

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
VI SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS PLAN
1993**



***“INCIDENCIA DE LA APLICACIÓN DEL TRATADO DE LIBRE
COMERCIO ENTRE MÉXICO Y EL SALVADOR EN EL EJERCICIO DE
LOS DERECHOS DE CONTRATACIÓN INDIVIDUAL Y COLECTIVA DE
LOS TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DIANA REGULADOS POR LA
LEGISLACION LABORAL SALVADOREÑA”***

***TRABAJO DE GRADUACIÓN
PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIATURA EN CIENCIAS
JURÍDICAS.***

***PRESENTAN:
VANIA BEATRIZ CÁRCAMO AVELAR
OSCAR REINALDO GONZALEZ VASQUEZ
JAIME EMMANUEL VALLE TORRES***

***DIRECTOR DE SEMINARIO:
LIC. RENE ALBERTO SANTACRUZ.***

CIUDAD UNIVERSITARIA, 11 DE DICIEMBRE DE 2003.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

*RECTORA:
DRA. MARIA ISABEL RODRIGUEZ*

*VICE RECTOR ACADEMICO:
ING. JOAQUIN ORLANDO MACHUCA GOMEZ*

*VICE RECTORA ADMINISTRATIVA:
LICDA. LIDIA MARGARITA MUÑOZ VELA*

*SECRETARIA GENERAL INTERINA:
LICDA. LIDIA MARGARITA MUÑOZ VELA*

*FISCAL GENERAL
LIC. PEDRO ROSARIO ESCOBAR CASTANEDA*

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.

*DECANO INTERINO:
LIC. ARMANDO ANTONIO SERRANO*

*VICE DECANO INTERINO:
LICDA. CECILIA ELIZABETH SEGURA DE DUEÑAS*

*SECRETARIO INTERINO:
DR. JOSE RODOLFO CASTRO ORELLANA.*

*UNIDAD DE INVESTIGACION JURIDICA INTERINO:
LIC. WILMER HUMBERTO MARIN SANCHEZ.*

*DIRECTOR DE SEMINARIO:
LIC. RENE ALBERTO SANTACRUZ.*

AGRADECIMIENTOS

A Dios y a la virgen, por ser luz de sabiduría y tranquilidad en mi camino.

A mis padres, por todo el apoyo moral y económico otorgado.

A mi abuelita, por darme el calor humano, ser ejemplo de lucha y entrega a los demás.

A mi hermano, por sus ocurrencias e inquietudes, para que luche por sus ideales.

A los trabajadores, por colaborar con nosotros y mostrar el lado humano de los TLC's.

A mis compañeros, por entenderme y haber alcanzado juntos esta meta.

VANIA BEATRIZ CARCAMO AVELAR

A Dios, por estar a mi lado siempre.

A mi madre, por mostrarme ese apoyo incondicional que un hijo necesita.

A mi padre, por enseñarme que con esfuerzo se puede salir adelante siempre.

A mi hermana, por su cariño y compañía.

A mis compañeros, por haber hecho de este trabajo una expresión de amistad.

OSCAR REINALDO GONZALEZ VASQUEZ

A Dios por haber hecho obra en mí.

A mis padres y hermanos, por constituir una esperanza de vida.

A mis compañeros, por su apoyo y comprensión.

JAIME EMMANUEL VALLE TORRES

INTRODUCCION i-vi

CAPITULO I. DESARROLLO HISTORICO DE LA APLICACIÓN DE LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO EN EL SALVADOR Y SU IMPACTO EN EL EJERCIO DE LOS DERECHOS LABORALES 1-24

I.1. CONTEXTO GLOBAL. 1-4

I.2.MERCADO COMUN CENTROAMERICANO COMO ANTESALA DE LA APLICACIÓN DE LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO. 4-6

I.3. TRATADOS DE LIBRE COMERCIO Y PROGRAMA DE AJUSTE ESTRUCTURAL. 6 - 8

I.4. LOS TLC's, LAS POLÍTICAS ECONOMICAS Y EL IMPACTO EN LOS DERECHOS LABORALES. 8- 14

I.5. TRATADO DE LIBRE COMERCIO MEXICO- EL SALVADOR.
.....14 - 24

I.5.1. CONTENIDO DEL TRATADO DEL TLC MEXICO-EL SALVADOR Y SU ESTRUCTURA CAPITULAR.17- 24

CAPITULO II ASPECTOS TEÓRICOS Y DOCTRINARIOS RESPECTO A LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO Y LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL
.....25 - 71

II.1. TRATADOS DE LIBRE COMERCIO.....25 - 54

II.1.1.- ASPECTOS TEORICOS Y DOCTRINARIOS PRELIMINARES
.....25 - 35

II.1.2. GENERALIDADES DE LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO
..... 35 - 40

