por ley les correspondía.

11. Si le han concedido vacaciones ¿Se las han pagado?

SI	50
NO	10
TOTAL	60

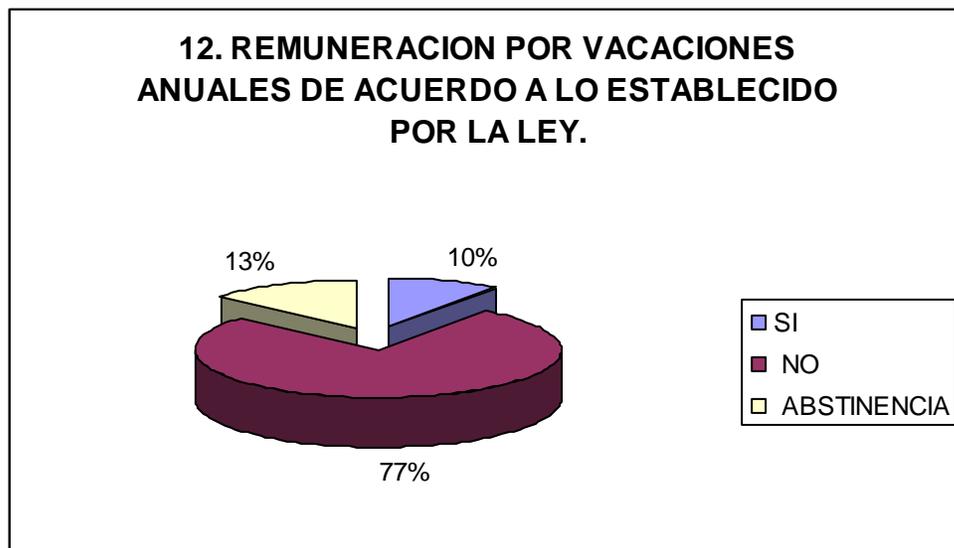


INTERPRETACION:

En esta pregunta se pretendió corroborar si a las personas que contestaron que sí les concedieron vacaciones, se las habían pagado. Es de hacer notar que en la pregunta número 9, si bien el 70% dice que sí les concedieron vacaciones, se puede identificar que hay un 13% de trabajadoras que no tomaron las vacaciones pero que sí se las pagaron.

12. Si le pagaron las vacaciones anuales, ¿Le retribuyeron conforme a lo que dispone la Ley?

SI	6
NO	46
ABSTINENCIA	8
TOTAL	60

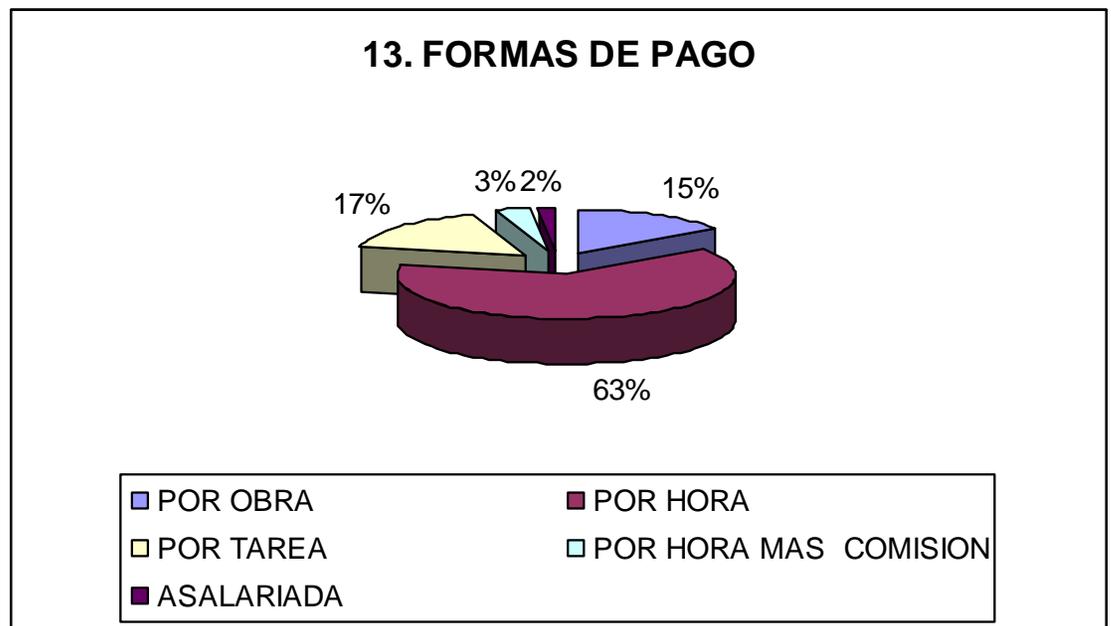


INTERPRETACION:

Aquí se comprueba que casi un tercio de la población encuestada manifestó no haberles concedido la retribución de las vacaciones conforme lo establece la Ley. (Art. 177 C.T. vigente).

13. ¿Cuál es la forma de pago de su empresa?

POR OBRA	9
POR HORA	38
POR TAREA	10
POR HORA MAS COMISION	2
ASALARIADA	1
TOTAL	60

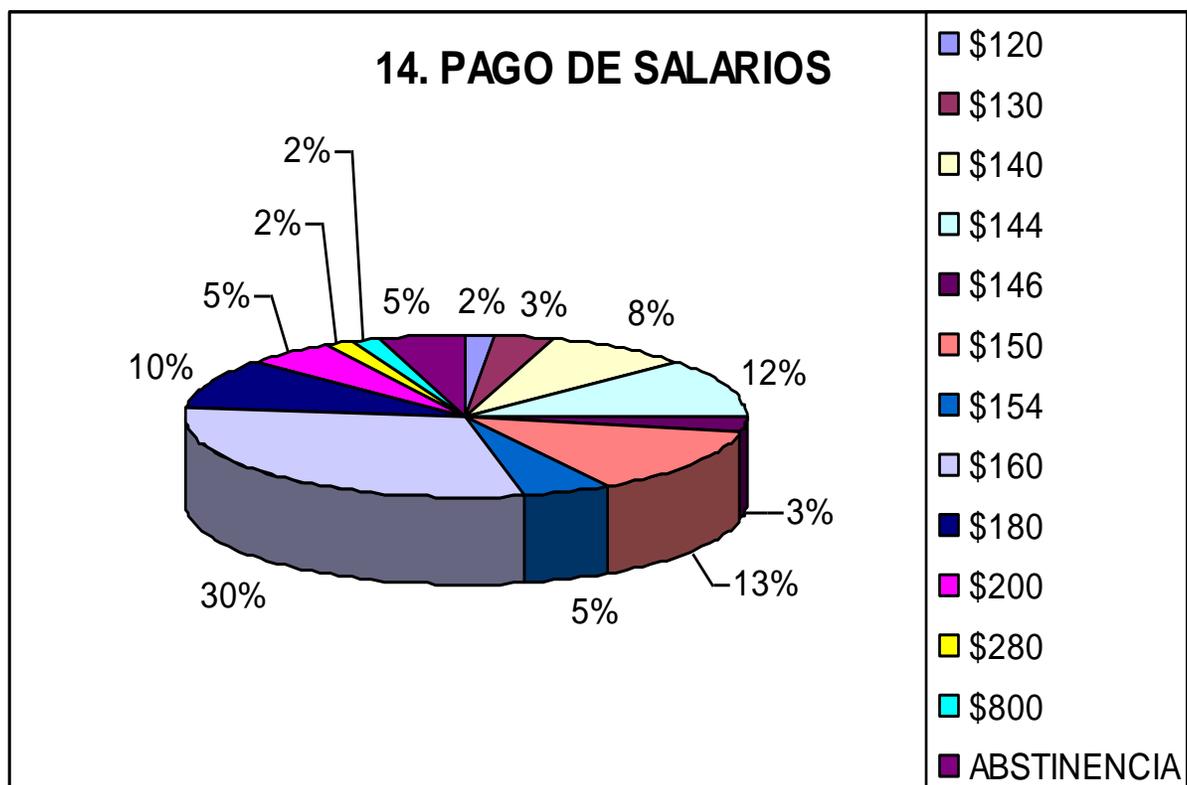


INTERPRETACION:

Aquí se refleja que la forma de pago normal que se utiliza para las trabajadoras de la industria textil, es por hora. Es de notar también el desconocimiento de algunas trabajadoras de la forma de pago, pues algunas trabajadoras sólo se limitaron a contestar que su forma de paga es “asalariado”.

14. ¿A cuánto asciende su salario?

\$120	1
\$130	2
\$140	5
\$144	7
\$146	2
\$150	8
\$154	3
\$160	18
\$180	6
\$200	3
\$280	1
\$800	1
ABSTINENCIA	3
TOTAL	60



INTERPRETACION:

En esta pregunta la población encuestada demostró que más de dos tercios de las trabajadoras ganan menos del salario mínimo (⁴⁸exigido por ley)⁴⁹, pues los salario rondan entre \$120.00 y \$160.00 dólares, y menos de un tercio gana en promedio entre \$180.00 y \$800.00 dólares.

