

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INTERNACIONALES**



**“ANÁLISIS POLÍTICO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS
TRABAJADORAS DE LA MAQUILA EN SU CONDICIÓN DE MADRE;
TENDENCIAS FRENTE AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO (TLC)
CON ESTADOS UNIDOS” PERIODO 1999 – 2004**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PRESENTADO POR:**

CLAUDIA CAROLINA ZÚNIGA

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIATURA EN RELACIONES INTERNACIONALES

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, DICIEMBRE DEL 2005.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTORA:

Doctora María Isabel Rodríguez

VICE RECTOR ACADÉMICO:

Ingeniero Joaquín Orlando Machuca

VICE RECTORA ADMINISTRATIVA:

Doctora Carmen Elizabeth de Rivas

SECRETARIA GENERAL:

Licenciada Margarita Ricinos

FISCAL GENERAL:

Licenciado Pedro Rosalío Escobar Castaneda

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANA:

Licenciada Morena Elizabeth de Aldana

VICE DECANO:

Licenciado Oscar Mauricio Duarte Granados

SECRETARIO:

Licenciado Francisco Alberto Granados Hernández

ESCUELA DE RELACIONES INTERNACIONALES

DIRECTORA:

Licenciada Cecilia Elizabeth Segura

DIRECTORA DEL PROCESO DE GRADUACIÓN:

Licenciada Nora Argentina Vanegas

COORDINADORA GENERAL DE PROCESO DE GRADUACIÓN:

Licenciada Claudia María Samayoa

INDICE

Introducción

i

CAPITULO I

PANORAMA GENERAL DE LA INVERSIÓN EXTRANJERA EN EL CAMPO DE LA INDUSTRIA MAQUILERA DE ACTIVIDAD TEXTIL; Y LA OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS LABORALES Y DE GÉNERO.

1.1 La Industria maquilera y Tratados de Libre Comercio (TLC) en el proceso de globalización económica.....	Pág. 1
1.2 Contexto histórico de la industria maquilera de la confección... ..	16
1.2.1 Inserción y auge de la industria maquiladora en El Salvador.....	19
1.2.2 Características de las empresas maquiladoras en El Salvador.....	26
1.3 Vulnerabilidad económica y política de la mujer trabajadora salvadoreña en el marco de la normativa laboral.....	39

CAPITULO II

ANÁLISIS POLÍTICO SOBRE LA NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EN CONDICIÓN DE MADRE RESPECTO AL SECTOR MAQUILA EN EL SALVADOR.

2.1 Análisis político de la normativa nacional.....	49
2.2 Análisis de la legislación interna laboral de protección a la mujer salvadoreña en condición de madre.....	60

2.3 Análisis Político de la Normativa Internacional en materia de Derechos Laborales de la Mujer de la Industria Maquila, implicaciones del TLC Centroamérica – Estados Unidos. (CAFTA).....	75
--	----

CAPITULO III

ACCIONES DE LOS ORGANISMOS GUBERNAMENTALES Y NO GUBERNAMENTALES PARA LA PROTECCIÓN Y OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER SALVADOREÑA EN LA MAQUILA DE LA CONFECCIÓN.

3.1 Acciones y perspectivas de los organismos gubernamentales y no gubernamentales en torno a la observancia y protección de los derechos laborales de la mujer en condición de madre en el sector maquila.....	97
3.1.1 Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. (ISDEMU)...	99
3.1.2 Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB).....	106
3.1.3 Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA).....	119
3.1.4 Fundación Nacional para el Desarrollo Económico (FUNDE).....	128
3.2 Recomendaciones para una efectiva observancia y cumplimiento de los derechos laborales de la mujer trabajadora en condición de madre en el sector maquila.....	136

Conclusiones

Bibliografía

Anexos

INTRODUCCIÓN

La participación de la mujer en la fuerza de trabajo constituye una pieza importante en el desarrollo económico y social de cada país, sobre todo cuando se adopta en su estructura un enfoque de género como eje transversal para el análisis, que permite brindar mayores y mejores oportunidades a la condición de vida de la población.

En El Salvador, la incorporación de la mujer al campo laboral se ha visto seriamente influenciada por la necesidad de ingreso, que por lo menos, garantice la supervivencia familiar. Esta durante años se ha visto afectada por el desfavorable entorno social, político y económico que la hace cada vez más vulnerable, principalmente cuando es madre trabajadora y responsable del sostenimiento familiar, a los cambios del sistema económico.

Ante esta realidad, el presente estudio pretende Analizar desde la perspectiva política y jurídica la situación laboral actual desde el grado de cumplimiento u observancia de los derechos adquiridos de la mujer trabajadora salvadoreña en la maquila en la legislación nacional e internacional; y así mismo identificar las posibles repercusiones frente al Tratado de Libre Comercio Centroamérica – Estados Unidos (CAFTA por su siglas en ingles) en el período que corresponde de los años 1999 al 2004.

Por lo que surge la necesidad de estudiar ¿De qué manera se ha incrementado, en los últimos cinco años, la participación de la mujer trabajadora en condición de madre en el sector de la maquila? Ya que esta ha contribuido en gran medida al crecimiento de la

industria maquiladora en el país por ser una fuerza laboral emprendedora y con necesidades económicas.

Así mismo, es importante saber ¿Cuales son los factores políticos que han favorecido o no el cumplimiento de los derechos laborales de la mujer con rol de madre de la maquila? Esto es importante en vista que refleja la voluntad política del Estado frente a sus compromisos constitucionales e internacionales adquiridos, y la preponderancia que este otorga a la protección de a este sector de la población, en contraposición a los intereses comerciales.

También es necesario tener una noción de ¿Cual es el rol desempeñado por las organizaciones gubernamentales y organizaciones no gubernamentales en cuanto a la observancia de los derechos laborales de la mujer en condición de madre en la maquila? considerando que el protagonismo de Estado mediante sus acciones en esta esfera es determinante para mejorar la condición económica, política y social mediante la observancia y cumplimiento apropiado de la normativa de protección a la mujer en condición de madre trabajadora de la maquila. De igual forma, la labor que los organismos no gubernamentales orientan es de fundamental valor para fomentar su desarrollo integral.

En este sentido, para responder a este cuestionamiento se desarrollaran tres capítulos.

El primer capítulo tiene como objetivo delimitar un marco histórico referencial de los últimos cinco años (1999-2004), sobre la participación de la mujer trabajadora en la industria maquilera. Sin embargo, se considera determinante los antecedentes desde el surgimiento de la maquila, la cual tiene su fundamentó en la teoría de la globalización económica.

El objetivo específico del segundo capítulo consiste en identificar los factores políticos que han favorecido o no el cumplimiento o exigencia de la normativa laboral en cuanto a derechos de la mujer trabajadora salvadoreña en condición de madre en el sector maquila. Por lo que es preciso analizar la normativa específica contenida en la legislación nacional: Constitución de la República, Código de Trabajo y Código de Salud. Así mismo, indaga sobre los compromisos adquiridos por el gobierno salvadoreño con la OIT mediante instrumentos internacionales de protección a la mujer trabajadora en condición de madre.

De igual forma, este capítulo plantea las posibles repercusiones del CAFTA en los derechos laborales y su efecto en la legislación nacional que afecta precisamente a la mujer trabajadora que se encuentra estrechamente vinculada por su participación en dicho sector productivo.

Finalmente el tercer capítulo plantea como objetivo determinar el rol desempeñado por el gobierno salvadoreño, y de la sociedad civil en la protección de los derechos laborales de la mujer trabajadora de la maquila en El Salvador. En este se destacan las acciones desarrolladas por los organismos gubernamentales y no gubernamentales orientadas a este sector de la población haciendo énfasis en la labor de observancia y cumplimiento de la normativa laboral.

En este sentido, debido a que el método empleado admite el uso de la metodología *documental* y *de campo*. La primera se desarrollará mediante la elaboración de fichas y análisis de documentos; y la segunda con técnicas recolectoras de datos como la encuesta y con el uso de cuestionarios.

La metodología permitió adoptar una muestra poblacional de 50 mujeres del sector de la maquila en la rama de la confección, resultado de la delimitación. La técnica empleada fue el: *Muestreo por población infinita*. De esta forma, el instrumento a utilizar en el proceso es la encuesta, (ver anexo 4) elaborada en base a los objetivos e indicadores de la investigación. Así mismo, el espacio seleccionado para realizar la investigación de campo fue la *Empresa PRIMO, S.A de C.V.* Cuya actividad económica es la confección, trabaja en el ensamblaje de prendas de vestir, calcetas, ropa interior.

Además, se realizarán entrevistas con los distintos involucrados en este esquema de protección a la mujer trabajadora, como: la Organización de Mujeres por la Paz (ORMUSA), la Fundación para el Desarrollo –FUNDE, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer –ISDEMU-, y Ministerio de Trabajo y Previsión Social –MINTRAB.

Es básico agregar que todo el proceso de investigación será a nivel exploratorio y descriptivo, en el cual se emplean las bases metodológicas del método hipotético deductivo.

CAPITULO I

PANORAMA GENERAL DE LA INVERSIÓN EXTRANJERA EN EL CAMPO DE LA INDUSTRIA MAQUILERA EN LA ACTIVIDAD DE LA CONFECCIÓN; Y LA OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS LABORALES Y DE GÉNERO.

1.1 La Industria maquilera y Tratados de Libre Comercio (TLC) en el proceso de globalización económica.

La mujer trabajadora salvadoreña en condición de madre constituye uno de los sectores poblacionales más vulnerables de la sociedad, por lo que se considera importante en el presente estudio, así mismo la verificación de la variable sobre el incremento de la participación de la mano de obra femenina orientada específicamente a la rama de la actividad económica en la maquila de confección.

Circunstancia por la que se pretende delimitar un marco histórico referencial de los últimos cinco años (1999 - 2004), que permitirá además, analizar la condición económica, política y social que ésta enfrenta en dicho sector. Y así mismo, si su participación ha permitido o no un mayor cumplimiento de la normativa laboral nacional e internacional que haya generado transformaciones favorables a su condición.

En este sentido, el tema de la maquila actualmente abarca una amplia dimensión en la estructura y evolución del sistema capitalista y ante el fenómeno de la globalización, por lo que resulta necesario analizar el desarrollo de este tipo de industria, en el contexto de las relaciones internacionales, la cual tiene sus orígenes luego de la Segunda Guerra Mundial.

En esta nueva etapa, la sociedad experimentó una completa transformación del sistema; pues la época entre guerras por el expansionismo territorial finalizó en la década de 1960, a partir de este año inicia una estructura de poder que encuentra su fundamento en las relaciones comerciales. Es decir, que se convierte en un expansionismo comercial. Y que

persiste en si, de la antigua forma de poder expansionista, que divide a los países desarrollados con los subdesarrollados.

Los actores y autores que impulsan el sistema económico-comercial, se mantienen en una constante lucha por desarrollar e implementar nuevas estrategias para el incremento del capital a través del lucro y el aprovechamiento de la condición de pobreza que atraviesa gran parte de la población mundial.

Al respecto, es congruente, en sus principales postulados, el Paradigma de la Sociedad Mundial, el cual surge en la década de 1970, al afirmar que el acelerado desarrollo social, económico, científico-técnico y comunicacional ha transformado al mundo, dando lugar al surgimiento de problemas y retos que suscitan nuevas necesidades y demandas de valor e interés común al conjunto de la sociedad global. A partir de ello los intereses en el campo de las relaciones internacionales se basan en factores culturales, tecnológicos y económicos.

El paradigma de la Sociedad Mundial deja evidente que el papel del Estado se ha debilitado completamente como entidad soberana, capaz de garantizar el bienestar y seguridad de los ciudadanos.

Esto como consecuencia, destaca la problemática derivada de las relaciones económicas y culturales del desarrollo y subdesarrollo, de la desigualdad y privaciones socioeconómicas, del hambre y explosión demográfica, del agotamiento y explotación de los recursos, del desequilibrio ecológico, la opresión y básicamente en la violación de los derechos humanos.

Los países comúnmente llamados subdesarrollados, concepto que tiene su cimiento en “la teoría de la dependencia cuyo fundamento racionalizaba en el control del Estado”¹, en búsqueda de un nivel de desarrollo adoptan el Modelo de la Dependencia caracterizado por

¹ Cristóbal Key, Estructuralismo y la teoría de la dependencia en el periodo neoliberal, Una perspectiva Latinoamericana. Revista Nueva Sociedad No 158. Noviembre – diciembre 1998. Pág. 3.

altas barreras proteccionistas, una economía cerrada y un menosprecio general por el papel del mercado, y que dominó desde inicios de 1950.

Los teóricos de la dependencia rechazaban los beneficios del comercio mundial, los elementos esenciales de su concepción eran expuestos y promovidos por Comisión Económica Para América Latina (CEPAL) de Naciones Unidas.

La propuesta de Raul Prebisch, uno de los autores más representativos de la CEPAL, fue la base de la teoría de la dependencia. Sin embargo, algunos autores como Theotonio Dos Santos argumentan que las propuestas de desarrollo de la CEPAL fracasaron y que es en medio de estas condiciones en donde surge, propiamente, la teoría de la dependencia², que combina elementos neo-marxistas con la teoría económica keynesiana³.

Es a partir del enfoque económico de Keynes, que la teoría de la dependencia está compuesta por cuatro puntos fundamentales:

a) “desarrollar una considerable demanda interna efectiva en términos de mercados nacionales;

b) reconocer que el sector industrial es importante para alcanzar mejores niveles de desarrollo nacional, especialmente porque este sector genera mayor valor agregado a los productos en comparación con el sector agrícola;

c) incrementar los ingresos de los trabajadores como medio para generar mayor demanda agregada dentro de las condiciones del mercado nacional;

²Este modelo teórico más elaborado se publicó a finales de la década de 1950 y mediados de la década de 1960. Entre los principales autores de la teoría de la dependencia tenemos a: Andre Gunder Frank, Raul Prebisch, Theotonio Dos Santos, Enrique Cardoso, Edelberto Torres-Rivas, y Samir Amin.

³ Ideas económicas liberales que surgieron en Estados Unidos y Europa como respuesta a la depresión de 1920.

d) promover un papel gubernamental más efectivo para reforzar las condiciones de desarrollo nacional y aumentar los estándares de vida del país”.⁴

Este modelo de desarrollo para los países subdesarrollados se basa en una economía proteccionista, impulsada por los mismos Estados; ya que este desempeñaba un papel participativo en el manejo de las políticas del país, e impulsaba un sistema productivo que contemplaba el incremento de ingresos, para favorecer la demanda interna.

El modelo pareció funcionar perfectamente hasta la década de 1970, el ingreso per cápita se duplicó entre 1950 y 1970. El papel del Estado siguió ampliándose así como las empresas estatales. Se subieron las tarifas y otras barreras al comercio. Sin embargo, no fue hasta principios de 1980, que se descubrió la profunda debilidad del sistema, dado que el modelo funcionaba con una baja capacidad material de acumulación normal. La agudización de este problema llevó al agotamiento y crisis del patrón de acumulación clásico de la posguerra. Es aquí donde las ideas que habían conformado el sistema económico de América Latina habían fracasado y los países latinoamericanos ya no podían financiarse. La dependencia los había llevado a la bancarrota. Los años que vinieron, en los que América Latina luchaba por reconfigurar su economía, fueron calificados como la década perdida.

Pero dentro de todo este panorama, la condición de la mujer fue la misma tanto en el sector rural, como en el urbano, las estrategias de desarrollo implementadas en esta época, poco efecto había generado para erradicar la exclusión o discriminación de la mujer. Muchas de las estrategias implementadas redundaban en el enfoque asistencialista o de bienestar,⁵ que identificaba a la mujer en su rol reproductivo convirtiéndola en principal beneficiaria de programas asistenciales por su status de madre, considerando que ese rol es fundamental no sólo para la mujer sino para todas las cuestiones referidas al desarrollo económico de cada país.

⁴ Sunkel y Paz. El subdesarrollo latinoamericano y la teoría del desarrollo. Pp. 15-268. Editorial Siglo 21. México, 1981.

⁵ El enfoque Asistencialista o Bienestar surge en la década de de 1960, y que aun persiste en los países subdesarrollados.

Cabe destacar, que estas son políticas que en lo ideológico y en su implementación, conciben a la mujer como un ente pasivo y receptor de beneficios gratuitos o subsidiados. Estos programas tienen amplia acogida ya que son políticamente seguros y porque no cuestionan la visión tradicional del papel de la mujer. Asimismo, porque resulta más fácil poner en ejecución proyectos de asistencia social que incrementan la productividad e ingresos de los pobres⁶. En términos de desarrollo, la ayuda para el bienestar de la familia se dirige a las mujeres identificadas con los minusválidos, enfermos y grupos socialmente vulnerables.

Durante todo, el proceso de desarrollo económico seguido por los países latinoamericanos durante estas décadas, la mujer en condición de madre por sus propios medios, buscaba enfrentar y resolver las necesidades para la sobrevivencia familiar y propia. Es en esta época que se expande la feminización de la pobreza. Y que se encuentra el número de jefaturas de unidades domésticas como algunos de los rasgos hereditarios de la llamada década perdida.

Del modelo de dependencia se desprenden los dos ejes centrales del nuevo patrón secundario exportador: “el primero es impulsar la industrialización de la acelerada producción interna de bienes de capital y de bienes intermedios más complejos; y el segundo es dinamizar las exportaciones, lo que equivale a diversificarlas. Es decir impulsar las exportaciones manufactureras”⁷

Evidentemente, la teoría de la dependencia no previó el rápido crecimiento del comercio mundial en el periodo de posguerra, así como la nueva dimensión de la actual fase del capitalismo analizado desde el enfoque de la teoría de la globalización.

⁶ Moser, C. y Levi, C.A. (1988) Temas críticos en la teoría y metodología de la planificación para el género (en Barrig, Maruja (Ed.). De vecinas a ciudadanas. SUMBI, Lima) 1988.

⁷ Adolfo Rivero, La teoría de la dependencia, tomado del Capítulo 9 “*The Commanding Heights*” de Daniel Yerguin y Joseph Stalislaw. Pág. 1-5.

En esta última, los países subdesarrollados son simplemente un medio de los países potencialmente desarrollados con el fin de ampliar sus mercados y extraer los pocos recursos que aún en ellos persisten. Además, determina que existe cada vez una mayor interdependencia entre los Estados que resulta imposible separar lo interno de lo internacional. Esta apertura al exterior se debe en gran parte a la necesidad de atender las demandas de desarrollo económico y social.⁸

El objeto de esta teoría se encuentra en fortalecer una economía mundial con la reducción de barreras fronterizas que facilitan el paso al movimiento de bienes, servicios y capitales, creándose nuevas oportunidades para el comercio internacional y las inversiones extranjeras apoyadas en detrimento de la clase trabajadora de los países subdesarrollados.

Las fuerzas de la globalización han reducido aún más las posibilidades de maniobra a través de políticas nacionales de desarrollo en comparación con la teoría de la dependencia en que los teóricos confirman uno de los principios claves de la teoría de la dependencia manifiesta en *“el poder de los mercados internacionales rige con más fuerza todavía que en el pasado y los Estados deben tomar en cuenta estas presiones de los mercados globales aún más que antes: de lo contrario podrían verse afectados por un retiro masivo de capitales foráneos.”*⁹

Esta es la realidad, que enfrenta la sociedad actual dentro de este modelo de desarrollo, en que la inversión extranjera influye, cada vez más, en los asuntos internos de cada Estado con capacidad de ingerir en las transformaciones políticas y sociales con la determinación suficiente para imponer condiciones a los Estados que faciliten, beneficien su propia producción y ganancias aunque esto no beneficie la condición social y económica del país donde ejercen presencia y control.

⁸ Kant J.Holsti, Problemáticas de las Relaciones Internacionales, Paradigmas de la Relaciones Internacionales, 1960.

⁹ Theotonio Dos Santos, Principios de la Teoría de la Dependencia, 1960.

De esta manera, queda explícita la dimensión de cómo se manejan las relaciones e internacionales y complejidad de las mismas entre los múltiples actores sociales, gobiernos, empresarios, organismos no gubernamentales, organizaciones internacionales y población. Desde dos modelos de carácter extremistas poco prometedores de generar un desarrollo social hacia la mujer, y se limitan a enfocar las relaciones de poder político y económico.

Existen diversas interpretaciones del concepto de globalización, por eso es necesario plantear las consideraciones de algunos teóricos e investigadores que se adaptan a la lógica de la presente investigación, y que permitirán dar una visión más amplia del impacto de este fenómeno en la economía nacional.

El término globalización se refiere a un fenómeno que ha adquirido diversas definiciones y puntos de vista antagónicos. Algunos teóricos consideran que la globalización es: *“un fenómeno multidimensional aplicable a variedad de formas de acción social - económica, política, legal, cultural, militar y tecnológica – y sitios de acción social como del medioambiente”* ¹⁰ Además sostiene que la globalización siembra incertidumbre en la sociedad.

Para García Canclini, *“la globalización no solo homogeniza y nos vuelve más próximos, sino que multiplica las diferencias y engendra nuevas desigualdades”* ¹¹ a causa de que suscita una mayor desigualdad dentro de cada país y entre los distintos países, amenaza el empleo, las condiciones de vida y obstaculiza el proceso social.

Carlos Sojo, sostiene que la *“globalización es un espacio de poder y de toma de decisiones”*¹² *el cual induce a cambios económicos; genera o reposiciona subjetividades*

¹⁰ Perraton, J. Goldblatt D, La Globalización de la Actividad Económica, 1997. Pág. 258.

¹¹ García Canclini N. La Globalización Imaginada, Argentina 1999. Pág. 59

¹² Sojo, Carlos. La Globalización y Ajuste en América Latina y en Centroamérica, FLACSO/ IHS, Costa Rica, 2001.

*(aparecimiento y desaparecimiento de actores sociales); y modifica el locus de la vida social.*¹³

Se esta en total acuerdo, con los planteamiento anteriores en relación a que la globalización es un fenómeno multidimensional con capacidad de influir severamente en todas las dimensiones y estructuras sociales; y de generar condiciones favorables o desfavorables hacia los diversos sectores de la sociedad.

De acuerdo al planteamiento neoliberal, se encuentra el fundamento del actual sistema, el objetivo principal de la política económica es propiciar el funcionamiento flexible del mercado eliminando todos los obstáculos que perjudiquen la libre competencia, la esencia neoliberal es la teoría del libre cambio en su amplia dimensión esto se justifica a partir de su concepción del mundo como un gran mercado donde todos compiten en condiciones de igualdad entre cada país según sus posibilidades¹⁴

Todo se vincula a la creación de acuerdos comerciales, como el CAFTA, que contradice este planteamiento al observarse en estos tratados una profunda asimetría, que deja en duda el éxito de los mismos.

La etapa neoliberal supone no simplemente la exposición de la economía a la competencia internacional, sino, además la adopción de tipos de cambio flexible y en fin se agrega el desmonte de todo tipo de protección que implique una pérdida de capital.

Es de notar que el comercio representa la piedra angular, de este momento por lo que se requiere de los Tratados de Libre Comercio (TLC), considerados como pieza clave del

¹³ Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, Realidad Revista de Ciencias Sociales y Humanidades. Globalizando la Acción Social, Vol. 90, noviembre – diciembre 2002.

¹⁴ Horacio Ravena, Neoliberalismo y Derechos Humanos. Origen y desarrollo del Neoliberalismo. <http://members.tripod.com/planalerta/neoliberalismo.htm>

sistema. Estos deben entenderse como un *acuerdo comercial firmado entre dos o más países con el propósito principal de eliminar las restricciones a la libre circulación de las mercancías (control de fronteras, impuestos, etc.); los capitales (inversión) para la creación de libre comercio común.*¹⁵

Así mismo, los TLC, son acuerdos jurídicos negociados entre un determinado grupo de países; en los cuales, se establece la normativa y procedimientos que regularán las relaciones comerciales entre los países que lo integran. El TLC, se enfoca en los siguientes aspectos:

1. Estimular la expansión y diversificación del comercio de bienes y servicios
2. Promover condiciones de libre competencia
3. Eliminar las barreras al movimiento de capitales y personas
4. Aumentar las oportunidades de inversión
5. Fortalecer la capacidad competitiva de los países, las corrientes de intercambio mundial.¹⁶

Es a partir de la aplicación de estas políticas que entran en juego los sectores más vulnerables de la sociedad entre ellos la mujer trabajadora y jefa de hogar en estado de pobreza; pues los efectos de estos son catastróficos para la misma humanidad. Desde la explotación del medio ambiente, por destrucción de los bosques, contaminación de ríos, etc. Hasta la exclusión de los derechos humanos por los costos de capital que estos representan para el comercio, debido a que se invierte sobre la base de una reducción total de costos.

¹⁵Bejarano, Jesús Antonio, ¿Qué es el Neoliberalismo?, Su significado en la historia de las ideas y en la economía. Pág. 1- 6.

¹⁶ Bloque Popular Centroamericano, Por qué Decimos No al TLC, Análisis Crítico del Texto Oficial, El Salvador, abril 2004. 45 Págs.

Un ejemplo claro, en este marco, son los derechos laborales, específicamente, desde los TLC, se le tiende a dar un enfoque lucrativo, es decir, de competitividad o de apertura al mercado laboral. Sin embargo, desde el punto de vista del derecho internacional, en la actualidad es uno de los sectores más explotados y excluidos.¹⁷

Para comprobar esta afirmación basta con observar, los indicadores de los diversos estudios económicos y sociales realizados en todo el mundo como por ejemplo: el Informe sobre Desarrollo Humano, de El Salvador realizado en el año 2003, que deja en evidencia el índice de pobreza; la inestabilidad social, laboral y económica; incremento del consumismo, y el deterioro ambiental entre otros, que no fomentan un posible desarrollo en un mediano plazo.

Los TLC no han significado una alternativa de desarrollo para los países subdesarrollados, por lo contrario han ocasionado un impacto poco provechoso para estas economías, aunque los mecanismos estratégicos utilizados, son adaptados a las características sociales de cada país, por ejemplo en países como El Salvador con baja especialización de mano de obra, es el sector maquilero de confección, que aparenta ser una solución a los problemas de desempleo ya que no requiere mayores grados de estudio, ni de una especialización.

El proceso de producción que caracteriza el actual sistema, en los países subdesarrollados es la maquila, que para efectos del presente estudio se comprende, como todo *“aquel servicio prestado por personas naturales o jurídicas domiciliadas en el país, a un contratante domiciliado en el extranjero quien le proporcionará en los términos y condiciones convenidas materias primas, partes, piezas, componentes o elementos que aquella procesará o transformará por cuenta del contratante, el que a su vez los utilizará o comercializará según lo convenido”*¹⁸

¹⁷ SAPRIN. La Flexibilización del Mercado Laboral en El Salvador, 1998.

¹⁸ Asamblea Legislativa, Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización, Decreto legislativo No. 405 del 3 de septiembre de 1998, Publicado en el Diario Oficial No. 215, tomo No 341, del 18 de noviembre de 1998.

Dentro de este proceso la obrera o trabajadora es considerada un medio que incrementa las ganancias del empleador, sobre todo en países dependientes, y son una ventaja comparativa, en base a los bajos salarios, esto es comúnmente denominado flexibilización laboral,¹⁹ que pretende adecuar el comportamiento de l@s trabajadores(as), a las necesidades y versatilidad que exigen las empresas; esto pasa por la reducción de los costos laborales y la modificación del marco institucional.

El propósito principal es ofrecer y abaratar la mano de obra y promover el abandono de la práctica de aumentos salariales según el costo de la vida, el estancamiento al aumento del salario mínimo, y disminución por diversos medios de las cotizaciones del Seguro Social. Entre las modificaciones más comunes en el marco legal se encuentran: el establecimiento de horarios flexibles, la institucionalización del empleo parcial (sub- empleo visible), la eliminación de los contratos indefinidos y reducción de los costos de despido.²⁰

La flexibilización laboral, se expande cada vez más, y se hace más frágil a la persona obrera, especialmente cuando hablamos de la mano laboral femenina, con baja tasa de escolaridad y en general con calidad deficiente de educación, se tiene que en El Salvador, en cuanto a datos de género, las mujeres ocupadas en igualdad de condiciones educativas que los hombres reciben, en promedio, un salario mensual con un 36.9%²¹ menos. Lo que es preocupante, cuando la mujer jefa de hogar se encuentre un 13.3% en pobreza absoluta y el 33.5% en la pobreza total²², lo que deja a interpretar las condición que viven miles de familias en el país.

¹⁹ La flexibilización laboral se define como la estrategia orientada a incrementar la producción de las empresas, y disminuir los costos operativos o laborales de manera que sean competitivos hacia la inversión extranjera.

²⁰ Fernández, Parejo, Rodríguez, 1995, y Cuadro Mancha, Villena, 1995.

²¹ PNUD, Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador, 2003. Pág. 139.

²² *Ibidem*. Pág. 60.

Frente a este panorama, se da el surgimiento de organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT)²³ que desde su fundación sus estructuras tripartitas que relacionan a los Estados Miembros con sus organizaciones de empleadores y trabajadores, han erigido un sistema de normas internacionales en todas las materias relacionados con el trabajo.

La finalidad primordial de la OIT, según planeo Juan Somalia, Director General de la OIT en 1999, es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Lo que constituye el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos:

- *Promoción de los derechos fundamentales en el trabajo*
- *La promoción de mayores oportunidades para la creación de empleos.*
- *La ampliación de la protección social para todos, y*
- *El fortalecimiento del dialogo social.*²⁴

Los cuales se concretizan en fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Con este objeto, formula políticas y programas internacionales para contribuir a mejorar las condiciones de vida y de trabajo; elabora normas laborales internacionales que sirvan de directrices a las autoridades nacionales para llevar a la práctica esas políticas.

Frente a la realidad, afirma Somavia, la OIT traza una políticas orientadas a mejorar la vida y las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, generar empleo para el creciente número de trabajadores sin empleo y sub-empleados, y forjar un nuevo consenso entre la

²³ La OIT, fue creada por el Tratado de Versalles en el año 1919.

²⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT), Oficina Regional para América Latina y El Caribe. Historia, Antecedentes y actualidad.

comunidad internacional, las empresas y el trabajo para hacer frente a las consecuencias sociales de la globalización.²⁵

En base a los principios y políticas de la OIT se han realizado grandes esfuerzos que han permitido la formulación de diversos instrumentos jurídicos internacionales orientados a la protección de la mujer trabajadora y que han sido ratificados por el Gobierno Salvadoreño. Entre ellos.

Cuadro 1.1
Principales instrumentos internacionales de la OIT relacionados con la mujer adoptados por el Estado salvadoreño.

Instrumento	Fecha de suscripción (Gobierno)	Fecha de ratificación (Asamblea)
Convenio 111, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. (1958)	12 de abril 1994	DL – 78, 14 julio de 1994.
Convenio 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. (2000)		12 de octubre de 2003.
Convenio 155, sobre seguridad y salud de las y los trabajadores y medio ambiente de trabajo.		10 de diciembre de 2003
Convenio 89, relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria.	Revisado en 1948.	12 de octubre de 2000.
Convenio 156, sobre la igualdad de trato y oportunidades entre los trabajadores con responsabilidades familiares.	Junio de 1981.	DL-123, 17 de enero de 1951.

Fuente: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD. 2004

La adopción de los instrumentos internacionales, según cuadro 1.1, instan a adoptar el enfoque de género dentro del marco laboral, ya que el objeto es contrarrestar la discriminación en el empleo del que la mujer es víctima; establecer una igualdad de remuneración a las mujeres que desempeñan trabajos de igual valor que el de los hombres; brindar condiciones de seguridad, salubridad en el medio ambiente de trabajo; cumplir con la legislación en cuanto a trabajo nocturno se refiere con la variante de que es orientado a

²⁵ OIT-Fundación Trabajo y Universidad. Rosa Virginia Hernández de Menjivar. *“Las Maquilas en Centroamérica”* Informe Laboral 1995.

las mujeres empleadas de la industria; y finalmente fomentar una igualdad de trato y oportunidades entre las trabajadoras con responsabilidades familiares.

Sin embargo, existen limitantes de índole política y económica que restringen el apropiado cumplimiento de estas normativas internacionales. Que indudablemente, ha generado un estancamiento al desarrollo del sector.

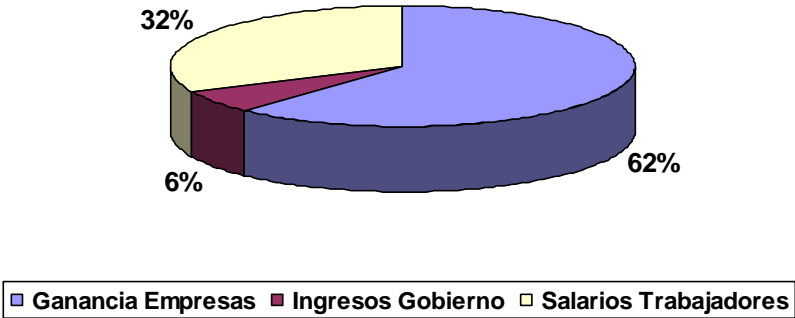
Lo que representa un serio problema cuando se habla de enfocar importancia e interés que los gobiernos prestan frente a la constante violación del derecho laboral que perjudica la condición de la mujer; principalmente en los países sub desarrollados. Y la preocupación es mayor cuando se otorga prioridad a la negociación de acuerdos comerciales donde entra en juego y en riesgo la protección de dicha población.

Este panorama, ha ocasionado una aguda preocupación a organismos nacionales e internacionales de la sociedad civil que velan por el derecho laboral, al grado que se han visto en la necesidad de convalidar esfuerzos con el fin de buscar dentro del sistema el establecer un equilibrio entre desarrollo humano y económico - comercial. Lo cual, se convierte en un reto cada vez más difícil de alcanzar.

Por otra parte, no se puede negar que, en el caso de El Salvador, se han experimentado fuertes cambios debido al proceso de globalización, desde hace más de una década, provocados por la reorientación de las inversiones del sector privado nacional y extranjero, e impulsado por la creación de políticas de estabilización y ajuste estructural de la economía y de las reformas de Estado, han permitido un mayor acceso a los flujos de capital, a la tecnología y a mercados de exportación más amplios.

Sin embargo, en países como El Salvador, tan solo una pequeña parte de la población como lo es el sector privado e inversionistas extranjeros, han beneficiado con las transformación económico – social que ha brindado la apertura del comercio, mientras que la gran mayoría se encuentran al margen del desarrollo.

Gráfica 1.1
El Salvador: Distribución del Ingreso Nacional
1995



Fuente: Matriz insumo – producto del BCRES, 1995.

Como se puede observar en la gráfica 1.1, las ganancias empresariales fueron significativas en 1995, captando un 62% del ingreso nacional, mientras que los ingresos del gobierno tan solo lograron un 6%; y los salarios de los trabajadores representaron un 32%. Esto comprueba que el más beneficiado por el actual sistema es el inversionista extranjero y sector empresarial de capital mixto, que utiliza a la trabajadora como un medio para el incremento de la producción y ganancias, lo que marca aun más la desigualdad social que a estos países caracteriza.

1.2 Contexto histórico de la industria maquilera de confección.

En el presente apartado, es necesario conocer el contexto que impulsó el desarrollo de la industria maquilera desde su surgimiento, así como sus características, para luego enfatizar en la inserción de este sector como actividad económica en El Salvador, y analizar detenidamente, el desempeño de este sector durante 1999 al 2004. En este periodo, la maquila ha logrado acelerar su productividad, requiriendo cada año una mayor cantidad de mano de obra, en que se destaca la participación de la mujer, considerando que es una de las pocas alternativas que el mercado laboral le ofrece para captar ingresos económicos que son exiguos y no le permiten cubrir las necesidades básicas. Pese a que el esfuerzo desempeñado es sustancialmente rentable para el empresario.

Lo que refleja que durante este período, no se han generado políticas que busquen transformar la condición laboral y económica que favorezca a la mujer que trabaja en este sector productivo.

Antes de desarrollar el tema en su magnitud resulta conveniente definir dicho término. En este sentido, el concepto maquila *“se introdujo al léxico económico por su sentido etimológico que proviene del árabe makila (medida de capacidad), que se entiende como toda actividad que es concerniente al proceso productivo de una empresa que es enviado a otra para ser llevado a cabo, es decir, como una fábrica que trabaja por encargo de otra compañía. Lo que significa cuál será el tipo, característica, volumen o destino de su producción”*²⁶.

La maquila no es dueña de la producción que realiza y está forzada a realizarla bajo los requerimientos de la empresa que la ha contratado. La ganancia de esta empresa está fijada de antemano por el precio al que se acordó que se le pagaría sus servicios y no depende por tanto de las ventas al por menor de su producto, ni del éxito o fracaso que tengan en el mercado. Además, las maquilas responden a una lógica de segregación de las fases del proceso de producción ya no solo temporalmente sino incluso espacial, de un país a otro²⁷.

²⁶ AVANCSO, 1994: Pág. 2

²⁷ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Los Derechos Humanos y la Maquila en El Salvador, capítulo 1, 148 Págs. Abril 1998.

En un sentido más concreto, la maquila constituye una unidad de producción que importa en forma temporal y con tasa cero de impuestos arancelarios, las materias primas, componentes y bienes de capital que termina, procesa y ensambla, a fin de reexportar el bien final al país de origen o/a un tercero o mercado internacional.

Es evidente que la industria maquilera tiene su fundamento a partir de las relaciones que son cada vez más complejas en las que se basa la producción de bienes y servicios de los países industrializados, cuyo proceso inicia desde la crisis mundial del capital en la década de los setentas, frente a esta situación las potencias mundiales vieron la urgente necesidad de reorientar la frágil estructura del sistema. Lo que dio fin al largo periodo de expansionismo de post – guerra.

De esta forma, surgieron estrategias que favorecerían los intereses económicos dando origen a la transformación de algunas características de la economía capitalista mundial, lo que surtiría consecuencias importantes en relación con el empleo de las mujeres en los países subdesarrollados.

Las nuevas estrategias económicas concentradas precisamente en la estructura de la división internacional del trabajo, en el cual se identifica por un lado, los países industrializados, Estados Unidos y Europa occidental, del otro, los países exportadores de materias primas e importadores de bienes y servicios, que define simplemente la reorganización de la producción a escala mundial.

Al reconocerse que la crisis estructural del capital se debe en parte a la incapacidad técnica de incrementar la productividad frente a la elevación de los costes de producción, se propone:

- 1- “Retomar el control del Estado para reducir las cargas fiscales.
- 2- Renovar las tecnologías de producción y de organización del trabajo para relanzar el crecimiento de la productividad.

3- Reducir la presión de los costes salariales introduciendo procesos de automatización en las diversas fases del proceso productivo.

4- Utilizar estrategias anti-sindicales para debilitar o eliminar el poder de los trabajadores organizados”.²⁸

Las consecuencia de la implementación de estas políticas, transformaron seriamente el funcionamiento de la economías, en el sentido que, el Estado pierda la total autoridad, deja de ser propietario de empresas; pues ya no regula más la actividad económica, esta función pasa al mercado.

Esto explica la fragmentación de los procesos productivos de diversas ramas en diferentes localizaciones y dentro de un espacio mundial de producción. Como efecto la industria manufacturera responde de esta forma a importantes desplazamientos del lugar de la producción, no sólo dentro de los países industrializados y hacia regiones atrasadas, y desde unos países industrializados a otros, sino cada vez más desde países industrializados hacia otros en vías que no lo están. Logrando importante transferencia de producción en las ramas de la industria de confección, de la piel y del calzado, juguetería, relojería, óptica, y parte de la electrónica.

Es así que este nuevo tipo del proceso expansionista y de acumulación de capital se inserta en los países subdesarrollados y juegan un papel importante, cuyas políticas en su conjunto logran impulsar directamente la implementación de zonas francas y empresas maquiladoras.

²⁸ OIT-Fundación Trabajo y Universidad. Rosa Virginia Hernández de Menjivar. *“Las Maquilas en Centroamérica”* Informe Laboral 1995.

1.2.1 Inserción de la industria maquiladora en El Salvador

La estrategia de inserción al comercio mundial de los países de Centroamérica, se ejecuta en la década de los setentas iniciando en Guatemala en 1973, El Salvador en 1974 y finalmente en 1976 se incorporan Honduras y Nicaragua.

En El Salvador específicamente, en la década de 1970 y 1980, fue estimulada por las políticas de promoción de las exportaciones y fomento a la industrialización, contenidas en el Plan de Desarrollo Económico y Social 1973 - 1977.

De tal manera que la primera zona franca industrial fue creada en 1974, en San Bartolo, Ilopango, la que fue auspiciada por la Agencia Interamericana de Desarrollo (AID), durante el gobierno del presidente Armando Molina, no obstante la iniciativa no logro crear ningún impacto. Fue hasta 1976 que entró en funciones con el establecimiento de dos empresas exportadoras, posteriormente en 1979 ya albergaba 14 empresas en la rama de la industria de confección.

El objetivo de la creación de esta zona franca fue el de facilitar a industriales nacionales y extranjeros la internación de materias primas y productos semiacabados a fin de terminarlos, ensamblarlos o manipularlos con intervención de trabajadores salvadoreños. Sin embargo, la inestabilidad política y el conflicto militar que caracterizó la década de 1980, obligó a la mayoría de estas empresas a cerrar sus operaciones. Situación que no sucedió en el resto de los países de Centroamérica, en los cuales se observo una fuerte expansión de las empresas exportadoras.

Sin embargo, la AID a finales de la década de 1980 retoma el interés por promover las zonas francas como mecanismo de generación de empleo, logrando la participación del capital privado, nacional y extranjero, para este fin se dispuso un fondo aproximado de \$ 26 millones, que fueron canalizados a través del Ministerio de Economía, la Fundación para el

Desarrollo Económico y Social (FUSADES) y el sistema bancario nacional. Al mismo tiempo se permitió que las empresas de zonas francas subcontrataran a terceras empresas radicadas fuera del recinto para el procesamiento de la materia prima importada. A pesar de todo ello, el auge de la actividad de la maquila no llegó, sino hasta que culminaron con éxito las negociaciones de paz.

A partir de 1990, el funcionamiento de zonas francas y actividades conexas se regularon por el “Régimen de Zonas Francas y Recintos Fiscales”, es así que se produce una expansión acelerada de la industria maquiladora. Lo cual, generó la aparición de la modalidad de recinto fiscal, ahora conocido como Depósitos para Perfeccionamiento Activo (DPA), situación que permitió que cualquier empresa del sector de la industria manufacturera tradicional se convirtiera en maquila y gozara de las exenciones fiscales.

Esta ley destaca y define que la zona franca es *“aquella área del territorio nacional, donde las mercancías que en ella se introduzcan, son consideradas fuera del territorio aduanero nacional, respecto de los derechos de importación y de exportación y por tanto sujetas a un régimen y marco procedimental especial”*.

Así mismo, plantea que los Depósitos de Perfeccionamiento Activo (DPA), o conocidos como recinto fiscal, son *“aquella área del territorio nacional, sujeta a un tratamiento aduanero especial, donde las mercancías que en ella se introduzcan para ser reexportadas, se reciben con suspensión de derechos e impuestos, para ser sometidos a procesos de transformación, elaboración y reparación y donde los bienes de capital pueden permanecer por tiempo ilimitado”*.

La diferencia práctica entre las zona franca y las DPA o recintos fiscales es solamente de ubicación, por cuanto la DPA no están concentradas en un parque industrial.

El crecimiento experimentado por la actividad maquiladora en el país durante la década de 1990, se vio impulsado principalmente por acontecimientos relevantes, entre ellos el

relacionado con la adopción de una nueva estrategia de industrialización, basada en la promoción de exportaciones de productos no tradicionales hacia terceros mercados. Todo ello a raíz de la crisis experimentada a principios de los ochenta con lo cual se busca que las políticas públicas se orientaran a la modernización del marco legal e institucional, para disminuir el sesgo anti-exportador existente en ese entonces.

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

Sin embargo, el fin de financiar el proceso productivo no era precisamente con el interés de que estos países logaran un nivel de desarrollo económico. Sino una estrategia comercial; puesto que en la década de 1980 la industria manufacturera estadounidense, y en particular la industria de la confección, se vio gravemente afectada por la alta competitividad de los productos asiáticos. Los productores confrontaron la necesidad de transferir procesos productivos intensivos en mano de obra hacia países vecinos con abundante fuerza laboral, bajas remuneraciones, empleo de tecnología relativamente sencilla.

En esencia la política consistía en frenar la competencia asiática, estableciendo restricciones comerciales (aranceles y cuotas de exportación) que incluía una presión directa a ciertos gobiernos.

Es así que se inicia un proceso de industrialización en el istmo centroamericano que crean nuevas expectativas para el sector empresarial. Esto contribuyo, indudablemente a que las exportaciones pasaran de una época de estancamiento comercial a una apertura con un crecimiento acelerado de las exportaciones.

En 1980 cuando esta industria comenzó a desarrollarse, estimulada en gran medida por la Iniciativa de la Cuenca del Caribe (ICC), que surge en 1970 como una estrategia de Estados

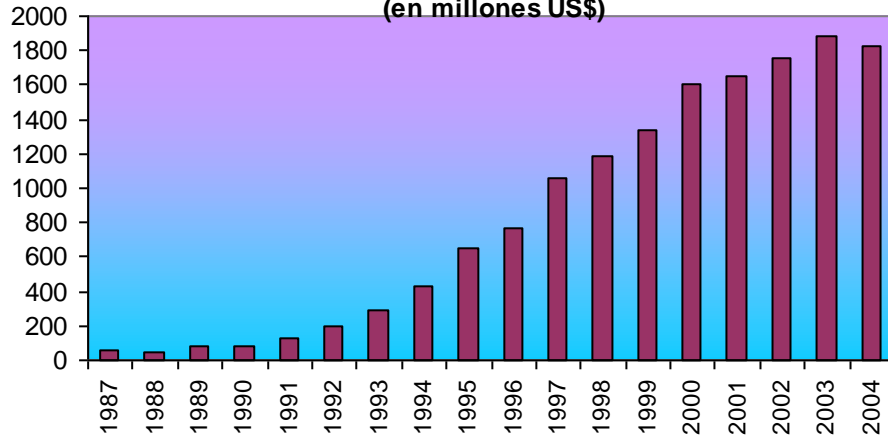
Unidos para impulsar una política de protección para la industria textil y la confección en vista de la competencia que representa la industria Asiática. De esta forma, se plantea la posibilidad de exportar productos hacia el mercado estadounidense, con todos los derechos de importación para una amplia gama de productos.

Esto dio paso a que el Gobierno y empresarios estadounidenses fomentaron la industria del vestido en la Cuenca del Caribe, aprovechando los bajos costos de mano de obra en Centroamérica, a lo que se suma los beneficios adicionales que gozan las empresas maquileras y los empresarios, tales como: exención de impuestos, porcentaje de repatriación de utilidades, facilidades de venta en mercados locales, etc.