II.1.3. TLC'S E INTEGRACIÓN ECONÓMICA	40 - 41
II.1.4. CONTENIDO DE LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO	41 - 45
II.1.5. OBJETIVOS DE LOS TLC's	45 - 46
II.1.6. PRINCIPIOS DE LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO.	47 - 48
II.1.7. LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO FRENTE AL DESARROLLO SOCIAL.....	48 - 54
II.2. FLEXIBILIDAD LABORAL	54 - 71
CAPITULO III. ANÁLISIS DE LA NORMATIVA REFERENTE A LOS DERECHOS DE CONTRATACIÓN INDIVIDUAL Y COLECTIVA FRENTE A LA APLICACIÓN DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE MÉXICO Y EL SALVADOR	71 - 115
III.1 CONSTITUCION Y LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO	72 - 80
III.1.1. CONSIDERACIONES JURÍDICAS SOBRE EL TLC	72
III.1.1.1COMPETENCIA DEL EJECUTIVO Y LEGISLATIVO EN LA CELEBRACIÓN Y RATIFICACIÓN DE TRATADOS INTERNACIONALES.....	72 - 76
III.1.1.2. TLC Y RESPONSABILIDAD INTERNACIONAL DEL ESTADO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS... ..	76 - 77
III.1.1.3. TLC E INTEGRACION CENTROAMERICANA	78 - 80

III.2. CONSTITUCION Y DERECHOS LABORALES A CUMPLIR EN EL EJERCIO DE LAS CONTRATACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS ANTE LA APLICACIÓN DE TLC MEXICO - EL SALVADOR..... 80 - 89

III.3 TRATADOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS FRENTE AL TLC CON MEXICO.....90 - 98

III.3.1. DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.
.....90 - 92

III.3.2. DECLARACION AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE..... 92 - 93

III.3.3. CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS
.....93 - 94

III.3.4. PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES94 - 98

III.4. CONVENIOS CON LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)..... 98 -99

III.4.1 CONVENIO RELATIVO A LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS CON ESPECIAL REFERENCIA A LOS PAISES EN VIAS DE DESARROLLO
..... 98 - 99

III.5. LEGISLACIÓN SECUNDARIA COMO MARCO SUPLETORIO DE APLICACIÓN EN EL TLC CON MEXICO..... 99-114

III.5.1 CODIGO DE TRABAJO.....100 - 112

III.5.2.TARIFAS DE SALARIO MÍNIMO PARA LOS TRABAJADORES DEL COMERCIO INDUSTRIA, SERVICIOS, MAQUILA TEXTIL Y CONFECCION.....113 - 114

CAPITULO IV. IMPACTO DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE MEXICO Y EL SALVADOR EN EL EJERCIO DE LAS CONTRATACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS, REFERENTES AL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DE SALARIO LEGAL ORDINARIO Y EXTRAORDINARIO, PRESTACIONES LABORALES DE VACACION ANUAL REMUNERADA Y AGUINALDO.....115 - 158

IV.1 DIVERSAS OPINIONES SOBRE EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO CON MEXICO Y LA AFECTACION EN EL EJERCICIO DE LAS CONTRATACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DE LOS TRABAJADORES.....146 - 159

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....159 - 163

V.1. CONCLUSIONES.....159 - 161

V.1.1. CONCLUSION GENERAL.....159

V.1.2. CONCLUSIONES ESPECÍFICAS.....159-161

V.2. RECOMENDACIONES.....162-163

BIBLIOGRAFIA164-166

ANEXOS

I. INTRODUCCION

En la actualidad la economía mundial ha entrado en un desarrollo acelerado en cuanto a las relaciones comerciales entre los diferentes países, acentuado de gran manera por el fenómeno de la globalización. Prueba de ello es la Integración Económica que se está desarrollando en Europa, y el impulso de los Tratados de Libre Comercio en América, donde Estados Unidos es el país que ha propuesto el Área de Libre Comercio para las Américas (ALCA) como la forma más eficaz de mejorar las economías de los países en vías de desarrollo.

Nuestro país no escapa al mencionado proceso, y ya desde hace algunos años ha firmado diversos tratados de libre comercio, con países centroamericanos, con México y más recientemente se plantea un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos de América, que se perfila como la cura para todos los males de la economía nacional por parte del gobierno de la República.

Sin embargo, la economía nacional es sostenida por empresas que son frágiles ante la amenaza de la competencia de las Transnacionales, y por ende deben preparar de alguna forma la estrategia para sobrevivir frente a dichos monstruos del mercado.

De todos los tratados suscritos hasta el momento por El Salvador, el más importante ha sido firmado con México, siendo factible a estas alturas hacer un estudio de las repercusiones que este tratado pueda generar en las empresas nacionales; las cuales al prepararse para la competencia internacional, proyectan distintas políticas de reducción de

costos, que pueden llegar a atentar contra los derechos de los trabajadores generando un problema en el orden jurídico de índole laboral.