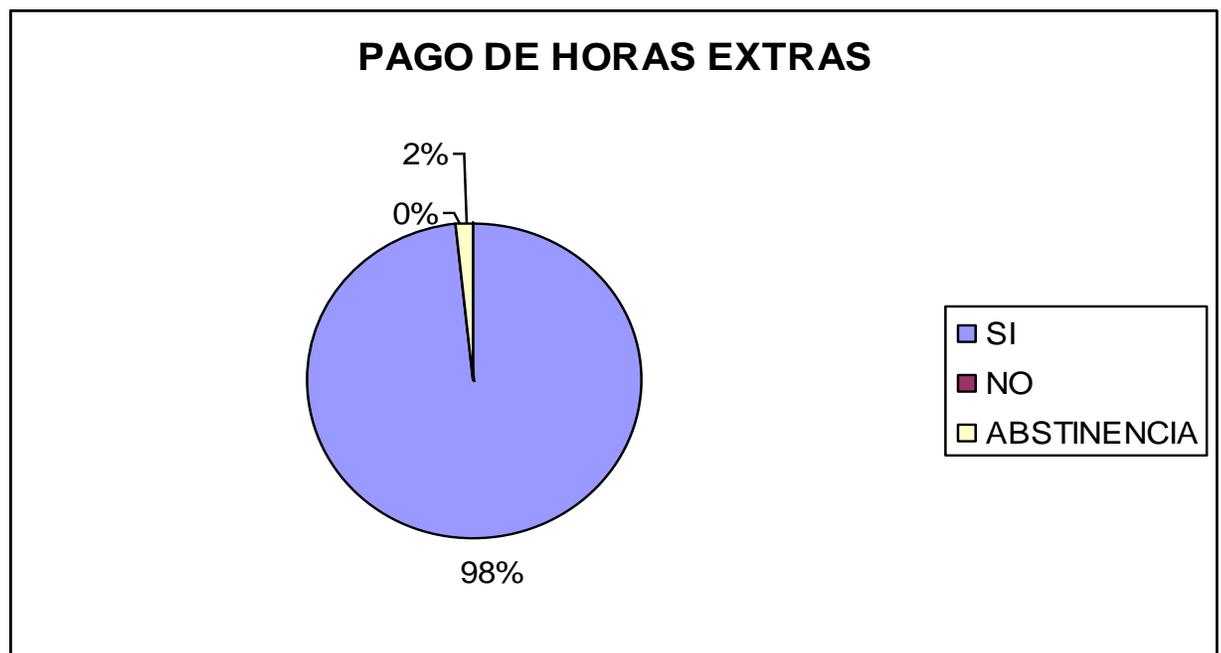
⁴⁸) Salario mínimo es de 1,260 colones o \$144.00, pagando diario \$4.80 o su equivalente de 42 colones De acuerdo a Decreto Ejecutivo .No 48 de fecha 22 de abril de 1998, publicado en el Diario Oficial No 72, Tomo 339 del 22 de abril de 1998, el cual entro en vigencia el 01 de mayo de 1998.

⁴⁹) De conformidad al Decreto Ejecutivo No 83 de fecha 23 de agosto de 2006, publicado en Diario Oficial No 156, Tomo 372 de fecha 24 de agosto de 2006, se incrementa el 4% del salario para este rubro, siendo el pago diario de \$ 5.24 o 45.85. de colones, decreto que entrará en vigencia a partir del 01 de Septiembre de 2006.

Las encuestas se realizaron en el mes de Julio de 2006. Sin embargo aun con este aumento los datos no sufren alteración pues si agregamos este 4% no se llega al salario mínimo exigido por la ley.

15. ¿Le pagaron horas extras?

SI	59
NO	0
abstinencia	1
Total	60

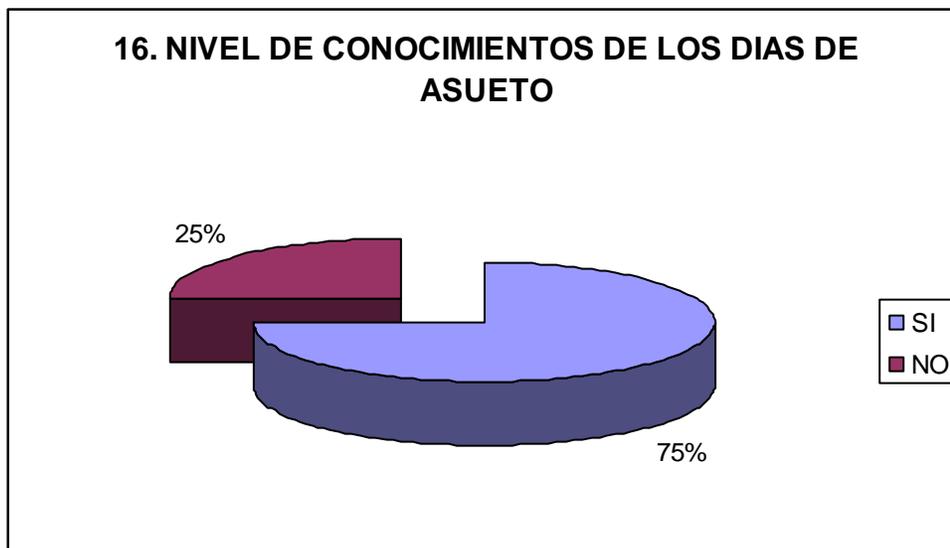


INTERPRETACION:

Aquí se demuestra que a casi la totalidad de las encuestadas se les ha remunerado las horas extras; sin embargo, se observa otra situación: que las trabajadoras manifestaron que las horas extras nocturnas son pagadas como horas ordinarias de trabajo

16. ¿Sabe usted cuáles son los días de asueto remunerado?

SI	45
NO	15
TOTAL	60



INTERPRETACION:

Si bien es cierto la mayoría contesto que sí sabe cuales son los días de asueto remunerado, ignoran que si trabajan este día, por ley, deben ganar el doble que un día normal.

17. ¿Ha trabajado en días de asueto?

SI	14
NO	44
ABSTINENCIA	2
TOTAL	60

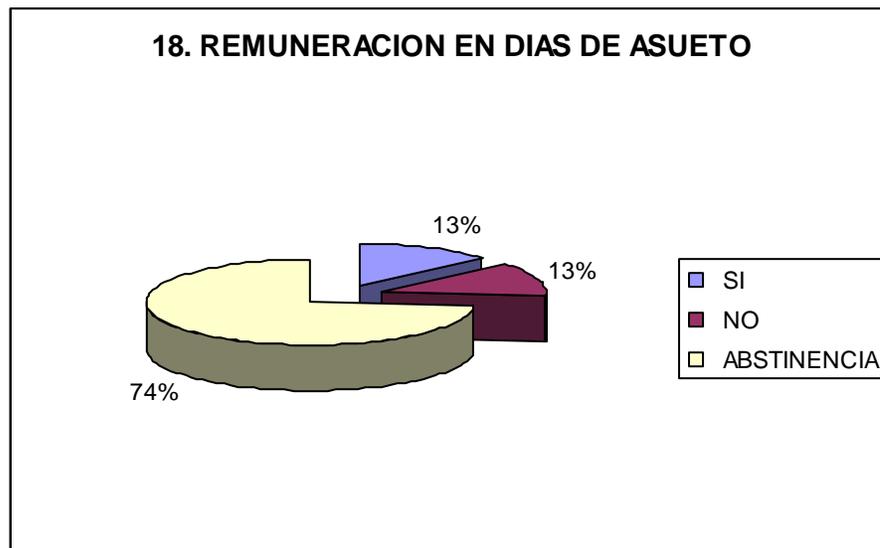


INTERPRETACION:

Concluimos que la mayoría no trabaja en los días de asueto.

18. Si ha trabajado en día (as) de asueto. ¿Estos días se los han pagado como corresponde?

SI	8
NO	8
ABSTINENCIA	44
TOTAL	60

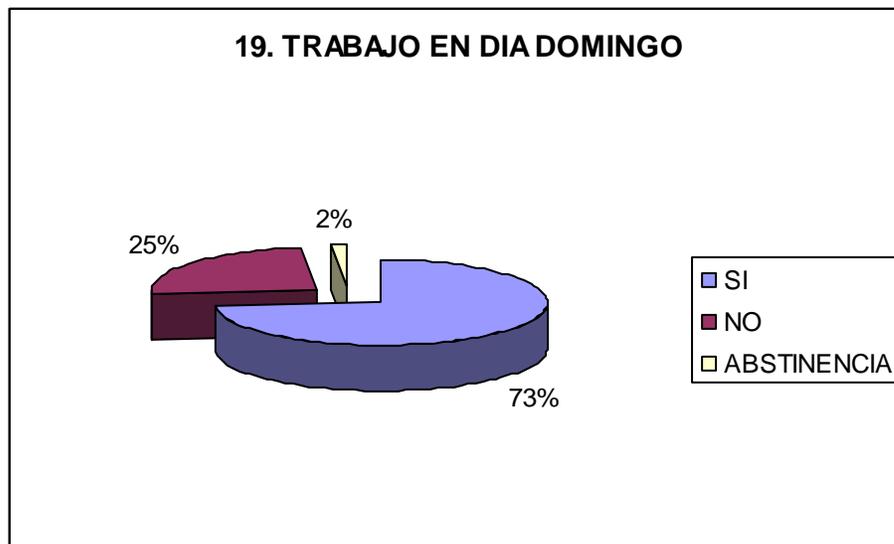


INTERPRETACION:

En este caso la mayoría se abstuvo de contestar esta pregunta, por lo que nosotros asumimos que es por desconocer qué días son los de asueto. En algunos casos así lo manifestaron.