También es de tomar en cuenta que existían otros factores que facilitaron la inserción de la industria maquilera al país, y que pueden ser considerados como elementos clave que favoreció la apertura de esta actividad productiva.

En primer lugar, era época de post guerra que dejó a la población con altos índices de desempleo, la pobreza abarcaba a gran parte de la sociedad, existía la necesidad de ingresos económicos sobre todo del sector femenino, lo que representaba una gran oportunidad para el sector privado e inversión extranjera de ofrecer bajos salarios y obtener millonarias ganancias. Todo esto permitió que la maquila alcanzara su auge en el decenio de 1990.

Grafico 1.2
Exportaciones Totales de la Industria Maquila
(en millones US\$)

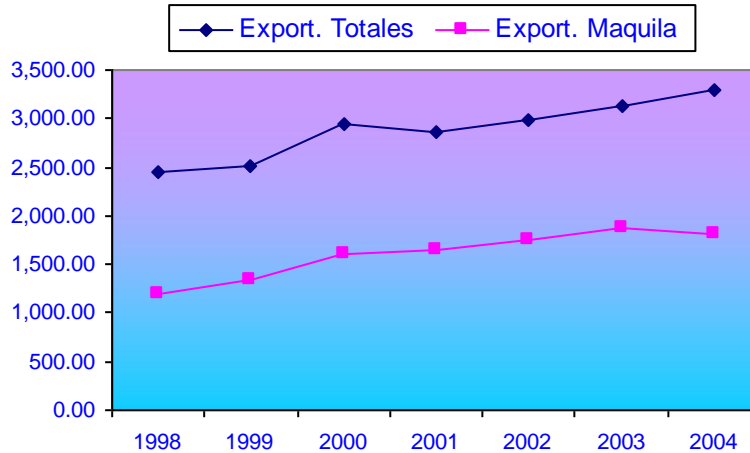


Fuente: Elaborado con datos del BCR y Ministerio de Economía,
Área de Monitoreo de Maquilas. 1987 - 2004

Para muestra de ello se observa en la gráfica 1.2 que las exportaciones de la maquila inician su acelerado crecimiento a partir de 1990 y fueron más notables en 1992, año en que se firman los acuerdos de paz, suceso que contribuyó a la apertura del comercio.

Así mismo, la gráfica destaca que en un periodo de diez años (1994 - 2004), el crecimiento de las exportaciones de la maquila fue de 1,390 millones de dólares americanos, cifras que indudablemente incrementaron las ganancias del sector extranjero en el país.

Grafica: 1.3
EXPORTACIÓN TOTAL Y DE MAQUILA
(en millones de US\$)



Fuente: Elaborada con datos del Banco Central de Reserva (BCR), y del Ministerio de Economía, Área de Monitoreo de Maquilas.

Esta gráfica muestra el incremento de las exportaciones de la maquila en comparación a las exportaciones totales, es evidente que el ritmo de crecimiento de la exportación total del sector maquilero es simultáneo a la exportación total nacional hasta el año 2003. Al observar el cuadro 1.2, es notable que tan solo en 1998 las exportaciones de la maquila representaban el 48.5% del 100% de las exportaciones totales; y en el año 2003 pasó a representar un 59.9%.

Sin embargo, vemos en el 2004 descendieron a US\$1,821.00 millones, es decir un 4.7% que el año anterior. Este descenso se puede explicar a partir de la preocupación que generó a los empresarios la aparente culminación en el año 2005 del acuerdo de la ICC, pues esta permite a las maquiladoras centroamericanas exportar libre de impuesto a los Estados Unidos, como ya se había mencionado, esto generó que algunas empresas decidieran retirar parte de sus inversiones del país por temor a la apertura de mercado asiático, principalmente del acelerado crecimiento del comercio y economía de China Comunista.

Pues, al eliminarse el sistema de cuotas que ha rígado la industria textil y de indumentaria a nivel mundial obliga a la región de Centroamérica a competir con países como China Comunista, para mantener la producción de ropa que actualmente tiene, los cual resulta desastroso porque la región no cuenta con industrias alternativas en expansión.

Cuadro 1.2			
PORCENTAJE DE EXPORTACIONES DE LA MAQUILA			
AÑO	EXPORTACIONES TOTALES US\$	EXPORTACIONES MAQUILA US\$	%
1998	2,441.10	1,184.70	48.5
1999	2,510.00	1,333.40	53.1
2000	2,950.50	1,609.00	54.5
2001	2,863.80	1,650.30	57.6
2002	2,992.00	1,758.20	58.7
2003	3,136.10	1,881.20	59.9
2004	3,295.00	1,821.00	55.2

Fuente: Datos del Ministerio de Economía, Área de Monitoreo de Maquila.

En resumen, la inserción de la industria maquiladora fue favorable en el sentido que la región centroamericana brindó las condiciones propias que favorecieron los intereses de los empresarios estadounidenses. Así mismo, el contexto permitió la apertura y constate crecimiento de las exportaciones por ser uno de los sectores con una amplia dimensión comercial.

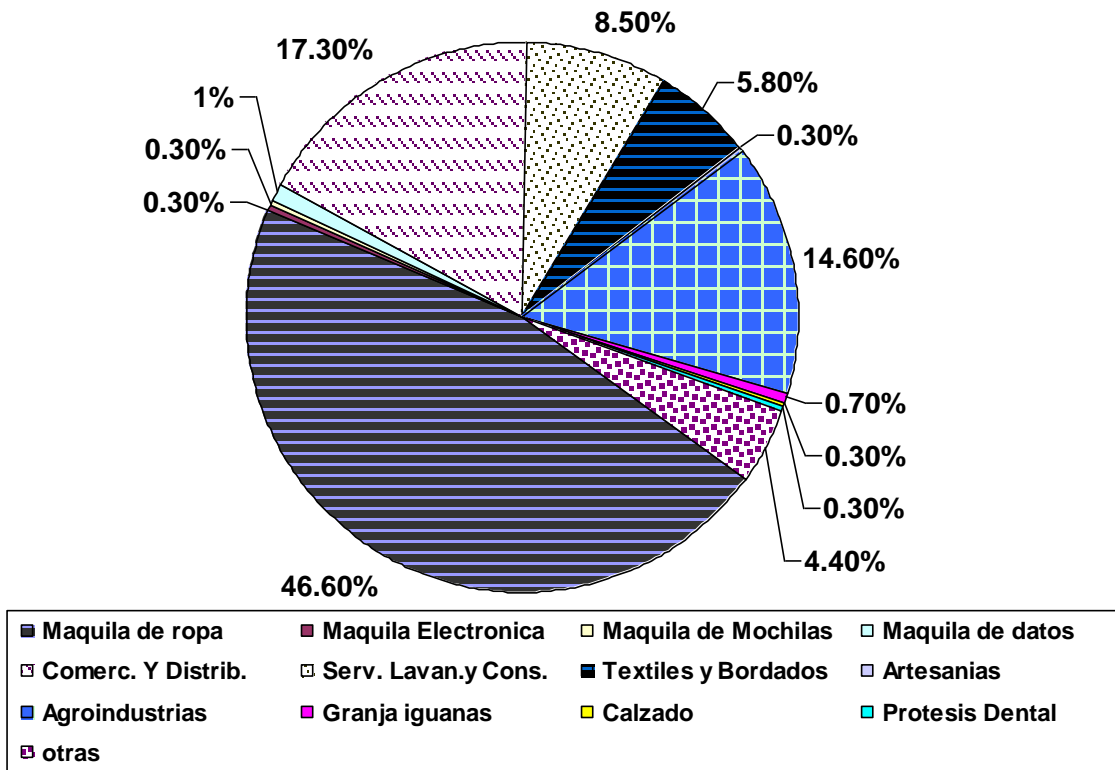
El contexto, que se ha analizado sobre la inserción de la industria maquiladora, y el acelerado crecimiento que ha experimentado en los últimos cinco años, son variables necesarias, así también la industria maquilera sobre todo el área de confección, posee ciertas características que le ha permitido acumular grandes ganancias, y que la identifica de las otras ramas actividades productivas, y el conocimiento de estas es básico , ya que se encuentran estrechamente vinculado con la incorporación de la mujer en el mercado laboral.

1.2.2 Características de las empresas maquiladoras en El Salvador.

Distribución sectorial por rama de actividad

En El Salvador existe una fuerte concentración, sectorial y espacial, de las actividades de la maquila en el área de confección, la cual representa un 46.6%, tal como se demuestra en la gráfica 1.4, la actividad de comercialización y distribución abarca un 17.3% y un 14.6% corresponde a la actividad de agroindustria. (Ver anexo 1)

Gráfica 1.4
Número de Empresas por Actividad Económica
Diciembre 2004.



Datos: Banco Central de Reserva de El Salvador (BCRES), Ministerio de Economía, Área de Monitoreo de Maquilas. 2004

El resto de actividades económicas, como la maquila de datos que es el ensamble de aparatos electrónicos tan solo participa el 1% de la población, seguramente porque este tipo de producción requiere de personal que requiere de capacitación o posea conocimiento básico, y nivel de estudio superior u especialización.

Esto demuestra que gran parte de las exportaciones de la maquila, corresponde a la rama de actividad de la confección, la cual no exige un grado académico de la mano de obra que contrata, por lo que se adapta a las condiciones de miles de mujeres en el país que urgen de empleo e ingreso, que constituye el perfil propio de las trabajadoras en este tipo de industrias.

Ubicación geográfica de zonas francas

Las empresas se ubican en su mayoría en área metropolitana, específicamente en las ciudades aledañas de Ilopango, Soyapango, Mejicanos, San Martín y en Santa Tecla. Tan solo un número muy limitado de las Unidades de Zona Franca (UZF), se encuentran fuera de San Salvador, como es en Santa Ana, La Libertad, La Paz, Usulután y la Unión.

Todas estas, se encuentran estratégicamente instaladas en sectores: con amplias áreas territoriales, rodeadas con altas tasas de concentración poblacional, y con fácil acceso a servicios industriales y urbanos (electricidad, agua y transporte).

De la siguiente ilustración del mapa de El Salvador, según datos del año 2004, se puede destacar que un promedio de 18 zonas francas se encuentran operando en San Salvador y su entorno.

UBICACION DE ZONAS FRANCAS



Nota: Las figuras representan la ubicación de la Zona Franca en el Departamento y no su ubicación exacta dentro del mismo.

12/07/aD:\estadisticas\mapas\mapju105.doc

No.	ZONAS FRANCAS	No.	ZONAS FRANCAS
1	Santa Ana	10	Santo Tomas
2	10	11	Miramar
3	American Park	12	Int'l El Salvador
4	Exportsalva	13	El Pedregal
5	El Progreso	14	Concordia
6	Santa Tecla	15	Calvo Conservas
7	San Bartolo	16	Pipil
8	San Marcos	17	Lido
9	Santa Lucia	18	Inverpol *

* En proceso de operaciones

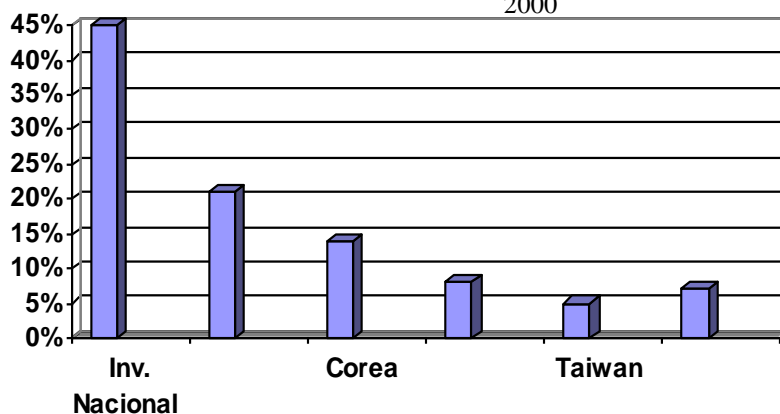
Fuente: Ministerio de Economía, Área de Monitoreo de Maquila.

Origen del Capital

Respecto al origen del capital se tiene que la mayor parte del proceso de producción de este sector es financiada por inversionistas nacionales, así lo reflejan los siguientes datos en el que la inversión nacional predomina en un 45%, seguido por Estados Unidos con un 21%, y luego Corea con el 14%. Así mismo, el capital mixto representaba un 8% y Taiwán solo

un 5%. El resto de capitales solo participaba en un 7% del total. Este comportamiento en el orden de participación se estabilizó desde 1997.²⁹

Gráfica 1.5
Participación por origen de capital
2000



Fuente: Elaborado con datos del BCRES, años 2000.

Respecto a las empresas extranjeras, las coreanas y taiwanesas, concentradas en el sector textil, han realizado sus actividades en el país con el único propósito de utilizar la cuota salvadoreña de exportación hacia los Estados Unidos.

Frente a la competencia asiática, sobre todo por el acelerado crecimiento del comercio y economía de China Comunista, la política comercial de los Estados Unidos otorga diferentes incentivos a las empresas americanas. Esta política busca mantener la competitividad de las industrias intensivas en mano de obra, deslocalizando las partes del proceso de producción intensivas en mano de obra y de menor valor agregado³⁰.

El predominio del capital nacional en la planta maquiladora se concentra de manera particular en el alquiler de servicios (mano de obra y maquinaria). En efecto, las empresas de capital salvadoreño son subcontratadas por los fabricantes estadounidenses, dependen de

²⁹ BCRES, Informe datos económico año 2000. Pág. Resumen.

³⁰ Se debe entender como Valor Agregado (VA), el valor adicional que adquieren los bienes y servicios al ser transformados durante el proceso productivo. Entre ellos salarios y prestaciones del empleado.

éstos para el suministro de materia prima y la tecnología, para la organización de la producción, el control de calidad y los ritmos de trabajo, a excepción de la contratación de la fuerza de trabajo.

Tamaño e intensidad del uso de la mano de obra.

El sector maquila es considerado como uno de la principales fuentes de empleo en el país, el cuadro 1.3 indica el total, por años, de la Población Económicamente Activa (PEA), en el año 2003, la PAE fue de 2.707.272, del cual la maquila abarco un 2.9%.(ver anexo 2)

Cuadro 1.3: Comportamiento del Empleo Total y de Maquila de Ropa con PEA.

Año	PEA	Empleo / Maquila	% Maquila /PEA
1998	2.403.194	59.486	2.5
1999	2.444.959	64.138	2.6
2000	2.496.356	72.770	2.9
2001	2.634.595	71.620	2.7
2002	2.572.977	72.688	2.8
2003	2.707.272	77.415	2.9

Fuente: Ministerio de Economía, Área de Monitorio de Maquila

Otro indicador importante lo detalla el cuadro 1.4, que denota el porcentaje de empleo según país de origen, identifica Estados Unidos como el principal generador de empleo con un 31.4 %, seguido por El Salvador con un 29.2%, luego la producción mixta con un 17.5%, Taiwán con el 7.8% y Guatemala con 8.7 entre las mayores generadores de empleo del sector.³¹

³¹ Ministerio de Economía, Empresas Activas Beneficiadas por la Ley de Zonas Francas Industriales y de comercialización, Boletín Económico ZF. Julio 2005.

Cuadro 1.4
Numero de Empleo por País de Origen

Periodo	Empleo Diciembre 2004			
País/ Origen	UZF	DPA	Total	%
El Salvador	3,933	21,075	25,008	29.2
U.S.A	25,158	1,717	26,875	31.4
Corea	7,099	374	7,473	8.7
China	74	0	74	0.1
Colombia	211	0	211	0.2
España	822	17	839	1.0
Singapur	2,032	0	2,032	2.4
Yugoslavia	151	0	151	0.2
Taiwán	5,723	990	6,713	7.8
Guatemala	78	941	1,019	1.2
Holanda	0	184	184	0.2
Mixtas	9,703	5,322	15,025	17.5
TOTAL	54,984	30,620	85,604	100.0

Fuente: Elaborado con datos del Ministerio de Economía, Área de Monitoreo de Maquilas. Informe Boletín Junio 2005.

Este sector ha generado dentro de todas las ramas de actividad económica un total de 85,604 empleos solo en el años 2004, cantidad que disminuyo en comparación a años anteriores, es necesario agregar que esta disminución se generó por la fuga de algunas empresas de confección durante este año.

El cuadro 1.5, muestra, comparativamente el comportamiento del empleo desde el año 2000 hasta el año 2004, en el que es fácil detectar, el volumen de empleo por establecimiento en el que los Usuario de Zonas Francas (UZF) abarcan una mayor dimensión de mano de obra que los Depósitos de Perfeccionamiento Activo (DPA).(ver anexo 3)

Cuadro 1.5
Número de Empleo por Actividad Económica.
Periodo Dic/ 2000 – Dic/ 2004

Empleo Dic.2000			Empleo Dic. 2001			Empleo Dic.2002			Empleo Dic. 2003			Empleo Dic. 2004		
U.Z.F	D.P.A	Total	U.Z.F	D.P.A	Total	U.Z.F	D.P.A	Total	U.Z.F	D.P.A	Total	U.Z.F	D.P.A	Total
48,982	33,535	82,517	49,165	32,055	81,220	54,026	30,241	84,267	56,707	31.948	88,655	55,001	30,625	85,626

Datos: BCRES, Boletín 2004. Ministerio de Economía

Indudablemente, la maquila específicamente de actividad de confección ha dado apertura dentro del campo laboral a una significativa parte de la población salvadoreña femenina, con necesidad de un ingreso para solventar los problemas económicos y de sobrevivencia familiar. Así mismo, las prestaciones significan para la trabajadora una necesidad fundamental.

Al referirse al salario y prestaciones, se habla también del Valor Agregado (VA), que en resumidas cuentas representan los únicos costos operativos que cubre la industria maquilera, de toda actividad económica, ya que esta exenta de cualquier tipo de impuesto. En el país, los costos operativos para la industria maquiladora son relativamente bajos.

Es decir, que esta rama de actividad productiva, se caracteriza por no brindar salarios que se ajusten a las necesidades de la clase trabajadora, y esto es comprobable en base al cuadro 1.6, demuestra que el VA en comparación a las exportaciones totales de la industria maquiladora, este represento en el año 2003 un 25.2%, y en el año 2004, paso a 22.63%,

es decir en un 2.57% menos en comparación al año anterior, lo que se explica en el flujo de empresas y desempleo.

Cuadro 1.6
EXPORTACIONES TOTALES Y VALOR AGREGADO DE LA
MAQUILA

(En millones de US\$)

AÑO	EXPORTACIONES MAQUILA US\$	VA US\$	%
1998	1,184.70	282.4	23.9
1999	1,333.40	324.4	24.3
2000	1,609.00	400.3	24.9
2001	1,650.30	444.1	26.9
2002	1,758.20	443.9	25.2
2003	1,881.20	478.0	25.4
2004	1,821.00	412.2	22.63

Datos: Ministerio de Economía, Área de Monitoreo de Maquila
Banco Central de Reserva de El Salvador- BCRES

De lo anterior, también se puede interpretar que la tasa de ganancias o rentabilidad para el empleador fue significativa en ambos años; ya que fue del 75.6% del 77.37% respectivamente. Aunque los datos indican que las exportaciones disminuyeron para el año 2004, el que recibió mayor impacto fue el VA debido a que las empresas buscan no perder sus ganancias, mediante el despido de trabajadores e incrementando de la capacidad de producción.

El sector maquilero, principalmente de confección, y donde la mujer representa gran parte de la mano de obra, ha promovido el trabajo en base a metas, obligando que los trabajadores trabajen más horas semanales de las 44 horas que establece la ley, lo que favorece económicamente a la empresa; pues se exonera del pago horas extras, cuyo costo es de \$ 0.63 centavos la hora (equivalente a 5.51 colones). Esta dinámica permite incrementar la producción sin alterar el salario mínimo mensual que corresponde a, conforme a los que establece la ley, 160.00 dólares aproximadamente.

En relativas cuentas, el acelerado incremento de las exportaciones, en la última década, ha favorecido al inversionista y en poco o nada a la población asalariada, porque los salarios que estos perciben es exiguo a comparación a la ardua labor que desempeña y las ganancias que genera al patrono.

En este sentido, es necesario analizar, el régimen de salario mínimo, que se maneja en Centroamérica, según datos del cuadro 1.7, muestra que El Salvador, paga los más altos salarios en el comercio e industria a comparación de Guatemala, Honduras y Nicaragua. Esto debido al incremento de salario mínimo experimentado en el año 2003, en el que la Asamblea Legislativa aprobó un incremento en el sector industrial de tan solo el 5% de acuerdo a la publicación del Diario Oficial, Decreto No 37 del 1º de junio del 2003.

Cuadro 1.7
SALARIOS MINIMOS DIARIOS VIGENTES DE PAÍSES CENTROAMERICANOS – SEPTIEMBRE
DE 2003.
(En dólares)

PAÍS	PUBLICACIÓN	VIGENCIA A PARTIR:	AGRICULTURA	INDUSTRIA	COMERCIO
Guatemala	Acuerdo Gubernativo No. 459- 2002 del 28 de noviembre del 2002	1 de enero de 2003	4.02	4.31	4.31
El Salvador	Diario Oficial Decreto No.37	1 de junio de 2003	2.47	5.16	5.28
Recolección de cosecha			2.70		
Industria agrícola de temporada.			3.57		
Honduras	Publicado en la Gaceta No. 30,049 de fecha sábado 29 de marzo del 2003	01 de enero de 2003	-	-	-
1 a 15 trabajadores			2.79	3.07	3.07
Más de 15 trabajadores			3.82	4.06	4.06
Nicaragua	Resolución Ministerial VG/RM/0003/07/03, del Ministerio de Trabajo	1 de agosto del 2003	1.34	1.80	2.26
Costa Rica	Decreto No. 31223-MTSS	1 de enero de 2005			
Trabajos no calificados			8.27	8.27	8.27
Trabajador semicalificado			9.08	9.08	9.08
Trabajador calificado			9.48	9.48	9.48
Trabajador especializado			11.39	11.39	11.39

Fuente: SIECA /DGTI Seguridad Social, Departamento de Salarios. – Septiembre de 2004.³²

El Salario aproximado que recibe una obrera de la fabrica maquilera en el área de confección es de US\$ 160.00, que equivale a 1,400 colones, aproximadamente, por más de ocho horas de trabajo diario, relativamente bajo en comparación a los precios de la Canasta Básica (CBA) con un costo aproximado en el años 2002 de 150 dólares si incluir rubros básicos como: electricidad, educación, servicios etc.

³² Guatemala: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Trabajo, Dirección de Empleo y Salarios. El Salvador: Consejo Nacional del Salario Mínimo / Ministerio de Trabajo y Previsión Social: Honduras: Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Empleo. Nicaragua: Ministerio del Trabajo, Dirección de Productividad y Salario. Costa Rica: Ministerio de Trabajo.

Características de la mano de obra

Una de las principales características es que el empleo en las plantas y empresas maquiladoras es mayoritariamente femenino, de acuerdo a datos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el año 2003, su participación represento aproximadamente el 85% en la industria de confección.

Así mismo, se tiene que el promedio de las trabajadoras de este sector, poseen un grado de escolaridad de sexto y noveno grado y un número limitado el bachiller, encontrándose muy por encima del promedio de la trabajadora nacional.

De acuerdo al Informe del PNUD “las tasa de desempleo son generalmente más bajas para quienes tienen poca o ningún nivel de escolaridad, y las personas que tienen entre 10 y 12 años presentan mayor desempleo, una posible explicación es que la población de menores ingresos, y con bajos niveles educativos aceptan cualquier oportunidad de empleo que se les presente debido precisamente a su necesidad de generar ingresos”³³

Sin embargo, la diferencia de niveles educativos (desde trabajadoras analfabetas hasta bachilleres) no significa ninguna diferencia respecto a las condiciones de trabajo. La maquila no ofrece ninguna posibilidad de promoción interna en la empresa (salvo el puesto de supervisoras), los niveles de ingreso están vinculados a las destrezas y habilidades manuales y no a los conocimientos o capacitación profesional de las operarias.

De esta forma, los cursos para el manejo de las máquinas de confección en la maquila, duran entre tres y quince días, y no tienen como objetivo el entrenamiento formal de la mano de obra, sino identificar las habilidades y destrezas de las candidatas a un puesto de trabajo.

³³ PNUD, op.cit. 2003. Pág. 137.

Movilidad ocupacional

Una práctica común de las empresas de la maquila es despedir a las trabajadoras al finalizar el año, el objetivo es reducir los costos salariales (vacaciones y aguinaldo) correspondientes al pago por antigüedad. Asimismo, es norma generalizada despedir a una parte de la plantilla en función de la variación de la demanda de trabajo de los subcontratistas.

En consecuencia, se producen importantes fluctuaciones estacionales en materia de empleo por dos razones:

1. Muchas de las empresas despiden a un número indefinido de trabajadores(as) cuando se acerca el fin de año, los que serán nuevamente contratados semanas después.
2. Cuando se reducen los “stocks” de piezas a componer, se despide a una parte de la plantilla, en algunas empresas se despiden a los de más reciente contratación y en otras, por diversos motivos.

Este mecanismo de la empresa maquiladora, va en contra del Código de Trabajo, considerando que la mayor parte de los empleados firman un Contrato de Trabajo, ya sea individual o colectivo a fin de garantizar la continuidad laboral durante el tiempo establecido en el contrato. Frente a esto no existe una institución que mantenga un control sobre las variaciones que se dan en el sector. Por tanto, las empresas adoptan medidas que les permita auto favorecerse en detrimento de la población empleada.

Los factores que caracterizan a la maquila es parte de un proceso construido en un sistema en el que el comercio es el eje fundamental para la captación de la riqueza. Circunstancia por la cual el proletariado es considerado como un medio de captación de capital para los sectores que poseen control absoluto de la estructura social.

Desde el auge de la maquila, mayor parte de confección, en la década de 1990 se analiza el dinamismo con que ha logrado el crecimiento esta. Se puede decir que es gracias a la fuerza laboral, constituida en un 87% por mujeres, con bajo o ningún nivel de educación en

mayoría y dispuestas a aceptar cualquier oferta laboral; porque urgen de un ingreso para la subsistencia de la familia, por lo que las estrategias o características propias del sector saca provecho de la necesidad convirtiéndola en una oportunidad que favorece su estabilidad comercial.

1.3 Vulnerabilidad económica y política de la mujer trabajadora salvadoreña en el marco de la normativa laboral.

Comúnmente, el trabajo constituye el medio a través del que las personas invierten energía física e intelectual para la creación de bienes y servicios, así como para la satisfacción de sus necesidades las que involucran desde aspectos de sobrevivencia: alimentación, vestido, vivienda, salud y educación; hasta la satisfacción de otras necesidades, como la recreación, estímulo intelectual, espiritualidad y deporte.

Las características generales del mercado de trabajo en el país se ven estrechamente vinculadas a aspectos como la flexibilización o desregularización laborales, la precarización del empleo y la reducción de poder de representación y negociación de las organizaciones sindicales y sociales, que coadyuvan a extender la inequidad y desigualdad de género.

En El Salvador, según reportes del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), *“una mujer del área rural, percibe 16.3% menos que un hombre y en el área urbana la brecha se amplía al 30%”*. Según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples DIGESTYC 2002,³⁴ *la diferencia es más marcada por profesiones, el área de enseñanza es una muestra: aquí un hombre percibe anualmente dos mil dólares más que una mujer. Esta misma encuesta comprueba que las mujeres peor pagadas son las del servicio doméstico, que perciben \$691.00 dólares anuales, sin seguridad social ni fondo de pensión.*³⁵

La calidad de ocupaciones, ofrecidas a las mujeres, también deja mucho que desear, los trabajos en que más mujeres hay son los relacionados al comercio, hoteles, restaurantes y por su puesto la industria manufacturera o maquila. Estos definitivamente son trabajos, pero

³⁴ Ministerio de Economía, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. DIGESTYC. 2002.

³⁵ Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2003, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

no los mejores remunerados.

La problemática no sólo se presenta en este tipo de labores. El PNUD también asegura que “en El Salvador, mujeres con más de 10 años de educación en puestos gerenciales cobran alrededor del 16% menos que los hombres con esa misma educación”.

La situación es igual de alarmante en cuanto a la participación política. Sólo dos de cada diez personas en puestos claves de los poderes del Estado son mujeres. Por ejemplo, “en el período de 1997-2000, había 58 alcaldesas (22% del total de alcaldías), mientras que en el período 2003-2006 hay solamente 17 (6.5%) y en la Asamblea Legislativa sólo uno de cada diez integrantes son mujeres”.³⁶

En este contexto, queda evidente que cada vez más la mujer trabajadora es ignorada, discriminada y violentada por la sociedad global. Pese, a que cuenta con una normativa nacional que poseen elementos suficientes para favorecer la condición de la mujer en el país. Además, de contar con instrumentos internacionales claves que son compromiso por el Estado salvadoreño. Por lo que es evidente, que el principal problema que enfrenta el país en torno a la aplicación laboral es la deficiencia en el cumplimiento y difusión de los derechos.

Es importante mencionar, que el conocimiento acerca de los derechos humanos y laborales de las mujeres son desconocidos en su magnitud, según sondeo realizado por el Instituto Nacional de Opinión Pública de la Universidad Centroamericana (UCA), demuestra que el 51.8 % de la población salvadoreña expresaron conocer los derechos de las mujeres.

Dichos resultados se puede considerar, de alguna manera un aspecto positivo. Sin embargo, también, demostró que la mayoría de las personas se refirieron a la violencia física en contra de la mujer.

El derecho de no ser maltratada físicamente es uno de los que cuenta con una amplia

³⁶ Ibidem. Pág. 130

difusión de parte de instituciones no gubernamentales de mujeres, principalmente, hacia la población es por ello que la mujer conoce acerca de este. No así sobre sus derechos laborales como la libertad de sindicalizarse.

Esto comprueba que los derechos laborales de la mujer no cuentan con un amplio conocimiento, importancia o promoción al interior de la sociedad salvadoreña, y aún menos cuando se trata de necesidad principalmente de un ingreso económico o de mantener el empleo.

En este sentido, el conocimiento y participación de la mujer en exigir el cumplimiento de los derechos laborales constituye un factor determinante para el respeto a los mismos, considerando que la mujer en la actualidad ha incrementado su participación en el campo laboral comparado con años anteriores.

En el marco analítico de la condición y participación de la mujer con rol de madre trabajadora en el sector de la maquila de confección, se busca comparar datos antes planteados, para efecto de verificar las variables de la presente investigación. De esta manera, se considero indispensable incorporar un estudio de campo, dirigido a la mujer trabajadora de la maquila de confección.

Es de esta forma, la metodología utilizada permitió adoptar una muestra poblacional de 50 mujeres del sector de la maquila en la rama de confección, resultado de la delimitación y estadística. La técnica empleada fue la: *Muestreo por población infinita*; que dentro de la cual no se tiene un control.

Conforme al resultado, el instrumento utilizado, en el proceso es la encuesta, (ver anexo 4) elaborada en base a los objetivos e indicadores de la investigación. Así mismo, el espacio seleccionado para realizar la investigación de campo fue la *Empresa PRIMO, S.A de C.V.* la actividad económica es la confección, trabaja en el ensamblaje de prendas de vestir, calcetas, ropa interior etc. Esta se encuentra ubicada en la Zona Franca San Bartolo, la

cual abarca una dimensión de 54,075.00 M². La mencionada empresa cuenta la mayor extensión de área en la Zona Franca.

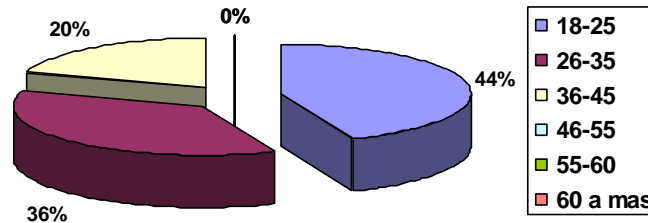
El primer dato a confirmar, relacionado con la variable principal, es la alta participación de la mujer como mano de obra. Esta empresa, proporciona el mayor número de empleo en la UZF, de acuerdo a datos obtenidos en el mes de mayo de 2005, esta cuenta con una población de 4,142 emplead@s, entre las cuales 3,431 puestos son ocupados por mujeres y 718 por hombres, diferencia significativa de la participación de la mujer en este mercado laboral, es decir que el porcentaje de la participación laboral de la mujer en dicha empresa es de un 79% y del hombre de tan solo un 21%. Lo que comprueba en primer lugar el alto índice de participación en el campo laboral dentro de este sector industrial.

Lo que se encuentra estrechamente relacionado con datos que muestra el Informe sobre Desarrollo Humano, del PNUD, en el que se afirma que *la mujer salvadoreña, representó para el año 2001 el 40% de la población económicamente activa lo que detalla un incremento del 4% a diferencia de 1991, la participación femenina laboral se destaca en el sector maquila y el comercio (prioritariamente informal). Y la edad de estas oscila entre los 20 y 26 años. Tomando en cuenta que en El Salvador la población es mayoritariamente joven.*³⁷

Resultados que coinciden, los obtenidos en la investigación de campo del presente estudio, en la que se observa, según gráfica 1.6, que del total de mujeres encuestadas un 44% se encuentran entre al edad de 18 y 25 años, mientras que el 36 % esta entre los 26 y 35 años, y solamente el 20% restante tiene entre 36 y 45 años de edad lo que indica que la mayoría de la población es relativamente joven considerada dentro de la etapa económicamente productiva para la empresa.

³⁷ Revista Bernarda, La Revista de Maquila. Organización de mujeres salvadoreñas. febrero-marzo 2003, No.1, Pág.7.

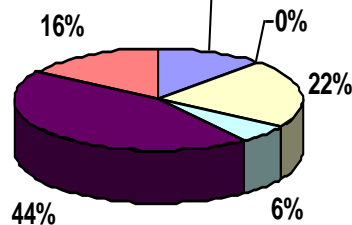
Grafica 1.6:
Participación de la mujer en la Empresa PRIMO S.A
de C.V. según rango de edad
junio/05



Fuente: Encuestas sobre Participación del la Mujer en la Maquila de confección.
 Datos propios, Zúniga / Febrero - Junio /2005

Un factor importante que marca el grado de vulnerabilidad de la mujer trabajadora salvadoreña es la condición de madre y jefa de hogar en relación al número de hijos y el salario percibido mensualmente. En el grafico 1.7 puede apreciarse que el 44% del total de mujeres encuestadas son madres solteras, por lo tanto jefas de hogar, también indica que por lo menos tres de cada cinco mujeres encuestadas tiene de 1 a 3 hijos, lo que dificulta sin duda la estabilidad económica de la familia para brindarle la educación y alimentación apropiada.

Grafica 1.7
Estado Civil de la Mujer en Empresa PRIMO S.A de C.V.



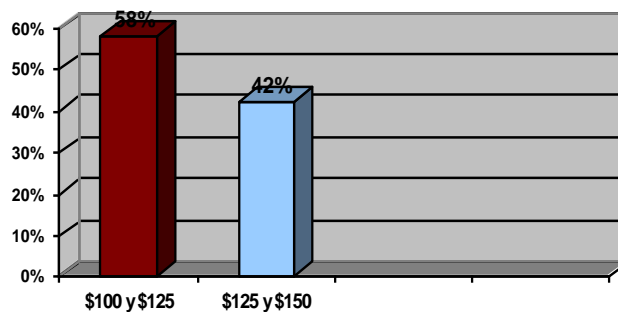
■ Soltera ■ Divorciada □ Casada □ Viuda ■ Madre soltera ■ Acompañada

Fuente: Encuestas sobre Participación del la Mujer en la Maquila de confección.
 Datos propios, Zúniga / Febrero - Junio /2005.

En síntesis, la participación de la mujer en el mercado laboral dentro del sector maquila, se explica por dos razones de peso: la caída del nivel de vida generalizado y el relativo aumento de las familias con mujeres como jefas de hogar. Según el Informe sobre Desarrollo Humano, El Salvador 2003, muestra que el 13.3 % de las mujeres jefas de hogar se encuentran en pobreza absoluta mientras que el 36.5% se encuentra en pobreza total³⁸.

Los datos anteriores, se relacionan con los salarios percibidos mensualmente por la mujeres en esta rama de actividad económica, es decir que la investigación de campo realizada para efecto del presente estudio, demuestra, según gráfica 1.8, que un 58% de mujeres perciben mensualmente un salario entre 100 y 125 dólares; y un 42 % percibe entre 125 y 150 dólares³⁹ en el mismo periodo de tiempo.

Gráfica 1.8
Salario mensual percibido por las trabajadoras de la Empresa PRIMO, S.A. de C.V. se encuentra entre:
(En dólares)



Fuente: Zúniga, op.cit. 2005.

³⁸ PNUD, op.cit. Pág. 160

³⁹ Zúniga, op.cit. 2005

Esto evidencia, las bajas e injustas tasas salariales que maneja el sector, y este ingreso es exiguo si se analiza el costo verdadero de la Canasta Básica y otros servicios de vital importancia. En este sentido, resulta difícil explicar como logra subsistir económicamente la mujer salvadoreña en condición de madre y más un cuando es jefa de hogar. Sin embargo, es desconsolador afirmar, que la necesidad del ingreso y a las limitadas oportunidades que se le brinda a la mujer en la sociedad, la obliga a tener disponibilidad de aceptar cualquier tipo de empleo sin negociar el tipo de salario, o condición que permita mejorar su estabilidad económica.

Esto comprueba, que pese a los altos índices de participación de la mujer en actividades productivas como el del sector maquila, continua siendo sujeto de discriminación y exclusión en una sociedad donde se le limitan la oportunidad de encontrar trabajos productivos y que contribuya al desarrollo integral de la mujer.

De acuerdo a lo anterior, la lógica de la globalización, aparenta generar condiciones adversas con respecto a las mujeres y el empleo en El Salvador. Que se comprueba mediante: concentración de la riqueza con una creciente exclusión de la fuerza de trabajo asalariada, el mínimo o nulo crecimiento de la economía del país, los datos enfatizan de esta forma la inequidad y desigualdad social.

Aunque, la existencia de una legislación nacional que respalda a la mujer salvadoreña, no logra garantizar la protección de la misma, lo que evidencia que en los últimos cinco años no ha existido una labor protagónica de la mujer en la defensa de sus derechos, y aun menos ha sido la observancia y cumplimiento de mecanismos de protección hacia la mujer salvadoreña.

Se hace énfasis, que este incumpliendo no se debe a que carencia de una legislación nacional que garantice, una mejor condición laboral, económica, política y social en el país,

para muestra de ello se cuenta con el siguiente marco jurídico, que contempla normas específicas a las necesidades de la mujer:

- *Constitución de la República de El Salvador*
- *Código de Salud*
- *Código de Trabajo*
- *La Política Nacional de la Mujer. (PNM)*

Esta última surge como resultado de la Conferencia de Bejín, febrero de 1996, en el cual se crea por decreto legislativo, No 644, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), siendo este, por primera vez, un ente rector de la Política Nacional de la Mujer (PNM) en El Salvador.

La propuesta de Política Nacional de la Mujer se sometió a un proceso de Consulta durante el mes de octubre de 1996 y fue aprobada 1997, esta contiene diez áreas temáticas: legislación, educación y capacitación; salud; mujer y trabajo; participación ciudadana y política; familia; violencia; agricultura; ganadería, pesca y alimentación; medio ambiente y medios de comunicación y cultura.⁴⁰

El fin de su creación en el marco jurídico laboral, es promover reformas al código a fin de facilitar el incremento del empleo y eliminar distorsiones que afecten las oportunidades de las mujeres de participar en el campo laboral.

La PNM es considerada dentro del marco de ratificación de compromisos internacionales, pero que forma parte del marco jurídico nacional de protección a la mujer salvadoreña, que podría favorecer sustancialmente de acuerdo a su aplicabilidad.

En los últimos cinco años, si se analiza los indicadores económicos, sociales, políticos del presente capítulo, no se han observado cambios que beneficien a la mujer salvadoreña respecto a la protección de su derecho laboral, datos que facilitan verificar la hipótesis del

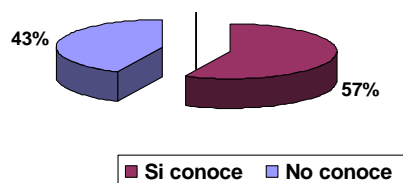
⁴⁰ PNUD El Salvador, Cuaderno sobre Desarrollo Humano: Genero. “La equidad de género en El Salvador”, marzo 2004, No 03. Pág. 26-34.

presente capítulo, ya que esta acierta en que su numerosa inserción al campo laboral, no ha generado una mejor condición social a la mujer trabajadora, pese a que las ganancias y beneficios del inversionista extranjero han sido cuantiosas. Lo que hace preocupante la indiferencia del Estado frente a esta situación.

Así mismo, la investigación de campo realizada, muestra en la gráfica 1.9, que el 57% de la mujeres encuestadas dicen conocer, acerca sus derechos humanos y laborales, mientras que un 43%, afirma conocer poco o ninguno de sus derechos, es claro que la exigencia de estos puede significar un peligro para su puesto laboral, lo que pone en riesgo el posible y único ingreso de subsistencia familiar, razón principal por lo que la mujer decide no sindicalizarse.

Gráfica 1.9

Conocimiento de la mujer trabajadora de la Empresa PRIMO S.A. de C.V. sobre sus derechos humanos o laborales



Fuente: Zúniga, op.cit. 2005

Así mismo, los resultados de la encuesta demostraron, que el 60% de la población conoce más sobre el derecho al no maltrato físico en contra de la mujer, mientras que un 26% manifestó conocer sobre los derechos humanos, así es que el 7% afirmó no conocer ninguno de ellos.

En el mayor de los casos, se observa que el derecho más conocido es el de no maltrato físico; ya que este se difunde constantemente por los diversos medios de comunicación, por lo que se ha logrado familiarizar a la mujer con este derecho, el cual no deja de ser importante; pero se hace necesario implementar una estrategia similar con los derechos

laborales para que sean de conocimiento de población y sobre todo para la mujer trabajadora en este sector.

El contexto en el que vive la mujer en la actualidad de acuerdo a su realidad social, económica, política y jurídica la hace abstenerse a manifestar su descontento ante el maltrato o exclusión laboral por el temor de ser despedida. Lo que se comprobó a simple vista, durante el presente proceso de investigación de campo, y que fue inevitable notar que la mayor parte de las mujeres encuestadas se mostraban temerosas de responder y colaborar, muchas de las mujeres se negaron a participar por este mismo temor, el cual les limita participar en actividades que estén relacionadas con la defensa o exigencia de sus derechos laborales como son los sindicatos.

Generalmente, la mujer desconoce por estas circunstancias el derecho de sindicalizarse que la ley le otorga como trabajadora, el cual se encuentra establecido en el Código de Trabajo, Art. 204, y plantea que *“Tienen derecho de asociarse libremente para defender sus derechos económicos, y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas a las siguientes personas: a) patronos y trabajadores privados...”*⁴¹ y en el sector de la maquila es una de las normas nacionales que menos se aplica hoy en día. De acuerdo a la encuesta realizada, el 90% de la población afirmó que no existe una organización sindical en la empresa.

Todo este panorama hace concluir, que el sector privilegiado por el sistema capitalista en El Salvador es el inversionista extranjero de la maquila principalmente en el área de la confección, considerando que ha logrado acumular cuantiosas ganancias, a detrimento del esfuerzo de miles de mujeres que han destacado su participación en este sector de producción durante los últimos años. Ya que dicha población trabajadora se encuentra sin expectativas de sindicalizarse, a causa del temor a perder el empleo generador de un ingreso que es indispensable en su condición de madre en muchos de los casos como la única responsable del sostenimiento familiar.

⁴¹ Código de Trabajo, Título Segundo Derecho Colectivo del Trabajo, Título Primero, Asociaciones Profesionales y su protección, Capítulo I. Art. 204.

Pese a esta situación, algunos grupos de mujeres se han visto apoyadas por organizaciones no gubernamentales de mujeres o federaciones sindicales con objeto de defender o exigir los derechos laborales y humanos. Sin embargo, no es suficiente frente a la limitada observancia de la legislación interna e internacional por parte del gobierno salvadoreño, el cual no refleja la voluntad de proporcionar una mejor condición, o efectiva aplicación de la normativa laboral que respalde a la mujer trabajadora en condición de madre y en la mayor de las circunstancias jefas de hogar.

Por último, cabe destacar, que en el marco del comercio internacional, El Salvador hace uso de la *ventaja comparativa*⁴² la cual radica en el factor trabajo, como técnica primordial para atraer la inversión extranjera, ya que cuenta un alto índice poblacional, 6.6 millones aproximadamente en el año 2003, de la cual la mujer constituye el 53%⁴³.

De igual forma, la pobreza total afecta al 55.8% de la población salvadoreña. Con forme, al margen de edad el 57.6% de la población total es menor de 25 años, es decir, que la PAE es mayoritariamente joven, en este rango representa el 40%*. Así mismo, la población refleja bajos niveles de escolaridad. Todos estos factores sociales permiten al país contar con un excedente de mano de obra con disponibilidad de aceptar cualquier oferta de trabajo, lo que brinda las condiciones propias a la maquila para hacer uso intensivo de la misma, que adicionalmente es beneficiada por una legislación interna que estimula la confianza de los inversionistas extranjero en cuanto al incremento acelerado de utilidades.

⁴² *La ventaja comparativa* establece que cada país se especializa en la producción y la exportación de los bienes que puede producir con un costo relativamente bajo. Ricardo Torres Gaytan, Teoría del comercio internacional, 1984. Pág. 185.

⁴³ BCRES, Indicadores económicos 1999 – 2003. Pág., 2

* Ibidem, PNUD. Págs.9, 13, 29,55.

CAPITULO II

ANÁLISIS POLÍTICO SOBRE LA NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EN CONDICIÓN DE MADRE RESPECTO AL SECTOR MAQUILA EN EL SALVADOR.

2.1 Análisis Político de la Normativa Nacional

La legislación salvadoreña de protección a los derechos laborales de la mujer en condición de madre se ha visto, durante los últimos cinco años, seriamente afectada por diversos factores políticos, que se pueden considerar como una problemática cuando estos influyen negativamente en el cumplimiento de las normativas nacionales.

En este sentido, el presente capítulo entran en juego las siguientes variables: a) los factores políticos influyentes, b) el incumplimiento o no de la normativa laboral de protección a la mujer salvadoreña trabajadora en condición de madre. Por lo que, el objetivo principal es identificar estos factores político que limitan o no el apropiado cumplimiento de la normativa laboral de la población antes mencionada.

Para el logro tal objetivo es fundamental analizar las normativas específicas que protege a la mujer trabajadora en condición de madre, contenidas en la Constitución de la Republica, Código de Trabajo y Código de Salud. De igual forma, se debe conocer, al respecto, los instrumentos internacionales de los que El Salvador es parte, enfatizando en la importancia del Convenio 183 de Protección a la Maternidad, y los beneficios que este brinda a la población femenina.