Es en este ámbito donde nace la necesidad de la flexibilización del trabajo, la cual ha venido creciendo paulatinamente y ya desde hace varias décadas en los países desarrollados. En nuestro ordenamiento legal, aún no aparece regulada esta figura jurídico-económica, que tiene que revestirse de un matiz no sólo que tienda a lograrse la mayor eficacia de un proceso productivo, sino que a la vez se mantenga el régimen proteccionista y garantista del que está impregnado el derecho laboral, en virtud de las supremas orientaciones constitucionales. Sin embargo, en la praxis se ha estado implementando esta figura, valga decir, con una concepción errónea de lo que la “Flexibilidad Laboral” debe de constituir. Esta implementación, se ha venido concretando a través de instituciones jurídicas reconocidas legalmente y que además, en apariencia, poseen un carácter de legitimidad. Es el caso de los contratos individuales de carácter temporal o contratos a plazo, a través de los cuales se va generando un “interinato permanente” en las condiciones laborales del trabajador, lo que no le permite gozar de ciertas prestaciones y determinados derechos que de conformidad con el Código de Trabajo poseen.

El tratado con México se perfila como el mayor reto hasta el momento para las empresas nacionales, y es la mayor amenaza externa

que tienen dichas empresas, por lo cual es necesario hacer un estudio de las repercusiones que estas nuevas exigencias del mercado, y las políticas de los empresarios para enfrentarlas, generan en los derechos laborales de los trabajadores.

Es en ese marco que en el presente trabajo académico, se ha observado una problemática específica, contemporánea y trascendente en Industrias Alimenticias DIANA, la cual tiene amplias connotaciones sociales, económicas y ante todo jurídicas, por lo que consideramos importante realizar una investigación tendiente a dictaminar cuáles son las problemáticas laborales que se padecen en la empresa antes mencionada y sus posibles soluciones desde una perspectiva socio-jurídica.

En vista de la problemática antes planteada, surge una pregunta, que emerge como el principal problema de investigación, al cual nosotros pretendemos dar respuesta, el cual es: “*¿De qué manera la aplicación del Tratado de Libre Comercio entre México y El Salvador incide en el ejercicio de los derechos de contratación individual y colectiva de los trabajadores de Industrias DIANA, regulados por la legislación laboral salvadoreña?*”. Con ese fin nos planteamos diversos objetivos, que constituyen los lineamientos a seguir para darle respuesta a la problemática recién expuesta. Bajo este orden de ideas subyace, como consecuencia lógica, el empleo de diversos métodos, técnicas e instrumentos de investigación; los cuales nos fueron de suma utilidad para el análisis de las distintas unidades de observación, población y

muestra, relativas a los tipos de investigación que hemos utilizado, las cuales son: de campo, teórica y empírica.

Con la finalidad de darle respuesta al problema de investigación en el presente trabajo, se ha formulado un sistema de hipótesis, en el cual se propone como principal resultado, el siguiente: *“El afán de los empresarios por lograr una mayor competitividad en el mercado, en razón de la aplicación del Tratado de Libre Comercio entre México y El Salvador, genera modificaciones en las contrataciones individuales y colectivas de los trabajadores de Industrias DIANA, reguladas por la legislación laboral salvadoreña tendientes a impactar el goce efectivo de la de las prestaciones laborales de vacaciones anuales, aguinaldo, percepción del salario legal y el cumplimiento de la jornada laboral de dichos trabajadores”*.

Las unidades de observación están integradas por los trabajadores de DIANA afiliados a los sindicatos; altas autoridades de dicha Industria; personas conecedoras de las materias de los Tratados de Libre Comercio, dentro de esta categoría incluidos tanto economistas como abogados con conocimientos amplios en Derecho Laboral y Derecho Internacional. En cuanto a la muestra de la población, se inició trabajando con una cantidad de 236 encuestas, sin embargo, el número se redujo considerablemente a 119, luego de haber delimitado dicho trabajo de campo a los trabajadores de DIANA que laboran solamente en el área de producción.

En la etapa de investigación se han encontrado trabas de diversas clases, desde las limitantes en el trabajo de campo, en tanto no fue sencillo recabar la información por medio de las distintas encuestas sobre las que giramos gran parte de nuestras directrices metodológicas, debido a cierta tendencia reacia a brindar datos informativos por parte de la mayoría de empleados de dicha empresa, hasta las limitantes en cuanto al conocimiento de parte de los sujetos actores inmersos en esta situación problemática respecto de los Tratados de Libre Comercio aunque sea en su dimensión más básica; no obstante, se ha logrado finalizar satisfactoriamente la investigación comprobándose las hipótesis planteadas en torno al problema socio-jurídico que se ha analizado. Y es precisamente en este punto en el cual sostenemos, los autores de este trabajo, que nuestra causa para la realización del mismo, se orienta a traer a la luz las irregularidades legales encontradas en las relaciones laborales en dicha empresa, aunque esto sea desconocido o no se le tome importancia por algunos trabajadores de la misma.