19. En alguna oportunidad ha trabajado día domingo.

SI	44
NO	15
ABSTINENCIA	1
TOTAL	60

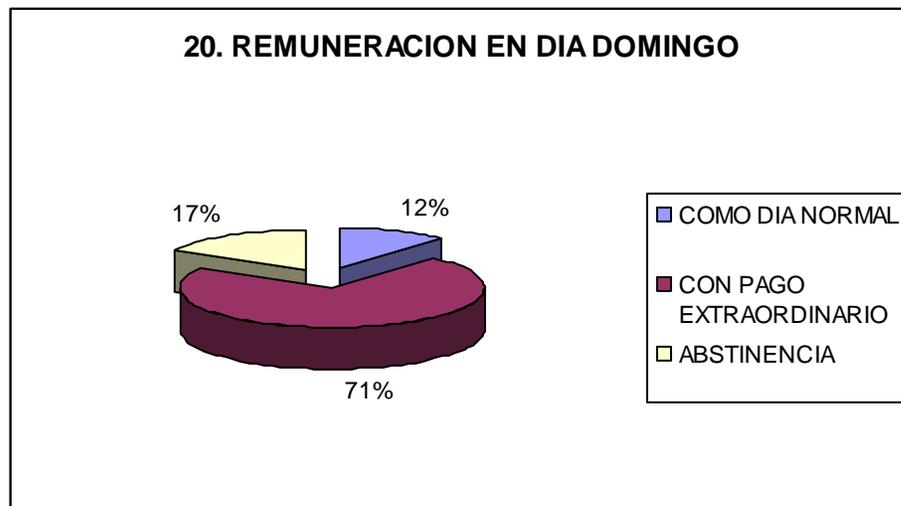


INTERPRETACION

En un 73 % manifestaron que sí trabajaron día domingo, a lo cual podemos agregar que aunque la ley permita el descanso semanal remunerado, la mayoría lo trabaja debido a que es mayor la necesidad de obtener dinero extra que la de descansar un día a la semana. Se demuestra una vez más la insuficiencia de la paga semanal ordinaria.

20. Si su respuesta es afirmativa. ¿Como le han pagado ese día domingo?

COMO DIA NORMAL	7
CON PAGO EXTRAORDINARIO	43
ABSTINENCIA	10
TOTAL.	60

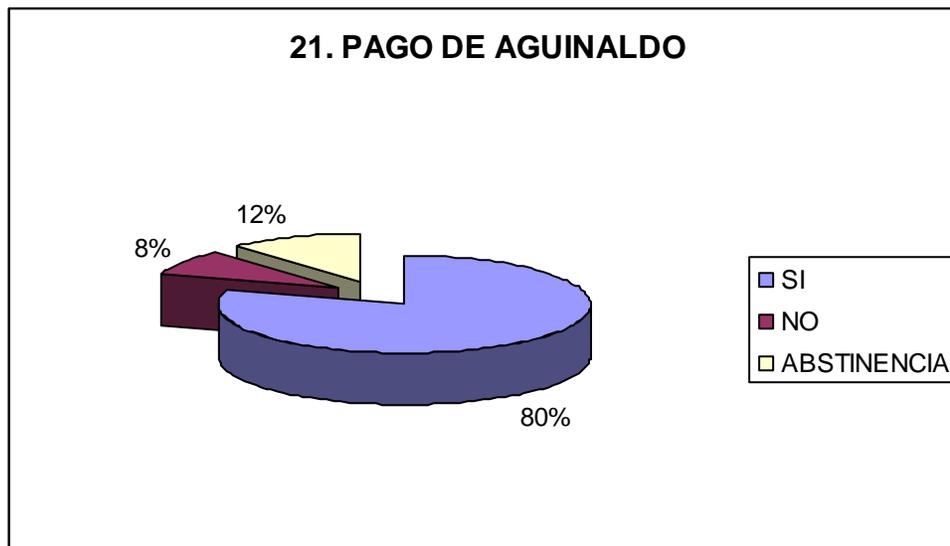


INTERPRETACION

Respecto a la remuneración en día de descanso semanal laborado, según lo manifestado por las trabajadoras, sí reciben el pago extraordinario, no así el día compensatorio remunerado a que hace mención el artículo 175 del Código de Trabajo vigente.

21. El 20 de Diciembre de 2005, ¿Le pagaron aguinaldo? ⁵⁰

SI	48
NO	5
ABSTINENCIA	7
TOTAL	60



INTERPRETACION:

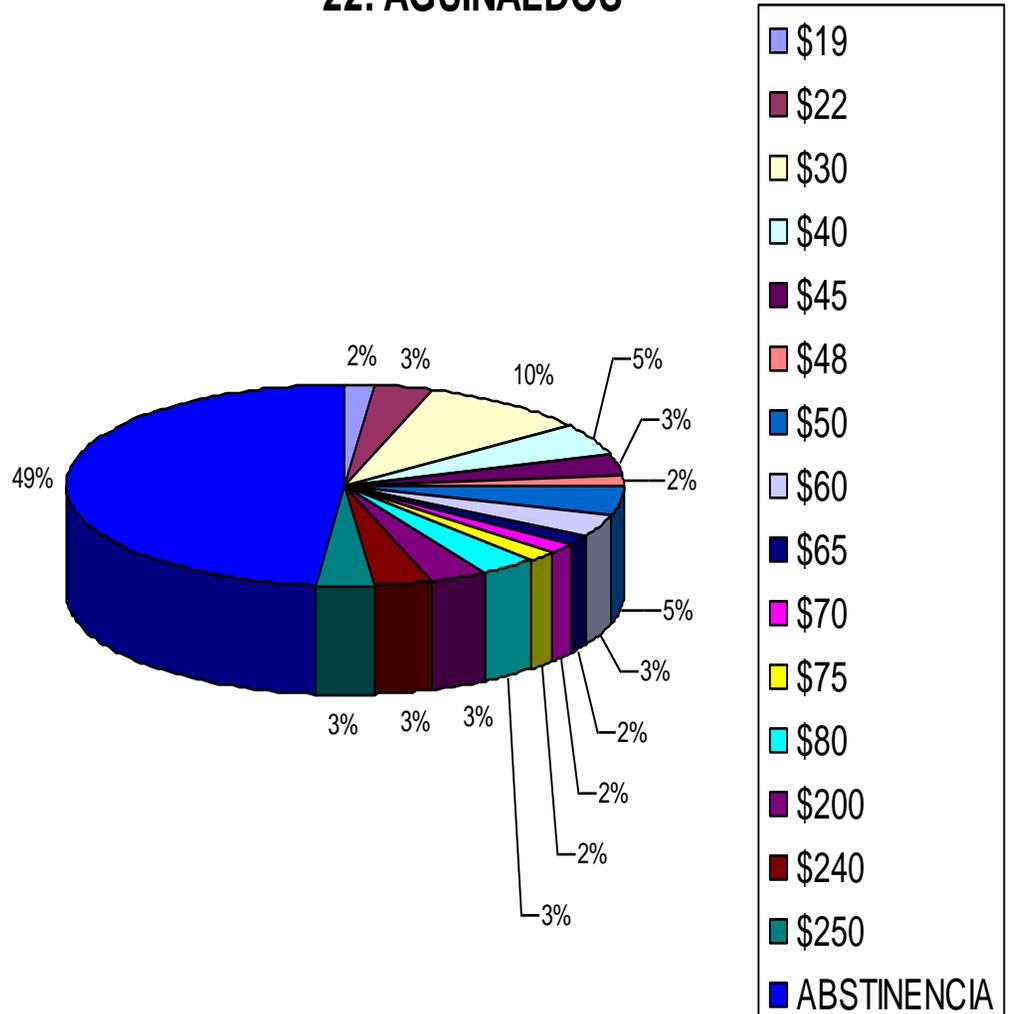
De conformidad a los datos obtenidos en las encuestas, la mayoría de las trabajadoras sí han recibido remuneración en concepto de aguinaldo, un porcentaje del 8% no lo han recibido por no contar con el tiempo para tener derecho a esta prestación laboral.

⁵⁰) De conformidad al artículo 200 del Código de Trabajo. vigente.

22. si su respuesta es sí, ¿Cuánto le pagaron?