De acuerdo al panorama, se puede afirmar que la mujer es seriamente afectada por la evolución del comercio y la prioridad que el sistema le otorga al mercado. Esto ocasiona

que los actores gubernamentales centren su atención hacia el inversionista extranjero, otorgándoles beneficios y privilegios que faciliten su condición en el país. Esta situación deja en desventaja, los derechos humanos y laborales de dicha población trabajadora, los que es evidente ante la negativa del Gobierno Salvadoreño a ratificar el Convenio 183 relativo a la Protección de la Maternidad, el cual establece beneficios sustanciosos a la mujer trabajadora y costos para el inversionista extranjero ya que esto disminuye la acumulación utilidades.

El interés del gobierno, por brindar las condiciones apropiadas a la empresa privada se ha visto reflejado, durante los últimos cinco años, en el acelerado crecimiento de sectores de gran capital. Además, se ha buscado que el marco jurídico comercial favorezca los intereses de la inversión extranjera, en especial la rama de la maquila, y que gracias a esto ha logrado fortalecerse cada vez más. Con este fin se ha logrado eximirle de muchas responsabilidades económicas y que repercuten negativamente en la población trabajadora.

El esfuerzo realizado por manejar una normativa comercial, que brinde condiciones atractivas a la inversión extranjera, vienen de muchos años atrás, es así que en 1974 se decreta la “*Ley de Fomento de Exportaciones*” cuyo contenido refleja la correlación de fuerzas de ese entonces. Este decreto de ley se inscribe en la política de fomento de plataformas para las exportaciones, las que se encuentran desvinculadas de las condiciones internas de circulación de capital industrial a escala mundial y con necesidad de reducir el peso del capital variable en el coste de producción para elevar las tasas de ganancia.

Por lo que en 1986, se crea la “*Ley de Fomento a las Exportaciones*” introduciendo la posibilidad de propiedad o de administración privada de las zonas francas, tanto por nacionales como por extranjeros.

La mencionada ley amplía las categorías de las empresas a las que permite establecerse al interior de las zonas francas. Lo que beneficia además a las empresas productoras de exportación, también a las empresas de comercialización internacional; a las que se dediquen al ensamblaje o maquila para exportación y todas aquellas que efectúen actividades conexas o suplementarias.

Como mecanismo de fomento al desarrollo de zonas francas privadas, se estableció que todos los que se establezcan o administre en las empresas gozarán de las siguientes exenciones:

- *“Impuestos que graven la importación de maquinaria, equipo, herramienta, repuestos o de implementos necesarios para su establecimiento y funcionamiento.*
- *Impuesto sobre la renta.*
- *Impuesto sobre el activo o patrimonio.*
- *IVA.*
- *Recintos fiscales”⁴⁴*

El capítulo IV de la ley anteriormente mencionada, convierte en la práctica a todo el territorio nacional en una zona franca potencial, pues para obtener las exenciones fiscales basta con que el Ministerio de Economía declare a una empresa “Recinto Fiscal”, sin que sea necesario su ubicación al interior de una zona franca.

⁴⁴ Asamblea Legislativa, Ley de Fomento a las Exportaciones, 1986.

Como consecuencia de esta legislación, orientada a favorecer la producción para los mercados externos, en abril de 1992 habían registradas 12 empresas con el carácter de recinto fiscal, en noviembre de 1994 alcanzaban la cifra de 186, es decir, un incremento del 55% en dos años y medio. En la mayoría de estas empresas predomina la maquila de confección.

El sesgo pro-exportador de esta ley está contribuyendo a la pérdida de contenido nacional en las actividades manufactureras, sustituyendo la fabricación manufacturera nacional por actividades maquiladoras. Ello sucede dentro de un proceso de subcontratación de las instalaciones industriales, hecho que convierte a los empresarios manufactureros locales en rentistas industriales.

En 1998, y bajo la administración del presidente Calderón Sol, rige al funcionamiento de las zonas francas la nueva *Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización*,⁴⁵ (ver anexo 5), como marco regulatorio que normativiza el funcionamiento y desarrollo de las zonas francas y el de las empresas usuarias de dichos enclaves territoriales.

Esta ley derogó la antigua ley del Régimen de Zonas Francas y Recintos Fiscales⁴⁶, así como sus reformas posteriores con el fin de modernizar y actualizar el marco legal del establecimiento y desarrollo de zonas francas.

Como incentivos legales a la zona franca, se plantea que podrán establecerse y funcionar en zonas francas tanto las empresas nacionales como extranjeras que se dediquen a:

⁴⁵ Decreto N° 405, Diario Oficial N° 176, tomo N° 340, 23 de septiembre de 1998.

⁴⁶ DL No 461, del 21 de Marzo de 1990 y publicada en el Diario Oficial N° 88, Tomo N° 307 de fecha 18 de abril de 1990

a) La producción, ensamble o maquila, manufactura, procesamiento, transformación o comercialización de bienes y servicios.

b) La prestación de servicios vinculados al comercio internacional y regional tales como: el acopio, el empaque y reempaque, la reexportación, consolidación de carga, la distribución de mercancías y otras actividades conexas o complementarias.⁴⁷

Tales bienes y servicios pueden ser destinados a la exportación directa o indirecta al área centroamericana o fuera de ella, o para su posterior nacionalización.

También se señala que gozan de los beneficios e incentivos fiscales las personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras, titulares de empresas que:

- i) Desarrollen zonas francas, denominados desarrollistas,*
- ii) Administren zonas francas, denominados administradores*
- iii) Se establezcan zonas francas denominados usuarios.⁴⁸*

Los dos primeros gozan de exención total de impuesto sobre la renta por un período de quince años desde que inician sus operaciones y exención total de los impuestos municipales sobre los activos de la empresa por un período de diez años prorrogables, así mismo tienen exención total del impuesto sobre la transferencia de bienes raíces. Los concejos municipales están facultados para otorgar otros beneficios adicionales.

⁴⁷ Ley de Zona Franca y de Comercialización, Art. 3.DL No 405, DO. No 179, tomo No. 340. Septiembre de 1998. Art. 3. (ver en anexo 5)

⁴⁸ Ibidem. Art. 11.

Los Usuarios de las Zonas Francas (UZF) tienen los siguientes derechos en cuestión de incentivos fiscales y beneficios:

- i) *“Libre internación a la zonas francas, por el período que realicen sus operaciones en el país de maquinaria, equipo, herramientas, repuestos y accesorios, utensilios y demás enseres que sean necesarios para la ejecución de la actividad incentivada;*
- ii) *Libre internación a las zonas francas, por el período que realicen sus operaciones en el país de materias primas, partes, piezas, componentes o elementos, productos semielaborados, productos intermedios, envases, etiquetas, empaques, muestras y patrones necesarios para la ejecución de la actividad incentivada de la empresa.*
- iii) *Libre internación por el período que realicen sus operaciones en el país de lubricantes, catalizadores, reactivos, combustible y cualquier otra sustancia o material necesarios para la actividad productiva.*
- iv) *Exención total del impuesto sobre la renta por el período que realicen sus operaciones en el país, contados a partir del ejercicio anual impositivo en que el beneficiario inicie sus operaciones.*
- v) *Exención total de los impuestos municipales sobre los activos y patrimonio de la empresa, por el período que realicen sus operaciones que realicen en el país, a partir del ejercicio de sus operaciones.*

- vi) *Exención total del impuesto sobre transferencia de bienes raíces, por la adquisición de aquellos bienes raíces a ser utilizados en la actividad incentivada.*⁴⁹”

También la Ley de Zonas Francas y Comercialización, incluye beneficios e incentivos fiscales a los denominados “Depósitos para Perfeccionamiento Activo (DPA)”⁵⁰ cuyos titulares de empresa se dedican a la producción, ensamble o maquila, manufactura, procesamiento, transformación o comercialización de bienes y servicios para la exportación directa o indirecta al área centroamericana o fuera de ella.

Los DPA gozan de los beneficios e incentivos fiscales que se detallan a continuación:

- I. *“Exención total por el período que realicen sus operaciones, de los derechos e impuestos que graven la importación de la maquinaria, equipo, herramientas, repuestos y accesorios, utensilios y demás enseres que sean necesarios para la producción exportable;*

- II. *Introducción con suspensión de derechos e impuestos que graven la importación de materias primas, partes, piezas, componentes o elementos, productos semielaborados, productos intermedios, envases, etiquetas, muestras y patrones necesarios para la ejecución de la actividad incentivada de la empresa, por el período que realicen sus*

⁴⁹ Ley de Zona Franca Francas Industriales y Comercialización, op.cit. art. 17.

⁵⁰ Anteriormente se denominaban Recinto fiscal, el cual está sujeto a un tratamiento aduanero especial, donde las mercancías que en ella se introduzcan para ser reexportadas, se reciben con suspensión de derechos e impuestos, para ser sometidos a procesos de transformación, elaboración o reparación y donde los bienes de capital pueden permanecer por tiempo ilimitado. Ibidem. art. 2.

operaciones. De igual manera podrán ingresar bajo el tratamiento antes mencionado, maquinarias, aparatos, equipos y cualquier otro bien que tenga que destinarse a reparación por parte de los beneficiarios, incluso, los productos exportados que reingresen en calidad de devolución.

III. Exención total de los impuestos que graven la importación, por el período que realicen sus operaciones, de lubricantes, catalizadores, reactivos, combustible y cualquier otra sustancia o material que sea necesaria para el proceso productivo, aun cuando no sea incorporada directamente en el producto compensador.

IV. Exención total de los impuestos municipales sobre el activo y el patrimonio de la empresa, por el período que realicen sus operaciones a partir del inicio de las mismas.

V. Exención total del impuesto sobre bienes raíces, por la adquisición de aquellos bienes a ser utilizados en la actividad incentivada.”⁵¹

Según la ley los beneficiarios de la ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización deben cumplir con las siguientes obligaciones:

- i) “Con la leyes, Reglamentos y otras disposiciones legales de carácter laboral y de seguridad social a favor de los trabajadores, que incluyen: Pagar indemnización, aguinaldo y vacación proporcional en la forma y cuantía establecida en el Código de Trabajo y de prestaciones de*

⁵¹ Ibidem, art.19

carácter laboral a todos los trabajadores que resulten afectados en casos de cierre total o parcial de la empresa o establecimiento.

- ii) *En caso extraordinario de cierre total sin justificación alguna de las operaciones de la empresa, los activos de la misma servirán preferentemente para cancelar el pasivo y demás obligaciones laborales, sin perjuicio de la sanción administrativa correspondiente”.*⁵²

Al analizar detenidamente, esta ley sobre todo en los beneficios e incentivos fiscales, es factible identificar que el gobierno ha orientado su mayor esfuerzo, en captar la atención de la inversión extranjera principalmente de la empresa maquiladora, mediante la promoción de estos beneficios e incentivos otorgados tanto a la zona franca como a los DPA.

Es necesario mencionar, que el esfuerzo realizado por el gobierno para otorgar dichos privilegios a la inversión extranjera, implicó reformas al sistema tributario⁵³, lo que genera en la actualidad serias repercusiones en el Gobierno y población misma. Es decir, que la eliminación total de impuestos: al patrimonio, renta y de aranceles ha ocasionado pérdidas netas de ingreso público, los cuales eran utilizados por el gobierno en pago de salarios y pago de deudas, entre otros.

De esta manera, se explica como estos beneficios ha logrado acelerar el crecimiento de la empresa maquiladora en el país y también el incremento sus ganancias, es así que tan solo

⁵²Ibidem. Art. 29.

⁵³Comprender como Sistema Tributario: el conjunto de impuestos y otras formas de recaudación de ingresos por parte del gobierno. Equipo Maíz, Economía Fácil, octubre 2003. p. 24.

en el años 2003, las exportaciones de maquila representaron el 59.9%⁵⁴, de las exportaciones totales.

Las consecuencias de esta estrategia, para incentivar la inversión foránea, es que la mayoría de los ingresos del Estado, propinen ahora de la población mediante el Impuesto sobre el Valor Agregado (IVA)⁵⁵, el cual es pagado por toda la población independientemente, de la condición social e ingreso de cada persona. Lo que afecta seriamente, a la mujer trabajadora en estado de pobreza extrema o absoluta. Ya que el IVA es cargado a los granos básicos, las frutas, las verduras, a la leche y los medicamentos, considerados parte de la canasta básica. De esta manera, se puede observar que la mayor perjudicada es la población más vulnerable.

Respecto a las obligaciones que la ley establece a las zonas francas y DPA, son mínimas en relación a los beneficios otorgados. En esto se plantea la responsabilidad de cumplir la legislación laboral a favor de los trabajadores y en el caso de cierre total o parcial de la empresa o establecimiento, en la actualidad no se ha dado cumplimiento pleno de este artículo, pues se ha dado el caso que algunas empresas han cerrado y retirado su capital, dejando a las trabajadoras sin sus salarios y prestaciones. También, que algunas trabajadoras han denunciado que en sus empresas los empleadores realizan el descuento de sus prestaciones AFP e ISSS, pero este no es reportado a las instituciones correspondientes.

Un claro ejemplo de esta situación, se dio el 11 de diciembre del 2003, con el cierre inesperado y sin justificación alguna, de la Maquila Carolina Apparel, en la que laboraban 350 personas, y que en un 85% de los puestos eran ocupados por mujeres, de las cuales 30

⁵⁴ Ver grafica en Capitulo I, de esta investigación. Pág.24.

⁵⁵ Creado durante la Presidencia del Lic. Alfredo Cristiani, en 1992. Iniciando con un 10%, y paso a un 13% en 1995. Ibid. Equipo Maíz, P.25

mujeres se encontraban en estado de embarazo, y sin ningún control prenatal, ya que la fabrica les descontaba mensualmente la cotización del seguro social y AFP, pero no eran reportados, por lo cual las trabajadoras no contaban con su certificado para pasar consulta.⁵⁶

Los trabajadores y trabajadoras denunciaron que en la fabrica les tenían retrasado el salario de tres meses y que las y los obligaban a trabajar 12 horas diarias, sin pago de horas extras.⁵⁷ Como este fueron muchos los casos que se presentaron, y que los trabajadores se han visto seriamente perjudicado. Pese que cuentan con una normativa laboral, y se identifica que la problemática se encuentra en la falta de observancia, exigencia y aplicabilidad por parte de los entes gubernamentales. Según el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estas instituciones no reportan su condición financiera y difícilmente brindan información aunque esta sea solicitada por la misma⁵⁸.

Casos similares a este han dado a consecuencia de que no hay una instancia u organismo político que establezcan un control o auditoria que les exija a estas declarar sus utilidades de carácter permanente respecto a la estabilidad de las empresas o inversionistas, solo así sería posible garantizar por parte del gobierno los intereses de la población en estudio.

⁵⁶ OMUSA, Revista Bernarda, Cierran Maquilas, No. 1, enero – febrero 2004. Pág. 12.

⁵⁷ Entrevistas realizadas por Medios Informativos de Televisión, Canal 12, el día 11 de diciembre del 2003. Y Publicado en la Prensa Grafica, el día 12 de diciembre de 2003. Pag. 3.

⁵⁸ Entrevista MINTRAB, Lic. Osvaldo Palacios, Jefe del Área de Estadísticas e Informática. Julio 2005.

2.2 Análisis de la legislación interna laboral de protección a la mujer salvadoreña en condición de madre.

La mujer salvadoreña cuenta, también, con instrumentos que contienen una amplia gama de normas que garantizan resguardar los intereses de la población en condición de madre trabajadora en la maquila. El cumplimiento y exigencia de esta normativa indudablemente transformaría la condición de la mujer en el país. Lo que, brindaría mejores y mayores oportunidades de desarrollo en la sociedad.

De esta forma, la Constitución, plantea en el Artículo 34, en su inciso segundo que la ley *“determinará los deberes del Estado y creará las instituciones para la protección de la maternidad y de la infancia”*⁵⁹.

De acuerdo a estos artículos, el Estado es principal responsable de garantizar a la mujer un trato privilegiado en el campo laboral, por su condición de madre, mediante la creación de instituciones que velen por la protección de la maternidad. Lo que seguramente, cambiaría la situación que enfrentan miles de mujeres trabajadoras en el sector maquila, ya que ha incrementado su participación en los últimos años, representando un 87% de la mano de obra en este sector. Y en el que la mayoría son mujeres en condición de madre, de acuerdo a la encuesta realizada en la presente investigación, 3 de cada 5 trabajadoras son madres⁶⁰, de los que se puede deducir la necesidad de ejercer y aplicar esta normativa.

Así mismo, el Artículo 42 manifiesta expresamente que: *“La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo.*

⁵⁹ Constitución de la República de El Salvador. Art. 34 (ver anexo)

⁶⁰ Zúñiga, Op.cit 2005.

Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores”⁶¹

En relación a este artículo, se puede decir que no han sido desarrolladas en reglamentos ministeriales para hacer efectiva la obligación a las empresas, sobre todo donde la presencia laboral de mujeres es más notable como es en la maquila, a pesar de que constituyen deberes u obligaciones del Estado y que han sido dictaminados constitucionalmente.

Al respecto, la encuesta realizada en la Empresa PRIMO S.A de C.V a las empleadas, demostró que esta no cuenta con una sala cuna, Así los afirmo el 94%⁶² del total de mujeres encuestadas, y que a la vez comentaron no conocer sobre este derecho.

Por otra parte, el Código de Salud⁶³ (ver anexo 6) contiene en el Capítulo II, Sección Tres, normas relacionadas con la Higiene Materno Infantil Pre escolar y Escolar.

De esta forma el Artículo 48 de dicho Código, establece que:

“Es obligación ineludible del Estado promover, proteger y recuperar la salud de la madre y del niño, por todos los medios que están a su alcance. Para los efectos del inciso anterior, los organismos de salud correspondientes prestarán atención preventiva y curativa a la madre durante el embarazo, parto o puerperio, lo mismo que al niño desde su concepción hasta el fin de su edad escolar”.⁶⁴

En relación a esto, el Condigo de Trabajo⁶⁵ (ver anexo 7) en su Libro Primero⁶⁶, Sección Segunda, del Trabajo de las Mujeres plantea, solamente dos artículos, los cuales se refieren

⁶¹ Constitución de la Republica de El Salvador, Cuarta Edición. Art. 34 y Art. 42. Pág. 40 y 48 respectivamente.

⁶² Zúniga, op.cit. 2005.

⁶³ Código de Salud de El Salvador, probado por el Decreto Legislativo No. 955, del 28 de abril de 1998. (Ver anexo 6)

⁶⁴ Asamblea Legislativa de la Republica de El Salvador, Código de Salud. Decreto 955, abril de 1998. Art. 48, Capitulo II, Sección Tres. (ver anexo 7)

⁶⁵ Código de Trabajo de El Salvador, D.L No.408, D.O No.135, 21 julio de 1995.(ver anexo)

a las mujeres embarazadas. Y deja explícito en el Artículo 110, sobre la prohibición a los patronos de destinar a mujeres embarazadas *“a trabajos que requieren esfuerzos físicos incompatibles con su estado”*, lo cual manifiesta explícitamente la prohibición de cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable, el que es incompatible con el estado de gravidez después del cuarto mes de embarazo. El Artículo 113, por último, se refiere al despido de hecho o con juicio previo durante el estado de gravidez.

En la mayoría de las circunstancias en la maquila no existe un control del gobierno, ni de la misma empresa que garantice el adecuado tratamiento de la mujer en estado de gravidez, esto es perjudicial en la medida que las mujeres por la necesidad del empleo e ingreso y el temor de ser despedida realizan su labor independientemente de su condición. Ya que esto puede significar motivo de despido que puede ser justificable para la empresa por incumplimiento laboral y no embarazo.

En cuanto a licencia por maternidad, el Código del Trabajo, en el Artículo 309 plantea que el patrono está obligado a dar a la mujer embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto. Para el caso de que el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el Código dispone que el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto y que *“la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida”*⁶⁷

De acuerdo a los resultados de la encuesta, la Empresa PRIMO S.A de C.V aparentemente, cumple con el periodo que la ley le otorga a la mujer para el descanso por parto, ya que el 86%⁶⁸ de las mujeres respondió que se les asignaba 84 días de descanso y con sus

⁶⁶Ibidem Título Segundo, Capítulo V, respecto al trabajo de las mujeres y de los menores

⁶⁷ Ibidem, Inciso 3, Artículo 309.

⁶⁸ Zúniga, op.cit. 2005.

prestaciones correspondientes. El 6% afirmó desconocer al respecto. Lo que es positivo para las empleadas de esta empresa maquiladora.

En cuanto al derecho constitucional de la madre de conservar su empleo después del parto, el Código de Trabajo, en su Artículo 312 determina que:

“si transcurrido el período de licencia por maternidad, la trabajadora comprobare con certificación médica que no se encuentra en condiciones de volver al trabajo, continuará suspendido el contrato por la causal 4ª. Del Art. 36 (incapacidad temporal resultante de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad o accidente común), por el tiempo necesario para su restablecimiento, quedando obligado el patrono a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservarle su empleo”.

Estas últimas normativas son de total inconveniencia para el sector empresarial; pues, el pago de estas prestaciones representa una disminución en sus ganancias. Por lo que generalmente se busca evadir estas obligaciones traduciéndose en exclusión hacia la mujer en condición de embarazo desde su contratación.

Es decir que los criterios de contratación más notorios detectados en los resultados de la encuesta muestran que: el presentar un certificado de salud que contenga una prueba de no-embarazo, fue un requisito para el 36% de las mujeres; también otro de los requisitos es la edad, así lo afirmó el 30% de las mujeres empleadas. Pues el perfil es que la mujer contratada debe ser soltera y joven. Esta empresa no exige un nivel de estudio superior, ya que lo esencial es un máximo rendimiento. Así lo comprueba el informe del PNUD, este registra que la escolaridad promedio que exige el mercado laboral es tercer ciclo.

Respecto a lactancia del menor, el Inciso dos del Artículo 312 del Código, dispone que ***“Si una trabajadora lacta a su hijo, tendrá derecho con este fin, a una interrupción del trabajo de hasta una hora diaria. A su pedido esta interrupción se podrá fraccionar en dos pausas de treinta minutos cada una”***. El inciso tres del mismo artículo establece que las interrupciones de trabajo con este fin *“serán contadas como horas de trabajo y remuneradas como tales”*⁶⁹.

La inexistencia de salas cunas en los centros de trabajo y las distancias que deben recorrer las madres trabajadoras, hacia sus hogares, hacen de esta disposición en la mayoría de los casos letra muerta; puesto que implicaría mayores prestaciones para la mujer, lo que en determinadas cuentas significa para el inversionista costos que reducen sus utilidades.

En efecto, la Constitución, el Código de Trabajo y el Código de Salud constituyen elementos básicos que reconocen las necesidades de la mujer en la sociedad para fomentar su desarrollo. Sin embargo, no han sido suficientes estos instrumentos como legislación interna para transformar la realidad y disminuir la vulnerabilidad de la mujer trabajadora en condición de madre. Y con esto se reitera que el problema principal se encuentra en la observancia, aplicación y cumplimiento de la normativa, y no por carecer de ella.

Otro instrumento que conforma la normativa de la mujer salvadoreña y manifiesta las necesidades de la misma es la Política Nacional de la Mujer (PNM), por lo que es necesario conocer brevemente su contenido general y más detenidamente lo que se orientan a la maternidad y a lo que a ella respecta en el área laboral.

En este sentido, los principios de la PNM están fundamentados en:

⁶⁹ Código de Trabajo de la República de El Salvador, Decreto No 15 del 23 de junio de 1972. Arts. 110, 113, 309 y 312.. Libro Primero.

- *La construcción de condiciones que permitan fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se trata de promover acciones que beneficien a la mujer para garantizar su desarrollo.*
- *La sostenibilidad de estas acciones busca institucionalizarlas, por medio de nuevas acciones.*
- *La inversión en capital humano, principalmente por medio de la educación, capacitación y la motivación hacia el cambio⁷⁰.*

Así mismo, los objetivos se orientan a: *mejorar la condición y elevar la posición de las mujeres salvadoreñas, logrando que su participación en el desarrollo nacional tenga lugar con igualdad de oportunidades respecto de los hombres y promoviendo la corresponsabilidad entre los géneros⁷¹.*

De esta forma, la PNM plantea en los objetivos específicos, en lo que se ha destacado a interés de la investigación, los que se relacionan a la mujer en condición de madre en el campo laboral entre ello se tienen:

- *Lograr la igualdad ante la ley para mujeres y hombres en los distintos niveles del ordenamiento jurídico, sobre la base del principio constitucional que la consigna. Para ello se hace necesario reformar las normas, mejorar el funcionamiento de la administración de la justicia y superar las dificultades que encuentran las mujeres para tener acceso al sistema normativo y judicial.*

⁷⁰ Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), Política Nacional de la Mujer Plan de Acción, 2000 – 2004. Pág. 6 (Ver en anexo 8)

⁷¹ Objetivo general de la PNM, Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), Política Nacional de la Mujer Plan de Acción, 2000 – 2004. Pág.7.

- *Fomentar el acceso y mejorar las condiciones de salud integral de las mujeres, desde la promoción, prevención, curación, recuperación y rehabilitación de acuerdo a las necesidades que plantea las diferentes etapas de su ciclo vital, a fin de mejorar su calidad de vida.*
- *Contribuir a lograr la igualdad de oportunidades en la participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, a través de la eliminación de las discriminaciones que por motivos de género inducen a la desigualdad salarial, del acceso de las mujeres a los puestos laborales de decisión y de incrementar la preparación de las mujeres en las distintas ramas y grupos ocupacionales de la producción económica.*
- *Incrementar la participación social y política de las mujeres, fomentando el ejercicio de sus derechos civiles y políticos, promoviendo el liderazgo femenino para lograr una igualdad de acceso al poder entre hombres y mujeres.*
- *Contribuir al desarrollo integral de la mujer, fomentando la distribución de responsabilidades entre los integrantes del grupo familiar, mejorar las condiciones de vida de las jefas de hogar y divulgar el ejercicio de sus derechos a fin de fortalecer a la familia⁷².*

De acuerdo a la estrategia general de La Política Nacional de la Mujer, que contiene diversos elementos, procedentes tanto de la normativa y de los compromisos internacionales como de la Legislación Nacional vigente, busca involucrar a instituciones gubernamentales y no gubernamentales, gobiernos locales y empresa privada, con una cobertura nacional y tiene como principal destinataria la población femenina en su conjunto.

⁷² Ibidem, Pág. 8

Es así que estas políticas se han traducido en dos planes de acción el comprendido entre 1997 – 1999 y el que abarca de 2000 a 2004. De acuerdo al contenido del II Plan de Acción (2000- 2004) específicamente en la Estrategia de Área Laboral plantea las siguientes líneas de acción, que están ubicadas en coherencia a su respectivo Objetivo Estratégico:

OBJETIVOS ESTRATEGICOS	ACCIONES
<p>OBJETIVO ESTRATEGICO 4.1. <i>Adecuar el marco Jurídico Laboral, armonizando su texto con los Convenios Internacionales, ratificados por El Salvador.</i></p>	<p>ACCION 4.1.1 Proponer ante el Órgano Legislativo los Convenios de la OIT u otros Convenios relacionados con la protección y respeto de los Derechos Humanos de las mujeres trabajadoras, a efecto de que sean estudiados para su posible ratificación.</p> <p>ACCION 4.1.2 Realizar un proceso de seguimiento de los Convenios de la OIT, ratificados por El Salvador, relacionados con la protección y respeto a los Derechos Humanos de la Mujer trabajadora.</p> <p>ACCION 4.1.3 Promover reformas al Código de Trabajo a fin de facilitar el incremento al empleo y eliminar disposiciones discriminatorias de la mujer en el mundo laboral, con énfasis en los Convenios Internacionales ratificados por El Salvador.</p>
<p>OBJETIVO ESTRATEGICO 4.2. <i>Fortalecer el desempeño institucional y los mecanismos de control que aseguren el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Constitución de la República, Código de Trabajo y demás leyes que otorgan derechos y obligaciones a la mujer en materia laboral.</i></p>	<p>ACCION 4.2.1 Aprobar Reglamentos Internos de Trabajo, asegurando que su formulación no tenga contenidos discriminatorios hacia la mujer, en los diferentes centros laborales y hacer cumplir lo dispuesto en el Código de Trabajo.</p> <p>ACCION 4.2.2 Elaborar un Reglamento de Trabajo tipo, con enfoque de género, para ser utilizado como base en la elaboración de Reglamentos Internos de los diferentes centros de trabajo.</p> <p>ACCION 4.2.3</p>

Verificar el cumplimiento de las prestaciones legales que tiene derecho la mujer trabajadora, especialmente las relacionadas con la salud; a través de la intensificación de las inspecciones en los centros de Trabajo relacionados con la Industria y el Comercio.

ACCIÓN 4.2.4

Verificar el cumplimiento de las prestaciones legales que tiene derecho la mujer trabajadora, especialmente las relacionadas con la salud; a través de la intensificación de las inspecciones en los centros de trabajo relacionados a la actividad agropecuaria.

ACCION 4.2.5

Verificar el cumplimiento de las prestaciones legales que tiene derecho la mujer trabajadora, especialmente las relacionadas con la salud; a través de la intensificación de las inspecciones en los centros de trabajo que laboran en horas nocturnas.

ACCION 4.2.6

Fortalecer el Registro de Centros de Trabajo de la Dirección General de Inspección de Trabajo, para la creación de los mecanismos de control; a través de la coordinación con los Ministerios de Economía y Hacienda.

ACCION 4.2.7

Intensificar la realización de inspecciones de seguridad e higiene ocupacional, en los diferentes centros de trabajo, para prevenir los riesgos profesionales de mujeres y hombres.

ACCION 4.2.8

Realizar inspecciones de Seguridad e Higiene Ocupacional en empresas que por la naturaleza de su actividad afectan la salud reproductiva de las mujeres trabajadoras.

ACCION 4.2.9

Fomentar en las empresas la creación de Comités Obreros Patronales, conformados por trabajadoras/es y representantes patronales, que velen por el cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores.

ACCION 4.2.10

Fomentar en las empresas la creación de Comités de Seguridad e Higiene ocupacional, conformados por trabajadoras/es y representantes patronales para prevenir los riesgos profesionales.

ACCION 4.2.11

Detectar en el sector laboral los diferentes casos de violencia y acoso sexual contra la mujer trabajadora, a fin de que sean orientadas y remitidas a las instituciones respectivas.

	<p>ACCION 4.2.12 Promover la implementación de Centros de Bienestar Infantil para el cuidado de hijas/hijos de mujeres y hombres trabajadores del sector público y privado.</p>
<p>OBJETIVO ESTRATEGICO 4.3 <i>Concientizar a trabajadoras, trabajadores, empleadores, empleadoras, y al personal de las instituciones públicas administradoras de justicia en el ámbito laboral; sobre la protección y respeto a los Derechos Humanos de las mujeres trabajadoras.</i></p>	<p>ACCION 4.3.1 Ejecutar Programas de capacitación sobre Género, Derechos Humanos y Legislación Laboral; dirigido al personal de las Instituciones administradoras de justicia en el ámbito laboral.</p> <p>ACCION 4.3.2 Ejecutar programas de capacitación sobre Género, Derechos Humanos y Legislación Laboral; dirigidos a mujeres trabajadoras, empleadores/empleadoras del sector laboral formal.</p> <p>ACCION 4.3.3 Ejecutar programas de divulgación sobre Género, Derechos Humanos y Legislación Laboral; dirigidos a mujeres trabajadoras, empleadores y empleadoras del sector agropecuario.</p> <p>ACCION 4.3.4 Ejecutar programas de capacitación sobre condiciones de Seguridad e Higiene Ocupacional y Género; dirigidos a hombres y mujeres del sector laboral.</p> <p>ACCION 4.3.5 Divulgar permanentemente los Derechos Humanos de las Mujeres en el ámbito laboral.</p> <p>ACCION 4.3.6 Promover acciones de promoción y divulgación para la incorporación de mujeres a las cooperativas.</p> <p>ACCION 4.3.7 Promover estudios sobre la discriminación de la que es objeto la mujer en el ámbito laboral.</p>
<p>OBJETIVO ESTRATEGICO 4.4. <i>Promover el acceso y permanencia de la mujer en programas de Formación Profesional; para facilitar su inserción al mercado laboral en igualdad de oportunidades.</i></p>	<p>ACCION 4.4.1 Promover la creación de proyectos especiales de formación profesional en oficios tradicionales y no tradicionales, con el objeto de potenciar la inserción laboral de la mujer salvadoreña.</p> <p>ACCION 4.4.2 Incorporar a las mujeres discapacitadas en proyectos orientados a capacitarlas en oficios tradicionales y no tradicionales para su inserción laboral.</p> <p>ACCION 4.4.3</p>

	<p>Divulgar permanentemente los programas de formación profesional a través de medios de comunicación masivos y alternativos, incentivando la participación de mujeres a capacitarse en oficios tradicionales y no tradicionales.</p> <p>ACCION 4.4.4 Ejecutar programas de capacitación sobre Enfoque de Género, dirigidos al personal técnico de INSAFORP, instructores, instructoras, coordinadores y coordinadoras de los centros acreditados por dicha institución.</p> <p>ACCION 4.4.5 Promover la implementación de un sistema de seguimiento de la mujer capacitada en los diferentes programas de Formación Profesional e incorporada al mundo laboral.</p>
<p>OBJETIVO ESTRATEGICO 4.5. <i>Promover el desarrollo de prácticas saludables que contribuya a una adecuada armonía laboral a través de la ejecución de programas socioculturales y de recreación, para las mujeres trabajadoras del sector público y privado.</i></p>	<p>ACCION 4.5.1 Desarrollar programas socioculturales y de recreación para las mujeres trabajadoras de los diferentes sectores Público y Privado.</p> <p>ACCION 4.5.2 Desarrollar programas socioculturales y de recreación dirigidos a hijos/hijas de trabajadoras/trabajadores.</p> <p>ACCION 4.5.3 Promover programas socioculturales y de recreación dirigidos a mujeres trabajadoras discapacitadas.</p>
<p>OBJETIVO ESTRATEGICO 4.6. <i>Promover el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.</i></p>	<p>ACCION 4.6.1 Promover la creación de Programas de Asistencia Técnica y Crediticia a fin de favorecer a la mujer del sector informal urbano y rural, mediante la coordinación entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y otras instituciones públicas competentes, el sector financiero, ONG'S y agrupaciones privadas de microempresarios.</p> <p>ACCION 4.6.2 Facilitar la incorporación de mujeres jefas de hogar a la actividad laboral, mediante acciones de coordinación entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las diferentes instituciones gubernamentales, no gubernamentales y de la empresa privada.</p> <p>ACCION 4.6.3 Apoyar a la mujer discapacitada a su inserción laboral en el sector formal e informal de la economía.</p> <p>ACCION 4.6.4 Potenciar el liderazgo de las mujeres del sector formal e informal a través de cursos de formación; para posibilitar su acceso al crédito</p>

	<p>y al cooperativismo.</p> <p>ACCION 4.6.5 Fomentar la participación de las mujeres en las Asociaciones Cooperativas, como alternativa de empleo no marginal.</p> <p>ACCION 4.6.6 Promover la implementación de un Sistema de Seguimiento de los casos de adolescentes autorizados para incorporarse al mercado de trabajo.</p> <p>ACCION 4.6.7 Establecer un Sistema Estadístico con Enfoque de Género que permita identificar la condición y posición de las mujeres en el ámbito laboral.⁷³</p>
--	---

Fuente: ISDEMU, Políticas Nacional de la Mujer, Plan de Acción 2000 – 2004.

En los últimos cinco años, y desde la ejecución del Primer Plan de Acción de la PNM (1997-1999) no se han observado transformaciones importantes en la condición social o laboral de la mujer, que busque disminuir la vulnerabilidad en la que se encuentra por lo contrario esta refleja problemas de formulación conceptual, ejecución y verificación de su cumplimiento por parte del gobierno y de las instituciones de mujeres⁷⁴. Lo que deja en evidencia el limitado interés que desde el surgimiento se le ha otorgado.

Conforme a los principios, objetivos, estrategias y acciones, que conlleva la PNM, plantea elementos claves; pero que sin duda alguna la mujer desconoce, así lo comprobó la encuesta realizadas a las trabajadoras de la maquila PRIMOS S.A. de C.V. puesto que el 92% confirmaron desconocer sobre el contenido de esta, y que no se les había brindado información al respecto.

⁷³ Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer-ISDEMU. Política Nacional de la Mujer. Plan de Acción 2000 – 2004. Área Laboral, 114 pags.

⁷⁴ Quintana y García, Evaluación de Primer Plan de Acción 1997 - 1999, 2000. PNUD.

Es obvio de reconocer que una transformación social para la mujer no se logrará en corto plazo, a menos que estos esfuerzos se compararan a la voluntad política que las entidades gubernamentales mostraron al brindar las condiciones apropiadas a la inversión extranjera, como en el caso de la maquila, en el que se observó en menos de diez años un incremento continuo de beneficios, ganancias y producción.

Analizando el contexto social y político es evidente que la normativa que respalda a la mujer salvadoreña enfrenta una fuerte contrariedad en relación por la cual fue hecha y el efecto y valor que se le otorga. Es decir, no existe lógica alguna al dedicar recursos en la elaboración de una normativa que no se aplicará. Pues, el valor del mismo se encuentra en la ejecución, verificación del apropiado cumplimiento. Sin embargo, este es el problema principal que enfrenta la normativa laboral en El Salvador. Ya que esta se convierte en un riesgo eminente para las fructíferas ganancias de empresa privada e inversión extranjera en el país.

No se puede negar, que toda esta normativa laboral representa un gran avance dentro del marco jurídico de protección y desarrollo para la mujer salvadoreña; pero, también constituyen unas de las normativas más violentadas específicamente en el tema de protección a la maternidad y hay muchos factores que contribuye a ello. Se puede argumentar que la mujer salvadoreña desconoce gran parte de la normativa laboral que la protege.

Según datos el Ministerio de Trabajo en el años 2001, de 57,000 obreras en las fábricas de maquilas, tan solo 653 aproximadamente han denunciado violaciones de las empresas ante los tribunales laborales. Un ejemplo, de incumplimientos de las empresas es que del total de trabajadoras en el país solamente el 35% se encuentran aseguradas, es así que el 65%

restante no son cubiertos por el Seguro Social Salvadoreño, a pesar de que la empresa en que laboran les descuenta la cuota patronal del Seguro Social.⁷⁵

Si bien es cierto, la maquila constituye una estrategia de generación de empleo e ingresos para la mujer, la cual ha logrado que el 87% de empleos en la maquila sean ocupados por mujeres. Sin embargo, esto refleja claramente un nivel de discriminación, aprovechamiento y menoscabo por la situación de pobreza que la mujer salvadoreña atraviesa.

La problemática enfocada agudiza la preocupación de la sociedad en general y aún más cuando la misma es ignorada por fines enteramente comerciales lo que deja en evidencia la indisponibilidad política del gobierno por ejercer presión a las empresas maquiladoras, la que no son obligadas a cumplir con las normas nacionales e internacionales, comprobando a través de los constantes violaciones a los instrumentos de peso jurídico en el país.

En tanto, es fundamental que las mujeres y con mayor énfasis, madres jefas de hogar en condiciones de pobreza, deben constituirse ejes de atención y acción vitales en la definición de la política económica y social, más aún si estas se orientan al desarrollo; y que se debe considerar como parte inseparable este el respeto, aplicación, observancia y exigencia por los actores gubernamentales, de cumplir toda la normativa formulada para fortalecer la equidad de género. Pero sobre todo, orientar todo esfuerzo en abolir la discriminación y exclusión que sufren la mujer en condición de madre trabajadora en todos los sectores laborales de El Salvador.

⁷⁵ CINTERFOR Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, Problemas laborales en las empresas de maquila de vestuario, junio 2000-mayo 2001. 25 Págs.

De esto se puede concluir, que los resultados de la recolección de datos a través del encuestado, muestran afirmativamente que la mujer cuenta con un marco legal y constitutivo que la respalda en su condición de maternidad como empleada en el sector maquila, y que brinda ciertos privilegios que favorecen a su condición. Sin embargo, existen factores político en los que el actual modelo económico influyen negativamente, para generar un efectiva observancia y cumplimiento de la normativa laboral, lo que se evidencia frente a la prioridad que el gobierno ha otorgado al inversionista extranjero mediante los beneficios y privilegios con el fin de atraer el capital foráneo, y al cual no ejerce mayor presión, ni sostiene un control en las obligaciones que esta debe cumplir.

2.3 Análisis Político de la Normativa Internacional en materia de Derechos Laborales de la Mujer de la Industria Maquila, implicaciones del TLC Centroamérica – Estados Unidos. (CAFTA)

*“Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional”.*⁷⁶

Es indudable, que la incansable lucha de millones de mujeres en diversos países, por lograr que se reconozcan sus derechos, se ve reflejada en la concreción de un marco jurídico internacional, que se ha venido enriqueciendo con el pasar del tiempo con numerosos instrumentos jurídicos que brindan a la mujer cada vez mayores y mejores herramientas que le permitan combatir las desigualdades en una sociedad con rasgos enteramente excluyentes.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos hace énfasis un uno de sus principios que “Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión.”⁷⁷ Este es uno de los primeros instrumentos que manifiesta la necesidad de reconocer mundialmente que tanto la mujer como el hombre gozan de los mismos derechos. Además, se puede considerara un avance significativo en materia de derechos humanos de la mujer como resultado de su lucha organizada.

⁷⁶ Este planteamiento surge en la Declaración y Programa de Acción de Viena, parte I, párrafo 18.

⁷⁷ Organización de las Naciones Unidas –ONU, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Art. 16

La Declaración Universal fue fruto de diversos esfuerzos de promoción y defensa de los derechos humanidad, fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948; y ratificada por 48 países miembros.

Este instrumento jurídico internacional fue la base para la aprobación de nuevos convenios y acuerdos internacionales, no solo en beneficio de la humanidad en general; sino enfocando su atención en los derechos alternativos a fin de abolir la exclusión social a la que consecuentemente se ha visto sujeta.

Cuadro 2.1
Principales compromisos internacionales relacionados con la mujer

Sistema	Instrumento	Fecha de suscripción (Gobierno)	Fecha de ratificación (Asamblea)
ONU	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)	Mayo de 1981	DL*- 705,9 de julio de 1981
ONU	Convención sobre los derechos políticos de la mujer (1952)	Noviembre de 1993	DL -754, 15 de diciembre de 1993.
ONU	Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (1967)	Fecha de la declaración: 1967	
ONU	Declaración sobre la protección de la mujer y el niño en estado de emergencia o de conflicto armado.	Fecha de declaración 1974.	
ONU -OIT	Convenio 111, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. (1958)	12 de abril 1994	DL – 78, 14 julio de 1994.
ONU	Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer	Fecha de la declaración: 1993	
ONU	Declaración final de la IV conferencia mundial de la mujer. Beijing.	Fecha de declaración: 1995	
ONU - OIT	Convenio 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. (2000)		12 de octubre de 2003.
ONU – OIT	Convenio 155, sobre seguridad y salud de las y los trabajadores y medio ambiente de trabajo.		10 de diciembre de 2003
ONU – OIT	Convenio 89, relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria.	Revisado en 1948.	12 de octubre de 2000.
ONU – OIT	Convenio 156, sobre la igualdad de trato y oportunidades entre los trabajadores con responsabilidades familiares.	Junio de 1981.	DL-123, 17 de enero de 1951.

* DL: Decreto Legislativo

OEA	Convenio Interamericano sobre los derechos políticos de la mujer. (1948)	19 de diciembre de 1950	DL – 430, 23 de agosto de 1995.
OEA	Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belém Do Para)	16 agosto de 1995	DL - 124
OEA	Convención interamericana sobre concesión de los derechos civiles a la mujer.	19 de diciembre de 1950	17 de enero de 1951
ONU – OIT	Convenio 103 relativo a la protección de la maternidad		
ONU – OIT	Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.		
OEA	Convención interamericana sobre la nacionalidad de la mujer.	26 de diciembre de 1993.	

Fuente: Asociación de Mujeres por la Dignidad Humana y la Vida – LAS DIGNAS. 2000. Pág. 1 / Cuaderno sobre Desarrollo Humano, Genero. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. /2004 Pág. 23

Cada uno de estos instrumentos, ratificados por el Gobierno de El Salvador, probablemente ha logrado generar cambios, aunque limitados, en la condición social de la mujer salvadoreña. Por lo que no se deben considerar esfuerzos en vano; porque la existencias de estos instrumentos generan expectativas de transformación a una justa condición social, económica y política de la mujer.

Circunstancialmente, la aprobación de estos instrumentos, específicamente en materia de derecho laboral, significan una seria preocupación para el sector de la empresa privada, inversión extranjera y posiblemente para los gobiernos, principalmente de países en vías de desarrollo, que hasta hoy en día han orientado su interés en brindar las condiciones más apropiadas para el pleno desarrollo del comercio, redimiendo de las responsabilidades u obligaciones que dicta tanto la normativa nacional como internacional.

El esfuerzo gubernamental de favorecer los intereses de la empresa privada e inversión extranjera conlleva consecuencias graves para la mujer trabajadora del sector maquila. Debido a que, los instrumentos ratificados por el gobierno salvadoreño (ver cuadro 2.1) pueden generar efectos sustanciosos por el contenido en materia de normativa de protección

orientado a este sector de la sociedad, lo que es factible mediante la voluntad política del Estado al exigir y vigilar el cumplimiento apropiado de la misma.

En la actualidad, se hace cada vez más indispensable la aprobación de convenios más precisos, que se adapten a las necesidades de la mujer trabajadora en condición de madre principalmente en los sectores laborales como la industria maquiladora. En este sentido, se puede mencionar el Convenio 103 relativo a la Protección de la Maternidad. Aunque este no es instrumento nuevo, resulta ser uno de los instrumentos internacionales con mayor dificultad de aceptación, sobre todo por los países en vías de desarrollo, de ser ratificado.

El Convenio relativo a la Protección de la Maternidad surge a partir del interés de la OIT en 1919, y fue una de las primeras normas adoptadas en esta materia. El denominado Convenio sobre la Protección de la Maternidad C3, determinó, los siguientes principios fundamentales:

- ❖ **El derecho a una licencia de maternidad**
- ❖ **A prestaciones en dinero y prestaciones medicas.**
- ❖ **El derecho a la seguridad de empleo**
- ❖ **Y a la No discriminación.**⁷⁸

El convenio ha sido revisado en dos ocasiones por los países miembros de la OIT, la primera revisión en 1952, del cual surge el Convenio 103, que contiene lo mismos principios⁷⁹; pero hace más explícitos los medios y métodos para el otorgamiento de las prestaciones. Además, estipula, entre otras cosas, que la asistencia medica deberá comprender tanto los nueve meses de embarazo, como el momento del parto y el post-parto. Y establece, también, que las interrupciones en horario de trabajo para efectos de amamantar deberá contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales.

⁷⁸ Organización Internacional del Trabajo- OIT. C3 Convenio sobre la protección de la maternidad. 1919.