Se ha pretendido que el resultado de este trabajo de investigación, sirva de insumo a las trabajadoras y los trabajadores salvadoreños y en especial a los de Industrias DIANA para que formulen diversos caminos de solución para las irregularidades legales que les afectan.

Finalmente, no nos queda más que exhortar a la lectura del presente documento, esperando la fácil comprensión de los tópicos en él abordados por parte de los lectores del mismo.

CAPITULO I

DESARROLLO HISTORICO DE LA APLICACIÓN DE LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO EN EL SALVADOR Y SU IMPACTO EN EL EJERCIO DE LOS DERECHOS LABORALES.

I.1. CONTEXTO GLOBAL.

La situación actual del ejercicio de los Derechos Laborales no es ajena a la coyuntura económica mundial, marcada por la Globalización, y la doctrina económica del Neoliberalismo. En ese sentido los Tratados de Libre Comercio se encuentran fundamentados en la doctrina económica neoliberal, la cual se impone en los países del tercer mundo, es decir en países como el nuestro, en el que se considera que los problemas económicos se deben a la excesiva intervención del Estado¹. En una economía globalizada, esa intervención estatal se vuelve innecesaria y a la vez un obstáculo para la conformación del mercado mundial de las grandes potencias.

La Globalización económica, busca la expansión de los mercados, donde los productos circulen sin dificultades. En este sentido se conforman bloques económicos mundiales: el bloque Europeo o la Unión Europea; el bloque Asiático; y el Norteamericano. En estos mercados se está reorganizando la división internacional del trabajo, la deslocalización industrial que afecta a diversas ramas de la industria (textil, componentes electrónicos, automóviles) orientada por la búsqueda de la rentabilidad a corto plazo, y refuerza los patrones de inserción subordinada de los países periféricos. Nuestros países les ofrecen como “ventaja

¹ Villalona, César Augusto, economista dominicano, consultor de ONG's; entrevista realizada el 29 de septiembre de 2002.

comparativa” para atraer dichos capitales los bajos salarios de la fuerza de trabajo².

En este sentido, en los países subdesarrollados los trabajadores y en especial los sindicatos, han sido fuertemente atacados, no solamente por las burguesías locales que buscan insertarse a las exigencias mundiales, sino también por el capital transnacional que establece sus industrias en los países subdesarrollados esperando encontrar principalmente una fuerza de trabajo dócil, disciplinada y acostumbrada a cobrar poco por su trabajo³.

El Estado intervencionista -el cual presta servicios y rige precios- ha dejado de existir, al menos dentro de los países subdesarrollados, o se va desarticulando gradualmente, como el caso del nuestro, dando pie al neoliberalismo⁴, debido a que su intervención dentro de un mundo que tiene como objetivo la globalización económica, es un obstáculo que debe ser eliminado, para dar paso a la ley de la oferta y la demanda. En el ámbito laboral, también el Estado se ha mantenido al margen de los constantes atropellos a los derechos de los trabajadores, dándole al neoliberalismo un matiz laboral, en el cual el Estado tiende a entrometerse cada vez menos en la vigilancia, monitoreo y cumplimiento de los derechos laborales.

² Candray, Oscar. “Derechos Prohibidos”. UCA editores, 1994; San Salvador, El Salvador; Pág11.

³Candray, Oscar; Op.Cit. Pág. 11.

⁴ Es de hacer notar que en los países desarrollados todavía se mantienen los subsidios lo cual es una paradoja, pues mientras exigen a los nuestros que el Estado deje de intervenir, ellos se mantienen subsidiando sectores económicos importantes.

Estos dos aspectos, globalización y neoliberalismo, se relacionan íntimamente con la aplicación de los TLC's. Es sabido que George Bush padre, instauró la idea que cada vez cobra más fuerza del "Área de Libre Comercio para Las Américas" (ALCA). En este sentido se ha ido preparando terreno para lograr este ideal y uno de los instrumentos clave para lograrlo son los TLC's. Estos mecanismos de integración económica se imponen desde los países centrales o hegemónicos hacia los países periféricos, y constituyen instrumentos jurídicos situados por encima de nuestra legislación secundaria y que contienen más que acuerdos comerciales, ya que por medio de ellos se introducen a las grandes transnacionales, se establecen prohibiciones a los Estados de regir el rumbo de su propia economía; todo ello, en virtud de que como países periféricos, estamos condicionados al pago de la deuda externa y a la ayuda internacional de las grandes potencias con el pretexto de poder algún día sacar a nuestros países de la pobreza.