\$ 19	1
\$ 22	2
\$ 30	6
\$ 40	3
\$ 45	2
\$ 48	1
\$ 50	3
\$ 60	2
\$ 65	1
\$ 70	1
\$ 75	1
\$ 80	2
\$ 200	2
\$ 240	2
\$ 250	2
ABSTINENCIA	29
TOTAL	60

22. AGUINALDOS

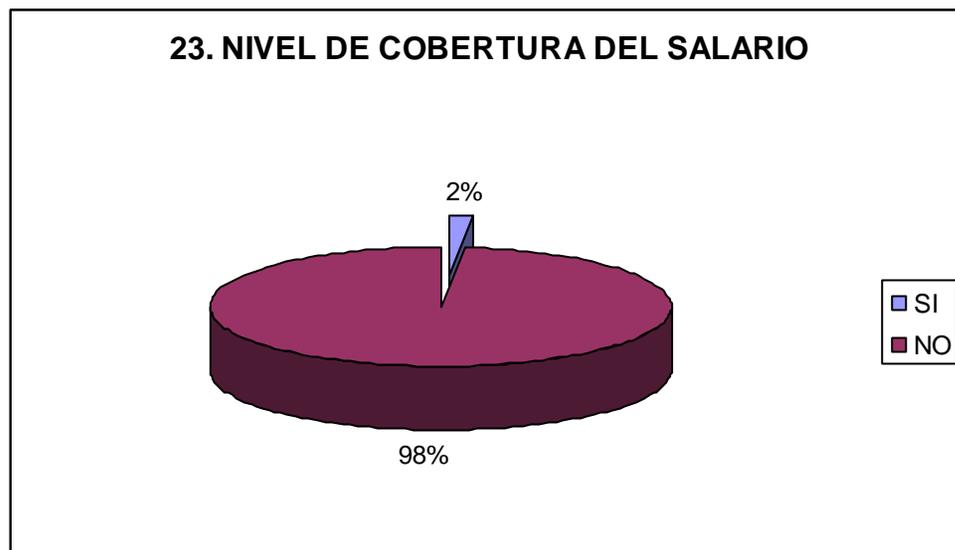


INTERPRETACION:

La gráfica representa las remuneraciones en concepto de aguinaldo; sin embargo, es curioso notar que casi la mitad de las encuestadas se abstuvo de contestar la cantidad que reciben por considerar que es una información muy personal

23. Considera usted que su salario alcanza para cubrir todas sus necesidades y de los que dependen de usted, (si es que los tiene).

SI	1
NO	59
TOTAL	60

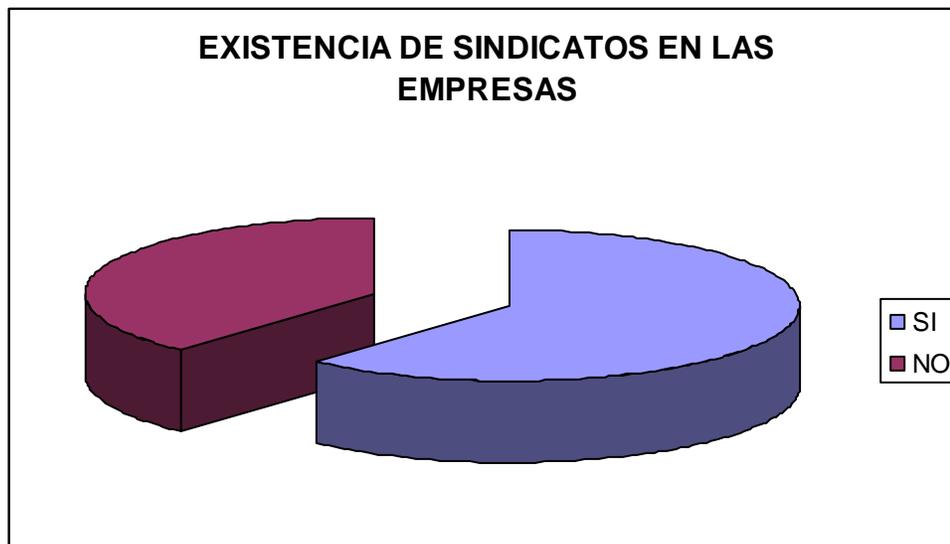


INTERPRETACION:

Todas las mujeres encuestadas de forma unánime coincidieron en que el salario no alcanza a cubrir con las necesidades básicas de ellas y de las personas que económicamente dependen de ellas.

24. ¿Existe algún sindicato en la empresa donde usted trabaja?

SI	37
NO	23
TOTAL	60

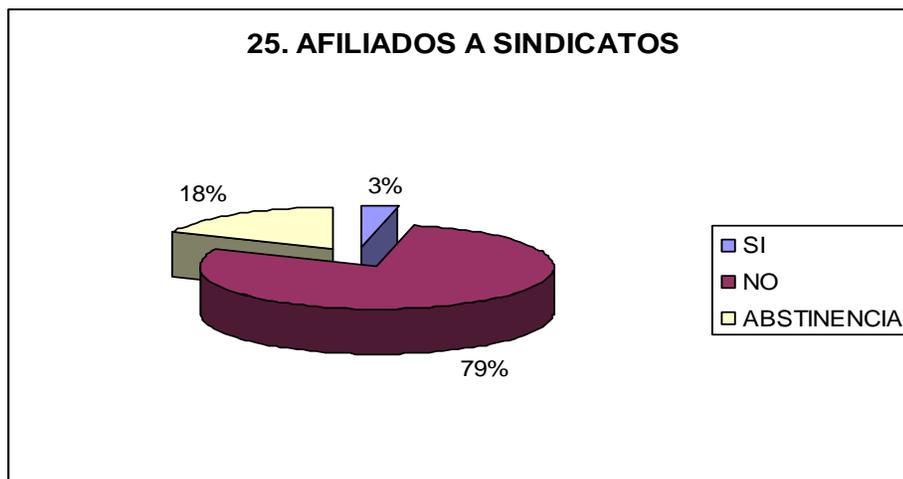


INTERPRETACION:

La existencia de las asociaciones sindicales dentro de las empresas, se ve amenazada por la prohibición de los mismos patronos a formar dicha asociaciones, limitante que obstaculiza de cierta forma que los derechos laborales puedan ser protegidos o defendidos por dichas gremiales.

25. ¿Pertenece usted al sindicato (si es que hay)?

SI	2
NO	47
ABSTINENCIA	11
TOTAL	60

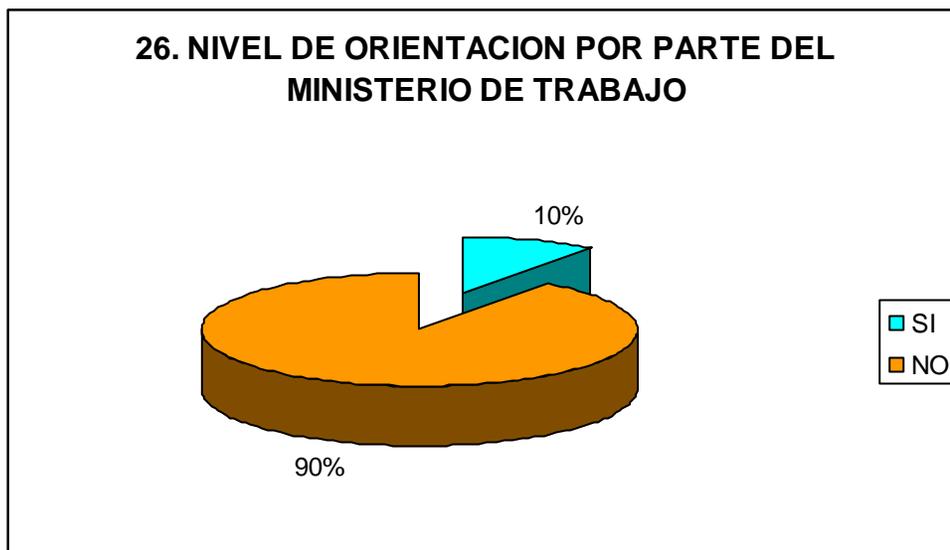


INTERPRETACION:

Según lo manifestado por las trabajadoras de la industria maquilera de la confección textil, algunas no se afilian a los sindicatos porque hasta el momento no han tenido problemas con el patrono, lo cual demuestra la poca o ninguna solidaridad, e indiferencia ante los problemas laborales. Otras trabajadoras manifestaron que aunque existieran los sindicatos no existe confianza hacia los dirigentes sindicales, porque muchas veces ellos son personas que defienden más los interés del patrono que los derecho de las trabajadoras .

26.) ¿Ha recibido alguna charla o información de parte del Ministerio de Trabajo y previsión social, en relación a sus derechos laborales?

SI	6
NO	54
TOTAL	60

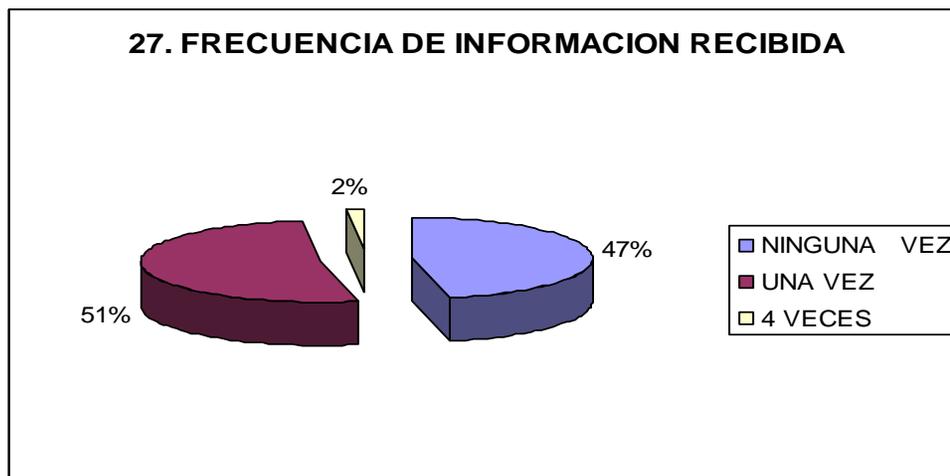


INTERPRETACION:

Esta gráfica demuestra el porcentaje de las trabajadoras de la Industria maquilera de la confección textil, que han recibido o no orientación a cerca de los derechos laborales.