⁷⁹ OIT, Conferencia Internacional del Trabajo. La protección de la maternidad en el trabajo. Revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad. Geneva, junio 1999.

En la 88ª Conferencia Internacional de Trabajo, realizada del 30 de mayo al 15 de junio del año 2000, en Ginebra, los países miembros revisaron por segunda vez el Convenio 103 y dio paso a la adopción del Convenio 183 de Protección a la Maternidad, (ver en anexo 9) que no simplemente conserva los principios fundamentales de la protección de la maternidad, sino que se adhieren otros cambios.

<i>Licencia maternidad</i>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Extensión de la licencia maternidad que pasa de 12 a 14 semanas. ➤ Que incluye la manutención de las seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto; con posibilidad de alterar esa distribución mediante acuerdo a nivel nacional entre los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores. ➤ Introducción de una cláusula de protección de la salud de la mujer embarazada y lactante.
<i>Financiamiento prestaciones</i>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Flexibilización de las formas de financiamiento de las prestaciones: ➤ Transferencia a la recomendación de la disposición del C.103 en el sentido de que las contribuciones o impuestos que financien las prestaciones por maternidad deben pagarse teniendo en cuenta el número total de empleados, sin distinción de sexo; ➤ Posibilidad de que las prestaciones sean costeadas directamente por el empleador (en el caso de que ya exista ese sistema antes de la aprobación del nuevo Convenio, o que sea acordado posteriormente a nivel nacional en forma tripartita).
<i>Protección contra el despido</i>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se amplía el período en el cual se prohíbe el despido de la trabajadora: embarazo, licencia maternidad (o por enfermedad en consecuencia del embarazo o parto) y reintegro al trabajo; ➤ Se flexibiliza esa protección: quedan exceptuados los motivos no relacionados al embarazo, el nacimiento del hijo o la lactancia. La prueba de que eso sea así incumbe al empleador. ➤ Se garantiza a la mujer el derecho de retornar al mismo puesto de trabajo con la misma remuneración al término de la licencia de maternidad.
<i>No discriminación</i>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se establece involucrar el compromiso de que todos los miembros que lo ratifiquen tienen la obligación de adoptar medidas destinadas a garantizar que la maternidad no constituya

una causa de discriminación en el empleo, incluyendo el acceso a este (entre ellas la prohibición de exigencia de test de embarazo para la admisión)⁸⁰

Fuente: OIT, Conferencia Internacional del Trabajo. Junio 2000.

Además, el Convenio 183 amplía la cobertura a todas las mujeres empleadas incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente (inclusive en el sector informal), a diferencia del Convenio 103 que solo abarcaba una categoría más reducida de trabajadoras.

La principal dificultad que enfrenta este instrumento para ser ratificado es la ampliación de 12 a 14 meses de la licencia de maternidad, así lo planteo el Lic. Zúñiga del área de Relaciones Internacionales del Ministerio de Trabajo. Esta afirmación se puede interpretar en el sentido de la pérdida de utilidades que significaría para el sector inversionista al adoptar este Convenio, y que seguramente generaría la fuga de inversionista y haría poco atractivo al país a vista de futuras inversiones.

El lograr que sea ratificado el Convenio 183 y sea debidamente aplicado, sería un gran avance en materia de protección a la maternidad, que generaría importantes cambios a la mujer trabajadora. Ya que mediante este instrumento la mujer lograra una protección en contra del despido y discriminación por razones de embarazo, de los cuales la mujer continua siendo victima, al respecto los datos de la encuesta muestran que el 36% de las mujeres trabajadoras en la empresa PRIMO S.A de C.V. fueron contratadas porque los resultados de certificado de salud que contiene una prueba de no- embarazo resulto negativo. Lo que se puede considerar como un actor de discriminación para las mujeres no son contratadas.

⁸⁰OIT, Conferencia Internacional del Trabajo. La protección de la maternidad y revisión del Convenio 103 y la Recomendación 95 de la OIT. Junio 2000.

Aunque, existen datos específicos, pero que es una realidad en el que la mujer es despedida sin justificación, y que se deduce que es por encontrarse en estado de gravidez, casos que en la mayor de las circunstancias no son denunciados por el desconocimiento de los procedimientos legales.

Otro aspecto importante que contempla el Convenio 183, es la cobertura en el que involucra a miles de mujeres que no encuentran en la búsqueda, o bien que descarta, empleo en el mercado formal y se incorporan por la urgencia de un ingreso al mercado informal.

Se tiene que en El Salvador la participación relativa de las mujeres es mayor en actividades del sector informal que las del sector formal. Según se aprecia en le cuadro 2.3 el cual muestra una tendencia ligera, pero creciente, de la participación de las mujeres en las actividades económicas tanto en el sector formal como informal.

Cuadro 2.3

Participación femenina según sector

Año	Sector formal	Sector informal
2000	38.7%	52.3%
2001	38.4%	51.8%
2002	40.8%	52.6%

Fuente: elaborado con datos de la DIGESTIYC.

La situación de inseguridad económica es más frecuente para aquellos hogares en el que la mujer jefa de hogar subsiste mediante esta actividad del sector informal que, además, de percibir ingresos más bajos que los del hombre enfrentan una fuerte volatilidad o vulnerabilidad.

Conforme a los resultados de la encuesta, y que se toma como una media de las mujeres que laboran en el sector formal, el que el 44% del total de mujeres encuestadas son madres solteras, con el agravante de ser el único ingreso económico en el hogar. También, la encuesta indica que, por lo menos tres de cada cinco mujeres encuestadas tiene de 1 a 3⁸¹ hijos, lo que dificulta sin duda la estabilidad económica familiar.

En este sentido, una gran mayoría de mujeres trabajadoras en condiciones de pobreza dentro del sector formal o informal se ven protegida o respaldada con la ratificación de dicho Convenio.

Por otra parte, mientras el Convenio 103 enumeraba taxativamente los tipos de actividad que pueden exceptuarse de la aplicación del Convenio mediante una declaración anexa a la ratificación, limitando así el arbitrio de los Estados partes en la aplicación del mismo⁸², por lo contrario el Convenio 183, autoriza a excluir total o parcialmente a categorías limitadas de trabajadores previa consulta a organizaciones de trabajadores y empleadores, y cuando la aplicación del Convenio a esas categorías o empresas plantee problemas especiales de singular importancia.⁸³

⁸¹ Zúñiga, op.cit. 2005

⁸² Ibidem, Convenio 103, Art. 7.

⁸³ Organización Internacional del Trabajo – OIT. Convenio 183 sobre Protección de la Maternidad, Art. 2, Inciso 2.

Esta última disposición, deliberadamente vaga, confiere amplias facultades a los Estados en materia de aplicación del Convenio que les permitirán, a su discrecionalidad, por ejemplo, excluir de su aplicación a las mujeres trabajadoras de las zonas francas, invocando la necesidad de crear incentivos para la inversión en dichas zonas.

Por lo que nuevamente, se confirma que tanto la empresa privada como la inversión extranjera pueden generar grandes atrasos en materia de la normativa nacional como internacional. Parte importante del contenido del Convenio 183, se encuentra contemplado en el Código de Trabajo de El Salvador, por lo que la ratificación de este instrumento constituye un elemento esencial para fortalecer las políticas de protección de la maternidad en el país.

El incumplimiento de los compromisos adquiridos por el gobierno salvadoreño en la rama de derechos de la mujer, es evidente desde la realidad que esta vive, y lógicamente todo esfuerzo que se oriente a impulsar el desarrollo de este sector de la sociedad se ve en la disyuntiva de enfrentar mayores retos, entre ellos la instauración de estrategias de expansionista del mercado mediante los Tratados de Libre comercio (TLC).

En otras palabras, los gobiernos en vías de desarrollo enfocan su esfuerzo para alcanzar un mayor desarrollo y crecimiento económico mediante el fortalecimiento del comercio, y esto es a través en la que la ratificación de un Tratado de Libre Comercio (TLC), principalmente con Estados Unidos, lo para ellos significa el formar parte del mundo globalizado.

Particularmente, para el gobierno salvadoreño constituye la consolidación del rápido proceso de apertura comercial iniciado en el decenio anterior, lo que ha sido un elemento

esencial dentro del modelo económico vigente.

De esta forma, el esfuerzo y múltiples intereses de los sectores empresariales e inversionistas es una realidad mediante el Tratado de Libre Comercio Estados Unidos – Centroamérica – conocido por las siglas en inglés CAFTA. Desde un inicio se acordó su implementación en un año, aproximadamente, y se planteó constituirlo con nueve rondas de negociación.

Rondas de Negociación del CAFTA

Rondas	Lugar	Fecha
I	<i>San José Costa Rica</i>	<i>27 – 31 de enero/ 2003</i>
II	<i>Cincinnati, Ohaio E.E.U.U.</i>	<i>24 – 28 de febrero/ 2003</i>
III	<i>San Salvador, El Salvador</i>	<i>31 marzo – 4 de abril/2003</i>
IV	<i>Guatemala, Guatemala</i>	<i>12 – 16 de mayo/2003</i>
V	<i>Tegucigalpa, Honduras</i>	<i>16 – 20 junio/2003</i>
VI	<i>Nueva Orleáns, E.E.U.U.</i>	<i>28 julio – 1º de agosto/2003</i>
VII	<i>Managua, Nicaragua</i>	<i>15 -19 de septiembre/2003</i>
VIII	<i>Houston, Texas E.E. U.U.</i>	<i>20 – 24 de octubre/2003</i>
IX	<i>Washington D.C. E.E.U.U.</i>	<i>8 – 12 de diciembre/2003</i>

Fuente: Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz. ORMUSA/ 2004

Todo el proceso de negociación en un texto constituido por veintidós capítulos y tres anexos. Dentro del contenido general se asignó un capítulo al tema laboral.

Respecto a estos últimos, es importante mencionar que al inicio de las negociaciones del CAFTA, el tema laboral no constituyó un tema de interés para los países centroamericanos; porque el incluir este componente representaba un riesgo en el sentido que implicaba que la

empresas exportadoras y los inversionistas, se verían obligados a respetar y cumplir los derechos de la población trabajadora en la producción destinada al mercado estadounidense.

Por consiguiente, la exigencia del Congreso de los Estados Unidos, a partir fuertes presiones de los sindicatos en este país, permitió incorporar este tema en el Convenio. Por lo contrario, limitó las expectativas de los gobiernos y del sector privado centroamericano de no incluir en la negociación un capítulo laboral.

Durante el proceso negociador, el gobierno salvadoreño pretendió evadir la aplicación de sanciones monetarias y comerciales por el incumplimiento de los derechos laborales; razón por el cual adopto un enfoque positivo que consistió en aplicar sanciones de tipo moral o mediante recomendaciones para la parte que no garantice el respeto de los derechos laborales.⁸⁴

A pesar de esto, finalmente quedo suscrito un Capitulo Laboral dentro del Tratado, este es el Capitulo 16 en el tratado (ver en anexo 10), y presenta la siguiente estructura normativa y se divide en los siguientes artículos:

- ✓ *Artículo 16.1: Declaración de Compromisos Compartidos*
- ✓ *Artículo 16.2: Aplicación de la Legislación Laboral*
- ✓ *Artículo 16.3: Garantías Procesales e Información Pública*
- ✓ *Artículo 16.4: Estructura Institucional*
- ✓ *Artículo 16.5: Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades*
- ✓ *Artículo 16.6: Consultas Laborales Cooperativas*
- ✓ *Artículo 16.7: Lista de Arbitrios Laborales*

⁸⁴ Información publicada por la Fundación Nacional para el Desarrollo, FUNDE. Documento Análisis Preliminar del Capitulo Laboral del CAFTA: Una aproximación desde El Salvador, No. 4 Marzo, 2004. 6 Págs.

- ✓ *Artículo 16.8: Definiciones*
- ✓ *Y un anexo titulado: “Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades”⁸⁵*

Fuente: Ministerio de Economía, Área de Política Comercial, Tratado de Libre Comercio Centroamérica – Estados Unidos - CAFTA, Capítulo Laboral, febrero /2004

Al analizar, los artículos del Capítulo Laboral se logran identificar ciertos aspectos, que resulta imposible ignorar sobre todo porque esto conlleva implicaciones para los sectores más vulnerables de la sociedad.

En el **artículo 16.1** se acuerda un reconocimiento a la normativa internacional existente con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que se refiere específicamente al cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo; esto no implica que los países estén obligados a ratificar los Convenios de la OIT, sino que la legislación laboral interna por medio de sus mecanismos deben reconocerlos y protegerlos.

Esto implica que el gobierno tiene la libertad de modificar, si así lo desea, las leyes siempre y cuando las modificaciones no constituyan un deterioro de los derechos laborales internacionales reconocidos; en tanto que el resto de derechos estipulados en el Código de Trabajo.

El compromiso principal del capítulo reside en la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada país, se prohíbe que los países dejen de aplicar su legislación con el propósito de promover el comercio y la inversión.

Posterior a la aceptación el **artículo 16.2**, plantea que los países no podrán, para su

⁸⁵ Ministerio de Economía, Área de Política Comercial, Tratado de Libre Comercio Centroamérica – Estados Unidos - CAFTA, Capítulo Laboral, febrero /2004. (Ver en anexo)

beneficio propio hacer actos “*de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio entre las Partes, después de la fecha de entrada en vigor de este Tratado*”⁸⁶

Esto da a interpretar que le otorgan la responsabilidad de cuidado de esta norma a los Estados y el reconocimiento de que mediante esta acción “*es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección en su legislación laboral interna... como una forma de incentivar el comercio con otra Parte, o como incentivo para el establecimiento, adquisición o retención de una inversión en su territorio*”⁸⁷

Sin embargo, al finalizar el artículo se establece que “*Ninguna disposición en este Capítulo se interpretará en el sentido de facultar a las autoridades de una Parte para realizar actividades orientadas a hacer cumplir la legislación laboral en el territorio de la otra Parte*”⁸⁸. Lo que deja sin valor alguno, toda la interesante retórica antes expuesta; ya que deja al libre albedrío de cada Estado según sea su interés particular. Aunque la Constitución establece que “*Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la república al entrar en vigencia, conforme a las disposiciones del mismo y de esta Constitución*”.

Además agrega que “*La ley no podrá modificar o derogar lo acordado en un tratado vigente para El Salvador, en caso de conflicto entre el tratado y la ley, prevalecerá el tratado*”⁸⁹ Según esto, los tratados internacionales firmados y ratificados por El Salvador son incluso leyes superiores a las otras leyes que aprueba la asamblea, tan solo prevalece sobre ellos la Constitución de la República.

Es decir que, el CAFTA predomina al Código de Trabajo y el Código de Salud, por lo que todo el esfuerzo realizado por trabajadores y trabajadoras por hacer reconocer sus derechos

⁸⁶ Ibidem, artículo 16.2, inciso 1, literal (a).

⁸⁷ Ibidem, artículo 16.2, inciso 2.

⁸⁸ Ibidem, inciso 3.

⁸⁹ Constitución de la República art. 144.

en el país queda sin fundamento. Esto vulnera a un más la condición de la mujer trabajadora en condición de madre en el sector de la maquila.

El **artículo 16.3**, aduce a que cada Estado debe permitir una acción legal fluida y la necesidad de una información pronta en materia laboral y, en especial la necesaria transparencia en los procesos legales o judiciales en esta materia. Además, se destalla que, ante este tipo e violaciones las Partes quedan facultadas para que *“en tales procedimientos puedan ejercer acciones para hacer efectivos sus derechos según su legislación laboral interna. Tales acciones podrán incluir medidas como órdenes, multas, sanciones, o cierres temporales de los lugares de trabajo, según lo disponga la legislación interna de la Parte”*⁹⁰

Nuevamente se deja a la legislación interna de cada Parte, evidenciando que, si para cierto tipo de violaciones no hay legislación, no habrá posibilidades de sanción. Como se mencionó el Código de trabajo queda sin efecto frente al tratado y la Constitución no posee la normativa necesaria en materia laboral. Por lo que existe una contradicción entre la ley interna y el modelo económico que impulsa este tipo de tratados.

El **artículo 16.4**, estructura al *Consejo de Asuntos laborales*, encargado de revisar el avance del acuerdo o capítulo, con representantes de nivel de ministerio. Cada país establece, a su vez un Consejo consultivo, por el cual se recogerán las consultas sobre el avance(que en supuesto son denuncias de violaciones), los cuales elevará cada país al Consejo de Asuntos Laborales, los que avalará y dará seguimiento si es pertinente, hasta el mecanismo de solución o Arbitrarios Labores, que se detallan en el artículo 16.7. Aparentemente sólo hasta ese punto, si aplica, la controversia pasaría al mecanismo general de solución de controversias.

⁹⁰ Ibidem, artículo 16.3, inciso 6.

Respecto a la participación ciudadana, no existen garantías para la efectiva participación de la sociedad civil o sindicatos, en decir, establece que “*a menos que las Partes decidan otra cosa, cada reunión del Consejo deberá incluir una sesión en la cual los miembros del Consejo tengan la oportunidad de reunirse con el público para discutir asuntos relacionados con la implementación de este Capítulo*”⁹¹. Lo que deja claro que la participación o no de las organizaciones laborales o sociales quedan a discrecionalidad del Consejo.

Por otra parte, en el **artículo 16.5**, da contenido a la llamada Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades, la cual propone el fortalecimiento de los Estados para mejorar el cumplimiento de los derechos fundamentales de la OIT.

Este no avanza más allá del fortalecimiento de la institucionalidad nacional en términos de tratados fundamentales y es carente, por antonomasia, de las leyes laborales existentes o estructuradas para la parte interna de cada país; tampoco avanza en declaratoria de obligatoriedad de su cumplimiento.

En el **artículo 16.6**, el capítulo posee un mecanismo de *consultas laborales o tratamiento de los conflictos*, este se desarrolla la forma de realizar las consultas laborales, nuevamente la especificación está en el Consejo de Asuntos Laborales, aspecto que definitivamente filtraría muchas de las controversias, en especial si apuntan violaciones generadas por la parte gubernamental: inspectoría mal elaborada, violaciones encubiertas, etc.

Este sistema inicia con consultas entre las partes al presentarse una solicitud, a fin de lograr una solución satisfactoria de problema. Si las partes no logran solucionar el problema, el caso pasa al Consejo, si no se resuelve en el Consejo, el caso será tratado en el capítulo de solución de controversias del CAFTA.

⁹¹ Ibidem, artículo, 16.4, inciso 2.

La salvedad de este artículo se encuentra en el inciso (a) del artículo 16.2, el cual se refiere a no inmiscuirse en los asuntos internos de cada país. Y finalmente indica: *“En los casos en que las Partes consultantes acuerden que un asunto que surja bajo este Capítulo, puede ser manejado de manera más apropiada en el ámbito de otro acuerdo del que sean parte las Partes consultantes, remitirán el asunto para realizar las acciones que procedan conforme a dicho acuerdo”*.⁹²

En otras palabras, si el problema tiene un carácter estructural en el país, como por ejemplo que las leyes no tomen en cuenta algunas disposiciones de la OIT, esto no es suficiente motivo de controversias dentro del CAFTA, y *“puede ser manejado de manera más apropiada”* en otros espacios, lo que hace que controversias por violaciones puedan ser enviadas a los espacios tradicionales que poco han aportado a la resolución de los casos en cada país y , que en algunos países, tales como los mismos Estados Unidos, no son respetados, por ejemplo condenas de la OIT a la libre asociación sindical, entre otros. Esta es razón suficiente, para observar que los Estados Parte no se ven obligados a utilizar el mecanismo desarrollado por el CAFTA, el cual incluye sanciones.

Es necesario agregar que, las disputas para que puedan resolverse a través del capítulo sobre solución de controversias del CAFTA, deberán ser disputas relacionadas únicamente al incumplimiento de aplicar efectivamente la legislación laboral o los derechos internacionalmente reconocidos. Es decir que, el capítulo laboral es un acuerdo referido únicamente a los derechos laborales, por lo que las repercusiones del CAFTA en materia de generación y pérdida de empleo no pueden analizarse desde este capítulo, sino desde el resto del capitulado; especialmente desde los capítulos de acceso a mercados, inversiones y servicios, entre otros.

⁹² Ibidem, artículo 16.6, inciso 9.

En relación a las sanciones, si la comisión sobre solución de controversias determina que un país no ha cumplido con sus obligaciones, se le aplicará sanciones que pueden ser de tipo monetaria y comercial. La sanción monetaria tiene un monto límite US\$15 millones, el cual se ajusta de acuerdo a la inflación. Si el país no paga la contribución monetaria, se pueden suspender los beneficios comerciales.

Las sanciones son canceladas por el Estado y no por las empresas que incumplen la ley. El capítulo no establece que los países están obligados a trasladar el pago de sanciones a sus respectivas empresas violadoras; el traslado de las sanciones a las empresas queda a discrecionalidad del país infractor.

El artículo 16.7, configura el Arbitrio de las controversias en el primer nivel. No se tiene conocimiento cuantas personas serán (en el documento no se especifica). En el perfil se plantea que deben ser conocedores del tema, no estar involucrados con ninguna de las partes, independientes y electos acorde a su objetividad, confianza y buen juicio. Estos son aspectos importantes, difíciles de conciliar pues histórica y culturalmente la región se caracteriza por mantener vínculos políticos y económicos con la mayoría de personas en puestos de Arbitrio, incluso en los mismos Ministerios de Justicia.

El Artículo 16.8 define que *"legislación laboral significa leyes o regulaciones de una Parte o disposiciones de las mismas que estén directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos:*

- (a) el derecho de asociación;*
- (b) el derecho de organizarse y negociar colectivamente;*
- (c) la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio;*

(d) una edad mínima para el empleo de niños, y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil; y

*(e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional”.*⁹³

Los derechos internacionalmente reconocidos, son limitados si se compara con la totalidad de derechos que constituyen el Código de Trabajo, y por tanto, quedan al margen del capítulo laboral; ello da lugar a que el gobierno puede fácilmente modificar o debilitar los derechos laborales que no forman parte de la lista, a fin de promover el comercio y la inversión, ya que solamente hace énfasis a no reducir los estándares laborales de los derechos reconocidos internacionalmente.

A grandes rasgos, el capítulo laboral traslada la responsabilidad del efectivo cumplimiento de los derechos laborales a cada país, por lo que es importante el fortalecimiento de la institucionalidad laboral interna. Considerando, que no existen garantías efectivas para el acceso y monitoreo de la sociedad civil o de las organizaciones laborales en el cumplimiento del capítulo. Además, En ningún momento se plantea la homologación de la legislación centroamericana; cada país es soberano de aplicar y reformar la legislación, teniendo presente el mejoramiento de derechos reconocidos internacionalmente.

El Capítulo Laboral es un documento que se puede denominar como un acuerdo de buenas intenciones; porque recurre a la voluntad y a los mayores esfuerzos por hacer cumplir las legislaciones y disposiciones laborales internacionales, no media en esta declaratoria obligatoriedad de los Estados Parte hacia su cumplimiento. Y peor aun deja claro que no existe concordancia entre las disposiciones estatales y el Tratados.

⁹³ Ibidem, artículo 16.8.

En efecto, el CAFTA crea su propio concepto de derechos laborales al adoptar derecho específicos contemplados en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, lo que puede repercutir seriamente en la legislación interna.

En tal circunstancia, muchos derechos laborales, contemplados incluso en los Códigos de Trabajo de cada país, quedan al margen de este Capítulo laboral. Y en el caso de derechos específicos de las mujeres, éstos ni siquiera son mencionados, pese al conocimiento que existe por parte del Estado acerca de la vulnerabilidad que en la actualidad enfrenta. Además, esto hace aun más difícil incidir en que se adopte el Convenio sobre la maternidad, el cual se ha visto debilitarse progresivamente.

Aunque el CAFTA aparenta ser una oportunidad de éxito para ciertos grupos empresariales, pero a la vez, y en mayor medida, representa un atraso en termino sociales sobre todo cuando los últimos gobiernos que ha liderado al país, se caracterizan por excluir participación de instituciones que representan el parecer de la sociedad civil en la toma de decisiones que involucran a la sociedad en general, como ejemplo de estas instituciones ORMUSA como institución que trabaja y conocer la realidad de la mujer trabajadora y de las necesidades de las que urge. Así mismo, FUNDE que es una institución que ha realizado un continuo estudio e impacto que acuerdos como el CAFTA, puede ocasionar en la sociedad.

Aunque los discursos oficiales aseveren lo contrario, no hay una evaluación de impacto de los Tratados de Libre Comercio en la región, mucho menos con enfoque de género. No obstante, a partir de los contenidos del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica y Estados Unidos, se deduce con facilidad que el agro y los servicios públicos son los

mayormente afectados, además de los derechos laborales, en los que ya se vienen dando significativos retrocesos desde el punto de vista del derecho.

Un aspecto preocupante, es que pese a los retrocesos en materia de derechos humanos, que aparenta el acuerdo comercial, los gobernantes centroamericanos y sus funcionarios cierran todo esfuerzo sin hacer reflexión o conciencia de las posibles repercusiones en el goce de derechos adquiridos en la sociedad al ratificar un Convenio de esta magnitud. Y por lo contrario aceptan y venden a la población una imagen del mismo que promete mayor oportunidad y desarrollo para la región.

Al parecer se ha excluido en su totalidad, dentro del proceso de negociación, que el Estado tiene el compromiso de proteger, prioritariamente a los sectores más vulnerables de la población, como lo es la mujer en condición de madre trabajadora en la maquila, y cumplir con la obligación de garantizar mejores oportunidades que viene desde la calidad de empleo, que puede surgir un acuerdo comercial, y que no redunde en la experiencia dentro del sector maquilero en la que existen largas jornadas de trabajo, sin que en la mayoría de los casos se respeten los derechos laborales de las trabajadoras.

De esta forma se concluye, que son diversos los factores políticos que influyen en el cumplimiento, exigencia de la normativa laboral de protección a la mujer en condición de madre en la maquila, entre ellos: el interés del gobierno por incentivar a la empresa privada e inversión extranjera, mediante esfuerzos continuos por la implementación de múltiples beneficios que exime al sector empresarial de responsabilidades tanto fiscales o aduanales.

Así mismo, se manifiesta mediante la indiferencia en del Estado por la inobservancia y de débil o nula exigir del cumplimiento de la normativa laboral, principalmente de la mujer en

condición de madre en la maquila, ya que esto resta ganancias al empresario. Otro factor a considerar es, la vulnerable situación en que vive la mujer salvadoreña que el mayor de los casos se ve en la obligación de renunciar de sus derechos, exista conocimiento o no de estos, a causa de la necesidad de un ingreso económico inicuo que no logra satisfacer las necesidades del núcleo familiar, sobre todo si se habla de mujer jefa de hogar y en condición de relativa o extrema pobreza.

Todo esto se refleja, indiscutiblemente, en la toma de decisiones de las entidades gubernamentales dentro de espacios más amplios, es decir, que al compara procesos de ratificación de convenios internacionales, es evidente que los esfuerzos van enfocados hacia el ámbito comercial y no al derecho internacional. Como ejemplo claro, se tiene el Tratado de Libre Comercio Centroamérica - Estados Unidos (CAFTA), cuyo proceso de negociación inició en el año 2003, y culmina con la ratificación en el 2005,⁹⁴ este contó con una ágil participación e interés del gobierno salvadoreño.

Mientras que el proceso de ratificación del Convenio 183 sobre la Protección a la Maternidad, tiene aproximadamente 85 años y este no cuenta, aun ni con la aprobación del gobierno salvadoreño, y todo señala que la ratificación de este se encuentra lejos de lograr. Pese a la lamentable realidad que vive millones de mujeres salvadoreñas en condición de madre en el sector maquila.

Desde esta perspectiva, mientras la estructura económica se rija por el modelo neoliberal, se puede considerar como comprobada la hipótesis de que la normativa laboral que respalda o protege a la mujer en condición de madre en el sector maquila, se ve severamente afectada, por la prioridad que el gobierno otorga al sector privado e inversión extranjera, lo que queda en evidencia desde la negativa a no ratificar el Convenio 183 relativo a la

⁹⁴ En el desarrollo de la presente investigación fue ratificado el CAFTA,. Sin embargo, son datos que no cubre por el periodo de tiempo en que se delimita.

protección a la maternidad por las implicaciones que este tiene para el sector privado e inversión extranjera.

Indudablemente, la implementación de este instrumento tiende a perjudicar y reducir las exhaustivas ganancias de dichos sectores, por los beneficios que este implica a la mujer empleada, sobre todo del área maquilera; ya que en esta se encuentra el mayor porcentaje de participación femenina y además en condición de madre. Lo que se puede, considerar, desde el punto de vista del gobierno un riesgo de perder su atractivo hacia la inversión extranjera.

En este sentido, aunque la mujer trabajadora, actualmente, cuenta con instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que contemplan normas esenciales de protección a su condición de madre, no existe la voluntad política de Estado por exigir al sector privado e inversión extranjera. Por lo que no cuentan con la apropiada difusión y verificación de la normativa para su cumplimiento.

Al respecto, los resultados de la encuesta muestran que 40 % de las mujeres califican como deficiente, la participación del gobierno salvadoreño en la observancia y cumplimiento de la normativa de protección a sus derechos laborales. Mientras que el 50% lo califica como regular, y el 10% como buena su participación en este campo.

Lo cual no se puede considerar como resultados favorables a la condición de la mujer trabajadora, considerando que esta urge de un gobierno responsable - dinámico que tome en consideración los intereses y necesidades de la población, sobre todo de la más vulnerable, como lo es la mujer con rol de madre trabajadora en el sector maquila.

CAPITULO III

ACCIONES DE LOS ORGANISMOS GUBERNAMENTALES Y NO GUBERNAMENTALES PARA LA PROTECCIÓN Y OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER SALVAREÑA EN LA MAQUILA DE LA CONFECCIÓN.

3.1 Acciones y perspectivas de organismos gubernamentales y no gubernamentales en torno a la observancia y protección de los derechos laborales de la mujer en condición de madre en el sector maquila.

El presente capítulo pretende determinar el rol desempeñado por los Organismos Gubernamentales y No Gubernamentales para la protección u observancia de los derechos laborales de la mujer en condición de madre en el sector maquila, De acuerdo a la compleja situación que enfrenta y urgente necesidad por transformar la realidad en oportunidades al desarrollo.

Las variables a analizar, cualitativamente, son en relación a las acciones ejecutadas y el impacto generado por los organismos gubernamentales y no gubernamentales, vinculadas al campo de los derechos laborales de la mujer trabajadora de la maquila textil, para el adecuado cumplimiento de la normativa laboral. En esto, conviene destacar la existencia o no de esfuerzos coordinados entre las Instituciones Gubernamentales y No Gubernamentales, que constituyen variables básicas para comprobar la hipótesis de esta investigación.

Así mismo, se mencionan las proyecciones en cuanto a actividades futuras de las instituciones, en vista de la ratificación y vigencia del CAFTA. Concientes de que las afirmaciones hechas por los coordinadores de los proyectos de las instituciones en estudio, no cuentan con datos o medios para ser verificadas se tomarán como propuestas a incorporar en los planes estratégicos del año 2005 de cada institución.

Conforme a lo analizado en el capítulo anterior, el gobierno constitucionalmente es la entidad comprometida de garantizar las condiciones óptimas para el apropiado

cumplimiento de la normativa laboral de la mujer en la maquila, sector en el cual predomina su participación, motivo por el cual debe orientar los recursos financieros y humanos pertinentes para favorecer los intereses de esta población

De esta manera las instituciones gubernamentales delegadas a proteger y promover estos derechos, son: el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (**MINTRAB**); y el Instituto Salvadoreño par el Desarrollo de la Mujer (**ISDEMU**), cuyos objetivos deben forjarse en torno a implementar esfuerzos y estrategias que busquen transformar la compleja realidad de la mujer trabajadora en condición de madre en El Salvador.

En los últimos cinco años, no se han notado mayores avances sociales para la mujer trabajadora en condición de madre en la industria maquila de confección, pese a las acciones que estas instituciones gubernamentales han desarrollado actividades en torno a este sector laboral. Así mismo, instituciones no gubernamentales han realizado esfuerzos con el fin de generar resultados favorables a la mujer trabajadora.

Los objetivos tanto de los organismos gubernamentales, como de los no gubernamentales, se encuentran estrechamente relacionados, lo que es un punto a favor para la coordinación de esfuerzos sostenibles los que generarán mayores resultados en la debida observancia y cumplimiento de la normativa laboral de la mujer trabajadora en condición de madre, frente a las posibles repercusiones del CAFTA , lo que favorecerá los intereses y brindará mejores alternativas de desarrollo a este sector de la sociedad.

3.1.1 Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. (ISDEMU)

El Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer – ISDEMU- fue creado por Decreto Legislativo No. 644, en febrero de 1996,⁹⁵ Este identifica como responsables , en materia laboral para la aplicación de la Política Nacional de la Mujer - PNM, a las siguientes, Institución de Estado:

❖ *Ministerio de Trabajo y Previsión Social:*

- *Dirección General de Trabajo*
- *Dirección General de Inspección de Trabajo*
- *Dirección de Relaciones Internacionales de Trabajo*
- *Dirección General de Previsión Social*
- *Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP).*
- *Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo (INSAFOCOOP)*
- *Procuraduría General de la República (P.G.R.)⁹⁶*

Conforme a PNM, el tipo de acciones que desarrolla el ISDEMU esta enfocado en diez áreas: Legislación, Educación, Salud, Trabajo, Participación Ciudadana y Política, Familia, Violencia, Agricultura, Medio Ambiente y Medios de Comunicación y Cultura. Esta área se ejecuta en base a tres procesos fundamentales:

- capacitación,
- investigación y
- estadísticas.

La capacitación a los sectores institucionales se considera, como un elemento clave para la efectiva puesta en práctica de la Política Nacional de la Mujer. Así también, manifiesta que *la investigación* es fundamental para encontrar los espacios y diseñar estrategias para elevar la condición y posición de la mujer en las diferentes áreas, lo que

⁹⁵ Asamblea Legislativa, 1996. Decreto Legislativo No. 644.

⁹⁶ ISDEMU, Plan de Acción 1999 – 2004.

se puede relacionar estrechamente con las *estadísticas con enfoque de género* que de acuerdo este permiten no solo la unificación a nivel del país, sino el avance objetivo de la condición y posición de la mujer y su contribución al proceso de desarrollo del país.

Respecto a la estructura de la Junta Directiva del ISDEMU, se encuentra constituida por:

- ❖ la Presidenta que es la Titular de la Secretaría Nacional de la Familia y
- ❖ los titulares de:
 - Ministerio de Educación,
 - Ministerio de Trabajo y Previsión Social,
 - Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social,
 - Ministerio de Agricultura y Ganadería,
 - Ministerio de Seguridad Pública y justicia,
- ❖ Fiscal General de la República,
- ❖ Procurador General de la República y
- ❖ Procurador para la Defensa de los Derechos Humano,
- ❖ dos delegadas de los Organismos no Gubernamentales Nacionales dedicados a la promoción de la mujer y
- ❖ la Delegada Titular de la Comisión Interamericana de Mujeres, CIM-OEA El Salvador.

Al ISDEMU, se le atribuye la responsabilidad de realizar el seguimiento de las políticas y programas que se impulsen a favor de las mujeres; aunque no todo es de su exclusiva competencia, es decir que para ello cuenta con la labor coordinada de los otros órganos del Estado.

Es necesario mencionar que la Junta Directiva del ISDEMU, no agota el conjunto de instituciones públicas que están implicadas en la Política Nacional de la Mujer. Sin embargo, se considera que esto no limita las funciones de la Junta.

De acuerdo al informe de logros del 2004⁹⁷, se tiene que el ISDEMU, trabajo según su mandato, por el desarrollo integral de las mujeres, impulsando las siguientes acciones:

Acciones ejecutadas por el ISDEMU

- a. Se presento el Programa “Creación de Oportunidades para la Mujer Jefa de Hogar: Mujeres en Acción”, con la Generación de oportunidades de las mujeres jefas de hogar para su desarrollo integral, mediante la participación de actores comunales e institucionales; mediante la puesta en marcha de medios de facilitación para la inserción productiva como centros de formación y producción para la mujer y acciones que fortalezcan la oportunidad de beneficiarse y participar activamente en el desarrollo local.***
- b. En el marco de la generación de oportunidades de las mujeres jefas de hogar para su desarrollo integral, con la participación de las Alcaldías Municipalidades de Victoria en Cabañas y Tejutla en Chalatenango, en actos presididos por la Secretaria Nacional de la Familia y Presidenta del ISDEMU, Doña Ana Ligia Mixco Sol de Saca, inician sus actividades dos nuevos Centros de Formación y Producción de la Mujer, para la habilitación de actividades productivas y el fomento de microempresas. Se ha fortalecido el Centro de Aguilares. A la fecha se han formado a 351 mujeres.***
- c. Se oficializa convenio con el Fondo Solidario para la Familia Salvadoreña para facilitar la obtención de créditos a mujeres jefas de hogar emprendedoras para fortalecer la creación de microempresas y generación de ingresos, con el propósito de mejorar las condiciones de vida de las mujeres y sus familias.***
- d. El ISDEMU ha trabajado en 10 áreas de acción de la Política Nacional de la Mujer (PNM): Legislación, Educación, Salud, Trabajo, Participación Ciudadana y Política, Familia, Violencia, Agricultura, Medio Ambiente y Medios de Comunicación y Cultura, ejecutando talleres y jornadas de capacitación con el fin de sensibilizar, informar y fomentar relaciones de igualdad entre mujeres y hombres, así como el conocimiento de sus derechos. Se han desarrollado 108 jornadas de capacitación, beneficiando a 34,681 personas, entre representantes de Instituciones ejecutoras de la PNM, Líderes y Lideresas locales, Organismos de Mujeres y Organismos Cooperantes.***

⁹⁷ Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer – ISDEMU- Informe de Logros del año 2004 a junio 2005.

- e. Se han realizado diagnósticos en municipios claves del país, con el propósito de obtener la información desde la experiencia de las mismas mujeres, para que ellas identificaran las necesidades e intereses, participando a 145 mujeres de estos municipios. Esto ha contribuido a ampliar sus posibilidades que favorezcan su desarrollo.*
- f. Revisión técnica y actualización de la Política Nacional de la Mujer, política pública, que busca potenciar el desarrollo de las mujeres mediante su participación en todos los espacios y ámbitos de la sociedad, en condiciones de equidad con los hombres y en armonía con la visión de desarrollo del país y el respeto a los derechos. La política está desarrollada a través de cuatro ejes temáticos: desarrollo social, desarrollo económico, protección y promoción ciudadana, e institucional. Actualmente se encuentra presentada a la Secretaría Técnica de la Presidencia para su aprobación como Política Pública en el Concejo de Ministros.*

Fuente: ISDEMU, Memoria Anual de labores 2004.

En el cuadro de acciones del ISDEMU, se pueden destacar actividades que favorecen a la mujer jefas de hogar en la inserción productiva, mediante centros de formación y producción; fomento de microempresas; y facilidades en la obtención de crédito para la creación de las últimas. Estas actividades están dirigidas por lo general a mujeres en jefas de hogar, que forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA) desocupada, por lo que posiblemente, no se involucra a las mujeres trabajadoras jefas de hogar en el sector maquila.

De igual forma, se puede observar que no es incorporada la mujer trabajadora en condición de madre en la maquila de la confección, en las jornadas de capacitación y talleres para fomentar la equidad de género y conocimiento de sus derechos. Lo cual es una necesidad en este sector de trabajo, que debe ser dirigido a sensibilizar a la empleada, así como al empleador.

La falta de incorporación de la mujer trabajadora de la maquila, se explica en el sentido que, corresponde al MINTRAB, como ente responsable de marco laboral en el país. Por lo tanto, la labor del ISDEMU se limita a acciones fuera de este campo, y enfocada más en actividades como las ya mencionadas.⁹⁸

Es necesario agregar, que no fue factible tener acceso a datos específicos sobre la población atendida o información más detallada sobre acciones o actividades ejecutadas en cuanto a la labor del ISDEMU en materia de derechos laborales; ya que esta información es manejada y considerada de la competencia del MINTRAB. Lo que dificulto en gran medida conocer el rol que esta institución ha desempeñado respecto a este tema en los últimos cinco años.

A través de las diversas consultas realizadas al MINTRAB, el cual es uno de los organismos que conllevan la responsabilidad de ejecutar la PNM, que debe dentro del marco de ejecución establecer coordinación con el ISDEMU. Quedo en evidencia que ha existido desde la creación del ISDEMU, una desvinculación de actividades y un desconocimiento de la labor que ambas instituciones desarrollan en la materia.

En relación a las proyecciones el ISDEMU como ente rector de la formulación del Plan de Acción de la Política Nacional de la Mujer, correspondiente al período 2005-2009, pretende promover un proceso participativo, de consulta y consenso, estableciéndose once mesas de trabajo con la participación de todas las instituciones ejecutoras, organizaciones de mujeres e importantes organismos no gubernamentales y de Cooperación Internacional que trabajan para mejorar las condiciones de las mujeres.

⁹⁸ Entrevista ISDEMU, Licda. Carolina Conde, coordinadora de la Unidad de Capacitación y Monitoreo de la PNM. Julio 2005.

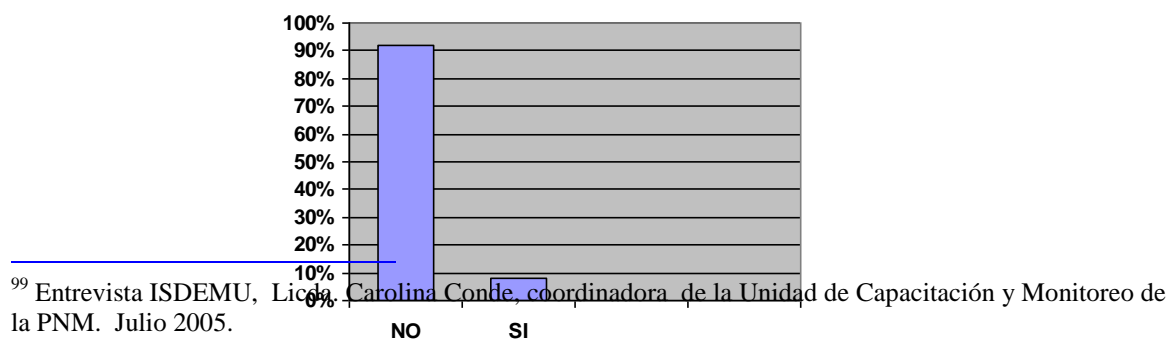
Además, se busca formular dentro del plan de acción de la política nacional de la mujer 2005-2009, acciones específicas para cada una de las instituciones involucradas, con el fin de potenciar a las mujeres salvadoreñas para que alcancen su desarrollo pleno, con igualdad y equidad entre los géneros. Así mismo, ejecutar actividades dirigidas a las mujeres trabajadoras del sector maquila.⁹⁹

En relación a las proyecciones, se puede decir que pueden generar expectativas en la población femenina del país siempre que estas sean establecidas en planes futuros mediante estrategias específicas que involucren la participación de los diversos sectores y población misma.

En la actualidad el ISDEMU, mediante sus acciones no ha logrado llenar las expectativas de millones de mujeres en la sociedad salvadoreña, en muchas de las circunstancias la labor que desempeña es desconocida por la población. Así lo demuestran los resultados de la encuesta realizada en la presente investigación, la grafica 3.1 refleja que un 92%¹⁰⁰ asevera no conocer la labor del ISDEMU. Por lo que un 8% si lo conoce, esta debido a otras fuentes informativas fuera de su campo de trabajo.

Grafica 3.1

Conocimiento de las mujeres trabajadoras sobre la labor del ISDEMU



⁹⁹ Entrevista ISDEMU, Licda. Carolina Conde, coordinadora de la Unidad de Capacitación y Monitoreo de la PNM. Julio 2005.

¹⁰⁰ Op.cit. Zúniga 2005.

Fuente: Op.cit. Zúniga / 2005

De acuerdo a la realidad de marginación social que vive la mujer en El Salvador, es necesario difundir su labor en la población femenina, principalmente en las trabajadoras del sector maquila para fomentar la exigencia y cumplimiento apropiado de la normativa laboral.

Es claro que la situación social y laboral que enfrenta la mujer requiere que el ISDEMU sea una instancia de alto nivel político, con estrictos mecanismos de seguimiento y coordinación. Para que genere un impacto social que favorezca la condición de la mujer trabajadora en todas las ramas de actividad; pero sobre todo en donde predomina su presencia como en el sector de la maquila.

3.1.2 Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB)

El presente apartado destaca las acciones desarrolladas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), específicamente en actividades orientadas a la protección de la mujer en condición de madre o que involucren al sector.

Considerando que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), es uno de los organismos gubernamentales, con mayor el compromiso social para la vigilancia y cumplimiento de la normativa laboral. Es decir, específicamente, que la misión institucional es *“garantizar el cumplimiento de la Normativa Laboral promoviendo el dialogo social, la intermediación laboral, la seguridad y salud ocupacional, y el bienestar social; procurando un desarrollo digno y sostenible de los trabajadores y empleadores, consolidando una cultura laboral en el marco del nuevo contexto socioeconómico mundial”*.¹⁰¹

Conforme a este planteamiento, el MITRAB es la entidad en a la que se le asigna responsabilidad y compromiso de regular, observar y exigir el apropiado cumplimiento de la normativa contemplada en la legislación interna. Así mismo, brindar un desarrollo integral a toda la población mediante la condición laboral.

De igual manera, la visión del MINTRAB plantea que debe *“ser, en los próximos cinco años, una Institución moderna, dinámica y proactiva que garantice el cumplimiento de la Normativa Laboral y que goce de la confianza de los trabajadores y empleadores posicionándonos a la vanguardia de los Ministerios de Trabajo de la Región”*.

La visión aparentemente no cuenta con planes estratégicos a largo plazo, lo cual es importante para la adecuada observancia y cumplimiento de la normativa laboral. Es claro que el MINTRAB constituye un actor social clave, para fortalecer o transformar

¹⁰¹ Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), Misión y Visión Institucional. 2004.

la condición social de la población más vulnerable de la sociedad, por lo que la labor de este debe estar orientada a impulsar un desarrollo integral, lo cual involucra ingresos equitativo entre hombres y mujeres, respeto al horario laboral, condiciones apropiadas de trabajo, entre otros de similar importancia.

El MINTRAB, niega que existan violaciones a los derechos laborales en el campo de la maquila, ya que *“se cumple con la normativa correspondiente”*¹⁰². Lo que se contradice con el hecho de que El Salvador es uno de los siete países¹⁰³ latinoamericanos que enfrentaron denuncias de sindicatos, por violación de derechos laborales, principalmente en el sector de la industria maquila, durante la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra junio del año 2004.¹⁰⁴ Esto deja en evidencia que el MINTRAB debe implementar novedosos mecanismos de control y monitoreo que garantizan a la sociedad el apropiado cumplimiento de la normativa labora, desde el pago del salario y prestaciones o indemnizaciones, hasta brindar las mejores condiciones de trabajo en el sector de a maquila.