El Salvador ya cuenta con estos tratados, el primero de ellos fue suscrito con México, y alrededor del mundo las opiniones se vuelven encontradas cuando se trata de suscribir un TLC con Estados Unidos, o cuando la Organización Mundial del Comercio impone sus normas por medio de sus organismos financieros multilaterales. En este aspecto, los "globalifóbicos" (personas que expresan su descontento en las manifestaciones y organizan protestas siempre que se reúnen los funcionarios de organismos internacionales o de los gobiernos a desarrollar el tema de la globalización) tienden a visualizar la otra cara de la moneda. Y es que mucho se especula a nivel de impactos económicos

a futuro, pero poco se sabe sobre las repercusiones actuales dentro de este marco de suscripción de tratados con los que cuenta El Salvador, más aun sobre el aspecto laboral que manejan las transnacionales y el pequeño grupo de empresa nacionales “ganadoras”, que han sabido salir adelante con la apertura de este mercado.

1.2.MERCADO COMUN CENTROAMERICANO COMO ANTESALA DE LA APLICACIÓN DE LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO.

Para Arturo Zablah, Ex ministro de Economía, El Mercado Común Centroamericano, significó el inicio de lo que hoy se conoce como TLC's⁵. Y es que en la década de los 50's, Centroamérica decide iniciar un proceso de integración económica con el propósito de aprovechar las economías a escala y las ventajas de un mercado amplio. Dicho proceso inició inmediatamente la firma de los tratados bilaterales entre países, acordando la libre circulación de los productos originarios de cada uno de ellos, sin el cobro de los derechos arancelarios correspondientes.

Para 1960 se firmó el Tratado de Integración Económica Centroamericano, donde los cinco países del área acuerdan el libre comercio de determinados productos con un listado de excepciones que aparecen anexos a dicho tratado. En este sentido, se forma un mercado común centroamericano, en el marco de desarrollo hacia adentro, donde el resultado fue el incremento del comercio y el desarrollo de una nueva clase empresarial.

⁵ Zablah Kuri, Arturo; Ex ministro de Economía y Presidente de Industrias CAPRI, S. A de C. V; Entrevista realizada en casset; 15 de octubre de 2003.

La Alianza para el Progreso que implementaba el presidente Kennedy se identificó plenamente con el proceso de integración centroamericana. Pero no todos los países se beneficiaron en igual medida. Con el transcurso del tiempo se plantearon problemas que derivaron en la salida de Honduras de la integración, se dejó venir la crisis financiera regional, desastres como el terremoto de Managua de 1972, el Huracán Fifi en Honduras de 1974, el terremoto de Guatemala de 1976 y los conflictos armados internos que provocaron la guerra en Guatemala, El Salvador y Nicaragua, provocó la ruptura de dicho mercado ⁶y sumió a los países de la región en endeudamiento con los organismos financieros multilaterales.

1.3. TRATADOS DE LIBRE COMERCIO Y PROGRAMA DE AJUSTE ESTRUCTURAL.

Entre los años de 1970 y 1980, los países de la periferia, entre ellos El Salvador, se encontraban ahogados por la deuda externa y principalmente por la carga financiera que dicha deuda representa, la cual por más formas de economía local o regional que se ensayaran no lograban las tasas de crecimiento suficientes para garantizar las obligaciones contraídas ante las multilaterales financieras⁷.

Cabe señalar que las juntas de gobernadores de las multilaterales financieras, están constituidas por representantes de los países de primer mundo; es por ello que para asegurar el cumplimiento de la deuda

⁶ Tratados Comerciales. Ministerio de Economía, Dirección de Administración de Tratados Comerciales (DATCO), 2002, Pág. 2.

⁷ Santamaría, Ricardo. Foro. “Tratados de Libre Comercio CA-EU y Derechos Económicos Sociales y Culturales”; celebrado el 4 de Septiembre de 2003, en San Salvador.

externa, dichas financieras impusieron los Programas de Ajuste Estructural y Programas de Estabilización Económica.

En El Salvador, estas políticas no fueron implementadas durante la etapa más cruda del conflicto armado salvadoreño, ya que tales medidas suponían una agravación de las condiciones sociales, por ello esperaron el clima propicio de preacuerdos de paz para comenzar su implementación. En el período comprendido entre 1989 y 1992 se suscitaron los acontecimientos políticos más relevantes en la época contemporánea de nuestro país, por un lado se da la transición pacífica del gobierno Demócrata Cristiano al gobierno que implementaría políticas neoliberales de Alianza Republicana Nacionalista (ARENA) en 1989; y por otro lado, la firma de los Acuerdos de Paz entre las fuerzas guerrilleras del Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional y el Gobierno de Alfredo Cristiani, en enero de 1992.

El Programa de Ajuste estaría encaminado a fortalecer a la gran empresa privada y a fomentar la inversión extranjera directa, que serían las bases de la sustentación del nuevo modelo de exportaciones no tradicionales. Los componentes del programa de ajuste estructural son:

- ✓ Privatización de empresas públicas: banca, comercio exterior del café y del azúcar, distribución de la energía eléctrica, telecomunicaciones, ingenios azucareros, sistema de pensiones, entre otras;
- ✓ Apertura económica: liberalización de precios y tasa de interés, reducción de aranceles;

- ✓ Reforma tributaria: consiste sobre todo en la reducción de aranceles y de la renta empresarial, la eliminación del impuesto al patrimonio y a la exportación de café y el aumento a la tributación indirecta (IVA) ⁸

Se puede decir, por tanto, que el Programa de Ajuste Estructural es el antecedente inmediato de carácter económico que enmarca al TLC de México con nuestra región. Las negociaciones de dicho tratado comenzaron en mayo de 1994, y terminaron en junio de 2000, y se enmarcan en el propio programa, en cuanto constituye la continuidad de la desgravación arancelaria y el otorgamiento de mayores facilidades a la inversión.