27. ¿Si ha recibido información cuantas veces?

NINGUNA VEZ	28
UNA VEZ	31
4 VECES	1
TOTAL	60

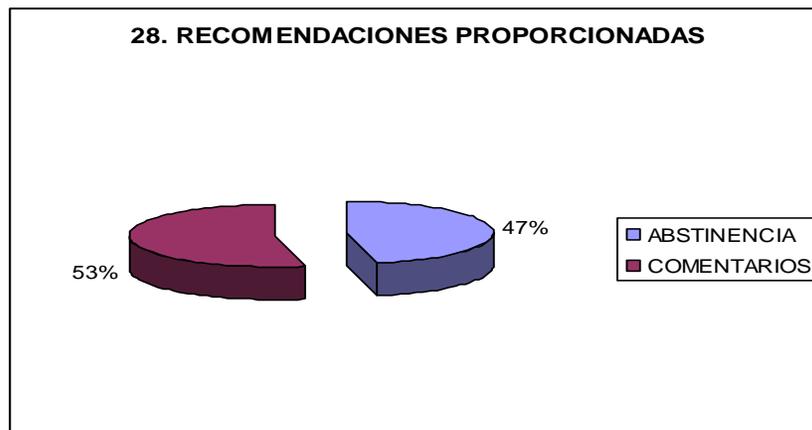


INTERPRETACION:

La gráfica interpreta la información de las veces que las trabajadoras de la Zona Franca de San Marcos, han recibido orientación de parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre sus derechos laborales. Dato que pueden ser relacionados con el tiempo de trabajo que cada una de ellas tiene, pues en la mayoría de los casos el tiempo oscila entre uno y dos años de trabajar en la misma empresa.

28. ¿Tiene alguna sugerencia o recomendación que podría proporcionar?

ABSTINENCIA	28
COMENTARIOS	32
TOTAL	30



INTERPRETACION:

Las recomendaciones de las trabajadoras, demuestran su desesperación en las frases que ellas mismas expresan, pues demuestran no sólo la desprotección por parte del Estado, sino también por parte de las asociaciones sindicales. Es de hacer notar que en la mayoría de sugerencias piden un aumento de salario⁵¹, ello demuestra la amplia insatisfacción por el pago recibido por su trabajo.

⁵¹) En la encuesta realizada de 32 sugerencia 15 piden aumento de salario.

Algunas de las sugerencias expuestas por las trabajadoras, fueron las siguientes:

“Aumento de Salario y Mejores prestaciones “

(Encuesta 30)

“Menos presión laboral, aumento de salario, No violación “

(Encuesta 12)

“Menos horas de trabajo” (Encuesta 57)

“Mejor trato a la gente –trabajadora-“(Encuesta 51)

“Que el Ministerio de Trabajo haga una revisión acerca de la relación entre el empleador y el empleado” (Encuesta 44)

“Cuando se vaya la luz no nos hagan reponer las horas perdidas”

(Encuesta 41)

“Que el gobierno vele por la gente y aumente el salario, ya que éste, no para cubrir la canasta básica y las demás necesidades que se deben cubrir en la familia, no alcanzan” (Encuesta 37)

“Que dieran una charla de parte del Ministerio de Trabajo” (Encuesta 56)

“Que aumenten el salario mínimo” (Encuesta 52)

CAPITULO VII

7.1 CONCLUSIONES

*La hipótesis planteada en el presente trabajo ⁽⁵²⁾ se ha corroborado a través de esta investigación, ya que poseemos suficientes pruebas al respecto, como lo son los datos arrojados por las encuestas, el material hemerográfico recopilado, así como una serie de testimonios aportados por las mismas trabajadoras de la industria de la confección textil.

*Es cierto que a nivel nacional es muy difícil que los preceptos jurídicos se cumplan a cabalidad en materia laboral, sin que exista ninguna violación, como en cualquier otro país del mundo; pero en el caso de El Salvador, (y extrapolando los datos obtenidos en la investigación realizada en la zona franca de San Marcos) podemos afirmar que la violación de los derechos laborales llega a un nivel preocupante, y que El Estado, ya sea por su incapacidad, por falta de recursos, por falta de voluntad política, o como parte de una política disuasiva estratégicamente diseñada por los grupos de poder, se ve imposibilitado de combatir dichas violaciones. También hemos observado que la

⁵²) Durante el período de los años 2004- 2006, en el pago de los salarios y las prestaciones laborales a las mujeres de la industria maquilera de la confección textil, se han violado los derechos laborales reconocidos en las leyes vigentes de El Salvador”

causa más acuciante que propicia estas violaciones es la misma ignorancia. Al ignorar los derechos se permite su violación.

Esto se vuelve un círculo vicioso, pues la pobreza extrema y la necesidad de un empleo, hace a la persona aceptar cualquier condición de trabajo y al precio más bajo que la ley lo permita, esto a su vez le impide tener el tiempo y el acceso económico a una educación, o mayor preparación, o a capacitaciones; convirtiéndose en una mano de obra barata y no calificada, y completamente dependiente de las condiciones salariales que el patrono le imponga y sin posibilidad alguna de ascender en su nivel de empleo.

También se pudo observar, de acuerdo a las encuestas realizadas, la inestabilidad laboral.

De acuerdo a la muestra tomada de la población de trabajadoras, en casi su totalidad, el tiempo de trabajo es muy corto (en su mayoría, entre 2 y 3 años). De esto se puede concluir que el trabajo, o no les satisface, no le es bien remunerado, ni les permite alcanzar un mejor nivel de vida, por lo que buscan un empleo que les de mejores expectativas, y que el empleador despide constantemente personal, a fin de disminuir el pago excesivo de las indemnizaciones y renovar de esta manera el personal.

*Por ser este un sector laboral, con muy poca educación, se vuelve más susceptible de vulnerarles sus derechos laborales, para lo cual, la ley les permite organizarse en sindicatos y así exigir mejores condiciones de trabajo. Sin embargo, el poder económico y político del que gozan los empleadores, les

da las suficientes posibilidades para impedir la formación de dichas organizaciones o, en el caso de permitir su existencia, de poder manipularlos y hacerlos menos eficientes. Así por, ejemplo, los dirigentes sindicales se ven más favorecidos económicamente por el patrono al tomar una aptitud pasiva que activa. Esto también contribuye a disminuir la confianza y credibilidad hacia las organizaciones sindicales, convirtiéndose así las trabajadoras en sujetos más vulnerable ante la violación a sus derechos laborales.

* Los derechos laborales que se ven más vulnerados en la industria maquilera de la confección textil son: el pago de las horas extras nocturnas como diurnas, impuntualidad del pago del salario, menor remuneración salarial que lo dictaminado por la ley, la no concesión de las vacaciones de acuerdo a lo estipulado por la ley, la remuneración de los días de asueto laborados se pagan únicamente con salario básico. Y la falta de indemnizaciones por despidos injustificados.

*De conformidad a la Hipótesis planteada, podemos manifestar que sí han existido violaciones a los derechos laborales de las mujeres trabajadoras de la Industria Maquilera de la confección textil, en la zona franca de San Marcos, pues es lo que pudimos comprobar a través de la encuesta.

Entre las violaciones más frecuentes a la Ley, se encuentran:

- ❖ Al pago de horas extra ordinario de trabajo, se le da el nombre de incentivos, cuando en realidad son horas extras trabajadas; y aunque en ocasiones sean horas extras nocturnas sólo reciben como retribución un pago como que si fueran horas ordinarias de trabajo.
- ❖ Existen casos en que las trabajadoras ya han cumplido un año y medio y aun no han recibido el pago de las vacaciones anuales y ni les han concedido tales vacaciones.
- ❖ Existe un desconocimiento de cuáles son los días de asueto y cómo deben ser pagados éstos.
- ❖ Todas las mujeres encuestadas opinan que el salario que reciben no es suficiente para satisfacer las necesidades básicas de ellas y de los que económicamente dependen de ellas.
- ❖ La encuesta demuestra la inexistencia de organizaciones que defienden los derechos laborales de las trabajadoras; no existen sindicatos porque no los permiten. Así lo manifestaron las trabajadoras de la Industria maquilera de la confección textil de la Zona Franca de San Marcos.

❖ No existe una orientación sobre los derechos laborales por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

❖ Existe represión y maltrato, que se reflejó en las recomendaciones de las trabajadoras mismas expresan en la encuestas como por ejemplo:

“Que investiguen como tratan a la gente y que hagan algo” (encuesta 17)

“Aumento de Salario y Mejores prestaciones y mas humanismo
“(encuesta30)

“Menos presión laboral, aumento de salario, No violación “(encuesta 12)

❖ En síntesis, concluimos que el área del Derecho que siempre ha estado más desprotegida es el área del Derecho Laboral, por la poca importancia que el Gobierno le da a la clase trabajadora, dando prioridad a los grandes inversionistas o a las multinacionales, sin importarles el desarrollo social de las grandes mayorías.