El MINTRAB, considera que ha conformado estructuras que le permiten contar con mejores conocimientos sobre: la condiciones de trabajo, el trato y el respeto de derechos laborales de las trabajadoras. Por la cual ha ejecutado acciones orientadas a potenciar una armonía en el campo laboral.

La siguiente matriz muestra los mecanismos y acciones más importantes relacionadas con la mujer trabajadora, y los beneficios que han brindado a esta durante los últimos años de labor del MINTRAB.

¹⁰² Entrevista MINTRAB, Lic. Osvaldo Palacios, Jefe del Área de Estadísticas e Informática. Julio 2005.

¹⁰³ Colombia, Canadá, Guatemala, Bolivia, Costa Rica y Republica Dominicana.

¹⁰⁴ El Diario de Hoy, Nota: OIT investiga a siete países de la región, sección Negocios. 5 de junio de 2004, Pág. 31.

MECANISMOS	ACCIONES DEL MINTRAB	
	Periodo 1999 – 2002	Periodo 2003 - 2004
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fortalecimiento y protagonismo del Consejo Superior del Trabajo. ❖ La Comisión Interinstitucional de tratamiento y prevención de conflictos de las empresas de las zonas francas y recintos fiscales, creada por Decreto Presidencial en mayo de 1996. ❖ Se ha conformado un grupo de trabajo para la programación de acciones dirigidas al mejoramiento de la formación de la mujer, específicamente en oficios no tradicionales, con la participación del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional – INSAFORP- y el Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo - INSAFOCOOP – por ser instituciones que forman parte del Sector Trabajo y Previsión Social. ❖ En el área de Prevención de Conflictos se propuso la implementación de Comités de dialogo obrero – patronales, en los cuales los representantes son nombrados por los trabajadores, y en el cual no entra la política 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Creación de oficinas representantes del Ministerio de Trabajo en las zonas francas y recintos fiscales. Para el año 2000 se habían creado tres oficinas en las zonas francas de Exporsalva, American Park, El Progreso. ❖ Creación de la Unidad de Monitoreo y Análisis de las Relaciones Laborales, específicamente para las zona francas y recintos fiscales. ❖ Se desarrolla un Plan de acción dirigido al seguimiento permanente de todos los Convenios adoptados por la OIT y ratificados por el Gobierno de El Salvador. ❖ Se han realizado ajustes desde la perspectiva de género y desarrollado de los mecanismos de control que aseguran el fiel cumplimiento de las leyes laborales por parte de la Dirección General de Trabajo, en el que cabe mencionar el Reglamento Interno de Trabajo. ❖ A partir del año 2000 se reactivaron las inspecciones laborales de oficio, con prioridad para los centros de trabajo, donde mayoritariamente laboran mujeres. Se 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se sostuvieron 14 reuniones de trabajo en las cuales se contó con la participación de las Enlaces Institucionales de la Secretaria del Estado como del ISDEMU, además del Comité de Seguimiento y Evaluación de la PNM. ❖ El Área de de Estadísticas e Informática Laboral organizo y realizo una encuesta de establecimientos “Empleo, Horas y Salarios” correspondientes a los meses de junio y noviembre de 2003, investigando una muestra de 950, establecimientos privados a nivel nacional de manufacturas y comercio. ❖ La Unidad de Monitoreo y Análisis de las Relaciones Laborales, realizó durante el periodo de junio 2003 a mayo 2004, monitoreo y análisis de relaciones laborales en las que visitó 206 establecimientos de la Industria Textil – maquila- de las cuales 124 operan en las zonas francas del país y 82 operan como Depositos de Perfeccionamiento

<p>salarial.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Capacitaciones en materia de dialogo social y en derechos y obligaciones, para mejorar los mecanismos de comunicación a fin de solucionar la controversia sin necesidad de acudir a las instancias administrativas o judiciales. 	<p>logró un incremento del nivel de de atención de la inspección por queja en un 25%, con relación a las realizadas para 1998, con una cobertura poblacional de 62,170 trabajadores, de los cuales el 53% correspondieron a mujeres trabajadoras. Entre los logros se destacaron la reinstalación a sus labores de por lo menos 100 trabajadoras embarazadas y 300 arreglos económicos en beneficio de la mujer. En el campo de las inspecciones sobre seguridad e higiene ocupacional, se anoto un total de 757 inspecciones y una población cubierta de 20,357, de las que un 45% son mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Se ha creado la Unidad de Capacitación Institucional para el enfoque de género en la formulación de planes, programas y proyectos, e instrumentos de trabajo. Todo ello en coordinación y apoyo financiero del ISDEMU. ❖ Se ha formulado el Proyecto “Certificación de la Maquila: contribución al aprovechamiento de la ampliación de la ICC”, que tiene como objetivo fomentar el desarrollo de la industria manufacturera y mejorar las condiciones laborales, especialmente en la maquila. 	<p>Activo (DPA), beneficiando un total de 90,635 mujeres y 30,655 hombres.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Mediante la Dirección General de Inspección de Trabajo, se realizaron un total de 9191 diligencias de inspección a nivel nacional con un total de 169,918 trabajadores beneficiados. Para este fin se ha capacitado a personal de inspección con el objeto de instruir y recomendar a empleadores y trabajadores sobre la forma de proceder, corregir y subsanar cualquier incumplimiento a la normativa laboral. ❖ Por otra parte se trabaja en trámite de atención inmediata a las solicitudes interpuestas por trabajadoras embarazadas y directivos sindicales, a efectos de darle solución en un plazo de 24 horas. ❖ En el área de Promoción de estilos de vida saludable para la mujer trabajadora sus hijos e hijas, se realizó la “13° Convivencia Femenina Laboral” con el objeto de abordar las potencialidades y habilidades de la fuerza laboral femenina a través de la búsqueda de su
---	--	---

		bienestar físico y mental, con el propósito de mejorar su eficiencia, eficacia y productividad. Las beneficiarias fueron mujeres trabajadoras de 45 empresas de San Salvador.
--	--	---

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social –MINTRAB. Memoria de Labores entrevista realizada a representantes del Área de Relaciones Internacionales y Área de Estadísticas e informática.

Desde el punto de vista del MINTRAB, se han obtenido grandes logros, con las acciones y datos planteados en el cuadro anterior, en relación a oportunidades laborales brindadas y el cumplimiento de la normativa, beneficiando a la población asalariada, en donde la mujer representa una parte significativa de la fuerza laboral.

No se puede negar que esta institución de gobierno ha logrado incrementar el número de inspecciones y monitoreo dentro de esta rama en comparación a años anteriores, lo que es satisfactorio en cierta medida para la mujer trabajadora en este sector donde se estiman 85,625 puestos de trabajo, datos del años 2004, de los cuales el 87% son ocupados por mujeres.¹⁰⁵ Sin embargo, dentro de las acciones no se detectan esfuerzos específicos con enfoque de género orientado a la protección de la maternidad por ejemplo, considerando que la mujer necesita un tratamiento diferente en relación al hombre por la cualidad propia de procrear y ser madre trabajadora que en el mayor de los casos es jefa de hogar.

De acuerdo a las acciones que el MINTRAB ha desarrollado, a lo largo de cinco años, como lo muestra el cuadro, han ido incrementando los esfuerzos orientados hacia monitoreo, análisis e inspección en la industria maquilera, pero es claro que estas no se pueden considerarse como alternativas para transformar la condición de la mujer trabajadora sin adoptar un enfoque de género que de los lineamientos necesarios para este fin.

En relación, a la coordinación intrainstitucional con el ISDEMU, no se han desarrollado acciones conjuntas orientadas a la observancia de la normativa laboral de la mujer trabajadora en condición de madre en la maquila, pese a que el MITRAB representa un actor importante en el marco de la PNM en el panorama laboral, y que toda la labor queda a su exclusiva responsabilidad. Por lo tanto, el ISDEMU únicamente brinda apoyo en

¹⁰⁵BCRES, Boletín informativo 2004. 25 Págs.

materia de género a través de capacitación al personal técnico o asesorías, siempre que el MINTRAB lo solicite¹⁰⁶.

Así mismo, dentro de las acciones del MITRAB, no se contemplan esfuerzos coordinados con instituciones No Gubernamentales o sociedad civil, se afirma por parte del MINTRAB, que la relación que persiste es de apoyo en actividades como: seminarios, talleres etc, en las que solicitan la participación de este. Aunque están concientes de la importante labor que realizan, existe dificultad lograr un consenso con un número tan amplio de instituciones no gubernamentales y por las ideologías que cada organismo maneja.

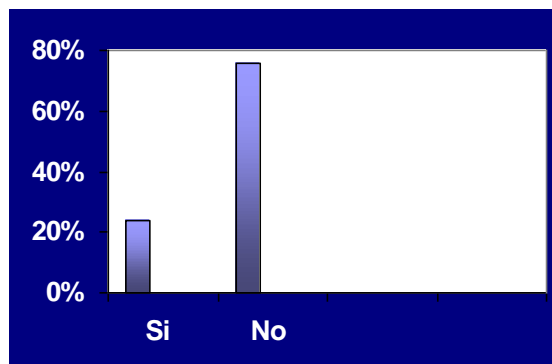
El rol que esta institución de gobierno ha desempeñado se ha limitado a acciones de capacitación, monitoreo y análisis dirigido a la industria de la maquila, sin hacer énfasis en la al enfoque de quesero que impulsa la equidad como eje transversal y que se orienta a fortalecer a la mujer trabajadora por representar uno de los sectores más vulnerables de la sociedad salvadoreña.

La mujer trabajadora por su dinámica laboral, es la base fundamental para el incremento de la productividad de esta industria, y así mismo para la captación de las ganancias. En tanto, debe sería ser participe en el goce de beneficios sociales y económicos. O por lo menos, ser tomada en consideración en la toma de decisiones dentro de la estructura económica como lo es el CAFTA, es decir dentro de la competencia del MINTRAB, debe estar el informar o capacitar a los sectores vinculados, en este caso la mujer trabajadora que se ve directamente afectada. Sin embargo, las encuestas demuestran mediante la gráfica 3.2 que 76% de mujeres trabajadoras encuestadas afirman no conocer sobre el CAFTA, mientras que un 24% si conocen, pero la mayoría agrego que no lo suficiente.

¹⁰⁶ op.cit. Entrevista ISDEMU. 2005

Grafica 3.2

Conocimiento de las mujeres trabajadoras de la maquila sobre el CAFTA



Fuente: Op.cit. Zúniga /2005

El MINTRAB afirma que el éxito del CAFTA, depende en gran parte a la aplicación de la legislación laboral, por lo que existen actividades, entre ellos foros y capacitaciones dirigidos a trabajadoras y trabajadores, que el MINTRAB ha desarrollado por considerar que los Tratados de Libre Comercio es un medio efectivo para impulsar el desarrollo económico y social en la región Centroamericana y para mejorar los niveles de empleo de toda la población. De tal forma, que se delegó a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la función de participar en la negociación del Capito Laboral del CAFTA.¹⁰⁷

Dentro de este contexto, los Ministros de Comercio y Trabajo de los países de Centroamérica y la República Dominicana¹⁰⁸ el 13 de julio de 2004, se reunieron en Washington bajo los auspicios del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

¹⁰⁷ Entrevista MINTRAB, Lic. Zúniga, Área de Relaciones Internacionales. Julio 2005.

¹⁰⁸ Republica Dominicana se incorporó a la región en el 2004, durante proceso final de negociación por lo que paso a denominarse CAFTADR.

En dicha reunión, los Ministros emitieron una declaración conjunta en la que instaban a sus Viceministros a formar un grupo de trabajo y a emitir un informe con recomendaciones tendientes a mejorar la aplicación y cumplimiento de los derechos laborales, así como a fortalecer las instituciones laborales en los países de la región.

De acuerdo a este informe, las constituciones y los códigos de trabajo de los países están de conformidad con las obligaciones fundamentales establecidas por la OIT. Dado al historial de reformas de la legislación laboral y el sólido historial de ratificación de los Convenios de la OIT relativos a las normas fundamentales del trabajo, la preocupación mayor se centra en las cuestiones relativas a su aplicación.

Por otra parte cada país, de la región plasmó un informe en cuanto a la inspección y cumplimiento de la legislación, en caso específico de El Salvador, respecto a ***Cuestiones de Género y discriminación, manifestó que:***

El Ministerio de Trabajo participó en la aplicación de la Política Nacional de la Mujer, concretamente en lo que se refiere al programa conocido como “Mujer-Trabajo”. El objetivo de dicho programa es la igualdad de oportunidades en los centros de trabajo, a través de:

- ❖ *La eliminación de las desigualdades salariales de las mujeres.*
- ❖ *La eliminación del techo que impide el acceso de las mujeres a cargos directivos.*
- ❖ *La mejora de las oportunidades de formación de las mujeres en ocupaciones no tradicionales.*

En el año 2004, se reformó el Código de Trabajo para prohibir que los empleadores exijan pruebas de embarazo, así como certificados médicos de tales pruebas, a las mujeres que soliciten empleo.

El Ministerio de Trabajo ha reducido el tiempo de espera entre la presentación de una queja y la inspección cuando la interesada es una mujer embarazada, en cuyo caso la denuncia se resuelve en un plazo de 24 horas.

Se emitió, en marzo 2005, una circular señalando que la solicitud de pruebas de embarazo relacionadas con contrataciones o despidos se considera una forma ilegal de discriminación que viola el Código de Trabajo y que está sujeta a multas.

En coordinación con el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer –ISDEMU– se han lanzado campañas de información pública para instruir a trabajadores y empleadores, incluyendo a empleadores públicos y a los responsables de la administración de justicia en materia laboral, sobre la protección legal y los derechos de la mujer en el lugar de trabajo.

Se ha incluido una dimensión de género en los programas y las iniciativas del Ministerio de Trabajo, y se ha fortalecido la dimensión de género en la elaboración de estadísticas laborales para la recolección de mayor información sobre la situación de la mujer en la fuerza de trabajo.

Se ha elaborado, sobre la base de un una paquete modular de capacitación y un paquete de información creados por la OIT, una guía para inspectores sobre formas directas e indirectas de discriminación y la OIT diseño un proyecto para contribuir a institucionalizar las iniciativas de género en El Salvador, a fin de hacerlas más sostenibles.¹⁰⁹

¹⁰⁹ MINTRAB, La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades. Informe del Grupo de Trabajo de los Viceministros de Comercio y de Trabajo de los países de Centroamérica y de la República Dominicana Abril 2005.

De acuerdo al informe, toda limitación se convierte en un reto, por el cual deben buscarse los mecanismos, estrategias necesarias para superarlas y de esta manera evitar que la adecuada ejecución del CAFTADR, se vea en riesgo.

En este sentido, los retos y recomendaciones realizadas a El Salvador son los siguientes:

EL SALVADOR: RETOS Y RECOMENDACIONES EN EL SECTOR LABORAL

RETOS	RECOMENDACIONES
Género y discriminación	
<p>Pruebas de Embarazo</p> <ul style="list-style-type: none"> • El asunto de la práctica de pruebas de embarazo en la contratación o despidos sigue siendo un asunto de gran preocupación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Auspiciar una serie de foros públicos para difundir las circulares recientemente publicadas respecto a asuntos relacionados con el uso de pruebas de embarazo en la contratación o despido de mujeres en el lugar de trabajo, y establecer un grupo especial encargado del cumplimiento relacionado con este asunto. • Implementar un programa especializado de formación y cumplimiento sobre asuntos de género. Esta iniciativa tendría los componentes siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1) una oficina dentro del Ministerio de Trabajo para cuestiones de género y discriminación en el empleo; 2) el desarrollo de un módulo de formación especial para inspectores de trabajo sobre género, embarazo y otras causas de discriminación en el lugar de trabajo, y 3) un programa público de sensibilización con la participación de empleadores destacados, sindicalistas y otros representantes de la sociedad civil.
Fomento de una cultura de cumplimiento	
<p>Zonas francas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siguen existiendo preocupaciones acerca de la efectiva aplicación de la legislación laboral en las zonas francas. <p>Consejo Superior del Trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Consejo Superior del Trabajo necesita maximizar su impacto para construir el consenso social en el país. 	<ul style="list-style-type: none"> • Publicitar la circular recientemente publicada dirigida a los Administradores y Usuarios de las zonas francas enfatizando los derechos y prohibiciones contenidas en el Código de Trabajo y que su violación estará sujeta a multas. • Implementar una revisión sobre las maneras de fortalecer el papel del Consejo Superior del Trabajo, incluyendo la ampliación de la base de participación en el Consejo.

<p>Información y capacitación sobre derechos laborales fundamentales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todavía existe una necesidad de fortalecer la comprensión de los derechos laborales fundamentales en todo El Salvador. <p>Responsabilidad Social Empresarial</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear una política nacional sobre responsabilidad social empresarial para promover el desarrollo social e incrementar el cumplimiento de los estándares laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Institucionalizar un programa permanente y continuo de educación pública y sensibilización sobre los derechos laborales fundamentales y su aplicación en los centros de trabajo de forma tripartita con representantes de los empleadores y trabajadores. • Implementar el programa de responsabilidad social empresarial desarrollado por el Banco Mundial y Business for Social Responsibility.
---	--

Fuente: MINTRAB, La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades. Abril 2005.

De acuerdo al MINTRAB, estos retos se han convertido en compromisos adquiridos por el Gobierno salvadoreño, y que de la adecuado cumplimiento de estos depende el éxito o fracaso del CAFTA en el país. Sin embargo, esto no garantiza a la población que brindará mayores oportunidades y un desarrollo que permita disminuir el nivel de vulnerabilidad en la sociedad. Ya que este no forma parte de los objetivos del Capítulo Laboral del CAFTA, ni de los retos que debe superar el país.

De todo este contexto se puede decir, que el MINTRAB realiza una labor mininita en la observancia, exigencia para el cumplimiento de la normativa de protección a la mujer en condición de madre en el sector maquila.

Todas las acciones, que redundan en capacitaciones y foros respecto a derechos y obligaciones de las empleadas no representan una estrategia que permita generar un desarrollo o cambio en la condición social de la mujer, ni siquiera genera la confianza necesaria para que exijan transformación en su condición económica. Así mismo, el monitorio y control radica simplemente en dar recomendaciones a los empleadores sobre establecer buenas relaciones con el/la empleada(o), lo que no garantiza el adecuado cumplimiento de la normativa laboral.

Es evidente, que la mujer esta muy lejos de lograr un desarrollo, sobre todo porque no se le brindan oportunidades, que le permitan exigir el mejoramiento de su condición social, económica, y política en la sociedad. Exigencias que permitirían posiblemente la aprobación del Convenio 183 sobre la protección a la maternidad, y que el MINTRAB, ni siquiera contempla dentro de los Convenios en estudio.

Esto lleva a afirmar, el adecuado cumplimiento de la normativa laboral con enfoque de género frente a estrategias comerciales como el CAFTA, será efectiva a menos que se unifiquen esfuerzos en miras a procesos de continuidad, y se logren consenso entre las partes involucradas en este caso: el ISDEMU y las organizaciones no gubernamentales sostenibles.

Desde este ángulo, es evidente que el MINTRAB enfrenta cada vez mayores retos, por lo cual necesita implementar mejores estrategias que le permitan cumplir con el compromiso de proteger y cumplir la normativa laboral. Así mismo, la importancia de incorporar mecanismos orientados a beneficiar a los sectores más vulnerables de la sociedad salvadoreña.

3.1.3 Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz - ORMUSA

La participación de los Organismos No Gubernamentales ha sido muy significativa en los últimos años, considerando que son actores sociales cuyo objetivo de trabajo es fomentar un desarrollo social mediante un proceso de planificación creado conforme a las necesidades de la población destino.

En este sentido, la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), es un ejemplo preciso de esta labor, la cual surge en 1985 con la función de facilitar procesos de empoderamiento de las mujeres con sus comunidades y en la sociedad salvadoreña.

Razón por la cual la misión esta orientada a *“ser una organización de mujeres con opciones feministas, privada, apartidaria y sin fines de lucro que promueve la igualdad, la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres a través de la investigación, la incidencia política y el desarrollo local.”*¹¹⁰

La rol que ORMUSA desempeña se centra directamente en la condición y necesidades de la mujer salvadoreña, enfocando sus esfuerzos a fomentar un desarrollo y transformar la realidad de la población que atiende. Dentro de estos parámetros, ha formulado sus objetivos estratégicos que constituyen la base de sus funciones, estos determinan que debe:

- ❖ *Apoyar procesos de desarrollo local sostenible, desde el enfoque de género, que facilite la construcción de condiciones de empoderamiento y equidad entre mujeres y hombres.*
- ❖ *Contribuir a la erradicación de la violencia intrafamiliar y de género en todas sus manifestaciones.*

¹¹⁰ ORMUSA, Memoria de labores 2004, Revista Bernarda. Edición Especial. 17 Págs.-

- ❖ *Contribuir al mejoramiento de las condiciones económico-laborales de las mujeres en el área rural y urbana.*
- ❖ *Fortalecer las capacidades y desarrollo institucional de ORMUSA.*¹¹¹

Desde estos objetivos ORMUSA manifiesta su preocupación frente a la marginación que vive la mujer salvadoreña en los diversos sectores de la sociedad, enfatizando en aquellos donde la mujer es cada vez más vulnerable de acuerdo a la realidad económica, política y social que enfrenta. Lo que considera motivo suficiente, para orientar su labor a este sector de la población a lo largo de su participación en la sociedad salvadoreña.

Conforme a mencionados propósitos, ORMUSA hace énfasis en la importancia de atender en la mujer trabajadora en el sector maquila, ya que en los últimos cinco años su participación en esta rama de trabajo ha incrementado considerablemente, debido a la necesidades económicas que enfrentan millones de familias en el país. De acuerdo a esta necesidad la mujer muestra indiferencia a la exigencia de sus derechos laborales y renuncia a ellos.

La maquila de la confección por sus características de emplear manos de obra femenina, no cualificada y mal remunerada. También se identifica por antecedentes y casos específicos detectados de condiciones no adecuadas y de incumplimiento de los derechos laborales y humanos. Motivo por el cual, ORMUSA ha considerado indispensable dar seguimiento y ejercer protección a la mujer en esta rama de trabajo.

Es así que en el marco del Programa Mujer y Economía, desarrolló, diversas acciones mediante el proyecto denominado ***“Monitoreo, observancia y defensa de los derechos laborales de las trabajadoras de la maquila”*** Este tiene como objetivo: *contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales de las trabajadoras de la maquila en El Salvador, desde un enfoque de género y derechos humanos*¹¹².

¹¹¹ Ibidem.

¹¹² Ibidem.

Entre las acciones principales desarrolladas se tienen:

❖ Campañas

Las campañas fueron dirigidas a empresarios(as), tomadores de decisiones, trabajadores y trabajadoras de la maquila; campañas orientadas a la defensa de sus derechos laborales, tales como: retenciones de las Aseguradoras del Fondo de Pensiones (AFP) y del Seguro Social no reportadas a las instancias que corresponden, o el incumplimiento de prestaciones de Ley como el pago de horas extras, despidos injustificados, falta de pago por indemnización y otros.

ORMUSA, ha participado activamente durante el año 2004 en las siguientes campañas:

- 1. Campaña de “Denuncia y defiende tus derechos laborales y humanos” Dirigida a las(os) trabajadoras(es), enfatizando el derecho a la seguridad social: ISSS y AFP.*
- 2. Campaña “Aguinaldo Justo... también es mi derecho”, se realizo por segundo años consecutivo.*
- 3. Campaña “El Trabajo y la Salud son mis derechos, Empleo Sí pero con dignidad” realizada en coordinación a nivel regional con Oxfam Internacional, la Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de la Maquila y a nivel nacional con la Concertación por un Empleo Digno en la Maquila (CEDM) de la cual ORMUS A forma parte.*

❖ Información, sensibilización y capacitación.

Las actividades desarrolladas fueron foros y conversatorios eventos dirigidos a diversos actores de la sociedad. En estos se discutieron la situación de la maquila y la economía del país.

<i>Foros</i>	<i>Conversatorios</i>
<p>Realización de cuatro foros en coordinación con otras instituciones logrando una asistencia de más de 500 participantes de instancias gubernamentales y no gubernamentales, los temas abordados fueron:</p> <p>a) <i>“Reflexiones sobre el Capítulo Laboral del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Centroamérica”</i> en coordinación con la Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE).</p> <p>b) <i>“La finalización de Acuerdo Multifibras en el año 2005, y sus implicaciones en la industria del Vestido, la Confección y el Empleo”</i>, realizado en coordinación con la Concertación por un Empleo Digno en la Maquila.</p> <p>c) <i>“Responsabilidad Social Empresarial en Seguridad y Salud Ocupacional”</i>, en el que contó con la participación de <i>especialistas de la OIT</i>.</p> <p>d) <i>“Finalización del Acuerdo Multifibras en el año 2005 y su incidencia en la maquila textil del área Centroamericana”</i>, realizado con la Red Centroamericana de Mujeres en Solidaridad con las Trabajadoras de la Maquila, de la que también ORMUSA, forma parte.</p>	<p>Se realizaron siete conversatorios con representantes de diferentes instituciones gubernamentales y no gubernamentales, abordándose temas económicos y de seguimiento a las acciones de incidencia política, tales como:</p> <p>a) Marco legal y Económico del Acuerdo Multifibras.</p> <p>b) Efectos del Acuerdo Multifibras, y su relación con la Responsabilidad Social Empresarial y marcas transnacionales.</p> <p>c) Suspensión de los contratos de trabajo.</p> <p>d) Análisis General sobre el Tratado de Libre Comercio de Centroamérica con Estados Unidos.</p> <p>e) Análisis del texto del Capítulo Laboral del CAFTA, desde el punto de vista de las organizaciones sociales (2ª Parte). Las actividades relacionadas con el análisis del Capítulo Laboral fueron coordinadas con la Mesa Laboral de la Iniciativa CID.</p> <p>f) Femicidios en El Salvador, como Violaciones Sistemáticas de los Derechos de las Mujeres, organizado por ORMUSA en coordinación con el Comité Latinoamericano y del Caribe de Derechos de la Mujer (CLADEM) y la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia.</p>

Fuente: ORMUSA, memoria de labores 2004

Además, dentro de esta área se realizaron equipamiento de unidades móviles y brigadas de distribución de material de información, por lo que se organizaron 12 brigadas de

distribución de material informativo y educativo, sobre derechos laborales y salud ocupacional.

“Las brigadas se desplazaron hacia las principales zonas francas, como: San Marcos y San Bartola, ubicadas en el departamento de San Salvador; Zona Franca Internacional y Mira Mar, Olocuilta, departamento de la Paz; Export Salva y DPA localizadas en carretera de Santa Ana. Como resultado, de esta actividad 10,000 personas aproximadamente recibieron los materiales informativos distribuidos”¹¹³.

Así mismo, se realizaron al menos diez sesiones educativas con trabajadoras y ex trabajadoras de las maquilas y Promotoras Paralegales sobre temas como: Realidad de los Tratados de Libre Comercio, Derechos Laborales, Salud Sexual y Reproductiva y Salud e Higiene Ocupacional, Acuerdo Multifibras y su incidencia en la Maquila Salvadoreña.¹¹⁴

❖ **Atención a las trabajadoras de la maquila.**

Las actividades fueron orientadas a visitas domiciliarias, en las que se realizó un promedio de 400 visitas desde noviembre del 2003 a noviembre de 2004. Dichas visitas se efectúan para dar seguimiento a los casos que se atienden, promoción de los servicios legales y de capacitación. Las visitas domiciliarias han permitido además la distribución de material informativo y educativo sobre derechos humanos y laborales.

Otro de los logros es el funcionamiento de la línea confidencial de atención a las trabajadoras de la maquila, que esta a disposición del público desde febrero de 2003, el cual se considera un instrumento importante para la asesoría jurídica gratuita y confidencial,

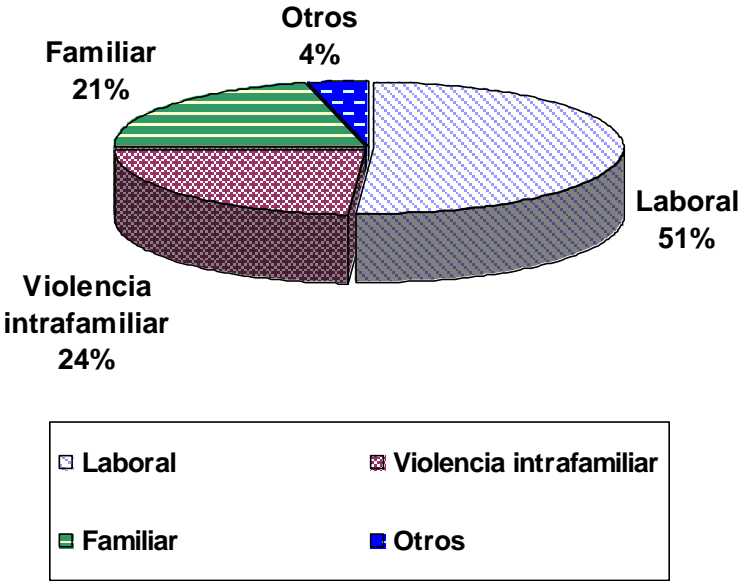
¹¹³ ORMUSA, Memoria de labores 2004. Pág. 5

¹¹⁴ ORMUSA, Memoria de Labores 2003, Revista Bernarda. No.6 Pág. 8. Memoria de Labores 2004, Bernarda, Edición Especial. Pág. 7.

inmediata y oportuna para muchas personas que denuncian el irrespeto de sus derechos laborales. ORMUSA ha brindado a las mujeres trabajadoras de la maquila un Centro de Atención Legal (CAL), que cuenta con un Protocolo de atención legal en el que se establecen normas mínimas y procedimientos de atención a las usuarias, así como también hacia donde referirlas en caso de violación a los derechos laborales o de violencia intrafamiliar y de género.

La grafica 3.3, muestra los resultados obtenidos durante el 2004, respecto a denuncias realizadas al CAL, en la cual se tiene que el 51% de casos fueron denuncias por violaciones de derechos laborales, seguido por un 24% por violencia intrafamiliar y un 21% por violencia familiar, a las que se les brindo la asesoria jurídica respectiva.¹¹⁵

Grafico 3.1:
Casos atendidos durante el año 2004 por el Centro de Atención Legal (CAL)



¹¹⁵ ORMUSA, Bernarda La Revista de Maquila; noviembre-diciembre. No.6, 1ª época. Memoria 2003. Pág. 6-9.

Fuente: ORMUSA, CAL.2004

Mediante estos datos se logra comprobar, que la mujer se obligada a enfrentar mayores riesgos a ser violentada en sus derechos laborales, por lo que esta área precisa de atención por parte de organismos no gubernamentales, como ORMUSA que denuncian la injusticia social y brindan herramientas a la mujer trabajadora para que defienda sus derechos.

Al observar, las acciones que ORMUSA ha ejecutado a favor de la mujer trabajadoras de la industria maquila, y que han sido orientadas al desarrollo de campañas de concientización; actividades informativas, de sensibilización y capacitación; atención directa y asesoramiento jurídico, las cuales son estrategias que dan la oportunidad a la mujer salvadoreña de conocer y apropiar sus derechos laborales y humanos, que le permite exigir, denunciar y organizarse para luchar en contra de la violación de estos; lo cual es perjudicial para la empresa maquiladora ya que ve en riesgo sus ganancias e intereses al verse en la obligación de indemnizar a un empleado, así también es perjudicial para el gobierno pues este tipo de organizaciones o sindicatos no es nada atractivo a la inversión extranjera.

Desde el punto de vista de ORMUSA, toda la labor que se desarrolla compete al Estado. Sin embargo, los resultados de dar apertura a la mujer de expresarse y defender sus derechos laborales y humanos, se convierten en el fracaso del Estado por atraer la inversionista extranjero. Razón que explica la resistencia gubernamental de ejecutar acciones de esta índole y exigir el apropiado cumplimiento de la normativa, ya que puede generar la fuga de los inversionistas.

Se puede analizar mediante las acciones que ORMUSA, ejecuta que el actual sistema figura a la inversión extranjera como una alternativa próxima de generar fuentes de empleo en países subdesarrollados, como El Salvador. Pero estos no tienen que ir en detrimento de los derechos laborales y humanos de la mujer en condición de madre que por su necesidad se encuentra en la disponibilidad de aceptar un empleo inestable y con un salario exiguo.

Por lo que establece como elemento indispensable la incidencia política específicamente en los temas de: Seguridad Social: ISSS-AFP, Salud Ocupacional. Dentro de los cuales ORMUSA ha realizado cabildeo, participación en consultas nacionales, elaboración de propuestas, coordinaciones y alianzas, comunicación y sensibilización.

Es significativa la labor que ORMUSA, ha desempeñado en la sociedad salvadoreña en su esfuerzo por fomentar un desarrollo sostenible que favorezca a la mujer trabajadora en la maquila mediante la participación misma de la mujer, en la exigencia de sus derechos laborales y humanos.

ORMUSA, considera que el tema de protección a la maternidad, es de fundamental importancia y atención. Aunque no se ha orientado actividades específicas existe la necesidad de promocionar estos derechos fundamentales e inalienables a la mujer trabajadora en el sector de la maquila, por lo que urge considerar la ratificación del Convenio 183 sobre la protección a la maternidad, que permite grandes beneficios a la población femenina y sobre todo en el sector maquila. Sin embargo, la aprobación de este instrumento no se ve muy próxima, además se ve sin efecto dentro del marco de ejecución del CAFTA, ya que este solo contempla dentro Capítulo Laboral, los principios internacionales de la OIT.

Indudablemente, la implementación del CAFTA no beneficiará a los sectores más vulnerables de los países de la región, considerando la experiencia con el Tratado de Libre Comercio con México, en cual entro en vigencia en el años 2001, y no género cambios favorables a la clase más desprotegida.

Conforme a las proyecciones, ORMUSA pretende incorporar en su plan de acción: a) mayores acciones orientadas a la promoción o divulgación de los derechos laborales y humanos para empoderar a la población en genera, b) buscar la coordinación con instituciones gubernamentales en actividades orientadas a la observancia de derechos laborales así como en otras áreas¹¹⁶.

ORMUSA, como otras instituciones no gubernamentales, considera que se ve limitada a desarrollar procesos a corto plazo, o ampliar sus ejes de acción y espacio de atención por no contar con los recursos humanos y financieros necesarios que aseguren la continuidad de sus procesos. Dicho de otra manera, la labor depende de la capacidad de gestión hacia cooperantes, lo que no permite la planificación de procesos a largo plazo.

Además, es de agregar que ORMUSA, debe brindar un espacio de atención a las mujeres en condición de madre, como institución que vela por los derechos laborales de la mujer en el país; ya que no cuenta con información relativa a esta y que resulta indispensable para analizar su condición social y económica.

¹¹⁶ Entrevista ORMUSA, Dra. Ledy Moreno, Coordinadora Programa Derechos laborales de las Mujeres en la Maquila. 2004.

3.1.4 Fundación Nacional para el Desarrollo Económico - FUNDE

La Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE), es considerada conforme a la labor que ha desempeñado desde su creación como una institución de la sociedad civil promotora del desarrollo, de carácter independiente y sin fines de lucro, que además por el trabajo serio y persistente se ha convertido en uno de los principales referentes nacionales en el campo de las problemáticas y políticas de desarrollo.

Desde su surgimiento el 10 de septiembre de 1992, opto ser un centro de investigación, generador de propuestas alternativas en el campo del desarrollo económico y social conforme a la realidad que enfrenta el país. De acuerdo a este enfoque, la misión se fiadamente en *“Ser conocidos como un referente necesario en el ámbito del desarrollo por su aporte en la generación de pensamiento, análisis y propuestas, así como por su capacidad de incidir en los distintos actores sociales y centros de poder”*. En este sentido los objetivos se orientan a:

- *Generar pensamiento crítico-constructivo y promover la reflexión teórica, para estimular la discusión y el diálogo en torno a los grandes problemas económicos, políticos, ambientales y sociales del país.*
- *Formular análisis y propuestas viables en el ámbito económico, ambiental y social, para enfrentar mejor los retos del desarrollo del país y contribuir a mejorar las condiciones de vida de los sectores excluidos de la sociedad.*

- *Incidir en los distintos actores sociales y centros de poder, con el propósito de orientar la toma de decisiones a favor de mejorar las condiciones de vida de la población.*
- *Fortalecer capacidades cognoscitivas y de incidencia de los distintos actores y organizaciones sociales, mediante la transferencia de conocimientos e información.*
- *Promover y fortalecer los espacios de encuentro y concertación a nivel nacional y regional, de cara a propiciar el diálogo y la construcción de consensos en torno a los problemas del desarrollo.*
- *Difundir el pensamiento, análisis, estudios y propuestas de la institución a través de distintos medios de comunicación, de cara a la formación de opinión pública en general. Fuente:*

FUNDE, Memoria de Labores 2004.

El mecanismo de funcionamiento de esta institución encuentra en tres áreas básicas:

- a) **Macroeconomía y Desarrollo:** Sus ejes temáticos se refieren a:
Financiamiento para el Desarrollo, Globalización, Desarrollo y Políticas Macroeconómicas Alternativas.
- b) **Políticas Sectoriales y Desarrollo**, siendo sus ejes temáticos: Desarrollo Rural y Gestión Integral de Recursos Hídricos.
- c) **Desarrollo Regional-Local**, en la que se destacan los siguientes ejes de trabajo: Participación Ciudadana y Fortalecimiento de las Capacidades Institucionales a Nivel Local, Promoción del Desarrollo Económico Local y Políticas Nacionales para el Desarrollo Local.¹¹⁷

A diferencia de las otras áreas el propósito del *Área de Macroeconomía y Desarrollo*, es la formulación de propuestas de política macroeconómica que contribuyan al desarrollo sustentable en nuestro país y por ende que reflejen los intereses de los sectores más vulnerables, tradicionalmente excluidos.

Es así que dentro del Programa de Comercio e Integración, desarrollo durante el 2004 las actividades siguientes:

¹¹⁷ FUNDE, Objetivos, Visión, Misión y áreas de trabajo. 2004. Pág. 1 – 5.

1. *Analizaron y publicaron los posibles impactos derivados de los acuerdos comerciales contraídos por El Salvador en el CAFTA, en materia agrícola, laboral, y ambiental y en las MIPYME. La mayoría de estos estudios fueron presentados en pequeños talleres, especialmente con el sector campesino y laboral.*
2. *En materia laboral – comercial se realizó un importante esfuerzo de decodificación de los resultados del Capítulo Laboral del CAFTA, cuyos resultados se presentaron en una publicación de carácter popular titulada “Capítulo Laboral del TLC con Estados Unidos: ¿Y mis derechos? Por otra parte, en junio de 2004 FUNDE contribuyó a la reflexión del capítulo laboral, convocando a través de varios eventos públicos, a representantes de gobierno, empresa privada, organizaciones sindicales y sociedad civil para discutir sobre sus respectivos posicionamientos en cuanto al libre comercio y derechos laborales.”*¹¹⁸

FUNDE implementa también el Programa de Políticas Alternativas, en el cual se ejecutaron las actividades siguientes:

3. *Se configuro una base de datos para dar seguimiento permanente a la situación laboral en el país, además de haber configurado un sistema de indicadores generales y otros específicos vinculados a la situación laboral y a la dinámica de apertura comercial relacionada con el TLC con México y el CAFTA.*
4. *Se inicio la elaboración de las Líneas Generales para una Política Nacional de Empleo para El Salvador con la participación de alrededor de 10 organizaciones laborales, de mujeres, sindicales y de derechos humanos del país.*
5. *En cuanto al eje de empleo y derechos laborales, FUNDE, a través del Boletín Alternativas para el Desarrollo, revistas de universidad, boletines electrónicos y otros medios, ha hecho llegar a la sociedad civil diferentes análisis vinculados a la*

¹¹⁸ FUNDE, Memoria de Labores 2004. Págs. 1-3.

condición laboral de la población trabajadora; así como también, a través de jornadas de formación, especialmente dirigidas a las organizaciones sindicales y organizaciones de mujeres vinculadas al mercado laboral.

6. *Se promovió el análisis y la búsqueda de articulación de la perspectiva de género e los contenidos accesibles de la negociación del CAFTA. Así mismo, se contribuyó a fortalecer un espacio de análisis de Género y Comercio, realizando un taller mensual con la participación de diferentes organizaciones sociales, entre ellas, laborales, mixtas y de mujeres¹¹⁹.*

El rol que FUNDE, ha desempeñado es fundamentalmente orientado al análisis de la realidad nacional de nuevos retos económicos, políticos para la población más vulnerable de sociedad. Así mismo de las posibles repercusiones en materia de la legislación nacional respecto a derechos laborales, humanos y ambientales.

La incidencia política es uno de los temas principales en los que enfoca sus acciones con el fin de llegar hasta los sectores de toma de decisión mediante el planteamiento de propuesta alternativas. Lo cual es posible mediante un proceso de consulta a la población y estudios sociales de la realidad. De esta forma, busca involucrar a los diferentes sectores de la sociedad salvadoreña y generar empoderamiento, conciencia, análisis que permita una participación activa de la población en general.

En este sentido, FUNDE ha trabajado detenidamente en el análisis del CAFTA, sobre todo se ha enfocado en las posibles repercusiones en materia laboral, en el cual considera que este sector será grandemente afectado dentro del acuerdo comercial. Entre los puntos más relevantes y preocupantes analizados respecto a la ratificación e implementación del CAFTA están:

¹¹⁹ Ibidem Pág. 6.

- La tendencia a generar presiones internas a reformas de la legislación laboral y del marco institucional. Por lo que establece que las reformas no deben darse en función de relajar la legislación interna, para el fin no obstaculizar el adecuado funcionamiento del CAFTA, que en resumen significa beneficiar a los sectores empresariales o inversionista, sin generar un desarrollo hacia la población trabajadora. Por lo que FUNDE plantea que es determinante el rol del movimiento laboral.
- Otro factor que considera preocupante es que la responsabilidad es asumida por el gobierno, lo cual significa que no se aplicarán multas directamente a las empresas en el caso de incumplimiento de leyes; sino que será el Estado quien tendrá que asumir responsabilidades financieras millonarias. Por lo que es necesario velar porque el gobierno traslade las sanciones a las empresas, para que estas asuman una mayor responsabilidad social.
- Así mismo, considera que una política laboral definida en cuanto a principios y acciones es impostergable, con el propósito de orientar el desempeño del mercado laboral y el desarrollo de la fuerza laboral.

Es importante mencionar que FUNDE, en sus ejes de acción, respecto al ámbito laboral, no enfatiza en acciones orientadas a la protección de la maternidad o derechos laborales de la mujer en la maquila, considera que son sectores importantes de atención. Por esa razón, es que se busca informar, concientizar a la población sobre las posibles repercusiones sociales, de acontecimientos económicos y políticos como lo es el CAFTA, y que puede generar grandes transformaciones específicamente en sectores tan vulnerables como estos.

En este fin considera la necesidad imperante de que la mujer de todos los sectores de la sociedad conozca y participe en la defensa de sus derechos laborales contemplados en la legislación nacional e internacional con los que el Estado salvadoreño se encuentra comprometido. Y así mismo, lograr incorporar políticas que beneficien y sean conforme a los intereses de esta población.

Respecto a la coordinación con instituciones gubernamentales, se está conciente que ha existido, acompañamiento y apoyo por parte de entes gubernamentales. Sin embargo, existe mucha labor por desempeñar en relación a la sensibilización y participación de estos últimos en cuanto a exigir el cumplimiento de la normativa de protección a los derechos laborales e implementación de un enfoque de género que fomente y priorice un desarrollo económico, social y político hacia la mujer salvadoreña.

De esta manera se puede concluir que en este capítulo que el rol desempeñado por los organismos gubernamentales, ISDEMU y MINTRAB, si bien es cierto realizan acciones orientadas a la observancia de la normativa laboral, la cual es responsabilidad asignada por el Estado y compromiso adquirido con la población. Sin embargo, estos no han logrado efectivamente generar un cumplimiento y respeto del derecho laboral de la mujer en condición de madre en la maquila, que favorezca sus intereses y disminuya la condición de vulnerabilidad que enfrenta.

Razón por la cual, es imperante la necesidad de que las acciones desarrolladas por los organismos gubernamentales y no gubernamentales generen un impacto mayor en la población en estudio y que permita el efectivo cumplimiento de la legislación nacional a lo que a ellas respecta, lo que será posible que exista una constante y permanente coordinación de esfuerzos entre estos sectores de la sociedad que impulsen la participación de la mujer en la exigencia de sus derechos, con esta afirmación se puede decir que la hipótesis del presente capítulo es verídica y prepositiva.

En aspectos generales, durante el proceso de la investigación se ha logrado cumplir con los objetivos propuestos en cada uno de los capítulos desarrollados, es decir, desde el análisis político se ha delimitado un marco histórico que muestra en los últimos cinco años el grado de participación laboral de la mujer en la maquila, y aunque esta representa en la actualidad

el 87% de la población empleada en el sector, no se ha observado un cumplimiento efectivo de la normativa laboral pese a la vulnerabilidad que esta enfrenta en la sociedad.

Así mismo se permitió identificar los principales factores políticos que han favorecido o no la observancia y cumplimiento de la normativa laboral de la mujer en condición de madre en la maquila, entre los que se puede mencionar:

- que la mujer cuenta favorablemente con una normativa propia y satisfactoria que con el debido cumplimiento lograra transformar la condición social, política y económica la mujer trabajadora.
- Sin embargo, el gobierno ha puesto su interés en generar mayores beneficios al sector empresarial e inversión extranjera, que a la observancia para el cumplimiento de la normativa de protección a la mujer.
- A esto se le suma el desinterés que refleja la mujer frente a sus derechos laborales, lo que se debe en gran parte a la necesidad de un ingreso económico, aunque este sea injusto, el cual sirve para el sostenimiento de su núcleo familiar, circunstancia que le obliga, por temor a perder su empleo, a renunciar a todos sus derechos mostrándose indiferente frente a la necesidad de conocer y defenderlos.
- En cuanto a la normativa internacional, no se cumple con las obligaciones adquiridas en tratados internacionales ratificados con la OIT, y es preocupante que no se muestre interés de ratificar el convenio 183 sobre la protección de la maternidad.

Por su parte, los organismos gubernamentales buscan, por sus propios mecanismos contrarrestar estos factores políticos que influyen negativamente, en la observancia y adecuada aplicación de la normativa laboral y motivan a fomentar un desarrollo integral de la mujer trabajadora en el país. Ciertamente no se trabaja de forma directa con la mujer en condición de madre en el sector de la maquila, pero las actividades desarrolladas de igual

forma favorecen a esta población. Sin quitar de vista que en futuros proyectos se de prioridad al análisis la situación social, económica y política de este sector de la población.