1.4. LOS TLC's, LAS POLÍTICAS ECONOMICAS Y EL IMPACTO EN LOS DERECHOS LABORALES.

Los procesos de reforma del Estado y liberación de las economías están contempladas en el Decálogo de “Recomendaciones” contenidas en el Consenso de Washington, que vienen impulsando el Banco Mundial (BM), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) a través de los Programas de Ajuste Estructural (PAE) y los Programas de Estabilización Económica (PEE), cuyo propósito principal aparte de “garantizar el pago de la deuda externa”, también es afianzar el proceso de acumulación de capital a escala mundial de las corporaciones transnacionales⁹.

⁸ Villalona, César. “Impactos en El Salvador del Tratado de Libre Comercio con México”. CEICOM, San Salvador. 2002.

⁹ Moreno, Raúl. “Los Tratados de Libre Comercio y Los Derechos Laborales ”, AFL CIO- Centro de Solidaridad; Costa Rica. 2003.

Como resultado de la aplicación de estas medidas en El Salvador se despidieron a miles de empleados públicos, se vendió al sector privado nacional o transnacional, las instituciones estatales y esto a su vez constituyó un grupo muy limitado de ganadores que les permitió la conformación de mercados oligopólicos de los servicios públicos¹⁰.

En la aplicación del Programa de Ajuste Estructural (en adelante nominado como “PAE”) llevado a cabo en El Salvador se pueden visualizar dos dimensiones relevantes:

La primera dimensión es la desregulación de la economía logrando con ello el liberalizar los precios, tales como, tasas de interés, precios de bienes y servicios, tipo de cambio, y el precio de la fuerza de trabajo; esto último empuja hacia una marcada flexibilización del mercado laboral y la consiguiente precarización de las condiciones de empleo, ya que a través de ello se logra la reducción de costos y la obtención de ventajas comparativas en los precios.

La segunda dimensión relevante es la apertura externa, que garantizó la entrada de mercancías libre de aranceles y la supresión de regulaciones a las inversiones extranjeras. Estas medidas ejecutadas desde los PAE, sirven de base para el impulso e implementación de los TLC¹¹.

¹⁰ Santamaría Ricardo. Op Cit.

¹¹ Moreno Raúl; Op. Cit. Pág. 9

Las reformas político-económicas promovidas por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional han logrado generar una relativa estabilidad financiera en un contexto de altos niveles de desempleo y desigualdad, marcados por un sesgo anti-agrario y anti-micro, pequeña y mediana empresa.

El atractivo de los incentivos fiscales para las grandes empresas, especialmente las extranjeras, la fuerza de trabajo de bajo costo, la inminente posibilidad de reducir los costos de transporte con la construcción de nuevas carreteras y modernización de puertos que favorezcan el traslado de productos hacia mercados de exportación, perfila a la región centroamericana dentro de los grandes proyectos como lo son el Área de Libre Comercio para Las Américas (ALCA) y el Plan Puebla Panamá (PPP), utilizando a los TLC's como instrumentos de viabilización para lograr dichos objetivos.

La implementación de los tratados comerciales podría generar nuevos empleos, que se perfilan para muchos, como de baja calidad. No cabe duda que así como sucedió en México con la vigencia del TLC entre EE. UU y Canadá, en El Salvador podría generarse la quiebra de muchas empresas, de carácter nacional, al no ser competitivas dentro de la economía de mercado, o que muchas otras, en el intento de querer serlo a falta de inversión y tecnología, atropellen los derechos laborales para poder competir.

La imposición de los TLC's, en el ámbito hemisférico y regional tiene que ver con intereses geopolíticos de hegemonismo, garantía de supremacía y conformación de un contrapeso hemisférico, ante otros que por igual y con las mismas características y naturaleza se está configurando en otras zonas del globo terráqueo, como lo es el caso de la Unión Europea.