7.2. RECOMENDACIONES

De acuerdo a la investigación realizada, son diversas las causas que provocan, o incentivan la vulneración a los derechos laborales de las trabajadoras(es) de la industria maquilera de la confección textil y es bastante difícil combatir esta situación, tomando en cuenta varios factores como lo son la extrema pobreza que impera, la sobrepoblación, y la falta de educación, sin embargo, existen muchas acciones que se pueden realizar a fin de disminuir este mal.

Las trabajadoras de la industria maquilera de la confección textil se sienten desprotegidas ante la violación de sus derechos laborales, causas que muchas veces son toleradas por las necesidades de tener un ingreso para la satisfacción de las necesidades básicas de ellas y de las personas que dependen de ellas, pues la mayoría de los casos son mujeres solteras con responsabilidades de hijos, hermanos y padres, como lo demuestra la gráfica (No 5).

La desprotección no sólo se limita al interior de los recintos laborales, sino al exterior, pues consideran que el Estado no hace nada ante la violación de sus derechos laborales (⁵³

A partir de la opinión vertida por las trabajadoras de la Industria Maquilera de la Confección Textil de la Zona Franca de San Marcos, se recomienda:

⁵³) Ver gráfico 28 y sugerencias y recomendaciones de las trabajadoras. Página 131.

Realizar reformas en El Código de Trabajo, en varios puntos que no concuerda con la realidad actual, y que debido a ello existen determinados vacíos de ley que dan lugar a la transgresión de ciertas garantías laborales, por lo que es necesaria una revisión del Código de Trabajo a fin de actualizarlo y reformarlo.

Aún con el aumento presupuestario ⁵⁴ y aumento de personal, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es evidente que la cantidad de inspectores es insuficiente para atender la creciente demanda de vigilancia de las garantías laborales de las trabajadoras de la industria maquilera de la confección textil. A esto aunado el crecimiento de las empresas textiles que se están instalando en el país seducidas por los incentivos fiscales (o también llamados “paraísos fiscales”) fomentados por la legislación salvadoreña tendiente a la apertura comercial; a tal punto que el Ministerio de Trabajo se ve imposibilitado de monitorear todas las empresas textiles. Por tanto tomando en cuenta la débil capacidad presupuestaria del endeudado estado salvadoreño, se recomienda:

Coordinar ONG’s y universidades para la formación de seminarios de capacitación y orientación en derechos laborales. Estas organizaciones deberían de estar integradas por una persona neutral que podría ser dos estudiantes de Derecho que estén realizando sus horas sociales, un integrante de los trabajadores y un dirigente sindical.

⁵⁴) LINAREZ QUINTANILLA, MAYENCI LOURDES. “8.5 MILLONES SERÁ PRESUPUESTO PARA TRABAJO EN 2006.” “Refuerzo servirá para contratar 210 plazas en varias áreas”. La Prensa Gráfica. 29 de Diciembre de 2005. Pág.32.

Crear convenios entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con las Universidades, a fin de crear un plan de divulgación y educación sobre los Derechos Laborales, y donde se autorice a los estudiantes el ingreso a las empresas para dar asesoría en el área de derecho laboral.

Debido a la ineficacia de los movimientos sindicales y la pasividad con que los dirigentes actúan (influidos por los patronos) se recomienda que las Universidades, tanto públicas como privadas como parte de su proyección social; y los Organismos no gubernamentales incentiven, promuevan y fomenten la conformación de grupos o gremios de trabajadores independientes de los sindicatos que tengan sus propios objetivos de lucha por la garantía de sus derechos laborales, ya que se considera que la forma mas democrática de combatir la corrupción sindical es creando alternativas de espacios de expresión⁵⁵ y buscar erradicar el concepto satanizado en que muchas trabajadoras perciben de las afiliaciones sindicales.

Considerando la inestabilidad de las empresas y los cierres fortuitos de estas, se propone la creación de una ley o decreto de alguna forma de “seguro obligatorio por cierre fortuito de empresas maquiladoras de la industria de la confección textil”, a fin de garantizar a las trabajadoras un resarcimiento económico (llámese indemnización o seguro de desempleo) por el cierre

⁵⁵) En los debates a lo largo de la historia de los movimientos sindicalistas-revolucionarios, a fin de combatir la corrupción dentro de estos gremios, entre otras soluciones se preconizó el método del “*dual unionism*” o “*sindicalismo doble*” que quería decir concretamente crear un movimiento sindical nuevo para rivalizar con los viejos sindicatos... . Tomado de “Historia del movimiento obrero en Estados Unidos (1905-1921)” página Web: G:/HISTORIA OBRERA.htm.com

imprevisto de la empresa en que labore. Que dicho fondo sea administrado por una entidad independiente de los movimientos sindicales, del gobierno, o del patrono de tal forma que las trabajadoras despedidas puedan abocarse a dicha entidad para reclamar su indemnización. ⁽⁵⁶⁾.

Existe entre las trabajadoras de la industria textil, una notoria falta de tecnificación, capacitación y especialización, así como un bajo nivel académico, por lo que se recomienda que a través del Estado (sea por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o por el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional) se creen escuelas de capacitación y tecnificación obligatoria a las trabajadoras de la confección textil. También se pueden crear convenios entre la empresa privada (sea la Asociación Nacional de la Empresa Privada o el gremio empresarial de la Industria textil salvadoreña) y el ITCA para crear un Centro de Desarrollo y Tecnificación dentro de las zonas francas e incluir dicho Centro como un requisito más para la conformación tanto de las zonas francas ya existentes como de la formación de futuras áreas de exención fiscal⁵⁷. De esta forma se mejora y desarrolla el rubro textil del país haciendo la mano de obra nacional más competitiva, con más valor agregado, y ofreciendo mejores condiciones salariales.

⁵⁶⁾ Art. 58, 59 y 60 del Código de Trabajo vigente.

⁵⁷⁾ Se recomienda adherir la inclusión de estos Centro de Capacitación en el art. 10 de la Ley de zonas Francas Industriales y de Comercialización. Decreto Legislativo del 22 de Octubre de 1998.

ANEXOS

SECTOR
20%

CAIDA
3.8%

MERCADO
16.8

» BMI trabaja en el diseño de productos financieros para apoyar la diversificación de las maquilas.

SARA VERÓNICA LÓPEZ
economia@laprensa.com.sv

El avance de China en el territorio de las exportaciones de maquilas de los Estados Unidos ha activado un plan de contingencia que involucra al Ministerio de Economía, a la Asociación Salvadoreña de la Industria de la Confección (ASIC) y al Banco Multisectorial de Inversiones (BMI).

"Ya hay un diagnóstico de categorías que podrían ser potenciadas tomando en cuenta las desventajas de China", indicó Yolanda Mayora de Gavidia, ministra de Economía.

El diagnóstico se ha realizado sobre la base de la ventaja que supone para el país tener una menor distancia de la que tiene el gigante asiático hacia Estados Unidos.

"Tenemos ventaja sobre la capacidad de reacción, porque no es lo mismo mover mercadería desde China a Estados Unidos que desde la región", agregó Roberto Bonilla, presidente de ASIC, quien a su vez aseguró que en el país existen maquilas que trabajan con inventarios que hay que ir variando hasta cuatro veces al mes.

Para lograr que los tiempos de entrega inclinen la balanza hacia el mercado salvadoreño, el Gobierno reconoce su rol en la agilización de los trámites aduanales.

"En el diagnóstico se retoma el tema logístico, y dentro de esto por supuesto que está la mejora en la rapidez de las aduanas", sostuvo la titular de Economía.



FOTOS DE LA PUNSA/ARCAIVO

APUESTA. Un giro en lo exportado por las maquilas podría evitar la pérdida de empleos en el sector, según el Ministerio de Economía. Entre finales de 2004 y principios de 2005, unos 8 mil fuentes de trabajo han sido cerradas en este campo.

La funcionaria también reveló que existirá un acompañamiento financiero para diversificar y reorientar la exportación de la maquila.

"El Banco Multisectorial está trabajando con un consultor para ir definiendo el apoyo con productos financieros para el proceso de reconversión", reveló De Gavidia.

Apoyo a Summit

Con la idea de explorar soluciones al avance de China, el Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE) otorgó un cheque no reembolsable por \$20 mil para realizar la tercera edición del Full Package Summit, que se desarrollará en el país del 19 al 23 de julio.

«La rapidez en las aduanas está contemplada en el diagnóstico.»

Yolanda de Gavidia, ministra de Economía.

«La diversificación en la maquila no será fácil, pero es la mejor apuesta para el sector.»

Roberto Bonilla, presidente ASIC.

Cambio no será fácil

El cambio en los artículos de exportación como alternativa a la pérdida de mercado de las maquilas "no será fácil", reconoce Roberto Bonilla, presidente de la Asociación Salvadoreña de Industriales de la Confección (ASIC).