Finalmente, al conocer el rol desempeñado por los organismos gubernamentales y no gubernamentales, es fácil identificar que existe una débil vinculación entre ambos actores, cuyos objetivos están estrechamente relacionados, situación que limita un mayor impacto en la población con respecto a la observancia y adecuado cumplimiento de la normativa laboral.

Esto nos lleva a concluir, que la condición de la mujer es cada vez más vulnerable en la sociedad, lo que genera su incorporación al campo laboral por lo que es necesario que el gobierno garantice el cumplimiento apropiado de sus derechos laborales a los sector empleador, principalmente frente a la implementación de nuevas estrategias económicas como el CAFTA, es así que se considera que en este acuerdo la observancia de la normativa laboral en cuanto a los derechos de la mujer salvadoreña en su condición de madre será efectiva en la medida que el Estado salvadoreño haga prevalecer los derechos constitucionales y laborales sobre la condición que el TLC otorgue en la etapa previa a la ratificación por el Congreso Estadounidense, lo cual solo se comprobará mediante el contenido del Capítulo Laboral y la puesta en marcha del CAFTA.

3.2 Recomendaciones para una efectiva observancia y cumplimiento de los derechos laborales de la mujer trabajadora en condición de madre en el sector maquila.

Conforme, al análisis político realizado en la presente investigación, es importante plantear un aporte con carácter de recomendación que es dirigido hacia los organismos gubernamentales, organismos no gubernamentales y hacia la mujer trabajadora de la maquila con el objeto de contar con mayores herramientas que fomenten un desarrollo en base a las necesidades e intereses de este sector. En este sentido se recomienda a:

Organismos gubernamentales:

1. Es importante medir el progreso, la calidad de empleo y las condiciones de oportunidad de superación con las que cuenta la mujer en la maquila, sobre todo si tiene altas responsabilidades como jefa de hogar, y que permita promover un análisis económico y laboral para sensibilizar sobre la calidad de empleo y generar mayor preocupación e interés hacia los diversos sectores de la sociedad, sobre la condición de vulnerabilidad que enfrenta y la necesidad urgente de brindar propuesta que favorezcan a su condición.
2. Indudablemente, dentro de un marco laboral la inversión extranjera, según proceso de globalización, constituye una alternativa para los países en vía de desarrollo de generar fuentes de empleo, y la maquila de la confección específicamente, favorable o no, ha generado empleo e ingresos para miles de mujeres con responsabilidades familiares. Sin embargo, es imperante la

necesidad de buscar nuevas alternativas de empleo y actividades productivas con programas y acciones destinados a mejorar la condición económica y laboral de la mujer. Lo cual requieren de esfuerzos coordinados con carácter de continuidad, entre el gobierno, organizaciones no gubernamentales, sector privado; y de políticas que unifiquen en una visión y logre consensos dentro de los diferentes intereses.¹²⁰

3. Es imperante la necesidad de crear estrategias políticas que favorezcan la observancia y cumplimiento efectivo la normativa laboral de la mujer en la maquila, frente a las posibles repercusiones del CAFTA, otorgando especial atención a la protección de la maternidad, con el objeto de brindar las condiciones apropiadas a este sector, para ello es de vital importancia la ratificación del Convenio 183 de Protección a la Maternidad, por lo que se debe tomar como base fundamental la Constitución de la República, en su Artículo 42 que plantea explícitamente el derecho de la mujer trabajadora a un descanso con remuneración antes y posterior del parto. Lo cual compromete al Estado a cumplir con este derecho. De esta forma la mujer tendría derechos a la ampliación de la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas, aunque esto genere una disminución de las utilidades del inversionista extranjero.¹²¹
4. Es indispensable, contar con la coordinación de instituciones gubernamentales como el MINTRAB y el Ministerio de Hacienda para establecer un control o auditoría permanentes para que los inversionistas extranjeros declaren sus utilidades, aunque se encuentren exentos de todo tipo de impuesto, esto resguardará los intereses de la población trabajadora y seguramente evitaría que

¹²⁰ Ibid. PNUD Cuadernos sobre Desarrollo Humano.2004.125 Págs.

¹²¹ Ministerio de Economía, Entrevista Lic. Wilfredo Flores, Jefe de Área de Monitoreo de Maquila. Julio 2004.

las empresas cierren sus funciones sin cumplir con las responsabilidades que la ley estipula.

5. Se recomienda, tanto al ISDEMU como al MINTRAB:
 - Incorporar en estadísticas laborales, la participación de la mujer en condición de madre en el sector maquila.
 - Mejorar y exigir el cumplimiento y aplicación de la normativa en la maquila, implementando una constante inspección en este sector de actividad.
 - Al MINTRAB fortalecer e implementar nuevas estrategias de para incrementar la inversión extranjera, que favorezca equitativamente los interés de todas las partes involucradas.
 - Al ISDEMU, ejercer una labor mas representativa y participativa al interior del MINTRAB, con el objeto de:
 - i. garantizar la equidad de género en la política laboral dirigida a la maquila.
 - ii. Aportar nuevas estrategias, políticas y acciones que generen un impacto equitativo para las mujeres en el sector.
 - iii. Velar por que se cumpla la transvesalidad de enfoque de género en el marco de políticas y acciones que surjan en agendas de gobierno.

6. Ante el escaso conocimiento de la mujer trabajadora en la maquila sobre sus derechos laborales es necesario adoptar una estrategia de difusión, en los diversos medios de información, para que se familiarice y pueda exigirlos.

Organismos no gubernamentales

7. En vista al crecimiento que ha experimentado la maquila textil, desde el decenio pasado, que la ha convertido en un amplio sector de trabajo, y en base a la experiencia, es imprescindible contar con un banco de datos estadísticos, indicadores económicos y laborales de calidad con enfoque de género; pero con especial atención a la mujer en condición de madre y jefa de hogar. Y que sean accesibles para la población.
8. Dirigir acciones orientadas a la mujer en condición de madre en el área de la maquila de confección, en torno a la protección de la maternidad, y hacer efectivo el enfoque de género en los sectores de trabajo donde predomina la mano laboral femenina.
9. Es evidente que una transformación social, económica y política de la mujer trabajadora en los países subdesarrollados, no depende en su totalidad de esfuerzos internos; sino que esto puede ser posible con el apoyo de actores externos (organismos sindicales), como con la experiencia del CAFTA, en el cual se estableció como requerimiento para su aprobación un Capítulo laboral, como consecuencia de presiones sindicales al Congreso de Estados Unidos. Por lo que en futuros acuerdos Comerciales se debe globalizar los esfuerzos de análisis de la condición de la población de las partes para generar conciencia e incidir en las toma de decisiones de esta índole. ¹²²

Mujeres trabajadoras en condición de madre en el sector maquila:

10. Indudablemente, que tanto la efectiva observancia y cumplimiento de la legislación nacional, no solo es responsabilidad del gobierno, sino de la

¹²² Ibidem. PNUD 2004.

población misma. En este sentido, es necesario que la mujer conozca, se empodere, apropie, y finalmente multiplique sus conocimientos, de los derechos laborales y humanos para que denuncie y exija el cumplimiento de la normativa nacional e internacional del cual es Estado es parte. Además, le permitirá incidir en la ratificación de Convenios Internacionales como el Convenio 183 de Protección a la Maternidad.

11. Finalmente, ante el incumplimiento de la normativa laboral e inexistencia de organizaciones sindicales en dichos sectores de trabajo, no queda más que recomendar a la mujer trabajadora que la sindicalización es la única acción política viable y jurídica que puede proceder como fuerza preventiva.

CONCLUSIONES

El análisis realizado sobre perspectiva política y jurídica de la situación laboral actual desde el grado de cumplimiento u observancia de los derechos adquiridos por la mujer trabajadora salvadoreña en condición de madre en la maquila, según el marco de la legislación nacional e internacional; lleva a concluir en forma general que es indispensable el respeto y protección a la maternidad, y todas las etapas que esta corresponde como descanso pre y post parto, estimulación temprana del infante, lactancia materna, etc. Contemplados en la legislación nacional y que es compromiso de la población en general el hacer cumplir este derecho.

Sin embargo, el haber identificado las posibles repercusiones frente al Tratado de Libre Comercio Centroamérica – Estados Unidos (CAFTA por su siglas en ingles), demuestra que este sector de la población es cada vez más vulnerable porque en la actualidad sus derechos laborales se han visto marginados por el modelo económico, en el que se priorizan los intereses del comercio internacional.

De esta forma se puede concluir que:

Durante los últimos cinco años se ha expedientado un alto crecimiento en la participación de la mano laboral femenina, hace preciso la estricta adopción del enfoque de género para generar políticas y estrategias que den apertura a la mujer trabajadora a empleos prometedores a cambiar su situación económica y social.

También es fundamental, considerar como eje de atención a la mujer trabajadora en condición de madre y en muchos de los casos único sostenimiento del hogar, para implementar programas o proyectos que apoyen o fomenten un desarrollo integral.

Así mismo, frente a los factores políticos y las posibles repercusiones del CAFTA que pueden influir desfavorablemente en la condición económica, política y social a la mujer trabajadora en la maquila de la confección, principalmente, por lo que es indispensable contar con la plena participación gubernamental y sociedad civil para que la mujer cuente con conocimientos y apropien de sus derechos laborales y humanos.

Es así fundamental que la mujer trabajadora se organice y exija la adecuada observancia y cumplimiento de estos. Y que, además, comprometa al gobierno salvadoreño para que garantice sus intereses mediante la ratificación y acato de instrumentos internacionales como el Convenio 183 sobre Protección de la Maternidad, el cual puede ser adoptado en base a la autonomía del Estado, según lo estipulado en el artículo 16.1 del Convenio Laboral del CAFTA, ya que cuenta con la libertad de modificar, si así lo desea, las leyes siempre y cuando las modificaciones no constituyan un deterioro de los derechos laborales internacionales reconocidos. Lo que es posible siempre que exista por parte del gobierno salvadoreño la voluntad política, y el interés de fomentar un desarrollo integral orientado a la mujer trabajadora en condición de madre.

La observancia y cumplimiento apropiado de la normativa laboral nacional e internacional, constituye la base primordial para cambiar favorablemente la situación de la mujer trabajadora en el país, por lo que es indispensable la activa participación del ISDEMU, la cual debe tener el perfil de una instancia de alto nivel político, con estrictos mecanismos de seguimiento y coordinación. Para que genere un impacto social que favorezca la situación

de la mujer trabajadora en condición de madre en todas las ramas de actividad; pero sobre todo en donde predomina su presencia como en el sector de la maquila.

En esta línea, el ISDEMU, debe además implementar estrategias que le permitan mantener una permanente coordinación y comunicación con el MINTRAB, con miras a participar en los planes estratégicos, formulación de políticas que garanticen el enfoque de género en futuras acciones o acuerdos internacionales como el CAFTA.

De igual forma, es importante que el MINTRAB y el ISDEMU establezcan una coordinación y difusión de actividades con instituciones no gubernamentales vinculadas al sector, con estabilidad económica y social, para efecto de ejecutar procesos a largo plazo que generen resultados favorables a la población.

Ante el incumplimiento e inobservancia que ha obligado a este sector de la población trabajadora a adecuarse a las necesidades de las empresas maquiladoras y a enfrentar las problemáticas que de estas han surgido como el cierre de labores, el no reportar a las instituciones correspondientes las prestaciones del ISSS y AFP, que por derecho le confiere la ley. Es indispensable una coordinación entre instituciones como el MINTRAB, Ministerio de Hacienda y Ministerio de Economía para establecer un control de la estabilidad del capital mediante la declaración de utilidades, aunque estas estén exentas de todo tipo de impuesto. Esto con el fin obligar al inversionista a cumplir con las responsabilidades que le otorga la ley y de resguardar a la población trabajadora.

Así mismo, ante la inexistencia de sindicatos que permita la denuncia del contratista, resulta imprescindible contar con la organización sindical de las trabajadoras como fuerza política viable y jurídica que resguarde los intereses del sector laboral.

En este sentido la hipótesis general de este trabajo condiciona que “la observancia de los derechos de la mujer salvadoreña en su condición y rol de madre trabajadora en el campo

de la maquila será efectiva en la medida que el Estado haga prevalecer los derechos constitucionales y laborales sobre la condición que el TLC otorgue en la etapa previa a la ratificación por el congreso Estadounidense”

Así mismo, la hipótesis nula establece que “mientras el Estado salvadoreño prevalezcan los intereses comerciales sobre los derechos de dicha población, será mayor la inobservancia e incumplimiento de la normativa nacional e internacional en material laboral. Además existirá discrepancia entre dicha entidad y los esfuerzos de las instituciones de la sociedad civil involucrada”.

Tales hipótesis son comprobadas, la primera, la hipótesis general, es de carácter prepositiva y verídica desde el marco Constitucional, según el Art. 144, el cual establece que *“Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la república al entrar en vigencia, conforme a las disposiciones del mismo y de esta Constitución”*. Es decir, el Estado tiene la capacidad de hacer prevalecer los derechos constitucionales antes de la ratificación por Congreso de los Estados Unidos.

En este espacio el Estado Salvadoreño, debe enfatizar en la condición de la mujer trabajadora, sobre todo porque ha incrementado su participación en la fuerza laboral del país, basándose en principalmente en el Art. 42, de la Constitución ***“La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo. Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener***

salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores”¹²³ el cual brinda a la mujer las garantías propias de su condición social.

Sin embargo, no es factible conocer si prevalecerá la Constitución antes que el acuerdo del CAFTA, esto se verificará hasta que entre en vigencia el mismo.

En el caso de la hipótesis nula es comprobada, desde la situación actual que enfrenta la mujer trabajadora salvadoreña en condición de madre en el sector maquila, ya que se ha evidenciado la prioridad del gobierno por los múltiples beneficios mediante las exenciones económicas a favor del inversionista extranjero. Sobre todo en la maquila del área de confección en la cual la mujer ha incrementado significativamente su participación y ha desempeñado una labor clave en el acelerado crecimiento de esta industria. Sin embargo, su condición social como trabajadora y madre es deplorable desde los ingresos que esta industria brinda.

En efecto, no se ha logrado observar en los últimos cinco años una condición favorable a este sector, por lo contrario los datos muestran que el incremento participativo de la fuerza laboral femenina en el país, sobre todo en el sector maquilero de la confección, se debe en gran medida a la necesidad de ingreso que es inicuo en comparación al esfuerzo laboral desempeñado, pero indispensable para las mujeres en condición de madre responsable, y en la mayoría de los casos la única como sostenimiento familiar.

¹²³ Constitución de la Republica de El Salvador, Cuarta Edición. Art. 34 y Art. 42. Pág. 40 y 48 respectivamente.

BIBLIOGRAFÍA

CLADEM, Margarita de Sanabria, Esfuerzos y actividades realizadas con el fin de erradicar la violencia contra la mujer en El Salvador, informe final, 2003.

Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano; Diagnostico de la Situación de las Mujeres Microempresarias en el Istmo Centroamericano, 1993, 153Págs.

Cañas, Mercedes. Los Derechos Humanos y la Maquila en El Salvador ; Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos Humanos de la_Mujer.,148 Págs. Abril 1998, El Salvador.

Oficina Internacional del Trabajo. Igualdad al Empleo y la Ocupación; Conferencia Internacional del Trabajo, 83 Sesión; 148 págs. 1996.

Bloque Popular Centroamericano, Por qué Decimos No al TLC, Análisis Critico del Texto Oficial, El Salvador, abril 2004. 45 Págs.

Villalona Cesar. Impacto en El Salvador del Tratado del Libre Comercio con México, CEICOM-Centro de Información sobre Inversión y Comercio en Centroamérica. _Abril 2003

Asociación CREDHO, Los Tratados de Libre Comercio, Sector Agropecuario. Primera Edición, Octubre 2003, San Salvador, El Salvador.

ORMUSA, Memoria 2003, Revista Bernarda, periodo noviembre – diciembre 2003. Edición Especial. No 6.

Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, La Transfiguración de EL Salvador, Educación Mujeres y Mercado Laboral, No. 531, 31 de julio / 2004.

CREDHO, Lidia Ramos, Los Tratados de Libre Comercio, Cuaderno de Orientación Popular, Julio -2003.

Banco Central de Reserva de El Salvador, Exportaciones Totalizaron US\$ 1035.5 millones a abril 2004. Comunicado de prensa. Mayo 28 2004.

Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos Humanos de la Mujer. El Derecho al Trabajo / un Derecho Humano. 1ª edición. Enero 1999. San Salvador.

De Carrillo, Dra. Beatrice. Informe de la procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Julio 2002 – Junio 2003. San Salvador.

Foro de Mujeres para la Integración Centroamericana. Calidad de Empleo para las Mujeres Centroamericanas. Coordinadora Regional, 21 Págs. 1996 – 2001.

Asamblea Legislativa, Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización, Decreto legislativo No. 405 del 3 de septiembre de 1998, Publicado en el Diario Oficial No. 215, tomo No 341, del 18 de noviembre de 1998.

ISDEMU, Normas Nacionales e Internacionales de Protección contra la Discriminación de la Mujer. The Resource Foundation. 2000.

Alto Comisionado para los Derechos Humanos, Los derechos de la mujer, responsabilidad de todos. Carpeta de información Básica, No 2, Noviembre 1997.

Asociación Equipo Maíz, Cesar Villalona, Programa DesAjuste Estructural y su impacto en El Salvador, octubre 2003.

ORMUSA, Observatorio Laboral y Económico de las Mujeres en El Salvador. Trabajo y Salud son mis Derechos, Empleo sí, pero con dignidad. Revista Bernarda, No. 2, marzo – abril 2004.

Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, Realidad Revista de Ciencias Sociales y Humanidades. Globalizando la Acción Social, Vol. 90, noviembre – diciembre 2002.

ORMUSA, Memoria 2003, No 6. noviembre – diciembre 2003.

ORMUSA, Revista Bernarda, El Salvador y sus TLC, No. 3, junio – julio 2003.

Quevedo Moreira Mariela, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, Tesis: Descripción del Mercado Laboral en América Latina y El Salvador, Participación de la Mujer en el Mercado de Trabajo Legislación Laboral, 130 Págs. San Salvador, septiembre 2002.

Magaña Hernández Lilia, Universidad de El Salvador Facultad de Jurisprudencia y CC.SS. Tesis: Estudios sobre la Estabilidad Laboral de la Mujer Trabajadora en Estado de Gravidez, 97 pags, San Salvador, 26 de noviembre de 2002.

OIT, Mujer, Formación y Trabajo, Documentos OIT. San José, Costa Rica, 2000.

CEPAL. “Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe, 2002”

Cesar Villalona, Valoración del TLC entre EU y El Salvador, 11 Págs. Diciembre 2003.

CID, Propuesta Laboral en Torno al Proceso de Negociación del Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos y Centroamérica. Centroamérica. Junio 10 de 2003.

Periódico Diario El Mundo, En busca del CAFTA, La región dice merará controles laborales. Pág. 22, 6 de abril de 2005.

Periódico Darío El Mundo, ANEP prepara a las empresas para el Cafta, Pág. 20. 28 de abril de 2005.

Periódico Diario de Hoy, EE.UU. lanza fuerza lobby por TLC, Pág. 24 ,25. 09 de marzo de 2005.

Periódico La Prensa Grafica, BID apoyará a CA para enfrentar TLC, Pág. 43. 21 febrero de 2005.

Periódico La Prensa Grafica, Analista EUA considera difícil aprobar el CAFTA. 15 de abril de 2005.

Movimiento Popular de Resistencia 12 de Octubre (MPR -12) Balance de negociaciones del TLC entre Estados Unidos y Centroamérica en El Salvador: pocos ganadores y muchos perdedores. 2003

Human Rights Watch, Fracaso del Ministerio de Trabajo en la Aplicación de la Legislación Laboral, 2003.

www.hrw.org/informes/2003/elsalvador1203/05.htm#Toc56512055

Organización Internacional del Trabajo (OIT), La Industria Maquiladora en Centroamérica, Panorama General. 13 de julio de 1998.

<http://www.google.com.sv/search?hl=es&q=significado&lr=>

Organización Internacional del Trabajo (OIT), La Industria de la Maquila en Centroamérica, Informe para el Seminario Sub regional de Empleadores de Centroamérica y República Dominicana. Guatemala abril 1997.
<http://cladehlt.org/mm2.htm>

CINTERFOR, Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional. Proyecto Mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras de la maquila en Centroamérica. Informe de avance enero - junio 2001

http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/oit_igu/poloit/estra/maqui/x.htm

Comisión Latinoamericana por los Derechos y Libertad de los Trabajadores (CLADEHLT), La Mujer y la Maquila en Centroamérica, 50 Págs.
<http://cladehlt.org/mujermaquila.htm>

García Morales, Federico. LA GLOBALIZACIÓN Y EL TRABAJO.
<http://www.rcci.net/globalizacion/fg058.htm>

Cámara de Comercio e Industria de El Salvador. Rondas de negociaciones del TLC,
http://www.camarasal.com/camara_noticias.php?id=160&cat=15

SAPRIN. La Flexibilización del Mercado Laboral en El Salvador, 1998.
http://www.saprin.org/el salvador/reserch/els.res_flex_laboral.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Oficina Regional para América Latina y El Caribe. Historia, Antecedentes y actualidad.
www.oit.org.pe/porta/ despliegue_seccion.php?secCodigo=1

Vaquero del Pozo, Pedro. Construir la Sociedad de Pleno Empleo.

<http://www.izquierda-unida.es/CampaasActos/vaquero2.htm#El%20dogma%20neoliberal%20disfraza%20el%20problema>

ORMUSA, Antecedente de la Maquila en Centroamérica

<http://www.observatoriolaboral.org.sv/maquila/antecede.html>

Banco Central de Reserva de El Salvador (BCR),

WWW.bcr.gob.sv/estadisticas/sectorexterno

OIT- Organización Internacional del Trabajo. ACT/EMP, publicaciones

<http://cladehlt.org/mm2.htm>

Romero Gabriela, Discriminación en labores de la maquila, agosto 2001,

[www.ni.laprensa.com.ni/archivos/2001/agosto/25/nacionales/nacionales-20010825-](http://www.ni.laprensa.com.ni/archivos/2001/agosto/25/nacionales/nacionales-20010825-07.html)

[07.html](http://www.ni.laprensa.com.ni/archivos/2001/agosto/25/nacionales/nacionales-20010825-07.html)

Revista Eco – La Maquila en El Salvador, Informe laboral 1995, Las Maquilas en Centro América.

[http://www.iued.unige.ch/information/publications/pdf/yp_silence_pudique/15_Eco](http://www.iued.unige.ch/information/publications/pdf/yp_silence_pudique/15_Eco_Maquilas.pdf)

[Maquilas.pdf](http://www.iued.unige.ch/information/publications/pdf/yp_silence_pudique/15_Eco_Maquilas.pdf)

Raúl Fernández, El Espejismo de las Maquilas, Universidad de California.

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

Horacio Ravena, Neoliberalismo y Derechos Humanos. Origen y desarrollo del Neoliberalismo. <http://members.tripod.com/planalerta/neoliberalismo.htm>

Banco Central de Reserva, PIB. 2003. <http://www.econlink.com.ar/dic/pib.shtml>

Banco Central de Reserva, Indicadores económicos.2000 -2004

<http://www.bcr.gob.sv>

Jesús Antonio Bejarano, ¿QUÉ ES NEOLIBERALISMO? , Su significado en la historia de las ideas y en la economía.

<http://www.banrep.gov.co/blaavirtual/credencial/9102.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Oficina Regional para América Latina y El Caribe. Historia, Antecedentes y actualidad.

www.oit.org.pe/portal/despliegue_seccion.php?secCodigo=1

Bejarano, Jesús Antonio, ¿QUÉ ES NEOLIBERALISMO? , Su significado en la historia de las ideas y en la economía.

<http://www.banrep.gov.co/blaavirtual/credencial/9102.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Oficina Regional para América Latina y El Caribe. Historia, Antecedentes y actualidad.

www.oit.org.pe/portal/despliegue_seccion.php?secCodigo=1

Bolpress: economía, En riesgo millones de empleos en el sector textil. 21 diciembre de 2004. <http://www.bolpress.com/economia.php?Cod=2002083962>.

CINTERFOR, Género, Formación y Trabajo, Gestionando la igualdad. La Sindicalización de de la Mujer Trabajadora de la Maquila. <http://www.ilo.org/spanish>

ASEPROLA, Carolina Quinteros, Mujer, Maquila y Organización Sindical en Centroamérica. http://www.aseprola.org/documentos/mujmaq_doc_completo.htm

FNUAP, Estado de la Población Mundial 2001, Panorama general.
<http://www.ufpa.org/swp/2001/español/ch01.html#1>

Bolpress, economía, China en la economía mundial: ¿amenaza u oportunidad?. 21 de diciembre de 2004. <http://www.bolpress.com/>

World Trade Organization, Observaciones del director general en ocasión del 117ª y final reunión de los textiles que supervisan el cuerpo. Ginebra, 9 de diciembre de 2004.
<http://www.babelfish.altavista.com/>

Human Rights Watch, Carol Pier, El Salvador: Gobierno ignora abusos laborales generalizados, El Cafta debe incluir protecciones sólidas para los derechos de los trabajadores. www.hrw.org/spanish/informes/2003/elsalvador1203/

ANEXOS

Empresas activas beneficiadas por la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización.
 Número de Empresas por Actividad Económica.
 Período Dic./2000 - Marz./2005

ANEXO 1

Actividad Económica	No. de Empresas Dic./2000				No. de Empresas Dic./2001				No. de Empresas Dic./2002				No. de Empresas Dic./2003				No. de Empresas Dic./2004				No. de Empresas marz./2005			
	U.Z.F.	D.P.A.	Total	%	U.Z.F.	D.P.A.	Total	%	U.Z.F.	D.P.A.	Total	%	U.Z.F.	D.P.A.	Total	%	U.Z.F.	D.P.A.	Total	%	U.Z.F.	D.P.A.	Total	%
Maquila de ropa	50	90	140	63.6	57	90	147	60.5	57	78	135	54.9	59	88	147	55.5	56	81	137	46.6	54	82	136	46.3
Maquila Electrónica	1	2	3	1.4	1	1	2	0.8	1	1	2	0.8	1	1	2	0.8	1	0	1	0.3	1	0	1	0.3
Maquila de mochilas	1	2	3	1.4	0	2	2	0.8	0	1	1	0.4	0	1	1	0.4	0	1	1	0.3	0	1	1	0.3
Maquila de Datos	0	1	1	0.5	0	1	1	0.4	0	1	1	0.4	0	1	1	0.4	0	2	2	0.7	0	3	3	1.0
Comerc. Y Distrib.	14	9	23	10.5	17	14	31	12.8	31	11	42	17.1	29	14	43	16.2	31	18	49	16.7	33	18	51	17.3
Serv. Lavan. y Cons.	1	9	10	4.5	5	8	13	5.3	7	8	15	6.1	10	8	18	6.8	14	11	25	8.5	14	11	25	8.5
Textiles y Bordados	2	9	11	5.0	2	9	11	4.5	3	8	11	4.5	6	9	15	5.7	8	10	18	6.1	7	10	17	5.8
Artesanías	0	2	2	0.9	0	1	1	0.4	0	1	1	0.4	0	1	1	0.4	0	1	1	0.3	0	1	1	0.3
Agroindustrias	0	9	9	4.1	0	10	10	4.1	1	12	13	5.3	5	19	24	9.1	23	21	44	15.0	22	21	43	14.6
Granja de Iguanas	0	3	3	1.4	0	2	2	0.8	0	2	2	0.8	0	2	2	0.8	0	2	2	0.7	0	2	2	0.7
Calzado	0	1	1	0.5	0	1	1	0.4	0	1	1	0.4	0	1	1	0.4	0	1	1	0.3	0	1	1	0.3
Prótesis Dental	1	0	1	0.5	1	0	1	0.4	1	0	1	0.4	1	0	1	0.4	1	0	1	0.3	1	0	1	0.3
Otras	2	11	13	5.9	4	17	21	8.6	7	14	21	8.5	4	5	9	3.4	5	7	12	4.1	5	8	13	4.4
Total	72	148	220	100.0	87	156	243	100.0	108	138	246	100.0	115	150	265	100.0	139	155	294	100.0	137	158	295	100.3

ANEXO 2

COMPORTAMIENTO DE EMPLEO TOTAL Y DE MAQUILA DE ROPA CON PEA

Años	PEA	Empleo Total	% Total/PEA
1998	2,403,194	69,750	2.9
1999	2,444,959	73,539	3.0
2000	2,496,356	82,517	3.3
2001	2,634,595	81,220	3.1
2002	2,572,977	84,267	3.3
2003	2,707,272	88,655	3.3

Años	PEA	Empleo Total	% Total/PEA
1998	2,403,194	59,486	2.5
1999	2,444,959	64,138	2.6
2000	2,496,356	72,770	2.9
2001	2,634,595	71,620	2.7
2002	2,572,977	72,688	2.8
2003	2,707,272	77,415	2.9

ANEXO 3

Empresas Activas Beneficiadas por la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización.
Número de Empleo por Actividad Económica.
Período Dic./2000 - Marz./2005

ANEXO 3

Actividad Económica	Empleo Dic./2000				Empleo Dic./2001				Empleo Dic./2002				Empleo Dic./2003				Empleo Dic./2004				Empleo Marz./2005			
	U.Z.F.	D.P.A.	Total	%	U.Z.F.	D.P.A.	Total	%	U.Z.F.	D.P.A.	Total	%	U.Z.F.	D.P.A.	Total	%	U.Z.F.	D.P.A.	Total	%	U.Z.F.	D.P.A.	Total	%
Maquila de ropa	45,965	26,805	72,770	88.19	46,420	25,200	71,620	88.18	50,660	23,028	73,688	87.45	52,185	25,230	77,415	87.32	50,133	22,606	72,739	84.95	47,886	20,604	68,490	83.51
Maquila Electrónica	2,326	226	2,552	3.09	1,645	166	1,811	2.23	1,896	95	1,991	2.36	2,316	42	2,358	2.66	2,282	0	2,282	2.67	2,220	0	2,220	2.71
Maquila de mochilas	409	214	623	0.75	0	369	369	0.45	0	345	345	0.41	0	386	386	0.44	0	348	348	0.41	0	325	325	0.40
Maquila de Datos	0	8	8	0.01	0	8	8	0.01	0	589	589	0.70	0	420	420	0.47	0	1,120	1,120	1.31	0	1,335	1,335	1.63
Comerc. Y Distrib.	131	792	923	1.12	194	774	968	1.19	362	627	989	1.17	282	615	897	1.01	316	470	786	0.92	336	470	806	0.98
Serv., Lavan. y Cons.	18	2,010	2,028	2.46	301	1,657	1,958	2.41	351	1,467	1,818	2.16	540	1,296	1,836	2.07	407	1,699	2,106	2.46	191	2,319	2,510	3.06
Textiles y Bordados	87	1,275	1,362	1.65	145	1,653	1,798	2.21	184	1,633	1,817	2.16	354	1,712	2,066	2.33	285	1,807	2,092	2.44	265	1,912	2,177	2.65
Artesanías	0	105	105	0.13	0	12	12	0.01	0	8	8	0.01	0	11	11	0.01	0	12	12	0.01	0	13	13	0.02
Agroindustrias	0	419	419	0.51	0	320	320	0.39	60	583	643	0.76	559	1,026	1,585	1.79	548	1,244	1,792	2.09	559	1,083	1,642	2.00
Granja de Iguas	0	51	51	0.06	0	68	68	0.08	0	86	86	0.10	0	108	108	0.12	0	127	127	0.15	0	108	108	0.13
Calzado	0	629	629	0.76	0	410	410	0.50	0	446	446	0.53	0	532	532	0.60	0	536	536	0.63	0	523	523	0.64
Prótesis Dental	30	0	30	0.04	3	0	3	0.00	3	0	3	0.00	4	0	4	0.00	4	0	4	0.00	4	0	4	0.00
Otras	16	1,001	1,017	1.23	457	1,418	1,875	2.31	510	1,334	1,844	2.19	467	570	1,037	1.17	1,026	656	1,682	1.96	1,140	725	1,865	2.27
Total	48,982	33,535	82,517	100	49,165	32,055	81,220	100	54,026	30,241	84,267	100	56,707	31,948	88,655	100	55,001	30,625	85,626	100	52,601	29,417	82,018	100

ANEXO 4

INSTRUMENTOS DE CAMPO

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INTERNACIONALES

ENCUESTA DIRIGIDA A LAS TRABAJADORAS DE LA ZONA FRANCA “SAN BARTOLO”

- La presente encuesta es enteramente confidencial, todo dato que usted nos proporciones será procesado para fines educativos y sin intención de perjudicar a su persona

Objetivo: Realizar estudio de campo para investigar sobre las condiciones laborales de la mujer en la Zona Franca San Bartola.

Indicaciones: Favor marque con una X las siguientes preguntas.

Datos generales:

1. ¿Cuál es su lugar de procedencia? _____

2. ¿En que rango de edad Ud se encuentra? entre:

a) 18 y 25 años

b) 26 y 35 años

c) 36 y 45 años

d) 46 y 55 años

e) 55 y 60 años

f) 61 a más años

¿Cuantos años? _____

3. ¿Cuál es su estado civil?

a) Soltera

c) Casada

e) Madre soltera

b) Divorciada

d) Viuda

f) Acompañada

4. ¿Tiene hijas(os)?

a) Si b) No

En caso de ser afirmativa ¿Cuántos? _____

5. ¿Cuántas personas dependen de usted?

a) De 0 a 2 personas

b) De 3 a 5 personas

c) De 6 a 8 personas

d) De 9 a 11 personas

e) De 12 a 14 personas

f) De 15 a más personas

6. ¿Cuál es la procedencia del capital de la maquila en que Ud trabaja?

a) Salvadoreña

b) Coreana

c) Estadounidense

d) Mejicana

e) Mixta

f) Otra

¿Cuál?: _____

7. ¿Cuánto tiempo tienen de trabajar en esta maquila?

a) De 0 a 1 año

b) De 1 a 3 años

- c) De 3 a 6 años
- d) De 6 a 9 años
- e) De 9 a 12 años
- f) De 12 a más ¿Cuántos?_____

8. ¿Qué puesto desempeña en la empresa?_____

9. ¿En cuantas maquilas ha trabajado?

- 1- _____ Tiempo de trabajo _____
- 2- _____ Tiempo de trabajo _____
- 3- _____ Tiempo de trabajo _____
- 4- _____ Tiempo de trabajo _____
- 5- _____ Tiempo de trabajo _____
- 6- _____ Tiempo de trabajo _____

10. ¿De los siguientes, ¿que requisitos de contratación le exigieron en esta empresa?

- a) Examen de prueba de embarazo
- b) Número de hijos
- c) Estado familiar
- d) Rango de edad
- e) Nivel de estudio
- g) Otros

Cuáles?_____

11. ¿Firmo contrato de trabajo al entrar a la maquila?

- a) Si
- b) No

12. En caso de que su respuesta sea afirmativa ¿Qué tipo de contrato firmo?

a) Individual

b) Colectivo

c) No se

c) Otro

¿Que tipo? _____

13. ¿En que rango esta su salario mensual exacto?

a) Menos de \$ 50

b) Entre \$ 50 y \$ 75

c) Entre \$ 75 y \$ 100

d) Entre \$ 100 y \$ 125

e) Entre \$ 125 y \$ 150

f) De \$ 150 a más ¿Cuánto? \$ _____

14. ¿Considera que el salario le es justo por el trabajo que realiza y este se adapta sus necesidades?

a) Si

b) No

15. ¿Qué tipo de jornada realiza?

a) Fija

b) Rotativa

c) Otra ¿Cuál? _____

16. ¿Cuántas horas trabaja diariamente?

a) Entre 4 y 6 horas

b) Entre 6 y 8 horas

- c) Entre 8 y 10 horas
- d) Entre 10 y 12 horas
- e) Entre 12 y 14 horas
- f) De 14 a más ¿Cuántas horas? _____

17. ¿De cuanto es su salario diario? \$ _____

18. ¿Trabaja horas extras?

- a) Si b) No

19. ¿Son remuneradas las horas de trabajo extra?

- a) Si a) No

20. ¿Cómo son las jornadas de trabajo extra?

- a) Fijas
- b) Rotativas
- c) Otro tipo ¿Qué tipo? _____

21. ¿Cuántas horas de trabajo extra realiza en el día?

22. ¿A cuanto le pagan la hora extra? \$ _____

23. ¿Trabaja horas nocturnas?

- a) Si b) No

24. ¿Son remuneradas las horas de trabajo nocturno?

- a) Si b) No

25. ¿A cuanto le pagan las horas nocturnas de trabajo?

\$ _____

26. ¿De que tipo son las jornadas de trabajo nocturno?

- a) Rotativas
- b) Fijas
- c) Otra ¿Qué tipo? _____

27. ¿Qué prestaciones laborales le otorga la maquila?

- a) ISSS y AFP
- b) Aguinaldo
- c) Protección Maternal
- d) Guardería infantil
- e) Vacaciones
- f) Capacitación técnica
- g) Otras
- ¿Cuáles? _____

28. ¿Cuánto tiempo le otorgan de permiso posterior al parto?

- a) No otorgan permiso
- b) Permiso entre 1 y 3 semanas
- c) Permiso entre 1 y 2 meses
- d) Permiso entre 3 y 5 meses
- e) Permiso entre 6 y 8 meses
- f) Permiso de 8 a más meses

29. ¿Se le es descontado este permiso post-maternal?

- a) Si
- b) No

30. En caso de que la empresa cuente con guardería infantil, ¿Cuánto tiempo se le permite dar de lactara a su recién nacido?

- a) No otorgan permisos
- b) De 10 a 20 mnts diarios
- c) De 20 a 30 mnts diarios

- d) De 30 a 45 mnts diarios
- e) De 45 a más mnts diarios
- f) No lo se ¿Cuánto tiempo?_____

32 ¿Le brindan alguna otra facilidad en cuanto a la maternidad?

33. En caso de malestares del embarazo, ¿le otorgan permiso para ir la ISSS o medico?

- a) Siempre c) No he pedido e) Si esta grave
- b) Nunca d) A veces

34. ¿Conoce sobre sus derechos laborales?:

- a) Si No

35. Ha recibido capacitaciones o conoce acerca de:

- a) protección a la maternidad
- b) derecho a libertad de sindicalización
- c) derechos no maltrato físico en contra de la mujer
- d) derechos laborales de la mujer
- e) derechos humanos
- f) Ninguno

34. ¿Considera que estos derechos se le son respetados en su trabajo?

a) Si b) No

35. ¿Conoce la labor del ISDEMU o ha escuchado al respecto?

a) Si b) No

36. ¿Conoce la labor del Ministerio de trabajo?

a) Si b) No

37. ¿Existen sindicatos organizado y liderado por mujeres en su empresa?

a) Si b) No

38. ¿Ha participado en sindicatos u actividades orientadas a exigir el cumplimiento de la normativa laboral en su empresa?

a) Si b) No

39. ¿Quienes defienden o vigilan sus derechos al interior de su empresa?

a) Ministerio de Trabajo

b) ISDEMU

c) Organizaciones civiles

d) Empresa privada

e) Sindicato

f) Otros ¿Quiénes? _____

40. ¿Con que frecuencia se presenta la institución?

41. ¿En caso de litigio quien se ha hecho presente?

g) Ministerio de Trabajo

h) ISDEMU

- i) Organizaciones civiles
- j) Empresa privada
- k) Sindicato
- l) Otros Quiénes? _____
-

42. ¿Como calificaría la participación de las instituciones gubernamentales en la defensa y observancia de sus derechos laborales? Si ha visto presencia de ellos.

- a) Excelente
- b) Muy buena
- c) Buena
- d) Mala

¿Porqué? _____

43. ¿Sabe que es el Tratados de Libre Comercio -TLC?

- a) Si b) No

44. Si su respuesta anterior es afirmativa ¿Cree usted que los efectos del TLC respecto a sus derechos laborales como mujer trabajadora de la maquila serán?:

- a) positivo c) No afectara en nada f) No respondió
- b) negativo d) No sabe

45 ¿Qué puede opinar respecto a los Tratados de Libre Comercio?

!!!!!! MUCHAS GRACIAS!!!!!!!!!!

ANEXO 5

DECRETO N° 405.-

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR,

CONSIDERANDO:

I.- Que de acuerdo con la Constitución de la República es función del Estado establecer los instrumentos legales necesarios que propicien la inversión tanto nacional como extranjera;

II.- Que como parte de los esfuerzos que realiza el presente Gobierno, tendientes a que nuestra economía se inserte en el proceso de globalización mundial, es necesaria la modernización y actualización del marco legal y regulatorio que promueve el establecimiento y desarrollo de zonas francas en nuestro país;

III.- Que consecuente con lo anterior, y dada la importancia estratégica de los regímenes de zona franca para la economía nacional, en la generación de empleo productivo y generación de divisas, es necesario crear condiciones óptimas de competitividad en todas las operaciones que realizan las empresas amparadas a dicho régimen;

POR TANTO,

en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del Presidente de la República por medio del Ministro de Economía, y de los Diputados Juan Duch Martínez, Julio Antonio Gamero Quintanilla, Julio Eduardo Moreno Niños, Mariella Peña Pinto, José Mauricio Quinteros, Jorge Alberto Villacorta Muñoz, René Aguiluz Carranza, Donald Ricardo Calderón Lam, Kirio Waldo Salgado Mina, Alejandro Dagoberto Marroquín, Sonia Evelin Ponce, Ernesto Iraheta Escalante, Ronal Umaña, José Rafael Machuca Zelaya, Alfonso Aristίδes Alvarenga, Herber Mauricio Aguilar Zepeda, Alex René Aguirre, Walter René Araujo Morales, José Orlando Arévalo Pineda, Arturo Argumedo, Jorge Alberto Barrera, Isidro Antonio Caballero Caballero, Olme Remberto Contreras, Roberto José D'Aubuisson Munguía, Carlos Alberto Escobar, René Mario Figueroa Figueroa, Hermes Alcides Flores Molina, Nelson Funes, Elizardo González Lovo, Roman Ernesto Guerra Romero, José Ismael Iraheta Troya, José Roberto Larios Rodríguez, Carlos Guillermo Magaña, Alvaro Gerardo Martín Escalón, Juan Ramón Medrano Guzmán, Sigifredo Ochoa Pérez, Salvador Horacio Orellana Alvarez, Rúben Orellana, Olga Elizabeth Ortíz Murillo, Silfide Marixa Pleitez de Ramírez, Norman Noel Quijano González, René Oswaldo Rodríguez Velasco, José Ricardo Vega Hernández, Luis Hernández, Amado Aguiluz Aguiluz, Mario Ponce y Gerardo Antonio Suvillaga García,

DECRETA la siguiente:

LEY DE ZONAS FRANCAS INDUSTRIALES Y DE COMERCIALIZACION

CAPITULO I

DEFINICIONES Y DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- La presente Ley tiene por objeto regular el funcionamiento de Zonas Francas y Depósitos para Perfeccionamiento Activo, así como los beneficios y responsabilidades de los titulares de empresas que desarrollen, administren o usen las mismas.

Art. 2.- Para efectos de la aplicación e interpretación de esta Ley, se establecen las siguientes definiciones:

a) Zona Franca, área del territorio nacional, donde las mercancías que en ella se introduzcan, son consideradas fuera del territorio aduanero nacional, respecto de los derechos de importación y de exportación y por tanto sujetas a un régimen y marco procedimental especial;

b) Depósito para Perfeccionamiento Activo, conocido anteriormente como Recinto Fiscal, Área del territorio nacional, sujeta a un tratamiento aduanero especial, donde las mercancías que en ella se introduzcan para ser reexportadas, se reciben con suspensión de derechos e impuestos, para ser sometidos a procesos de transformación, elaboración o reparación y donde los bienes de capital pueden permanecer por tiempo ilimitado;

c) Nacionalización o importación definitiva, es la introducción legal de mercancías procedentes del exterior para su uso o libre circulación en el territorio aduanero, previo cumplimiento de todas las formalidades aduaneras y las de otro carácter que sean necesarias;

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

e) Exportación indirecta, es el servicio prestado entre Depósitos para Perfeccionamiento Activo y Usuarios de Zona Franca que incorporen valor agregado al producto a ser exportado;

f) Reexportación, es la exportación de mercancías importadas sin haberlas sometido a procesos de transformación sustanciales.

Art. 3.- Podrán establecerse y funcionar en zona franca empresas nacionales o extranjeras, que se dediquen a:

A) la producción, ensamble o maquila, manufactura, procesamiento, transformación o comercialización de bienes y servicios;

B) la prestación de servicios vinculados al comercio internacional y regional tales como: el acopio, el empaque y reempaque, la reexportación, consolidación de carga, la distribución de mercancías y otras actividades conexas o complementarias;

Dichos bienes o servicios podrán ser destinados a la exportación directa o indirecta al área centroamericana o fuera de ésta, o para su posterior nacionalización.

Las ventas al mercado salvadoreño causarán los gravámenes de importación sobre el bien final que se interne, impuesto sobre la renta, el de transferencias de bienes muebles y prestación de servicios e impuestos municipales correspondientes.

Si se tratare de manufacturas o comercialización de bienes de la confección y de textiles, incluyendo hilaturas, dichos bienes para ser nacionalizados, causarán los gravámenes de importación, el de transferencia de bienes muebles y prestación de servicio, excepto por el componente agregado nacional del bien o servicio en cuestión, impuesto sobre la renta e impuestos municipales correspondientes, debiendo contener además un mínimo de contenido nacional o regional del cincuenta por ciento.

En el caso de bienes incluidos en los capítulos del uno al veinticuatro del sistema arancelario centroamericano, la empresa acogida al régimen solamente podrá internar al mercado nacional el porcentaje de la venta total de estos bienes, equivalente a la participación de las materias primas agropecuarias de origen nacional en el valor del bien en cuestión, causando los gravámenes de importación sobre el bien final que se interne, el de transferencia de bienes muebles y prestación de servicios, impuesto sobre la renta e impuestos municipales correspondientes.

En ningún caso el valor declarado de los bienes que se internen al país podrá ser inferior al valor facturado con que los bienes ingresaron a la zona franca o depósito para perfeccionamiento activo, el que para el caso de las materias primas e insumos, no podrá ser menor al valor cif proporcional consignado en la declaración de mercancías, en la que fueron introducidos dichos bienes.(1)

Art. 4.- El establecimiento, administración y funcionamiento de Zonas Francas deberá ser autorizado por el Ministerio de Economía. La vigilancia y control del régimen fiscal de dichas Zonas corresponderá al Ministerio de Hacienda, conforme con esta Ley, sus Reglamentos y demás normativa fiscal.