Es evidente que el único "imán" que se dispone en la región para atraer la inversión extranjera y de aprovechamiento de las inversiones locales continuará siendo, al menos en el mediano plazo, la precarización de las condiciones del empleo, con lo cual se desvanecen las expectativas de elevar la capacidad adquisitiva de los salarios.¹²

Aunque se piense en la apertura de mercado, especialmente en los TLC's como mecanismo para solucionar los problemas de nuestros países, no hay que dejar de lado que junto con ello la ley de oferta y demanda pasaría a ser la que regiría a nuestros pueblos, y todo nuestro ordenamiento jurídico respondería a dichos planteamientos, y en el ámbito laboral, cuyos contenidos no han sido tocados en ninguno de los TLC's firmados y ratificados por nuestro país, son transgredidos por omisiones de medidas que garanticen el cumplimiento de los derechos consagrados tanto en nuestra Constitución como en la legislación secundaria. La aplicación de los TLC's representa una franca oposición a los Derechos Humanos, a la conservación del medio ambiente y al bienestar de la población en general, porque evidencia la primacía de los

¹²Moreno, Raúl. Op. Cit. Pág. 10

intereses de las empresas, especialmente las extranjeras ante la lógica de la ganancia, por encima del bienestar de la población¹³.

En este marco de omisiones aparecen formas de flexibilización y desregulación laboral. En El Salvador se encuentran anteproyectos como la Ley Especial de Reactivación del Empleo, Ley de Aprendizaje, y leyes aprobadas como la Ley de Compensación Económica para Empleados y Funcionarios públicos por Servicios Prestados al Estado.

Los efectos inmediatos se observan a nivel del empleo, la estabilidad laboral, seguridad sindical y todas aquellas expresiones de bienestar para los y las trabajadores que redundan en una baja de rentabilidad de las empresas, impactando directamente en los niveles de pobreza¹⁴.

El Salvador, al igual que todos los países de la región Centroamericana trabaja por una integración, más que todo de carácter económica, obligada por el mundo globalizado, la cual nos encamina a la constitución de una Área de Libre Comercio para las Américas, íntimamente relacionado con el Plan Puebla- Panamá.

La inserción de nuestras economías en el mercado globalizado se impulsa a través de la celebración de TLC's y en este sentido es que El Salvador cuenta ya con Tratados de Libre Comercio con: México (junio/2000), República Dominicana (Abril/ 1998), Chile (octubre/2001) y

¹³ Moreno, Raúl.,Op. Cit. Pág. 11.

¹⁴ Santamaría Ricardo, Op. Cit.

Panamá. Siendo el punto de referencia de nuestro estudio el TLC entre México y El Salvador. En la actualidad, El Salvador se encuentra negociando en bloque con la región centroamericana un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, negociaciones que se vuelven cada vez más concluyentes.

Es en este sentido, que entre economías dispares se vuelven inminentes los problemas socio-económicos, que desembocan en consecuencias jurídicas, y para el caso el TLC entre México y El Salvador, a pesar de tener casi tres años de vigencia el prometer más y mejores empleos, donde se respeten las garantías laborales constitucionales y nuestra legislación interna aplicable supletoriamente, - puesto que en dicho texto no aparece mecanismo de control alguno en materia laboral-, sigue siendo un tema desconocido, y a las puertas de firmar un TLC con la más grande de las economías planteada a nivel mundial, se vuelve necesario el conocer los desbarajustes que en materia laboral conducen la aplicación de los Tratados de Libre Comercio.

1.5. TRATADO DE LIBRE COMERCIO MEXICO- EL SALVADOR.

Al finalizar los años ochenta, se dio un cambio importante en el pensamiento de las políticas comerciales de México y El Salvador, ya que después de ser países que practicaban el proteccionismo estatal, iniciaron un proceso de apertura comercial externa, y es en ese marco que se establecen los Tratados de Libre Comercio.

El Tratado fue negociado en bloque por los países del Triángulo Norte, es decir, Guatemala, Honduras y El Salvador; y pese a la amplia gama de perjuicios sociales que de ellos se derivan, la negociación del mismo se caracterizó por la ausencia de consultas a los sectores perjudicados y la nula participación de los diferentes sectores económicos y sociales, asimismo por la carencia de estudios técnicos y de impacto que permitirían visualizar las secuelas en los sectores sociales, en el medio ambiente y las empresas que operan en las distintas ramas de la industria¹⁵.

Este tratado significó la apertura de nuestra región. Nunca antes se había firmado instrumento jurídico similar con otros países que no fueran los del Istmo Centroamericano; en el caso de El Salvador, este tratado fue el primero de los que nuestro país ha celebrado hasta la actualidad; en cambio México, ya tenía experiencia en las negociaciones, adquirida del TLCAN (Tratado de Libre Comercio de América del Norte: México, EE.UU. y Canadá).

Antes de la suscripción de este tratado, las relaciones comerciales de Centroamérica con México se enmarcaban en los Acuerdos de Alcance Parcial (AAP), a través de los cuales desde 1984 hasta la firma de los TLC, algunos productos de la región entraban a México con ciertas preferencias comerciales, lo anterior según la Secretaría de Integración Económica Centroamericana (SIECA).

¹⁵ Moreno Raúl. “El Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Centroamérica impactos económicos y sociales”; Red Site Techan, Alianza Social Continental y Comité de Servicio de los Amigos; Ediciones Educativas, Managua, 2003.