Sin embargo, no hay muchas alternativas para enfrentarlo, agrega con una pequeña dosis de optimismo.

Bonilla dijo que el sector se había preparado por más de cinco años en amortiguar el impacto del ingreso de China a la Organización Mundial del Comercio, con lo que podría exportar

sin cuotas a Estados Unidos.

"Es lo que nos esperaba", comentó el empresario al evaluar el impacto para el sector con la presencia de China entre los competidores del mercado de la maquila.

Ocho mil empleos menos y el cierre de una docena de maquilas es parte del escenario.

Sin embargo, el sector podría tener un respiro a partir del anuncio de ayer en que el gobierno de Estados Unidos decidió imponer salvaguardas comerciales para frenar el flujo de importaciones textiles desde China.

Fabricante de telas llega al país

El sector textil sigue siendo nicho potencial de inversión

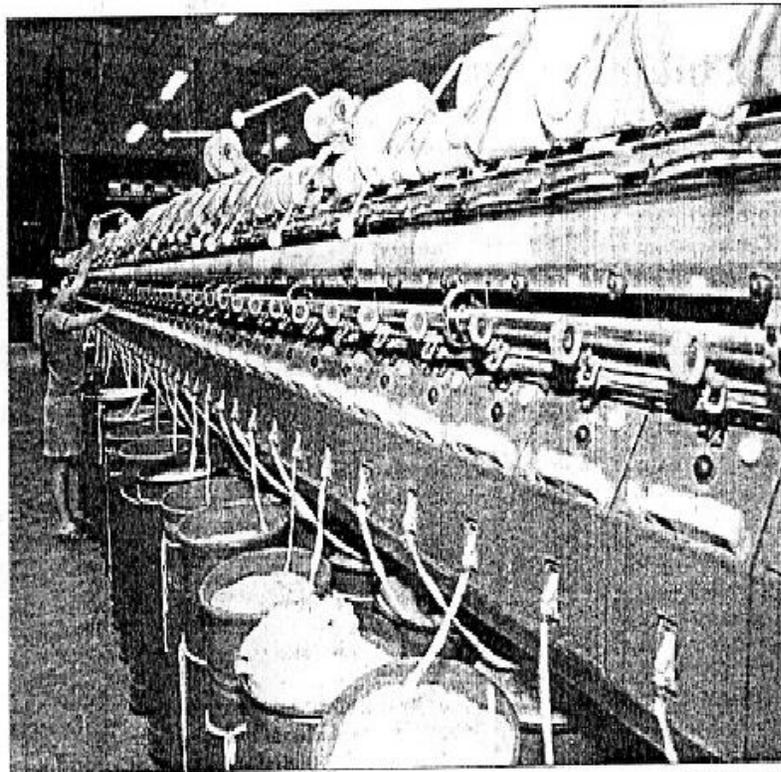
» La nueva inversión permitirá triplicar la producción de textiles y generaría unos 500 nuevos empleos.

MARCELYN LINARES
economia@laprensa.com.sv

Una nueva inversión llegará en pocos días al país. Al menos eso es lo que proyecta la Agencia de Promoción de Inversiones de El Salvador (PROESA), que confía en abrir próximamente una empresa estadounidense dedicada a la producción y abastecimiento de telas.

Según Patricia Figueroa, directora de PROESA, la institución "está trabajando en una estrategia vertical del sector textil". Por tal razón, agregó, se están explorando nichos adicionales a la confección, que hasta el momento es el sector de la maquila con mayor presencia en el país.

La empresa, que se sabe es de origen estadounidense, firmó un contrato de co-inversión con una productora textil salvadoreña, y se prevé que juntas triplicarán la producción actual del mercado (en rubro textil), con lo que lograrán suplir a fabricantes nacionales y extranjeros establecidos en el país, y asegurarán al mismo tiempo la entrega oportuna de las exportaciones a Estados Unidos, se-



FOTOS DE LA PRENSA GRÁFICA

SECTOR TEXTIL. La búsqueda de nuevas inversiones en este sector es un reto de país para contrarrestar la pérdida de terreno en las exportaciones a raíz de la entrada, sin restricciones arancelarias, de China al comercio mundial.



“El nicho textil es importantísimo; por eso, hay que traer fabricantes que hagan productos con valor agregado.”

Patricia Figueroa,
directora PROESA.

**INVERSIÓN
DÓLARES
\$25**
millones serán
invertidos en la

Apuestan por la diversificación



Diversificar los nichos de mercado en el sector de las maquilas es una de las principales apuestas del Ministerio de Economía ante la amenaza de la competencia china.

CUADRO No. 3.3.4.
MULTAS IMPUESTAS EN PRIMERA INSTANCIA POR CAUSA,
SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD
2004

CAUSAS RAMA DE ACTIVIDAD	TOTAL		Violaciones al Código de Trabajo		Violaciones a Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (1)		Violaciones a Decretos y Reglamentos (2)		Violaciones a Decretos (3)	
	MITAS	MONTO (C.C.)	Multas	Monto (C.C.)	Multas	Monto (C.C.)	Multas	Monto (C.C.)	Multas	Monto (C.C.)
TOTAL	966	\$ 236,166	268	\$ 169,820	268	\$ 74,012	-	-	32	\$ 6,048
TOTAL SAN SALVADOR	499	\$ 211,648	276	\$ 142,643	211	\$ 66,329	-	-	13	\$ 2,767
AGRICULTURA	2	\$ 1,200	-	-	2	\$ 1,200	-	-	-	-
TOTAL MANUFACTURA	189	\$ 124,610	112	\$ 100,882	71	\$ 22,684	-	-	6	\$ 1,144
Alimentos	23	\$ 83,040	16	\$ 61,040	5	\$ 1,771	-	-	2,60	\$ 329
Textiles	123	\$ 30,505	79	\$ 17,466	44	\$ 12,383	-	-	3	\$ 686
Productos de madera	5	\$ 1,141	3	\$ 457	2	\$ 684	-	-	-	-
Imprentas	25	\$ 5,378	14	\$ 1,348	9	\$ 4,028	-	-	-	-
Productos químicos	6	\$ 2,685	3	\$ 571	5	\$ 2,114	-	-	-	-
Minerales, no metálicos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Industrias metálicas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maquinaria y equipo	7	\$ 1,863	-	-	6	\$ 1,634	-	-	1	\$ 229
Otras Industrias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ELECTRICIDAD Y AGUA	3	\$ 1,771	3	\$ 1,771	-	-	-	-	-	-
CONSTRUCCIÓN	42	\$ 12,643	18	\$ 4,914	24	\$ 7,629	-	-	-	-
COMERCIO, REST.Y HOTELES	112	\$ 38,647	67	\$ 21,862	60	\$ 14,931	-	-	6	\$ 1,314
TRANSPORTE	20	\$ 5,029	6	\$ 994	13	\$ 3,749	-	-	1	\$ 266
FINANZAS, SEGUROS Y SERVICIOS	104	\$ 21,443	70	\$ 10,146	33	\$ 11,276	-	-	1	\$ 23
SERV. COMUNALES, SOC. Y PERS.	27	\$ 7,006	9	\$ 2,836	18	\$ 4,971	-	-	-	-
TOTAL SANTA ANA	136	\$ 22,289	77	\$ 13,919	41	\$ 6,902	-	-	18	\$ 2,138
AGRICULTURA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL MANUFACTURA	18	\$ 5,938	17	\$ 5,538	1	\$ -	-	-	-	-
Alimentos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Textiles	17	\$ 5,851	16	\$ 5,451	1	\$ 400	-	-	-	-
Productos de madera	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Imprentas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Productos químicos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Minerales, no metálicos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Industrias metálicas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maquinaria y equipo	1	\$ 75	1	\$ 75	-	-	-	-	-	-
Otras Industrias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ELECTRICIDAD Y AGUA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CONSTRUCCIÓN	27	\$ 4,242	15	\$ 2,740	9	\$ 1,247	-	-	3	\$ 255
COMERCIO, REST.Y HOTELES	63	\$ 7,136	30	\$ 3,338	21	\$ 2,375	-	-	12	\$ 1,423
TRANSPORTE	5	\$ 1,390	3	\$ 360	2	\$ 1,020	-	-	-	-
FINANZAS, SEGUROS Y SERVICIOS	14	\$ 2,495	7	\$ 1,245	5	\$ 1,080	-	-	2	\$ 200
SERV. COMUNALES, SOC. Y PERS.	9	\$ 1,070	5	\$ 600	3	\$ 210	-	-	1	\$ 260
TOTAL SAN MIGUEL	21	\$ 2,258	4	\$ 488	16	\$ 1,771	-	-	1	\$ 143
AGRICULTURA	1	\$ 143	-	-	-	-	-	-	1	\$ 143
TOTAL MANUFACTURA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Alimentos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Textiles	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Productos de madera	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Imprentas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Productos químicos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Minerales, no metálicos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Industrias metálicas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maquinaria y equipo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otras Industrias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ELECTRICIDAD Y AGUA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CONSTRUCCIÓN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
COMERCIO, REST.Y HOTELES	10	\$ 1,087	2	\$ 230	8	\$ 857	-	-	-	-
TRANSPORTE	1	\$ 114	-	-	1	\$ 114	-	-	-	-
FINANZAS, SEGUROS Y SERVICIOS	7	\$ 600	1	\$ 171	6	\$ 743	-	-	-	-
SERV. COMUNALES, SOC. Y PERS.	2	\$ 114	1	\$ 57	1	\$ 57	-	-	-	-