Art. 5.- Gozarán de los beneficios e incentivos fiscales señalados en la presente Ley, de acuerdo a los términos que en la misma se establecen, las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, titulares de empresas:

- a) Que desarrollen Zonas Francas o Desarrollistas
- b) Que administren Zonas Francas o Administradores
- c) Que se establezcan en Zonas Francas o Usuarios

Art. 6.- No gozarán de los beneficios e incentivos fiscales de esta ley, las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras que se dediquen entre otras, a las actividades siguientes:

- A) hoteles;
- B) agencias de viaje y líneas aéreas;
- C) transporte aéreo, marítimo y terrestre;
- D) actividades que se rijan por las leyes bancarias y financieras del país;
- E) explotación de petróleo y gas natural;
- F) pesca de especies marítimas o de agua dulce, a excepción de los túnidos;
- G) minería en su fase de extracción;
- H) cultivo, procesamiento y comercialización de especies de flora y fauna protegidas o prohibidas por convenios o leyes especiales;
- I) las que impliquen procesamiento y manejo de explosivos y materiales radioactivos;
- J) la producción o almacenamiento de mercancías que causen contaminación, daños a la salud o al medio ambiente;
- K) servicios no vinculados con el comercio internacional de conformidad con lo que indique el reglamento general de la ley;
- L) producción, ensamble o maquila, manufactura, procesamiento, transformación o comercialización de azúcar, sus sustitutos, derivados y subproductos, así como cualquier bien que incorpore directa o indirectamente azúcar, sus sustitutos, derivados y subproductos;
- M) producción, ensamble o maquila, manufactura, procesamiento o transformación de alcohol de cualquier origen, así como de cualquier bien que incorpore directa o indirectamente alcohol de cualquier origen, a excepción de aquellas dedicadas exclusivamente a la deshidratación de alcohol etílico;
- N) producción, ensamble o maquila, manufactura, procesamiento, transformación o comercialización de bienes empacados en: bolsas, sacos o costales, de fibras textiles naturales, sintéticas o artificiales.

Asimismo, no gozarán de los beneficios e incentivos de la presente ley:

- 1) las personas naturales que se les haya suspendido o revocado los beneficios conferidos por la ley;

2) las sociedades en las que figuren como directores o accionistas, personas que fueron directores o accionistas, en otras sociedades a las cuales les fueron suspendidos o revocados los beneficios conferidos por la misma.

Lo dispuesto en los numerales anteriores, no será aplicable, cuando la suspensión o revocatoria haya sido solicitada voluntariamente, por el beneficiario de la ley, y no sea consecuencia de infracciones a la presente ley.(1)

Art. 7.- Las personas naturales o jurídicas a las cuales se otorguen los beneficios establecidos en la presente Ley, deberán estar ubicadas en una Zona Franca, o los establecimientos donde operen deberán ser declarados Depósitos para Perfeccionamiento Activo. En ambos casos, no podrán gozar de los beneficios de la Ley de Reactivación de las Exportaciones, salvo si las personas beneficiadas renunciaren a los incentivos concedidos por esta Ley.

Art. 8.- Para la aplicación e interpretación de la presente Ley, se atenderá de preferencia al fin de la misma y a su propia naturaleza. No obstante, en lo que respecta al régimen aduanero, deberán considerarse para su aplicación las disposiciones de la normativa aduanera, especialmente las del Código Aduanero Uniforme Centroamericano, CAUCA, y de sus normas complementarias. Sólo cuando no sea posible fijar por la letra o por su espíritu el sentido y alcance de las normas, conceptos y términos de las disposiciones antes dichas, podrá recurrirse a las normas, conceptos y términos del derecho común.

Art. 9.- No serán aplicables a las sociedades extranjeras que sean Titulares de las empresas a las que se refiere éste Capítulo y que exporten la totalidad de su producción, las disposiciones contenidas en el Código de Comercio, ni de la Ley de la Superintendencia de Sociedades y Empresas Mercantiles, referente a los requisitos necesarios para que las mismas sean autorizadas para ejercer actos de comercio en el país.

Toda persona no domiciliada que sea titular de una empresa de las mencionadas anteriormente, deberá acreditar en el país un representante con facultades suficientes para actuar legalmente en el país.

CAPITULO II

DE LOS QUE DESARROLLEN Y ADMINISTREN ZONAS FRANCAS

Art. 10.- Se entenderá por Desarrollista, a la persona natural o jurídica, nacional o extranjera, que se dedique al establecimiento y desarrollo de Zonas Francas, dotando a la misma de los servicios e infraestructura pública y privada, y techo industrial necesarios para su adecuado funcionamiento, previa autorización del Ministerio de Economía, y el cumplimiento de las etapas de Precalificación, Autorización, e Inicio de Operaciones, detalladas en el Reglamento General de esta Ley, que incluye el desarrollo de las Edificaciones y Areas siguientes:

1. EDIFICACIONES COMUNES:

a) Oficinas Administrativas y de Mantenimiento;

b) Oficina de Delegación Aduanera y Fiscal;

c) Caseta de Control y Vigilancia.

2. EDIFICACIONES DE CADA NAVE INDUSTRIAL:

a) Oficinas;

b) Area de Producción o Almacenaje;

c) Bodega de Materia Prima y Producto Terminado;

d) Zonas de Carga y Descarga;

e) Estacionamiento de Vehículos;

f) Suficientes servicios sanitarios para hombres y mujeres.

3. URBANIZACION:

a) Area verde: 30% del área total que incluye área verde ecológica, zona deportiva;

b) Calles, pasajes y aceras;

c) Estacionamiento para Vehículos;

d) Estacionamiento para Contenedores;

e) Plaza Peatonal;

f) Cerca Perimetral.

4. EDIFICACIONES OPCIONALES:

a) Oficina de Correos;

b) Oficina de Delegación del Ministerio de Trabajo;

c) Clínica;

d) Banco;

e) Cafetería Industrial.

Los diseños de cada uno de los elementos señalados, están sujetos a las normas y especificaciones dictadas por el Vice Ministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano (VMVDU), la Dirección General de Urbanismo y Arquitectura (DUA), y la Oficina de Planificación del Área Metropolitana de San Salvador(OPAMSS), según corresponda.

Art. 11.- Los Desarrollistas, debidamente autorizados por el Ministerio de Economía, según las disposiciones señaladas en el Artículo anterior, gozarán de los siguientes beneficios e incentivos fiscales:

a) Exención total de Impuesto sobre la Renta por el período de quince años contados desde el ejercicio que inicie sus operaciones por la actividad dedicada a Zonas Francas.

Esta exención en el caso de las sociedades se aplicará tanto a la Sociedad propietaria de la Zona, como a los socios o accionistas individualmente considerados, respecto a las utilidades o dividendos provenientes de la actividad favorecida.

En caso que uno o más socios sean personas jurídicas, este derecho será exclusivo de éstas. Este beneficio no podrá trasladarse sucesivamente a sus socios.

b) Exención total de los impuestos municipales sobre el activo de la empresa, por el período de 10 años prorrogables por igual plazo, a partir del ejercicio de sus operaciones.

c) Exención total del impuesto sobre transferencia de Bienes Raíces, por la adquisición de aquellos bienes raíces a ser utilizados en la actividad incentivada.

Los Concejos Municipales, dentro de sus facultades legales, con el objeto de promover el desarrollo de sus respectivos municipios, podrán otorgar beneficios adicionales, a los de la presente Ley.

Art. 12.- El Organo Ejecutivo en el Ramo de Economía, podrá en caso de abandono, revocatoria o cualquier otra situación mediante la cual quedase disponible la titularidad de Desarrollista o Administrador de Zona Franca, conceder y autorizar mediante Acuerdo dicha titularidad, a personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, conforme a los requisitos y procedimientos de esta Ley y su Reglamento General.

Art. 13.- Se entenderá por Administrador de Zona Franca a la persona natural o jurídica, nacional o extranjera, directamente responsable de la dirección, administración y manejo de la Zona Franca que incluye entre otros; el proveer directamente o proporcionar , a las empresas que en ella operen, las facilidades para el suministro de agua, energía eléctrica y tren de aseo, coordinar el mantenimiento de todos los servicios comunes de la Zona tales como caminos, cercas, zonas verdes y alumbrado público, vender y arrendar los lotes o naves industriales, promover el establecimiento de nuevas inversiones en la zona, así como también velar porque los Usuarios de la Zona, cumplan con las disposiciones legales y aduaneras, en coordinación con la Delegación Fiscal y Aduanera establecida en la misma, teniendo además las atribuciones siguientes:

a) Contratar con las personas naturales o jurídicas, las condiciones que regirán su instalación en la Zona Franca, específicamente con el Reglamento Interno de la misma y de las disposiciones de la presente Ley y su Reglamento General, así como las ventas de parcelas para el establecimiento de empresas en la misma;

para los efectos de esta Ley, las tarifas y plazos de venta y arrendamiento de los locales de los usuarios, se determinarán libremente;

b) Adoptar cualquier otra medida que sea necesaria, para la efectiva dirección, administración y operación de la Zona Franca y de las empresas en ellas establecidas.

Art. 14.- Los Administradores de Zonas Francas, debidamente autorizados por el Ministerio de Economía, gozarán de los beneficios e incentivos fiscales siguientes:

a) Exención total del Impuesto sobre la Renta por un período de quince años contados desde el ejercicio que inicie sus operaciones.

Esta exención en el caso de las sociedades se aplicará tanto a la sociedad administradora de la Zona, como a los socios o accionistas individualmente considerados, respecto a las utilidades o dividendos provenientes de la actividad favorecida.

En caso que uno o más socios sean personas jurídicas, este derecho será exclusivo de éstas. Este beneficio no podrá trasladarse sucesivamente a sus socios;

b) Exención total de los impuestos municipales sobre el activo de la empresa, por el período de diez años, prorrogables por igual plazo, a partir del ejercicio de sus operaciones.

Los Concejos Municipales, dentro de sus facultades legales, con el objeto de promover el desarrollo de sus respectivos municipios, podrán otorgar beneficios adicionales, a los de la presente Ley.

Art. 15.- En el caso que la misma persona realice las funciones de desarrollo y administración de Zonas Francas, éste gozará de ambos beneficios.

CAPITULO III

DE LOS USUARIOS DE ZONA FRANCA

Art. 16.- Se entenderá por Usuario de Zona Franca a la persona natural o jurídica, nacional o extranjera, debidamente autorizada por el Administrador de la Zona Franca de conformidad a esta Ley y su Reglamento General, para operar en la misma y dedicada a las actividades mencionadas en el art. 3 de la misma.

Art. 17.- El titular de una empresa usuaria de Zona Franca, debidamente autorizado de conformidad a esta Ley y su Reglamento General, tendrá derecho a gozar de los siguientes beneficios e incentivos fiscales:

a) Libre internación a las Zonas Francas, por el período que realicen sus operaciones en el país de maquinaria, equipo, herramientas, repuestos y accesorios, utensilios y demás enseres que sean necesarios para la ejecución de la actividad incentivada;

b) Libre internación a las Zonas Francas, por el período que realicen sus operaciones en el país de materias primas, partes, piezas, componentes o elementos, productos semielaborados, productos intermedios, envases, etiquetas, empaques, muestras y patrones necesarios para la ejecución de la actividad incentivada de la empresa. De igual manera podrán ingresar bajo el tratamiento antes mencionado maquinarias, aparatos y equipos y cualquier otro bien que tenga que destinarse a reparación por parte de los beneficiarios, incluso, los productos exportados que se reimporten en calidad de devolución;

c) Libre internación por el período que realicen sus operaciones en el país de lubricantes, catalizadores, reactivos, combustibles y cualquier otra sustancia o material necesarios para la actividad productiva;

d) Exención total del Impuesto sobre la Renta por el período que realicen sus operaciones en el país, contados a partir del ejercicio anual impositivo en que el beneficiario inicie sus operaciones.

Esta exención, en caso de las sociedades, se aplicará tanto a la Sociedad titular como a los socios individualmente considerados, respecto a las utilidades o dividendos provenientes de la actividad favorecida.

En caso que uno o más socios sean personas jurídicas, este derecho será exclusivo de éstas. Este beneficio no podrá trasladarse sucesivamente a sus socios;

e) Exención total de los impuestos municipales sobre el activo y patrimonio de la empresa, por el período que realicen sus operaciones en el país, a partir del ejercicio de sus operaciones.

f) Exención total del impuesto sobre Transferencia de Bienes Raíces, por la adquisición de aquellos bienes raíces a ser utilizados en la actividad incentivada.

Los Concejos Municipales, dentro de sus facultades legales, con el objeto de promover el desarrollo de sus respectivos municipios, podrán otorgar beneficios adicionales, a los de la presente Ley.

Los Usuarios de Zonas Francas que se dediquen a la prestación de servicios vinculados al comercio internacional y regional mencionados en el Art. 3 de esta Ley, gozarán además de los beneficios establecidos en el presente artículo, de la libre internación a las Zonas Francas, por el período que realicen sus operaciones en el país, de las mercancías necesarias para la ejecución de la actividad incentivada.

CAPITULO IV

DE LOS DEPOSITOS PARA PERFECCIONAMIENTO ACTIVO

Art. 18.- Las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, titulares de empresas que se dediquen a la producción, ensamble o maquila, manufactura, procesamiento, transformación o comercialización de bienes y servicios para la exportación directa o indirecta al área Centroamericana o fuera de ésta, y que por razones técnicas no estén ubicadas en Zonas Francas, podrán solicitar al Ministerio de Economía, que su establecimiento sea declarado Depósito para Perfeccionamiento Activo, previo el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Ubicación en zonas de vocación industrial, agrícolas y agroindustriales;
- b) Que sus instalaciones cumplan con condiciones adecuadas de seguridad industrial, laboral y ambiental;
- c) Estructura administrativa y financiera formal.

Los Depósitos para Perfeccionamiento Activo, previa autorización del Ministerio de Economía, podrán gozar de los mismos beneficios concedidos a los Usuarios de Zonas Francas, tales como; vender en el mercado nacional y dedicarse a la prestación de servicios vinculados al Comercio Internacional y Regional, según lo dispuesto en el Art.3 de la presente Ley, siempre y cuando sus establecimientos cumplan con las edificaciones, infraestructura y control aduanero y fiscal, necesarios para el desarrollo y operación de las mencionadas actividades comerciales, según se detalla a continuación:

1. EDIFICACIONES Y ÁREAS COMUNES

- a) Oficinas administrativas y de mantenimiento;
- b) Oficina Delegación aduanera y fiscal;
- c) Caseta de control y vigilancia;
- d) Cerca perimetral;
- e) Zona verde: como mínimo un 20% del área total.

2. EDIFICACIONES NAVES INDUSTRIALES

- a) Oficinas;
- b) Producción o almacenaje;
- c) Materia prima y producto terminado;
- d) Zonas de carga y descarga;
- e) Estacionamientos de vehículos y contenedores;
- f) Suficientes servicios sanitarios para hombres y mujeres,

Art. 19.- El Titular de una empresa, cuyo establecimiento haya sido declarado Depósito para Perfeccionamiento Activo, tendrá derecho a gozar de los beneficios e incentivos fiscales siguientes:

a) Exención total por el período que realicen sus operaciones, de los derechos e impuestos que graven la importación de maquinaria, equipo, herramientas, repuestos y accesorios, utensilios y demás enseres que sean necesarios para la producción exportable;

b) Introducción con suspensión de derechos e impuestos que graven la importación de materias primas, partes, piezas, componentes o elementos, productos semielaborados, productos intermedios, envases, etiquetas, empaques, muestras y patrones necesarios para la ejecución de la actividad incentivada de la empresa, por el período que realicen sus operaciones. De igual manera podrán ingresar bajo el tratamiento antes mencionado, maquinarias, aparatos, equipos y cualquier otro bien que tenga que destinarse a reparación por parte de los beneficiarios, incluso, los productos exportados que reingresen en calidad de devolución;

c) Exención total de los impuestos que graven la importación, por el período que realicen sus operaciones, de lubricantes, catalizadores, reactivos, combustibles y cualquier otra sustancia o material que sea necesaria para el proceso productivo, aún cuando no sea incorporada directamente en el producto compensador;

d) Exención total del Impuesto sobre la Renta por el período que realicen sus operaciones, contados a partir del ejercicio anual impositivo en que el beneficiario inicie sus operaciones.

Esta exención, en caso de las sociedades, se aplicará tanto a la sociedad titular como a los socios o accionistas individualmente considerados, respecto a las utilidades o dividendos provenientes de la actividad incentivada.

En caso que uno o más de los socios sean personas jurídicas, este derecho será exclusivo de éstas. Este beneficio no podrá trasladarse sucesivamente a sus socios;

e) Exención total de los impuestos municipales sobre el activo y el patrimonio de la empresa, por el período que realicen sus operaciones a partir del inicio de las mismas;

f) Exención total del impuesto sobre Bienes Raíces, por la adquisición de aquellos bienes a ser utilizados en la actividad incentivada.

Los Concejos Municipales, dentro de sus facultades legales, con el objeto de promover el desarrollo de sus respectivos municipios, podrán otorgar beneficios adicionales, a los de la presente Ley.

Los Depósitos para Perfeccionamiento Activo que se dediquen a la prestación de servicios vinculados al comercio internacional y regional mencionados en el Art. 3 de esta Ley, gozarán además de los beneficios establecidos en el presente artículo, de la libre introducción con suspensión de derechos e impuestos que graven la importación y por el período que realicen sus operaciones en el país, de las mercancías necesarias para la ejecución de la actividad incentivada.

Para la importación de bienes que gocen de exención según lo enunciado en la presente Ley, las empresas calificadas como Depósito para Perfeccionamiento Activo, no necesitarán tramitar previamente la aprobación de la orden de pedido, ni la solicitud y orden de franquicia aduanera de importación, por lo que la operación se autorizará con la sola presentación en debida forma de la declaración de mercancías respectiva.

Art. 20.- La maquinaria o equipo que tenga más de dos años de haberse introducido con franquicia o con liberación de gravámenes por los beneficiarios de la Ley, podrá ser transferida sin el pago de los gravámenes dejados de percibir en virtud de dichos incentivos.

El Reglamento General de esta Ley, establecerá los demás casos en los cuales los bienes introducidos por los beneficiarios con liberación o exención total de impuestos, podrán ser transferidos a terceras personas sin que deban pagarse los gravámenes que dejaron de percibirse en virtud de la liberación o exención, previo permiso de las autoridades competentes.

CAPITULO V

REGIMEN ADUANERO

Art. 21.- El Régimen de Zona Franca será el régimen aduanero que normará el ingreso de todos los bienes señalados en el artículo 17 de esta Ley, introducidos por los Usuarios de Zona Franca y por tiempo de permanencia indefinido en la misma. El régimen antes mencionado también será aplicable para la introducción en la zona franca de máquinas, equipos, herramientas, repuestos y accesorios, aún cuando se hayan consignado en calidad de arrendamiento, comodato o cualquier otra forma de entrega que no implique transferencia de dominio, para lo cual las empresas Usuarias deberán presentar una Declaración de Mercancías de Zona Franca.

En lo que respecta a los Depósitos para Perfeccionamiento Activo, el régimen aduanero que normará la admisión de los bienes señalados en el literal b) del art. 19 de esta Ley, será el de Admisión Temporal para Perfeccionamiento Activo. La importación definitiva de los bienes señalados en los literales a) y c) del art. 19 de esta Ley, se autorizarán mediante la presentación de una Declaración de Importación Definitiva a Franquicia, con excepción de aquellos bienes que se hubieren internado bajo la modalidad de arrendamiento o cualquier otra que no implique transferencia de dominio, los cuales deberán declararse bajo el Régimen de Admisión Temporal para Perfeccionamiento Activo.

Art. 22.- El plazo de permanencia de los bienes introducidos para su perfeccionamiento al amparo del Régimen de Admisión Temporal para perfeccionamiento activo, será de veinte meses, contados a partir de la fecha de aceptación de la Declaración de Mercancías correspondiente. A solicitud del interesado la Dirección General de la Renta de Aduanas podrá ampliar dicho plazo, por un máximo de 60 días mas por una sola vez, atendiendo a los fines de la presente Ley, siempre y cuando sea solicitado dentro de los 30 días antes del vencimiento del plazo original.

Para aquellos bienes que se hubieren admitido temporalmente bajo la modalidad de arrendamiento o cualquier otra que no implique transferencia de dominio, los contratos respectivos determinarán su permanencia bajo el Régimen de Admisión Temporal para Perfeccionamiento Activo.

Art. 23.- El titular de una empresa calificada como Depósito para Perfeccionamiento Activo, podrá trasladar temporalmente mercancías al territorio aduanero nacional, con el objeto de que terceras personas por él subcontratadas, elaboren fuera del Depósito productos de exportación, siendo en este caso dicho titular, responsable por el pago de los derechos e impuestos correspondientes, si tales bienes no fueran exportados

del país, dentro del plazo de permanencia respectivo. Dichos traslados también podrán ser efectuados por empresas ubicadas dentro de Zonas Francas.

Art. 24.- Podrán exportarse temporalmente bienes del territorio aduanero nacional a una zona franca, con el propósito de que puedan ser sometidas a operaciones de perfeccionamiento, transformación, elaboración, reparación o cualquier otro servicio que sea requerido. El plazo máximo para su reimportación al territorio aduanero nacional será de seis meses contados a partir de la fecha de ingreso a la zona franca.

Dichos bienes al ser reimportados al territorio aduanero nacional deberán pagar los derechos e impuestos que correspondan únicamente a la parte del componente agregado de origen extranjero incorporado en dicho proceso, considerándose esta operación como una reimportación proveniente de un país fuera del área centroamericana.

Los bienes en libre circulación que se envían por cualquier persona ubicada dentro del territorio aduanero nacional a un depósito para perfeccionamiento activo, con el fin de ser objeto de transformación, elaboración, reparación o cualquier otro servicio que sea requerido, deberán tributar también los derechos e impuestos a la importación que correspondan únicamente al valor agregado de origen extranjero incorporado dentro del depósito.

El envío de bienes a que se refieren los servicios anteriores, se asimilarán para los efectos impositivos a exportación temporal para perfeccionamiento pasivo, no obstante, los mismos se realizarán al amparo del formulario que al efecto deberá establecer la dirección general de la renta de aduanas.

Las operaciones o prestación de servicios contenidas en el presente artículo, no podrán gozar de los beneficios que otorga la ley de reactivación de las exportaciones.(1)

Art. 25.- las ventas o transferencia de bienes y servicios de las personas naturales o jurídicas establecidas en el territorio aduanero nacional a un usuario de zona franca o a un depósito para perfeccionamiento activo ubicados dentro del área centroamericana, se consideran como operaciones de exportación definitiva a países fuera del área centroamericana.

Las personas naturales o jurídicas que realicen las operaciones antes mencionadas, podrán acogerse a la ley de reactivación de las exportaciones, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en ella; con excepción de las operaciones de exportación temporal y la prestación de servicios consistentes en procesar, ensamblar o maquilar, derivados de la subcontratación celebrada entre empresas usuarias de zona franca o depósitos de perfeccionamiento activo, y empresas establecidas en el territorio aduanero nacional.(1)

Art. 26.- Los productos introducidos al país de conformidad con esta Ley podrán moverse en el territorio aduanero nacional; sin el pago de los respectivos gravámenes cuando se trate del traslado a otra Zona Franca o Depósito para Perfeccionamiento Activo.

Dicho traslado se solicitará a través del formulario correspondiente, el cual dará validez a la operación con la sola firma de la autoridad aduanera destacada en la Zona Franca. Si el traslado se realizara desde un Depósito para Perfeccionamiento Activo, será la firma del Representante Legal de la empresa que traslada como de la receptora la que dará validez a la misma.

En ambos casos, será la empresa que hubiere importado los bienes trasladados, la responsable por el pago de derechos e impuestos a la importación y demás gravámenes conexos, en el caso que los expresados bienes no sean oportunamente exportados.

Art. 27.- Previa autorización del Ministerio de Economía, las materias primas e insumos, los desperdicios, desechos, subproductos, productos defectuosos y la producción que por causas ajenas a la voluntad del beneficiario no puedan ser exportadas, podrán ser destinados a consumo definitivo en el territorio aduanero nacional, pagando los impuestos de importación sobre el valor facturado, el que para el caso de las materias primas e insumos no podrá ser menor al valor CIF proporcional consignado en la Declaración de Mercancías en la que fueron introducidos dichos bienes.

Cuando se trate de donaciones al Gobierno de la República, y a instituciones públicas o privadas, sin fines de lucro, de carácter humanitario, educativas u otros servicios a la comunidad, podrá concederse la exoneración de impuestos, previa la calificación del Ministerio de Economía, y la exoneración del Organo Legislativo.

CAPITULO VI

DE LAS OBLIGACIONES Y SANCIONES

Art. 28.- Los Usuarios de Zona Franca y Depósito para Perfeccionamiento Activo, tendrán las siguientes obligaciones:

a) Comunicar al Administrador de la Zona Franca o al Ministerio de Economía, según se trate de Usuarios o Depósitos para Perfeccionamiento Activo, las modificaciones que hubiere realizado en los planes y proyectos de su empresa, dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir del día de la modificación.

b) Registrar en medios electrónicos y magnéticos o en cualquier otro medio exigido por el Ministerio de Hacienda, toda la información relativa a las operaciones que realice, al movimiento de inventarios y cualquier otra información que se considere necesaria para el control fiscal respectivo. Dichos registros deberán remitirse anualmente al Ministerio de Hacienda, o cuando éste lo solicite, los cuales estarán sujetos además, a la fiscalización o inspección de dicho Ministerio, y del Ministerio de Economía, con el fin de constatar el cumplimiento de las obligaciones legales;

c) Proporcionar al Ministerio de Economía un informe semestral, relacionado con sus operaciones, el cual deberá contener como mínimo; valor y origen de las importaciones y exportaciones, generación de empleo, ventas al mercado nacional y monto de la inversión realizada;

d) Permitir el ingreso a las instalaciones de la empresa beneficiaria, a delegados del Ministerio de Economía en el cumplimiento de sus obligaciones y funciones, así como también proporcionar información y documentación veraz requerida por Estos.

e) Informar al Ministerio de Economía con 30 días de anticipación, el cambio de domicilio o cierre de operaciones;

Art. 29.- Los beneficiarios de la presente Ley, además de las obligaciones antes mencionadas deberán cumplir:

a) Con las Leyes, Reglamentos y otras disposiciones legales de carácter laboral y de seguridad social, a favor de los trabajadores, que incluyen:

1) El derecho de asociación;

2) El derecho de sindicalización;

3) Prohibición de trabajo forzoso o cualquier forma de trabajo compulsivo;

4) Edad mínima para el trabajo de menores;

5) Condiciones de trabajo aceptables con respecto a salario mínimo, horas de trabajo, salud y seguridad ocupacional y todas aquellas necesarias para el buen desenvolvimiento del trabajador en el desarrollo de sus labores;

b) Pagar indemnización, aguinaldo y vacación proporcional en la forma y cuantía establecida en el Código de Trabajo y de prestaciones de carácter laboral a todos los trabajadores que resultaren afectados en caso de cierre total o parcial de la empresa o establecimiento;

c) En caso extraordinario de cierre total sin justificación alguna de las operaciones de la empresa, los activos de la misma servirán preferentemente para cancelar el pasivo y demás obligaciones laborales, sin perjuicio de la sanción administrativa correspondiente.

d) Con las obligaciones y disposiciones de esta Ley y su Reglamento General y demás Leyes de la República.

Art. 30.- Los Administradores de Zona Franca, tendrán las siguientes obligaciones:

a) Admitir y evaluar las solicitudes que le presenten los interesados para instalarse en la Zona bajo su administración y en caso de cumplir con los requisitos y disposiciones de la Ley y su Reglamento General, autorizar la instalación del petionario como Usuario de Zona Franca;

b) Notificar al Ministerio de Economía, dentro de los 5 días hábiles siguientes la autorización respectiva, enviando copia de la misma y demás documentos correspondientes, para que dicho Ministerio registre en su base de datos y sistema de monitoreo, e informe a las demás Instituciones competentes;

c) Informar al Ministerio de Economía, con base a los reportes presentados por los usuarios, sobre las modificaciones que hubieren realizado en los planes y proyectos, las empresas establecidas en su Zona Franca, en un plazo no mayor de 3 días hábiles posteriores a su notificación. Así mismo velar por que estas cumplan con la disposiciones de la Ley, su Reglamento General y demás Leyes de la República, informando semestralmente al Ministerio de Economía sobre el desempeño de cada empresa Usuaría.

Art. 31.- Los beneficiarios de los incentivos fiscales otorgados por la presente Ley, que incumplieren las disposiciones en ella contenidas, serán sancionados administrativamente por el Ministerio de Economía, sin perjuicio de las sanciones fiscales a que hubiere lugar. Cuando se infringieren obligaciones de carácter laboral, de seguridad social o aduaneras, la resolución definitiva emitida por la respectiva institución competente, será notificada al Ministerio de Economía, para la aplicación de las sanciones administrativas, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal, respectiva.

Art. 32.- Las infracciones por incumplimiento a lo prescrito por la presente Ley y su Reglamento, son las siguientes: leves, graves y muy graves.

Art. 33.- Se considera Infracción Leve:

- a) El incumplimiento de las obligaciones señaladas como literales a), c) y d), del Art. 28 de esta Ley;
- b) El incumplimiento de la obligación señalada como literal a) del art.30 de esta Ley;

Art. 34.- Se considera Infracción Grave:

- a) El incumplimiento de la obligación señalada como literal b) del Art. 28 de esta Ley;
- b) El incumplimiento de las obligaciones señaladas como literales b), y c) del Art. 30 de esta Ley;
- c) El incumplimiento de las obligaciones señaladas como literales a) y b) del art. 29 de esta Ley; y
- d) La reincidencia de cualquiera de las faltas consideradas como leves;

Art. 35.- Se considera Infracción Muy Grave:

- a) Cuando se comprobare que se ha dado uso diferente a los beneficios e incentivos otorgados por la presente Ley;
- b) El incumplimiento de las obligaciones señaladas como literal c) del Art. 29 de esta Ley; y
- c) La reincidencia de cualquiera de las faltas consideradas como graves.

Art. 36.- Las infracciones anteriormente mencionadas, serán sancionadas administrativamente por el Ministerio de Economía, de la manera siguiente:

a) La Infracción Leve, se sancionará con prevención escrita al Infractor;

b) La Infracción Grave, se sancionará con multa de CINCO MIL COLONES, cuando se refiera a las infracciones estipuladas en los literales a), b), c) y e) del art.34, y de DIEZ MIL COLONES si refiere a las infracciones estipuladas en el literal d) del mismo artículo;

c) La Infracción Muy Grave, se sancionará con suspensión temporal o revocatoria definitiva de los beneficios otorgados.

Art. 37.- Las Resoluciones Definitivas que de conformidad a este Capítulo impongan sanción de multa, deberán hacerse efectivas dentro de los siguientes TREINTA DIAS de haberse notificado la sanción.

El pago de la multa se hará efectiva en las Instituciones autorizadas por el Ministerio de Hacienda.

Art. 38.- Si de las infracciones cometidas resultaren delitos o faltas, el Ministerio de Economía certificará lo conducente a la Fiscalía General de la República para que promueva y ejercite las acciones correspondientes.

Art. 39.- Si alguna persona natural o jurídica acogida a los beneficios de esta Ley, dejara de operar la empresa de la cual fuere titular, durante un período de doce meses continuos, perderá de pleno derecho la categoría de Usuario de Zona Franca o de Depósito para Perfeccionamiento Activo y por ende los beneficios otorgados.

Art. 40.- En el caso de cierre definitivo de operaciones o abandono de una empresa Usuaria de Zona Franca o Depósito para Perfeccionamiento Activo, se procederá judicialmente para el pago de las obligaciones que estuvieran pendientes, y desocupación del inmueble aunque no hubiera mora, sin perjuicio que el Ministerio de Hacienda, con el fin de resguardar el interés fiscal y social, y previo inventarios de los bienes, pueda ordenar el traslado de los mismos a sus propios recintos u otros que se habiliten al efecto, o haga uso de las modalidades de disposición de mercancías, que la Ley le otorga, a la Dirección General de la Renta de Aduanas.

Una empresa podrá ser declarada en abandono a solicitud de parte interesada o por la Fiscalía General de la República, quienes recurrirán ante el Juez respectivo, el que previa verificación de los hechos, declarará en abandono, en un plazo no mayor de cinco días hábiles.

Las acciones para redimir derechos fiscales, patrimoniales o laborales serán incoadas ante el juez respectivo, quien deberá resolver en forma ejecutiva dentro de un plazo de noventa días.

La declaración judicial de abandono dará lugar al embargo preventivo de los bienes y a la entrega en depósito de los mismos, previa resolución judicial.

En caso de liquidación de los bienes embargados, y para proteger los intereses de los trabajadores, la Asamblea Legislativa podrá conceder la exoneración del pago de los impuestos respectivos.

En caso de incumplimiento de los plazos establecidos en el presente artículo, las partes o la Fiscalía General de la República, podrán hacer uso de las instancias correspondientes, para deducir responsabilidades administrativas o penales a los infractores.

Art. 41.- Si a una persona natural o jurídica, titular de una empresa, que después de obtenidos los beneficios de esta Ley, se le hubieren suspendido o revocado, no podrá solicitarlos por otra empresa ni figurar como accionista o director de sociedades que los soliciten.

Art. 42.- No tendrán derecho a los beneficios que esta Ley concede, las sociedades donde aparecieren como Directores o Accionistas, personas que fueron Directivos o Accionistas de otras sociedades a las que se sancionó con suspensión o revocatoria de los beneficios conferidos por esta Ley.

CAPITULO VII

PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS

Art. 43.- Los interesados en obtener los beneficios otorgados por esta Ley, deberán presentar ante el Administrador de la Zona Franca y Ministerio de Economía, según corresponda, la solicitud respectiva, por medio del Representante Legal o Apoderado facultado para ello.

Art. 44.- En la solicitud, el interesado deberá indicar la actividad a la que se dedicará, el régimen fiscal al que desea acogerse, características generales de la empresa, así como su documentación legal y la información necesaria que exija el Reglamento.

Art. 45.- Si la solicitud estuviera completa y cumpliera con los requisitos de Ley y requiera que su establecimiento sea declarado Depósito para Perfeccionamiento Activo, será el Ministerio de Economía quien deberá resolverla dentro de un plazo máximo de 10 días hábiles, a través de Resolución razonada en caso de ser denegada o mediante la emisión de un Acuerdo, en caso de ser favorable el cual deberá publicarse en el Diario Oficial.

El usuario de una Zona Franca deberá presentar su solicitud al Administrador de la misma, quien resolverá en un plazo no mayor de cuarenta y ocho horas. Una vez aprobada dicha solicitud se suscribirá un contrato entre éste y el Usuario, estipulándose como mínimo el objeto, valor, garantías, término del mismo y la actividad o actividades a desarrollar. Una copia del contrato junto con la autorización vigente extendida por el Administrador de acuerdo con el Reglamento General de la Ley, le conferirán automáticamente al Usuario los beneficios e incentivos fiscales estipulados en el artículo 17 de esta Ley, a menos que haya sucedido una infracción o incumplimiento que cause la suspensión o revocación de los mismos.

El Administrador notificará al Ministerio de Economía, dentro de los cinco días hábiles siguientes la autorización respectiva, enviando copia de la misma, y demás documentos correspondientes, para que dicho Ministerio registre en su base de datos, y sistema de monitoreo; y previa verificación, informe a las demás instituciones competentes.

Art. 46.- El Reglamento General de esta Ley, establecerá los procedimientos sobre cualquier otra petición que deban hacer los beneficiarios de la presente Ley.

Art. 47.- El Ministerio de Economía podrá investigar a las personas que gocen de los beneficios de esta Ley, con el propósito de que se dé cumplimiento a la misma.

Art. 48.- Si de las investigaciones realizadas por el Ministerio de Economía, aparecieren infracciones o incumplimiento de las disposiciones de la Ley, el Ministerio levantará el Informativo correspondiente y dará audiencia para que dentro del término de cinco días hábiles posteriores al de la notificación el supuesto infractor ofrezca las pruebas de descargo.

El Ministerio de Economía, resolverá dentro de los ocho días siguientes de concluida la audiencia.

Art. 49.- De las Resoluciones podrá interponerse recurso de apelación ante el Ministro de Economía, dentro del término perentorio de ocho días contados a partir de su notificación. Las pruebas y argumentos pertinentes y conducentes deberán acompañarse con el escrito de interposición del recurso.

Art. 50.- Una vez firme la Resolución del Ministerio de Economía que suspenda o revoque los beneficios e incentivos fiscales, se emitirá el Acuerdo respectivo, el cual se comunicará a los interesados, y las autoridades correspondientes y se mandará a publicar en el Diario Oficial.

Art. 51.- El Organo Ejecutivo emitirá el Reglamento General de la presente Ley, dentro de un plazo no mayor de noventa días, a partir de la vigencia de la misma.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Art. 52.- Las empresas calificadas de conformidad con la Ley del Régimen de Zonas Francas Y Recintos Fiscales que se deroga en el presente Decreto, pasaran de pleno derecho a gozar de los incentivos conforme a lo establecido en la presente Ley.

Asimismo, todas aquellas empresas beneficiarias de la presente Ley, que como consecuencia de las disposiciones de la presente Ley, tuviesen cambios en sus operaciones, deberán solicitar dicha autorización ante el Ministerio de Economía o Administrador de Zona Franca respectivamente, debiendo en este último caso, el Administrador de la Zona Franca, notificar al Ministerio de Economía, según el procedimiento establecido en el Art. 30, de esta Ley.

Art. 53.- Los bienes amparados en Declaraciones de Mercancías que a la fecha de entrar en vigencia la presente Ley, ya hubieren sido aceptadas por la Aduana, se continuarán regulando hasta la cancelación de tales declaraciones, por las disposiciones que se encontraban vigentes a la fecha de dicha aceptación.

Art. 54.- Las solicitudes de beneficios que al momento de entrar en vigencia el presente Decreto, se encuentren en trámite en el Ministerio de Economía, deberán ser adecuadas por ese Ministerio a las disposiciones contenidas en la presente Ley dentro de un plazo no mayor de treinta días.

CAPITULO IX

DEROGATORIA Y VIGENCIA

Art. 55.- Derógase el Decreto Legislativo N° 461 de fecha 27 de marzo de 1990, publicado en el Diario Oficial N° 88, Tomo N° 307 de fecha 18 de abril de 1990, que contiene la Ley del Régimen de Zonas Francas y Recintos Fiscales, así como sus Reformas posteriores, y cualquier otra disposición que contraríe la presente Ley.

Art. 56.- El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALON AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los tres días del mes de septiembre de mil novecientos noventa y ocho.

JUAN DUCH MARTINEZ

PRESIDENTE

GERSON MARTINEZ
PRIMER VICEPRESIDENTE

CIRO CRUZ ZEPEDA PEÑA
SEGUNDO VICEPRESIDENTE

RONAL UMAÑA
TERCER VICEPRESIDENTE

NORMA FIDELIA GUEVARA DE RAMIROS
CUARTA VICEPRESIDENTA

JOSE ANTONIO GAMERO QUINTANILLA
PRIMER SECRETARIO

JOSE RAFAEL MACHUCA ZELAYA
SEGUNDO SECRETARIO

ALFONSO ARISTIDES ALVARENGA
TERCER SECRETARIO

GERARDO ANTONIO SUVILLAGA
CUARTO SECRETARIO

ELVIA VIOLETA MENJIVAR
QUINTA SECRETARIA

JORGE ALBERTO VILLACORTA MUÑOZ
SEXTO SECRETARIO

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los diecisiete días del mes de septiembre de mil novecientos noventa y ocho.

ANEXOS 6

REPUBLICA DE EL SALVADOR

CÓDIGO DE SALUD

CON REFORMAS INCORPORADAS

1997

EDITOR
LIC. RICARDO MENDOZA ORANTES

Art. 42.- El Ministerio de por medio de la Dirección de la Dirección General de Salud como Organismo Técnico, será el encargado de ejecutar las acciones de promoción, protección, recuperación y rehabilitación de salud de los habitantes, así como las complementarias pertinentes e todo el territorio de la República, a través de sus dependencias regionales y locales de acuerdo a la disposiciones de este Código y Reglamento sobre la materia.

CAPITULO II

De las Acciones para la Salud

SECCION UNO

Promoción para la Salud

Art. 43.- Para los efectos de este Código y sus Reglamentos, serán acciones de promoción de salud odas las que tiendan a fomentar el nombre desarrollo físico, social y mental de las personas.

Art. 44.- La educación para la salud será acción básica del Ministerio, que tendrá como propósito desarrollar hábitos, costumbres, actitudes de comunidad, en el campo de la salud.

Para ello determinará las dependencias encargadas de elaborar los programas para la obtención de estos objetivos.

Art. 45.- Créase una Comisión mixta con carácter permanente integrado por dos representantes del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y del Ministerio de Educación, todos de nivel ejecutivo, con el objeto de preparar los programas obligatorios de educación para la salud, que deberán impartida en los establecimientos públicos y privados de enseñanza y demás medidas destinadas a este fin. Un reglamento regulará el funcionamiento de esta Comisión.

Art. 46.- Los medios de comunicación social colaborarán con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social para la divulgación de mensajes educativos en salud.

SECCION DOS

Acción en los Núcleos Sociales

Art. 47.- El Ministerio y sus dependencias deberán promover el bienestar social de la comunidad sin distinción de ideologías o creencias.

Para cumplir con este objetivo desarrollará las actividades siguientes:

- a) Propiciar la constitución de grupos familiares estables;
- b) Colaborar con las personas, familias y grupos sociales para que puedan alcanzar el nivel deseable del bienestar económico y social;
- c) Colaborar con los organismos estatales o privados para beneficiar a los miembros de la comunidad necesitada de asistencia económica y social;

d) Movilizar, orientar, estimular y coordinar las actividades de los componentes de la comunidad para constituir núcleos sociales con objetivos orientados al bienestar colectivo, tales como patronatos, clubes de madres, clubes de jóvenes, grupos infantiles, talleres comunales, obras de ayuda mutua, cooperativas y otras instituciones de prevención.

SECCION TRES

Higiene Materno Infantil

Preescolar y Escolar

Art. 48.- Es obligación ineludible del Estado promover, proteger y recuperar la salud de la madre y del niño, por todos los medios que están a su alcance.

Para los efectos del inciso anterior, los organismos de salud correspondiente prestarán atención preventiva y curativa a la madre durante el embarazo, parto o puerperio, lo mismo que el niño desde su concepción hasta el fin de su edad escolar.

ANEXO 7

CODIGO DE TRABAJO

DECRETO N^o 15.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,

en uso de sus facultades constitucionales, a iniciativa del Presidente de la República por medio del Ministro de Trabajo y Previsión Social, y oída la opinión de la Corte Suprema de Justicia,

DECRETA el siguiente:

CÓDIGO DE TRABAJO

TITULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO ÚNICO

Art. 1.- El presente Código tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la Sección Segunda Capítulo II del Título de la Constituciones)

Art. 2.- Las disposiciones de este Código regulan:(1)

- a) Las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados; y(1)
- b) Las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas y sus trabajadores.(l)

No se aplica este Código cuando la relación que une al Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas con sus servidores, fuere de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo como el nombramiento de un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de dichas instituciones o en los presupuestos municipales; o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.(1)

Para los efectos del presente Código, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social se considera como Institución Oficial Autónoma.(1)

Los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos y de celebrar contratos colectivos de conformidad a las disposiciones de este Código.(1)(8)

El vocablo genérico "trabajador" comprende los de empleado y obrero.(1)

Art. 3.-Se presume de derecho que son representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, caporales y, en general, las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en la empresa, establecimiento o centro de trabajo. Los representantes patronales en sus relaciones con el patrono, están ligados por un contrato de trabajo.

Art. 4.-Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrono. Este quedará obligado por la gestión de aquél, siempre que lo hubiere autorizado para ello o recibiere la obra o servicios ejecutados.

Art. 5.-Son contratistas y por consiguiente patronos, los que ejecutan por contrato o cuasicontrato de agencia oficiosa, trabajos para otros con capitales propios o con adelantos que haga el dueño de la obra o un tercero.

SECCIÓN SEGUNDA DEL TRABAJO DE LAS MUJERES

Art. 110.-Se prohíbe a los patronos destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado.

Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable, es incompatible con el estado de gravidez después del cuarto mes de embarazo.(l)

Art. 111. -DEROGADO. (8) Art. 112.-DEROGADO. (8)

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

SECCIÓN TERCERA DEL TRABAJO DE LOS MENORES

Art. 114.- Los menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza obligatoria, no podrán ser ocupados en trabajo alguno.

Se autoriza el trabajo de los menores a partir de los doce años, a condición que se trate de trabajos ligeros y que éstos:

a) No sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y

b) No sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social podrá conceder, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados, cuando tales organizaciones existan, excepciones individuales a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar que prevé el presente Artículo, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas. Los permisos así concedidos limitarán en número de horas del empleo o trabajo objeto de esos permisos y prescribirán las condiciones en que puede llevarse a cabo. (8)

Art. 115.-Los menores de catorce años, en el caso del artículo anterior, deberán contratar por medio de sus representantes legales y, a falta de éstos, por medio de las personas de quienes dependan económicamente

o de la Procuraduría General de la República. *

t.

Se entenderá que faltan los representantes legales, no sólo cuando hayan fallecido, sino cuando estén incapacitados o se hallaren fuera de la República o se ignore su paradero.

Art. 116.- La jornada de los menores de dieciséis años, no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Asimismo no podrán trabajar más de dos horas extraordinarias en un día, ni realizar labores que requieran grandes esfuerzos físicos.

Los menores de dieciocho años no podrán trabajar en horas nocturnas.

PRIMERA CATEGORÍA: Comprende a los trabajadores que tienen un año o más de estar al servicio del patrono y da derecho, en cada año, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante sesenta días.

SEGUNDA CATEGORÍA: Comprende a los trabajadores que tienen cinco meses o más y menos de un año de estar al servicio del patrono y da derecho, durante ese plazo, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante cuarenta días.

TERCERA CATEGORÍA: Comprende a los trabajadores que tienen un mes o más y menos de cinco de estar al servicio del patrono y da derecho, en ese plazo, a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario básico durante veinte días.

Los plazos a que aluden las categorías anteriores se contarán a partir de la fecha en que el trabajador comenzó a prestar sus servicios al patrono, y vencerán en la fecha correspondiente de los meses o años posteriores, salvo que se hubiere disuelto la relación de trabajo por una o más terminaciones de contratos, pues en tal caso los meses o años se contarán a partir de la fecha en que se iniciaron las labores de conformidad con el último contrato.

Cuando por continuar al servicio del patrono, el trabajador hubiere ascendido una o dos categorías en el término del primer año, tendrá derecho a gozar del setenta y cinco por ciento de su salario durante los días que le correspondan en la categoría en que se encuentre a la fecha de enfermarse, deducidos los que ya hubiere gozado en las categorías inferiores en ese mismo año.

Art. 308.- El patrono no estará obligado a pagar la cantidad a que se refiere el artículo anterior, cuando la adquisición de la enfermedad o el accidente común puede imputarse a culpa grave del trabajador, pero no podrá ampararse anticipadamente en esta circunstancia para eximirse del pago oportuno de las mismas. Comprobada la culpa del trabajador ante el Juez de Trabajo respectivo, el patrono podrá obtener la devolución de las cantidades pagadas y la exoneración en el pago de las futuras; y el Juez, atendidas las circunstancias, fijará la forma en que el trabajador deberá reintegrar al patrono las cantidades que éste le hubiere adelantado indebidamente.

CAPITULO II

Prestaciones por Maternidad

Art. 309.- El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; y además, a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia.

En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico sea consecuencia del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima será fijada por la reglamentación del presente Código.

Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida.

En ningún caso el patrono estará obligado a pagar, una prestación en dinero más allá de los límites previstos en el primer párrafo.

El patrono podrá deducir, de la prestación en dinero a que se refiere el primer párrafo de este artículo, el equivalente de lo que la trabajadora hubiese recibido a título de subsidio en dinero en virtud de la ley del Seguro Social y su Reglamento de Aplicación. (8)

Art. 310.- Para que la trabajadora goce de la licencia establecida en el artículo anterior, será suficiente presentar al patrono una constancia médica expedida en papel simple, en la que se determine el estado d embarazo de la trabajadora, indicando la fecha probable del parto.

Art. 311.- Para que la trabajadora tenga derecho a la prestación económica establecida en este Capitulo será requisito indispensable que haya trabajado para el mismo patrono durante los seis meses anteriores a l fecha probable del parto; pero en todo caso tendrá derecho a la licencia establecida en el Art. 309.

Art. 312.- Si transcurrido el período de licencia por maternidad, la trabajadora comprobare con certificación médica que no se encuentra en condiciones de volver al trabajo, continuará suspendido el contrato por causal 4* del Art. 36, por el tiempo necesario para su restablecimiento, quedando obligado el patrono a pagar las prestaciones por enfermedad y a conservar le su empleo.

Si una trabajadora social a su hijo, tendrá derecho con este fin, a una interrupción del trabajo de hasta una hora diaria. A su pedido esta interrupción se podrá fraccionar en dos pausas de treinta minutos cada una.

Las interrupciones de trabajo conforme a párrafo precedente serán contadas como horas de trabajo remuneradas como tales. (8)

«* CAPITULO III

Ayuda en caso de muerte del Trabajador

Art. 313.- En caso de muerte del trabajador, el patrono queda obligado a entregar inmediatamente a l personas que dependían económicamente de aquél, prefiriéndolas por el orden en que las hubiere enumera en su contrato, o en su defecto, en cualquier registro de la empresa, y para que se invierta especialmente el sepelio del trabajador, una cantidad equivalente a sesenta días de salario básico; pero en ningún caso prestación aludida podrá ser inferior a doscientos cincuenta colones.

El patrono no podrá entregar la mencionada cantidad a persona distinta de aquélla a quien le corresponde de acuerdo con el contrato o registro, sino cuando ésta fuere incapaz, pues en tal caso deberá entregarla su representante legal y a falta de éste, a la persona que siguiere en el orden de la enumeración.

Durante la vigencia del contrato, el trabajador podrá alterar el orden establecido inicialmente o designar personas distintas de las que anteriormente hubiere designado.

Cuando el trabajador no hubiere designado en el contrato escrito a las personas que dependí económicamente de él o cuando no existiere el correspondiente contrato escrito, o el mencionado registro patrono dará cumplimiento a la obligación preceptuada en el inciso primero, entregando la cantidad de dinero arriba mencionada a los parientes más inmediatos del trabajador. Caso que el trabajador no tuviere pariente el patrono quedará obligado a hacer los gastos que ocasionen los funerales del trabajador, justificando a el Juez de Trabajo, con los recibos correspondientes, los pagos que hubiere realizado.

TITULO SEGUNDO

SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

CAPITULO I

OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS

Art. 314.- Todo patrono debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores, especialmente en lo relativo a:

1°) Las operaciones y procesos de trabajo;

2") El suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal;

ANEXO 8

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

- Igualdad de todas las personas en la sociedad.
- Sostenibilidad de las oportunidades generadas.
- Promoción de las personas de modo que participen en el proceso de desarrollo y se beneficien con él.

La Política Nacional de la Mujer contribuye a la construcción de condiciones que permitan fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se trata de promover acciones que beneficien a la mujer para garantizar su desarrollo.

La Política Nacional de la Mujer mediante la sostenibilidad de estas acciones busca institucionalizarlas, por medio de nuevas acciones.

La Política Nacional de la Mujer se enmarca en la inversión en capital humano, principalmente por medio de la educación, capacitación y la motivación hacia el cambio.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

La Política Nacional de la Mujer se propone mejorar la condición y elevar la posición de las mujeres salvadoreñas, logrando que su participación en el desarrollo nacional tenga lugar con igualdad de oportunidades respecto de los hombres y promoviendo la corresponsabilidad entre los géneros.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICO

1. Lograr la igualdad ante la ley para mujeres y hombres en los distintos niveles del ordenamiento jurídico, sobre la base del principio constitucional que la consigna. Para ello se hace necesario reformar las normas, mejorar el funcionamiento de la administración de la justicia y superar las dificultades que encuentran las mujeres para tener acceso al sistema normativo y judicial.

2. Incrementar el acceso de las niñas y mujeres a la educación formal y no formal, tomando en cuenta sus necesidades e intereses; modificando las prácticas sexistas que se presentan en el proceso educativo y en los componentes y contenidos del Currículo Nacional, así como fomentar la cultura de género y socialización en la comunidad educativa.

3. Fomentar el acceso y mejorar las condiciones de salud integral de las mujeres, desde la promoción, prevención, curación, recuperación y rehabilitación de acuerdo a las necesidades que plantea las diferentes etapas de su ciclo vital, a fin de mejorar su calidad de vida.

4. Contribuir a lograr la igualdad de oportunidades en la participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, a través de la eliminación de las discriminaciones que por motivos de género inducen a la desigualdad salarial, del acceso de las mujeres a los puestos laborales de decisión y de incrementar la preparación de las mujeres en las distintas ramas y grupos ocupacionales de la producción económica.

5. Incrementar la participación social y política de las mujeres, fomentando el ejercicio de sus derechos civiles y políticos, promoviendo el liderazgo femenino para lograr una igualdad de acceso al poder entre hombres y mujeres.

6. Contribuir al desarrollo integral de la mujer, fomentando la distribución de responsabilidades entre los integrantes del grupo familiar, mejorar las condiciones de

vida de las jefas de hogar y divulgar el ejercicio de sus derechos a fin de fortalecer a la familia.

7. Prevenir y detectar el fenómeno de la violencia contra la mujer dando protección y atención a las víctimas mediante acciones sustantivas basadas en la normativa internacional y nacional vigente relativa a la Violencia

8. Mejorar la condición y posición de las mujeres en las áreas rurales, promoviendo sus derechos de propiedad y acceso a la tierra, al crédito a la asistencia técnica, al empleo, a los mercados y al comercio, y a la capacitación; actualizar la normativa agraria y el marco legal regulatorio de las cooperativas agrícolas, con equidad y promoviendo la corresponsabilidad entre los géneros.

9. Promover un papel más integral de las mujeres en los asuntos del medio ambiente, motivando su participación en actividades que les permitan tener acceso tanto al uso como al control de los recursos, elevando al mismo tiempo sus capacidades para protagonizar los procesos de definición y ejecución de políticas y medidas orientadas a potenciar el desarrollo sostenible.

10. Incentivar a los medios de comunicación para que proyecten una imagen de las mujeres basada en la no-discriminación y en la eliminación de estereotipos sexuales; promoviendo a través de esos medios y de la producción cultural la igualdad de género así como la contribución de las mujeres en la vida social, cultural, política y económica; respetando la diversidad de identidades y experiencias de las mujeres.

5. ESTRATEGIA GENERAL

La Política Nacional de la Mujer fue elaborada sobre la base de una concepción estratégica que contiene diversos elementos, procedentes tanto de la normativa y de los compromisos internacionales como de la Legislación Nacional vigente.

La Política Nacional de la Mujer, busca involucrar a instituciones gubernamentales y no gubernamentales, gobiernos locales y empresa privada, con una cobertura nacional y tiene como principal destinataria la población femenina en su conjunto.

Para lograr la perspectiva nacional, esta política cobra relevancia en la agenda de las acciones del Estado democrático y del órgano Ejecutivo que constitucionalmente es el principal responsable de las políticas públicas.

Una política pública de carácter nacional necesita del concurso de todas las instituciones del Estado que están implicadas, así como de la sociedad civil organizada. En este sentido, en el ámbito estatal, la Política

Nacional de la Mujer no es de exclusiva responsabilidad del ISDEMU, sino que es un compromiso del Gobierno y de todas sus instituciones, así como de los otros órganos del Estado.

Desde esa responsabilidad principal, el Órgano Ejecutivo, debe convocar al trabajo conjunto y coordinado con resto de los Órganos del Estado y, a las expresiones de la sociedad civil organizada, en particular las organizaciones sociales de mujeres. Tal como lo concibe la Nueva Alianza del Gobierno Central, 1999-2004.

El grado de sostenibilidad de la Política Nacional de la Mujer, depende de que su ejecución sea producto del trabajo coordinado de todas las organizaciones gubernamentales, no gubernamentales, gobiernos locales y empresa privada.

Sobre la base de los principios internacionalmente aceptados y desde el particular enfoque que legítimamente le da el Gobierno, se eligieron las diferentes áreas de particular atención, y en cada una de ellas se establecieron objetivos estratégicos y acciones específicas para conseguirlos. Con el objeto de mantener su verificabilidad, se realizó un esfuerzo para que cada acción concreta, no sólo tuviera su descripción intencional, sino su alcance cuantitativo y cualitativo con sus respectivos procesos y unidades de medida.

Ese esfuerzo de concreción exigió un especial cuidado en cuanto al grado de viabilidad y factibilidad de las acciones de la Política Nacional de la Mujer. Para su operativización se elaboran planes anuales en coordinación con las instituciones responsables de su ejecución.

4- En cuanto a la violencia de género que todas las instituciones del estado garanticen acciones preventivas para minimizar la violencia de género en el ámbito público.

5- En cuanto a la publicidad sexista que todas las instituciones del estado se organicen con el fin de observar, analizar y denunciar las prácticas

6. MARCO INSTITUCIONAL DE LA POLITICA NACIONAL DE LA MUJER.

El desarrollo de la Política Nacional de la Mujer descansa sobre la base de un marco institucional que permita su ejecución de manera coordinada y efectiva. Incluye las distintas entidades del sector estatal y de las expresiones organizadas de la sociedad civil salvadoreña, ambas apoyadas por las agencias internacionales de cooperación.

En el campo estatal, como ya se ha indicado es al Órgano Ejecutivo al que le corresponde el protagonismo de la ejecución de las políticas públicas.

Sin embargo, esta Política Nacional de la Mujer ha buscado el concurso de los otros Órganos Estatales que han participado desde su elaboración hasta en su ejecución.

En el sector propiamente gubernamental, destaca la responsabilidad que la Ley le otorga al Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer en la elaboración y la coordinación de la ejecución de la Política Nacional de la Mujer. Es importante destacar que esa labor de coordinación es facilitada por la misma composición de la Junta Directiva del ISDEMU, integrada por una Presidenta que es la Titular de la Secretaría Nacional de la Familia y los titulares del Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social,

Ministerio de Agricultura y Ganadería, Ministerio de Seguridad Pública y justicia, Fiscal General de la República, Procurador General de la República y Procurador para la Defensa de los Derechos Humano, dos delegadas de los Organismos no Gubernamentales Nacionales dedicados a la promoción de la mujer y la Delegada Titular de la Comisión Interamericana de Mujeres, CIM-OEA El Salvador.

La Junta Directiva del ISDEMU, aunque no agota el conjunto de instituciones públicas que están implicadas en la Política Nacional de la

Mujer, constituye un núcleo fundamental de coordinación permanente del desarrollo de la mencionada política, también por el hecho de que los Ministerios que participan en la Junta son los que constituyen el Gabinete Social de Gobierno. Además de las Organizaciones No Gubernamentales que participan en la Junta Directiva del ISDEMU como representantes de las organizaciones sociales de mujeres, participan otras en la ejecución de la política nacional de la mujer que en algunos casos ha firmado convenios con el ISDEMU.

En la ejecución de la Política Nacional de la Mujer las instituciones responsables de la ejecución de la misma, son instituciones gubernamentales y no gubernamentales gobiernos locales y la empresa privada.

En este contexto de relación entre actores nacionales cobra relevancia el apoyo de las agencias internacionales de cooperación. El apoyo, tanto técnico como financiero, que las agencias de cooperación brindan al desarrollo de la Política Nacional, se concreta, apoyando directamente al ISDEMU como institución gubernamental que garantiza la ejecución de la PNM por otra parte a los ministerios y entidades estatales además fortaleciendo la participación de las ONG'S en el desarrollo de la PNM y la relación que ha propiciado o la coejecución entre organismos gubernamentales y no gubernamentales.

El concurso de voluntades de todos los actores interesados en mejorar la condición de las mujeres en El Salvador constituye la mejor garantía de cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer y, a la vez, de consolidación de un Estado y de una sociedad participativa y democrática.

4. TRABAJO

En El Salvador la Población Económicamente Activa (PEA) se estima en 2,245,419 personas; constituyéndose el 63% por PEA masculina y el 37% por PEA femenina. Destacándose que en el ámbito geográfico, la PEA total se distribuye en 60% de PEA urbana y 40% de PEA Rural.¹¹ Se aprecia un importante aporte femenino a la generación de ingresos y riqueza. Sin embargo, el resto de mujeres está considerado dentro de la población económicamente inactiva, ya que la economía reproductiva no se mide en el Sistema Nacional de Cuentas, y es por no estar reconocida dentro del mercado laboral nacional. Asimismo, se hace necesario reconocer que en nuestro país aún existe un limitado acceso de las mujeres al trabajo, a los recursos de producción y a las nuevas tecnologías, todo ello producto de acondicionamientos históricos,

culturales, sociales y políticos que han determinado una división genérica en el mundo laboral y una desigual distribución de los recursos entre las mujeres y los hombres.

En una perspectiva de modernización del Estado y de apertura a nuevas oportunidades de empleo y actividades productivas se hace imprescindible el diseño de programas y acciones destinadas a construir condiciones de igualdad para mujeres y hombres en el ámbito laboral y económico.

Ello implica hacer esfuerzos por visibilizar en toda su dimensión el aporte económico de las mujeres, tanto en sus labores productivas como reproductivas; ya que sobre su representación en el sector informal de la economía y las consideraciones y valoraciones sociales en torno al carácter secundario de las labores femeninas han impedido reflejar este aporte en las cuentas nacionales.

A los desafíos que la inserción de nuestra economía en los procesos de globalización, se añade con particular importancia la necesidad de promover las reformas, y la emisión de nuevas leyes laborales que garanticen la protección y la igualdad de oportunidades para las mujeres que incursionan en el terreno del trabajo remunerado.

Partir de las desventajosas condiciones con que las mujeres ingresan al sector laboral respecto a los hombres, y las dificultades que enfrentan para proyectarse en carreras profesionales, nos debe llevar a posibilitar medidas que favorezcan la capacitación técnico - profesional y desarrollar iniciativas con dirigentes empresariales y gubernamentales a fin de fomentar una mayor contratación de mujeres superando la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo. Asimismo es preciso enfrentar las desigualdades genéricas en el tema salarial que aún persisten.

En este marco, es necesario dar especial atención a las mujeres rurales y a las mujeres con discapacidades físicas quienes enfrentan mayores dificultades para su inserción laboral. Es imprescindible también atender la participación económica de las mujeres desde una proyección en la que tengan un mayor acceso, uso y control de recursos productivos a todos los niveles, de tal manera que los próximos años no sólo puedan ser objetivos en una mayor representación en la PEA, sino que puedan tener un mayor poder económico.

OBJETIVO ESTRATEGICO 4.5.

Promover el desarrollo de prácticas saludables que contribuya a una adecuada armonía laboral a través de la ejecución de programas socioculturales y de recreación, para las mujeres trabajadoras del sector público y privado.

ACCION 4.5.1

Desarrollar programas socioculturales y de recreación para las mujeres trabajadoras de los diferentes sectores Público y Privado.

ACCION 4.5.2

Desarrollar programas socioculturales y de recreación dirigidos a hijos/hijas de trabajadoras/trabajadores.

ACCION 4.5.3

Promover programas socioculturales y de recreación dirigidos a mujeres trabajadoras discapacitadas.

OBJETIVO ESTRATEGICO 4.6.

Promover el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.

ACCION 4.6.1

Promover la creación de Programas de Asistencia Técnica y Crediticia a fin de favorecer a la mujer del sector informal urbano y rural, mediante la coordinación entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y otras instituciones públicas competentes, el sector financiero, ONG'S y agrupaciones privadas de microempresarios.

ACCION 4.6.2

Facilitar la incorporación de mujeres jefas de hogar a la actividad laboral, mediante acciones de coordinación entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las diferentes instituciones gubernamentales, no gubernamentales y de la empresa privada.

ACCION 4.6.3

Apoyar a la mujer discapacitada a su inserción laboral en el sector formal e informal de la economía.

ACCION 4.6.4

Potenciar el liderazgo de las mujeres del sector formal e informal a través de cursos de formación; para posibilitar su acceso al crédito y al cooperativismo.

ACCION 4.6.5

Fomentar la participación de las mujeres en las Asociaciones Cooperativas, como alternativa de empleo no marginal.

ACCION 4.6.6

Promover la implementación de un Sistema de Seguimiento de los casos de adolescentes autorizados para incorporarse al mercado de trabajo.

ACCION 4.6.7

Establecer un Sistema Estadístico con Enfoque de Género que permita identificar la condición y posición de las mujeres en el ámbito laboral.

4. TRABAJO

Acciones	Responsable
Acción 4.1.1	Dirección de Relaciones Internacionales de Trabajo, MTPS.
Acción 4.1.2	Dirección de Relaciones Internacionales. MTPS.
Acción 4.1.3	Enlace Oficial - Comisión Jurídica del MTPS
Acción 4.2.1	Dirección General de Trabajo, MTPS
Acción 4.2.2	Dirección General de Trabajo, MTPS
Acción 4.2.3	Dirección General de Inspección de Trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio. MTPS.
Acción 4.2.4	Dirección General de Inspección de Trabajo, Departamento de Inspección Agropecuaria. MTPS.
Acción 4.2.5	Dirección General de Inspección de Trabajo, Departamento de Inspección de Industria y Comercio. MTPS.
Acción 4.2.6	Dirección General de Inspección de Trabajo.
Acción 4.2.7	Dirección General de Previsión Social, Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional. MTPS.
Acción 4.2.8	Dirección General de Previsión Social, Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional. MTPS.
Acción 4.2.9	Dirección General de Trabajo. MTPS.
Acción 4.2.10	Dirección General de Previsión Social, Departamento de Seguridad e Higiene
Acción 4.2.11	Dirección General de Inspección de Trabajo.
Acción 4.2.12	Enlace Oficial MTPS.
Acción 4.3.1	División de Capacitación -ISDEMU en coordinación con instituciones gubernamentales y no gubernamentales
Acción 4.3.2	Dirección General de Inspección de Trabajo, Departamento de Inspección Industria y Comercio. MTPS.
Acción 4.3.3	Dirección General de Inspección de Trabajo, Departamento de Inspección Agropecuaria. MTPS

Acción 4.3.4	Dirección General de Previsión Social, Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional. MTPS,
Acción 4.3.5	Prensa y Relaciones Publicas.
Acción 4.3.6	INSAFOCOOP
Acción 4.3.7	Dirección General de Inspección de Trabajo. MTPS.
Acción 4.4.1	INSAFORP
Acción 4.4.2	INSAFORP
Acción 4.4.3	INSAFORP
Acción 4.4.4	INSAFORP
Acción 4.4.5	INSAFORP
Acción 4.5.1	Dirección General de Previsión Social, Departamento de Bienestar Social. MTPS
Acción 4.5.2	Dirección General de Previsión Social, Departamento de Bienestar Social. MTPS
Acción 4.5.3	Dirección General de Previsión Social, Departamento de Bienestar Social. MTPS
Acción 4.6.1	Enlace Oficial MTPS en coordinación con diferentes instituciones
Acción 4.6.2	Dirección General de Previsión Social del MTPS y PGR,
Acción 4.6.3	Dirección General de Previsión Social, Departamento de Empleo. MTPS.
Acción 4.6.4	INSAFOCOOP
Acción 4.6.5	INSAFOCOOP
Acción 4.6.6	Dirección General de Previsión Social, Departamento de Empleo. MTPS.
Acción 4.6.7	Departamento de Estadística e Informática Laboral. MTPS.



Gobierno de El Salvador

LEY DEL INSTITUTO SALVADOREÑO PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR.

CONSIDERANDO:

I.- Que de conformidad a lo establecido en el Art. 3, inciso primero de la Constitución, todas las personas son iguales ante la Ley, no pudiendo establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión;

II.- Que la condición de la mujer ha avanzado en algunos aspectos trascendentales en los últimos años; sin embargo continúan las desigualdades entre hombres y mujeres, obstaculizándose de esta manera el avance y desarrollo de la mujer en todos los ámbitos del quehacer humano;

III.- Que es indispensable diseñar, aplicar y ejecutar políticas y programas efectivos que contribuyan a promover el desarrollo político, económico, social y cultural de la mujer salvadoreña;

IV.- Que la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, la plena participación de la mujer en igualdad de condiciones que el hombre en todas sus esferas de la sociedad, incluidos los procesos de toma de decisiones y de acceso al poder, son fundamentales para el logro de esta igualdad; así como el desarrollo y la paz en El Salvador;

V.- Que es indispensable adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer; así como las que prevengan y eliminen toda forma de violencia contra ellas;

VI.- Que para el logro de tales fines, es necesaria la creación de una entidad de carácter estatal, con atribuciones y obligaciones amplias que organice, coordine, dirija y ejecute acciones que promuevan el desarrollo integral de la mujer salvadoreña; para lo cual dicha entidad deberá gozar de autonomía en lo técnico, financiero y administrativo y contar con un patrimonio propio que haga viable la realización de dichos objetivos.

POR TANTO,

en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa del Presidente de la República, por medio del Ministro de la Presidencia y de los Diputados Mercedes Gloria Salguero Gross, Carmen Elena Calderón de Escalón, Ana Guadalupe Martínez Menéndez, Jorge Alberto Villacorta Muñoz, Reynaldo Quintanilla Prado, Rosa Mérida Villatoro Benítez, Lorena Guadalupe Peña Mendoza, José Vicente Machado Salgado, María Marta Gómez, José Víctor García Córdova, Rolando Isabel Portal Rivas, José Dagoberto Gutiérrez Linares, René Oswaldo Rodríguez Velasco, Violeta Menjívar, María Elena Villalta de Borja, Luis Alberto Cruz, Luis Constantino Hernández, Juan Pablo Durán Escobar, María Marta Concepción Valladares Mendoza, Norma Fidelia Guevara de Ramirios y Sonia Aguiñada Carranza.

DECRETA la siguiente:

LEY DEL INSTITUTO SALVADOREÑO PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER.

CAPITULO I

CREACION, NATURALEZA Y OBJETO

CREACION Y NATURALEZA

Art. 1.- Créase el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, con autonomía en lo técnico, financiero y administrativo, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio.

Para los efectos de esta Ley, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, podrá denominarse "EL INSTITUTO".

DOMICILIO

Art. 2.- El Instituto, tendrá su domicilio en la ciudad de San Salvador y podrá desarrollar sus actividades en cualquier lugar de la República.

OBJETO

Art. 3.- El Instituto tendrá por objeto diseñar, dirigir, ejecutar, asesorar y velar por el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer; promoviendo en tal sentido el desarrollo integral de la mujer salvadoreña.

Para realizar efectivamente sus objetivos, el Instituto promoverá la participación de las Instituciones Gubernamentales, Organismos Internacionales, Municipalidades, Instituciones No Gubernamentales, Empresa Privada, otras entidades y personas naturales.

CAPITULO II

ATRIBUCIONES DEL INSTITUTO

Art. 4.- Al Instituto le corresponderán las siguientes atribuciones:

- a) Formular, dirigir, ejecutar y vigilar el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer;
- b) Propiciar la efectiva participación de las Organizaciones de Mujeres de la comunidad y demás entidades de la sociedad civil, en la prevención y la solución de los problemas que afronta la mujer;
- c) Formular, dirigir, ejecutar y dar seguimiento a programas o proyectos que promuevan los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de la mujer;
- d) Realizar y promover estudios, diagnósticos y análisis que contribuyan a un mejor conocimiento de la situación real de la mujer;
- e) Elaborar planes, proyectos y programas para erradicar toda forma de violencia contra la mujer;
- f) Promover el desarrollo integral de la mujer a través del cumplimiento de las

cuyo valor exceda de dicha suma, así como contratos de servicios personales en los que se obligue al Instituto a pagar más de diez mil colones mensuales;

f) Nombrar y remover conforme a la Ley al Director Ejecutivo y a los Jefes de las Divisiones y las Unidades;

g) Nombrar al sustituto del Director Ejecutivo en caso de ausencia, excusa o impedimento temporal de éste;

h) Promover la creación de Centros de Atención y Protección a la Mujer;

i) Nombrar al Auditor Interno del Instituto; y,

j) Las demás que establezcan las Leyes.

Art. 9.- Son atribuciones de la Presidenta de la Junta Directiva las siguientes:

a) Presidir las sesiones;

b) Dirigir los debates y verificar las votaciones;

c) Velar porque se cumplan los acuerdos de la Junta Directiva;

d) Representar judicial y extrajudicialmente al Instituto, otorgar poderes a nombre del mismo, debiendo actuar en este caso con autorización expresa de la Junta Directiva; y,

e) Las demás que se le asignaren en esta Ley.

Art. 10.- Son atribuciones del Director Ejecutivo, las siguientes:

a) Ejercer la administración general del Instituto, en los aspectos técnicos, operativos y financieros, de conformidad con las disposiciones legales y resoluciones de la Junta Directiva;

b) Dirigir y dar seguimiento a la ejecución de la política, planes, proyectos y programas para la mujer y de las resoluciones emanadas de la Junta Directiva a este respecto.

c) Actuar como Secretario de la Junta Directiva; hacer a nombre del Presidente de la Junta Directiva la convocatoria y preparar la agenda de las sesiones, levantar las actas correspondientes y extender certificaciones;

d) Dirigir, coordinar y supervisar las actividades de las unidades y las divisiones del Instituto;

e) Informar a la Junta Directiva acerca de la ejecución de la política, planes, programas y proyectos del Instituto;

f) Someter a consideración de la Junta Directiva los asuntos de su competencia;

g) Informar a la Junta Directiva de su gestión administrativa cuando ésta se lo pida y obligatoriamente cada año;

h) Fiscalía General de la República;

i) Procuraduría General de la República;

j) Dos Representantes de los Organismos No Gubernamentales Nacionales, debidamente inscritos en los registros correspondientes, dedicados a la promoción de la Mujer. (2)

k) La delegada propietaria por El Salvador ante la Comisión Internacional de Mujeres. (2)

Serán suplentes de la Junta Directiva, los respectivos Viceministros del Ramo que la integren, el Fiscal General Adjunto, el Procurador General Adjunto, así como los dos representantes suplentes de los Organismos No Gubernamentales. (1)(2)

Los miembros de la Junta Directiva, no devengarán dieta alguna por las sesiones a que asistan. (2)

Los funcionarios que integren la Junta Directiva del Instituto, durarán en sus funciones el período en que ejerzan sus cargos. Los representantes de los organismos no gubernamentales que formen parte de la Junta Directiva, integrarán la misma por un período de dos años, al igual que los suplentes. (2)

Las sesiones de Junta Directiva se instalarán válidamente con la mayoría de sus miembros y sus resoluciones serán dictadas por mayoría de votos. En caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad. (2)

En caso de ausencia de la Presidente de la Junta Directiva, presidirá la reunión el Ministro, según el orden de precedencia respectivo. (2)

Art. 7.- La Junta Directiva se reunirá ordinariamente una vez al mes, y extraordinariamente cuando el Presidente de la Junta Directiva lo estime necesario, o en su defecto cuando por lo menos tres titulares miembros de la Junta Directiva lo consideren pertinente.

La Presidenta de la Junta Directiva del Instituto, hará las convocatorias por medio del Director Ejecutivo.

Art. 8.- Son atribuciones de la Junta Directiva del Instituto las siguientes:

a) Diseñar, dirigir y ejecutar la Política Nacional de la Mujer;

b) Elaborar el anteproyecto de presupuesto especial y régimen de salarios para cada ejercicio fiscal, y someterlo a consideración del Ministerio de la Presidencia, para los trámites subsiguientes;

c) Aprobar el Plan Anual Operativo del Instituto;

d) Aprobar la memoria de labores del Instituto;

e) Autorizar la compra de bienes muebles e inmuebles cuyo valor exceda de cincuenta mil colones y la realización por administración directa de cualquier obra

cuyo valor exceda de dicha suma, así como contratos de servicios personales en los que se obligue al Instituto a pagar más de diez mil colones mensuales;

f) Nombrar y remover conforme a la Ley al Director Ejecutivo y a los Jefes de las Divisiones y las Unidades;

g) Nombrar al sustituto del Director Ejecutivo en caso de ausencia, excusa o impedimento temporal de éste;

h) Promover la creación de Centros de Atención y Protección a la Mujer;

i) Nombrar al Auditor Interno del Instituto; y,

j) Las demás que establezcan las Leyes.

Art. 9.- Son atribuciones de la Presidenta de la Junta Directiva las siguientes:

a) Presidir las sesiones;

b) Dirigir los debates y verificar las votaciones;

c) Velar porque se cumplan los acuerdos de la Junta Directiva;

d) Representar judicial y extrajudicialmente al Instituto, otorgar poderes a nombre del mismo, debiendo actuar en este caso con autorización expresa de la Junta Directiva; y,

e) Las demás que se le asignaren en esta Ley.

Art. 10.- Son atribuciones del Director Ejecutivo, las siguientes:

a) Ejercer la administración general del Instituto, en los aspectos técnicos, operativos y financieros, de conformidad con las disposiciones legales y resoluciones de la Junta Directiva;

b) Dirigir y dar seguimiento a la ejecución de la política, planes, proyectos y programas para la mujer y de las resoluciones emanadas de la Junta Directiva a este respecto.

c) Actuar como Secretario de la Junta Directiva; hacer a nombre del Presidente de la Junta Directiva la convocatoria y preparar la agenda de las sesiones, levantar las actas correspondientes y extender certificaciones;

d) Dirigir, coordinar y supervisar las actividades de las unidades y las divisiones del Instituto;

e) Informar a la Junta Directiva acerca de la ejecución de la política, planes, programas y proyectos del Instituto;

f) Someter a consideración de la Junta Directiva los asuntos de su competencia;

g) Informar a la Junta Directiva de su gestión administrativa cuando ésta se lo pida y obligatoriamente cada año;

- h) Presentar, por medio del Presidente de la Junta Directiva del Instituto el anteproyecto de presupuesto, régimen de salarios del Instituto, sus modificaciones y el proyecto de memoria anual de labores;
- i) Autorizar erogaciones hasta por el monto que determina esta Ley para atender gastos del Instituto;
- j) Nombrar y remover, conforme a la Ley, al personal técnico y administrativo del Instituto, y en caso de los jefes de las divisiones presentará una terna a la Junta Directiva, para su nombramiento;
- k) Elaborar los informes solicitados por la Organización de las Naciones Unidas, - ONU-;
- l) Mantener relaciones con entidaes u organismos internacionales que realicen acciones en beneficio de la mujer, coordinando tales relaciones o vínculos con las entidades nacionales afines; y,
- m) Participar en las sesiones de la Junta Directiva con voz, pero sin voto;
- n) Las demás que les señalen las Leyes y resoluciones de la Junta Directiva;

CAPITULO IV

PATRIMONIO

Art. 11.- El Patrimonio del Instituto estará constituido por los siguientes bienes y recursos:

- a) La asignación presupuestaria anual que el Estado le asigne;
- b) Los bienes y recursos donados por personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras, para el cumplimiento de sus fines;
- c) Las asignaciones que le correspondan por Ley;
- d) Los bienes muebles, inmuebles y valores a los que adquiera en el futuro de conformidad con la Ley;
- e) Las rentas, intereses o utilidades que obtenga de sus bienes;
- f) Los subsidios o subvenciones que el Estado le conceda;
- g) Ingresos que se obtengan de la prestación de servicios; y,
- h) Otros ingresos o bienes que obtenga por cualquier título.

Art. 12.- El Instituto se conformará con los bienes muebles, inmuebles y demás recursos que actualmente pertenecen a la Unidad de la Mujer de la Secretaría Nacional de la Familia. En consecuencia, transfíranse por Ministerio de Ley dichos bienes y recursos al Patrimonio del Instituto.

CAPITULO V

DE LA ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS

Art. 13.- En los contratos para adquisición de bienes y servicios que celebre el Instituto, se deberán seguir las normas establecidas por Ley.

CAPITULO VI

FISCALIZACION, INSPECCION Y VIGILANCIA

Art. 14.- El Instituto estará sujeto a la fiscalización de la Corte de Cuentas de la República.

Art. 15.- La inspección y vigilancia de las operaciones y de la contabilidad del Instituto, estarán a cargo de la Unidad de Auditoría Interna nombrada por la Junta Directiva del mismo.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES FINALES

Art. 16.- El Presidente de la República emitirá el Reglamento de Aplicación de esta Ley, en un período que no exceda de noventa días a partir de su vigencia.

Art. 17.- El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

DADO EN EL SALON AZUL DEL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los veintinueve días del mes de febrero de mil novecientos noventa y seis.

MERCEDES GLORIA SALGUERO GROSS,
PRESIDENTA.

ANA GUADALUPE MARTINEZ MENENDEZ,
VICEPRESIDENTA.

ALFONSO ARISTIDES ALVARENGA,
VICEPRESIDENTE.

JOSE RAFAEL MACHUCA ZELAYA,
VICEPRESIDENTE.

JULIO ANTONIO GAMERO QUINTANILLA,
VICEPRESIDENTE.

JOSE EDUARDO SANCHO CASTAÑEDA,
SECRETARIO.

GUSTAVO ROGELIO SALINAS OLMEDO,
SECRETARIO.

CARMEN ELENA CALDERON DE ESCALON,



SECRETARIA.

WALTER RENE ARAUJO MORALES,
SECRETARIO.

RENE MARIO FIGUEROA FIGUEROA
SECRETARIO.

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, al primer día del mes de marzo de mil novecientos noventa y seis.

PUBLIQUESE,

ARMANDO CALDERON SOL,
Presidente de la Republica.

ENRIQUE BORGÓ BUSTAMANTE
Ministro de la Presidencia

D.L. Nº 644, del 29 de febrero de 1996, publicado en el D.O. Nº 43, Tomo 330, del 1 de marzo de 1996.

REFORMAS:

(1) D.L. 638, D.O. 121 del 30 de junio de 1999, Tomo 343, 18 de junio de 1999.

(2) D.L. Nº 912, del 11 de julio del 2002, publicado en el D.O. Nº 148, Tomo 356, del 14 de agosto del 2002.



Gobierno de El Salvador

ANEXO 9

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000

Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (Nota: Fecha de entrada en vigor:

Vigencia:07:02:2002)

Descripcion:(Convenio)

Convenio:C183

Sesion de la Conferencia:88 #Lugar:Ginebra

Fecha de adopcion:15:06:2000

SUBJECT:14

Ver las ratificaciones que ha recibido este Convenio

Estatus: Instrumento actualizado

Este Convenio fue adoptado desde 1985 y se considera actualizado.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2000 en su octogésima octava reunión;

Tomando nota de la necesidad de revisar el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, a fin de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales;

Tomando nota de las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las

trabajadoras, en particular el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, y

Teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, y

Habiendo decidido adoptar varias propuestas relacionadas con la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Habiendo determinado que estas propuestas revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha quince de junio de dos mil, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término mujer se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término hijo a todo hijo, sin ninguna discriminación.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.
2. Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia.
3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.

PROTECCIÓN DE LA SALUD

Artículo 3

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

LICENCIA DE MATERNIDAD

Artículo 4

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.

3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.

4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES

Artículo 5

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de

enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

PRESTACIONES

Artículo 6

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.

2. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

3. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.

4. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior.

5. Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.

6. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.

7. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.

8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o

b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 7

1. Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del artículo 6 si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional.

2. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad enunciada en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes e indicar el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En sus memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones.

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despidan a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Artículo 9

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o

b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

MADRES LACTANTES

Artículo 10

1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

EXAMEN PERIÓDICO

Artículo 11

Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la

duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el artículo 6.

APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante la legislación, salvo en la medida en que se dé efecto a las mismas por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

El presente Convenio revisa el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director

General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros. 2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Cross references

Convenios: C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

Recomendaciones:R095 Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952

SUPLEMENTO:R191 Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000

REVISION:C103 Este Convenio revisa el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952

Constitucion: Artículo 22:artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

ANEXO 10

Capítulo Dieciséis

Laboral

Artículo 16.1: Declaración de Compromisos Compartidos

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

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

Artículo 16.2: Aplicación de la Legislación Laboral

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

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

2. Las Partes reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o reducción de la protección contemplada en su legislación laboral interna. En consecuencia, cada Parte procurará asegurar que no dejará sin efecto o derogará, ni ofrecerá dejar sin efecto o derogar dicha legislación de una manera que debilite o reduzca su adhesión a los derechos laborales internacionalmente reconocidos señalados en el Artículo 16.8, como una forma de incentivar el comercio con otra Parte, o como un incentivo para el establecimiento, adquisición, expansión o retención de una inversión en su territorio.

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

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

Artículo 16.3: Garantías Procesales e Información Pública

1. Cada Parte garantizará que las personas con un interés jurídicamente reconocido conforme a su legislación, tengan en un determinado asunto adecuado acceso a los tribunales para el cumplimiento de la legislación laboral de la Parte. Dichos tribunales podrán incluir tribunales administrativos, judiciales, cuasijudiciales o de trabajo, según esté previsto en la legislación interna de la Parte.
2. Cada Parte garantizará que los procedimientos ante dichos tribunales para el cumplimiento de su legislación laboral sean justos, equitativos y transparentes, y con este fin, cada Parte asegurará que:
 - (a) dichos procedimientos cumplan con el debido proceso legal;
 - (b) cualquier audiencia en dichos procedimientos sea abierta al público, excepto en los casos en que la administración de justicia requiera lo contrario;
 - (c) las partes que intervienen en dichos procedimientos tengan el derecho de apoyar o defender sus posiciones respectivas, incluyendo la presentación de información o pruebas; y
 - (d) dichos procedimientos no impliquen costos o plazos irrazonables, o demoras injustificadas.
3. Cada Parte dispondrá que las resoluciones finales sobre el fondo del caso en tales procedimientos:
 - (a) se formulen por escrito, y señalen las razones en las que se basan las resoluciones;
 - (b) se hagan disponibles, sin demora indebida, a las partes en el procedimiento y, de acuerdo con su legislación, al público; y
 - (c) se basen en información o pruebas respecto de las cuales se haya dado a las partes la oportunidad de ser oídas.
4. Cada Parte dispondrá, según corresponda, que las partes que intervienen en tales procedimientos tengan el derecho de solicitar la revisión y, cuando proceda, la modificación de las resoluciones finales emitidas en tales procedimientos.
5. Cada Parte garantizará que los tribunales que realizan o revisan tales procedimientos sean imparciales e independientes, y que no tengan ningún interés sustancial en el resultado del asunto.
6. Cada Parte dispondrá que las partes en tales procedimientos puedan ejercer acciones para hacer efectivos sus derechos según su legislación laboral. Tales acciones podrán comprender medidas como órdenes, multas, sanciones, o cierres temporales de los lugares de trabajo, según lo disponga la legislación de la Parte.
7. Cada Parte promoverá el conocimiento público de su legislación laboral, incluso mediante:

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

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

Artículo 16.4: Estructura Institucional

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

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

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

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

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

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

Artículo 16.5: Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades

1. Reconociendo que la cooperación en materia laboral puede jugar un papel muy importante en la promoción del desarrollo en el territorio de las Partes y en proveer oportunidades para mejorar las normas laborales, y en promover el avance en los compromisos comunes en asuntos laborales, incluyendo los principios contenidos en la Declaración de la OIT

y la *Convención 182 de la OIT sobre la Prohibición y Acción Inmediata para la Eliminación de las Peores Formas de Trabajo Infantil (1999)* (Convención 182 de la OIT), las Partes por este medio establecen un Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades, conforme está establecido en el Anexo 16.5. El Mecanismo operará en una forma en que se respete la legislación y la soberanía de cada Parte.

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

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

Artículo 16.6: Consultas Laborales Cooperativas

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

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

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

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

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

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

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

Controversias), recurrir en lo sucesivo a las otras disposiciones de ese Capítulo. El Consejo podrá, según sea apropiado, proveer información a la Comisión sobre las consultas sostenidas en la materia.

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

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

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

Artículo 16.7: Lista de Árbitros Laborales

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

2. Los integrantes de la lista deberán:

- (a) tener conocimientos especializados o experiencia en derecho laboral o en su aplicación, comercio internacional o solución de controversias derivadas de acuerdos internacionales;
- (b) ser elegidos estrictamente en función de su objetividad, confiabilidad y buen juicio;
- (c) ser independientes, no estar vinculados con las Partes y no recibir instrucciones de las mismas; y
- (d) cumplir con el código de conducta que establezca la Comisión.

3. Cuando una Parte reclame que surge una controversia conforme al Artículo 16.2.1(a), deberá aplicarse el Artículo 20.9 (Selección del Panel), excepto que el grupo arbitral deberá estar integrado exclusivamente por árbitros que reúnan los requisitos del párrafo 2.

Artículo 16.8: Definiciones

Para los efectos de este Capítulo:

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

- (a) el derecho de asociación;
- (b) el derecho de organizarse y negociar colectivamente;
- (c) la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio;
- (d) una edad mínima para el empleo de niños, y la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil; y
- (e) condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.

Para mayor certeza, el establecimiento de normas y niveles por cada una de las Partes respecto de salarios mínimos no estará sujeto a obligaciones en virtud de este Capítulo. Las obligaciones contraídas por cada Parte conforme a este Capítulo se refieren a la aplicación efectiva del nivel del salario mínimo general establecido por esa Parte.

leyes o regulaciones significa:

- (a) para Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua, leyes de su órgano legislativo o regulaciones promulgadas conforme a un acto de su órgano legislativo que se ejecutan mediante acción del órgano ejecutivo; y
- (b) para los Estados Unidos, leyes del Congreso o regulaciones promulgadas conforme a leyes del Congreso que se pueden hacer cumplir mediante acción del gobierno federal.

Anexo 16.5

Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades

Organización y Funciones Principales

1. El Consejo de Asuntos Laborales, trabajando a través del punto de contacto de cada Parte, coordinará las actividades del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades. Los puntos de contacto deberán reunirse dentro de los seis meses siguientes a la fecha de entrada en vigor de este Tratado, y posteriormente, tan a menudo como lo consideren necesario.
2. Los puntos de contacto, conjuntamente con representantes de otras entidades y ministerios correspondientes, deberán cooperar para:
 - (a) establecer prioridades, con un particular énfasis en los temas identificados en el párrafo 3 de este Anexo, para las actividades de cooperación y desarrollo de capacidades en materia laboral;
 - (b) desarrollar actividades de cooperación y desarrollo de capacidades específicas de acuerdo con dichas prioridades;
 - (c) intercambiar información con respecto a la legislación laboral y prácticas de cada Parte, incluyendo mejores prácticas, así como maneras para fortalecerlas; y
 - (d) buscar el apoyo, según corresponda, de organizaciones internacionales, tales como la Organización Internacional del Trabajo, el Banco Interamericano de Desarrollo, el Banco Mundial, y la Organización de los Estados Americanos, para avanzar en los compromisos comunes sobre asuntos laborales.

Prioridades de Cooperación y Desarrollo de Capacidades

3. El Mecanismo podrá iniciar actividades de cooperación bilateral o regional en temas laborales, que podrán incluir, pero no limitándose a:
 - (a) derechos fundamentales y su efectiva aplicación: legislación y su implementación relacionada con los elementos básicos de la Declaración de la OIT (libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la prohibición del uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación);
 - (b) peores formas de trabajo infantil: legislación y su implementación relacionada con el cumplimiento de la Convención 182 de la OIT;
 - (c) administración laboral: capacidad institucional de las administraciones laborales y tribunales, especialmente en materia de capacitación y la profesionalización de los recursos humanos, incluyendo la carrera en el servicio civil;
 - (d) inspección laboral y sistemas de inspección: métodos y capacitación para mejorar el nivel y la eficiencia de la aplicación de la legislación laboral, fortalecer los

sistemas de inspección de trabajo, y ayudar a asegurar el cumplimiento de las legislaciones en materia laboral;

- (c) resolución alterna de conflictos: iniciativas destinadas a establecer mecanismos alternativos de resolución de conflictos en materia laboral;
- (f) relaciones laborales: formas de cooperación y resolución de conflictos para asegurar relaciones laborales productivas entre los trabajadores, empleadores y gobiernos;
- (g) condiciones en el trabajo: mecanismos de vigilancia del cumplimiento de leyes y reglamentos relativos a horas de trabajo, salario mínimo y jornadas extraordinarias, seguridad y salud ocupacional y condiciones del empleo;
- (h) trabajadores migrantes: divulgación de información referente a los derechos de los trabajadores migrantes en el territorio de cada una de las Partes;
- (i) programas de asistencia social: desarrollo de recursos humanos y capacitación del trabajador, así como otros programas;
- (j) estadísticas laborales: desarrollo de métodos para que las Partes generen estadísticas del mercado laboral comparables, de una manera oportuna;
- (k) oportunidades de empleo: promoción de nuevas oportunidades de empleo y la modernización de la mano de obra;
- (l) género: temas de género incluyendo la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y ocupación; y
- (m) asuntos técnicos: programas, metodologías y experiencias respecto del mejoramiento de la productividad, promoción de mejores prácticas laborales y el uso efectivo de tecnologías, incluyendo las que se basan en Internet.

Implementación de las Actividades de Cooperación

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

- (a) programas de asistencia técnica, incluyendo el otorgamiento de recursos humanos, técnicos y materiales, según corresponda;
- (b) intercambio de delegaciones oficiales, profesionales y especialistas, incluyendo a través de visitas de estudio y otros intercambios técnicos;
- (c) intercambio de información sobre estándares, regulaciones, procedimientos y mejores prácticas, incluyendo publicaciones y monografías pertinentes;
- (d) conferencias conjuntas, seminarios, talleres, reuniones, sesiones de capacitación y programas de divulgación y educación;
- (e) proyectos o presentaciones en conjunto; y

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

Participación Pública

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