1/ DEL MINISTERIO DE TRABAJO
2/ PRESTACION ALIMENTICIA Y REGLAMENTO SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE
3/ SOBRE SALARIO MINIMO

**CUADRO No. 8.- MULTAS IMPUESTAS EN PRIMERA INSTANCIA POR TIPO DE VIOLACIÓN
SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA
ENERO JUNIO 2005**

RAMA DE ACTIVIDAD	CAUSAS	TOTAL		Violaciones al Código de Trabajo		Violaciones a Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (1)		Violaciones a Decretos y Reglamentos (2)		Violaciones a Decretos (3)	
		MITAS	MONTOS (C.C.)	Multas	Monto (C.C.)	Multas	Monto (C.C.)	Multas	Monto (C.C.)	Multas	Monto (C.C.)
TOTAL		344	\$ 86,418.33	177	\$ 31,214.05	142	\$ 47,536.37	-	\$ -	25	\$ 7,665.91
TOTAL SAN SALVADOR		195	\$ 53,611.54	90	\$ 17,721.32	92	\$ 38,433.65	-	\$ -	3	\$ 456.53
AGRICULTURA		3	\$ 14,711.28	24	\$ 5,597.61	23	\$ 5,585.67	-	\$ -	1	\$ 228.08
TOTAL MANUFACTURA		46	\$ 14,711.28	24	\$ 5,597.61	23	\$ 5,585.67	-	\$ -	1	\$ 228.08
Alimentos		11	\$ 1,143.79	7	\$ 743.41	4	\$ 399.98				
Textiles		20	\$ 10,518.40	12	\$ 3,679.93	15	\$ 7,008.56			1	\$ 228.08
Productos de madera Exc. Muebles		1	\$ -		\$ -		\$ -				
Imprentas		1	\$ 57.14	1	\$ 57.14		\$ -				
Productos químicos		2	\$ 692.89		\$ -	2	\$ 692.89				
Minerales, no metálicos		1	\$ 114.29	1	\$ 114.29		\$ -				
Industrias metálicas		1	\$ -		\$ -		\$ -				
Maquinaria y equipo		0	\$ 1,817.12	3	\$ 1,302.84	2	\$ 814.28				
Fab. Muebles y Otras Industrias		0	\$ -		\$ -		\$ -				
ELECTRICIDAD Y AGUA		3	\$ -		\$ -		\$ -				
CONSTRUCCIÓN		3	\$ 5,655.83	1	\$ 57.14	7	\$ 5,028.60				
COMERCIO		31	\$ 10,835.69	15	\$ 2,992.80	15	\$ 8,865.65			1	\$ 57.14
RESTAURANTES Y HOTELES		15	\$ 4,895.95	9	\$ 3,206.24	6	\$ 1,598.92				
TRANSPORTE Y COMUNICACIÓN		5	\$ 963.57	4	\$ 582.14	1	\$ 371.43				
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA		3	\$ 1,771.40	1	\$ 571.42	3	\$ 1,199.98				
ACT. MOBILIARIAS, EMPRESARIALES		51	\$ 15,991.89	31	\$ 9,745.43	29	\$ 11,877.10			1	\$ 171.43
ADMÓN. PÚBLICA		0	\$ -		\$ -		\$ -				
ENSEÑANZA		0	\$ 1,034.24	2	\$ 119.97	3	\$ 914.27				
SERVICIOS SOCIALES Y SALUD		0	\$ -		\$ -		\$ -				
SERV. COMUNALES, SOC. Y PERS.		7	\$ 2,290.84	2	\$ 525.71	5	\$ 1,771.13				
SERVICIO DOMÉSTICO		1	\$ 22.05	1	\$ 22.05		\$ -				
ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES		0	\$ -		\$ -		\$ -				
TOTAL SANTA ANA		123	\$ 24,914.34	69	\$ 15,408.00	32	\$ 6,165.00	-	\$ -	22	\$ 7,486.34
AGRICULTURA		1	\$ 190.00	1	\$ 135	2	\$ 225.00			1	\$ 190.00
TOTAL MANUFACTURA		12	\$ 6,749.34	6	\$ 1,008.00	3	\$ 520.00			5	\$ 4,629.34
Alimentos		2	\$ 220.00		\$ -	1	\$ 70.00			1	\$ 180.00
Textiles		3	\$ 5,789.34	5	\$ 910.00	1	\$ 400.00			2	\$ 4,479.34
Productos de madera Exc. Muebles		0	\$ -		\$ -		\$ -				
Imprentas		1	\$ -		\$ -		\$ -				
Productos químicos		1	\$ 150.00		\$ -	1	\$ 150.00				
Minerales, no metálicos		0	\$ -		\$ -		\$ -				
Industrias metálicas		0	\$ -		\$ -		\$ -				
Maquinaria y equipo		0	\$ -		\$ -		\$ -				
Fab. Muebles y Otras Industrias		1	\$ 90.00	1	\$ 90.00		\$ -				
ELECTRICIDAD Y AGUA		0	\$ -		\$ -		\$ -				
CONSTRUCCIÓN		10	\$ 3,010.00	10	\$ 2,280.00	8	\$ 810.00				
COMERCIO		51	\$ 9,595.00	30	\$ 4,950.00	11	\$ 3,550.00			10	\$ 1,485.00
RESTAURANTES Y HOTELES		10	\$ 1,445.00	7	\$ 1,145.00	1	\$ 80.00			2	\$ 240.00
TRANSPORTE Y COMUNICACIÓN		3	\$ 420.00	2	\$ 270.00	1	\$ 150.00				
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA		0	\$ -		\$ -		\$ -				
ACT. MOBILIARIAS, EMPRESARIALES		0	\$ 985.00	0	\$ 715.00		\$ -			2	\$ 250.00
ADMÓN. PÚBLICA		0	\$ 200.00		\$ -		\$ -			2	\$ 200.00
ENSEÑANZA		1	\$ 55.00		\$ -		\$ -			1	\$ 55.00
SERVICIOS SOCIALES Y SALUD		2	\$ 270.00	2	\$ 270.00		\$ -				
SERV. COMUNALES, SOC. Y PERS.		0	\$ 1,240.00	2	\$ 310.00	4	\$ 400.00			1	\$ 440.00
SERVICIO DOMÉSTICO		0	\$ 575.00	3	\$ 345.00	2	\$ 230.00				
ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES		0	\$ -		\$ -		\$ -				
TOTAL SAN MIGUEL		36	\$ 4,892.45	18	\$ 2,092.73	18	\$ 2,789.72	-	\$ -	1	\$ -
AGRICULTURA		1	\$ 114.29	1	\$ 114.29		\$ -				
TOTAL MANUFACTURA		5	\$ 4,142.8	1	\$ 97.14	1	\$ 57.14			1	\$ -
Alimentos		1	\$ 150.00		\$ -	1	\$ 150.00				
Textiles		0	\$ -		\$ -		\$ -				
Productos de madera Exc. Muebles		0	\$ -		\$ -		\$ -				
Imprentas		0	\$ -		\$ -		\$ -				
Productos químicos		1	\$ 57.14		\$ -	1	\$ 57.14				
Minerales, no metálicos		0	\$ -		\$ -		\$ -				
Industrias metálicas		0	\$ -		\$ -		\$ -				
Maquinaria y equipo		2	\$ 297.14	1	\$ 57.14	1	\$ 150.00				
Fab. Muebles y otras Industrias		1	\$ 298.00		\$ -	1	\$ 209.00				
ELECTRICIDAD Y AGUA		0	\$ -		\$ -		\$ -				
CONSTRUCCIÓN		1	\$ 250.00		\$ -	1	\$ 250.00				
COMERCIO		35	\$ 2,113.92	7	\$ 820.48	9	\$ 1,285.44				
RESTAURANTES Y HOTELES		4	\$ 782.84	2	\$ 342.84	2	\$ 450.00				
TRANSPORTE Y COMUNICACIÓN		0	\$ -		\$ -		\$ -				
INTERMEDIACIÓN FINANCIERA		0	\$ -		\$ -		\$ -				
ACT. MOBILIARIAS, EMPRESARIALES		5	\$ 21.42	4	\$ 521.42	1	\$ 200.00				
ADMÓN. PÚBLICA		0	\$ -		\$ -		\$ -				
ENSEÑANZA		1	\$ 57.14	1	\$ 57.14		\$ -				
SERVICIOS SOCIALES Y SALUD		1	\$ 57.14	1	\$ 57.14		\$ -				
SERV. COMUNALES, SOC. Y PERS.		2	\$ 171.43	1	\$ 114.28	1	\$ 57.14				
SERVICIO DOMÉSTICO		0	\$ -		\$ -		\$ -				
ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES		0	\$ -		\$ -		\$ -				

FUENTE: DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y OFICINAS REGIONALES

1/ DEL MINISTERIO DE TRABAJO

2/ PRESTACIÓN ALIMENTICIA Y REGLAMENTO SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE

3/ SOBRE SALARIO MÍNIMO