Las negociaciones comenzaron en mayo de 1994, cuyo antecedente inmediato en materia de acuerdos comerciales fue el Acuerdo de Complementación Económica suscrito en 1991 por los presidentes del Istmo Centroamericano y de México en Tuxtla Gutiérrez, México. Este acuerdo planteaba la creación de una “Zona de Libre Comercio” a partir de 1996 y contenía los siguientes programas:

1. Liberalización Comercial
2. Cooperación financiera
3. Desarrollo de la oferta exportable de Centroamérica
4. Fomento de inversiones
5. Cooperación en el sector primario
6. Abastecimiento energético
7. Capacitación y cooperación técnica¹⁶

El Tratado de Libre Comercio entre México y las Repúblicas de El Salvador, Guatemala y Honduras, fue suscrito el 29 de junio de 2000, ratificado por El Salvador mediante Decreto Legislativo No. 214 de fecha 7 de diciembre de 2000, y entró en vigor el 15 de marzo de 2001¹⁷.

Desde el inicio de las negociaciones hasta la firma del tratado, se realizaron dieciocho rondas de negociaciones en las cuales los gobiernos fueron dilucidando aspectos que se centraban en inversión y reducción de aranceles, dejando de lado por completo uno de los sectores de mayor consideración como lo era el respeto a los derechos laborales.

¹⁶ Villalona, César. Op. Cit. Pág. 9

¹⁷ Tratados de Libre Comercio en El Salvador. Ministerio de Economía, El Salvador, 2002.

I.5.1. CONTENIDO DEL TRATADO DEL TLC MEXICO-EL SALVADOR Y SU ESTRUCTURA CAPITULAR.

Los TLC's, son instrumentos jurídicos extensos, contienen más de una veintena de capítulos que contemplan desde disposiciones generales, trato nacional y acceso de bienes al mercado, sector agropecuario, medidas sanitarias, reglas de origen, inversiones, solución de controversias hasta administración del Tratado¹⁸.

Todos los TLC's que se conocen, incluyendo desde luego el de México con nuestro país, responde a una copia similar al TLCAN, las variaciones existentes radican en la lista de productos y servicios que se negocian y el respectivo calendario de desgravación arancelaria¹⁹

Para algunos la etiqueta de "libre comercio", no va acorde puesto que en los TLC's se va más allá de la temática comercial, ya que incursiona en las áreas de políticas públicas, derechos de inversión, derechos de propiedad Intelectual, compras gubernamentales, resolución de controversias, entre otros. Asimismo, presentan grandes omisiones excluyendo de sus contenidos cualquier alusión que garantice el cumplimiento de los derechos humanos, respeto al medio ambiente y los recursos naturales, al ejercicio profesional y respeto de los derechos laborales tanto individuales como colectivos.

¹⁸ Moreno, Raúl. Op. Cit. Pág. 13.

¹⁹ Los aranceles son impuestos a las importaciones, la respectiva calendarización de desgravación arancelaria corresponde al tiempo que deberá pasar para que determinados productos entren a nuestro país con cero arancel, con el objeto de dar tiempo para que se pueda fortalecer el producto interno y pueda competir en iguales condiciones a los importados.

A criterio de algunos entendidos, la gravedad de la situación no radica en la carencia de una cláusula laboral, como sucede en el caso del TLC México- El Salvador, sino más bien, en el hecho de que todo su contenido capitular como se vera en el cuadro 1, incluye mecanismos que resultan ser contradictorios a una lógica de derechos humanos por lo que se necesita de un instrumento de naturaleza distinta, y cuya lógica trascienda de la consecución de la ganancia, hacia el desarrollo sustentable y equitativo.

CUADRO 1
ESTRUCTURA CAPITULAR DE LOS TLC.

CAPITULOS	TLCAN	TLCTN
Objetivos	I	I
Definiciones Generales	II	II
Trato Nacional y acceso a mercados	III	III
Reglas de Origen	IV	VI
Procedimientos Aduanales	V	VII
Energía y Petroquímica	VI	**
Sector Agropecuario	VII	IV
Medidas Sanitaria y Fitosanitarias	VII	V
Medidas de Emergencia (Salvaguardia)	VIII	VIII
Medidas Relativas a la normalización	IX	XV
Compras del Sector Público	X	**
Inversión	XI	XIV
Comercio Transfronterizo de Servicios	XII	X

Telecomunicaciones	XIII	XII
Servicios Financieros	XIV	XI
Políticas de Competencia, Monopolio y empresas del Estado	XV	**
Prácticas desleales	**	IX
Entrada Temporal de Personas de Negocios	XVI	XIII
Propiedad Intelectual	XVII	XVI
Publicaciones, notificación y administración de leyes	XVIII	XVII, XVIII
Revisión y solución de conflictos	XIX	**
Solución de Controversias	XX	XIX
Excepciones	XXI	XX
Disposiciones Finales	XXII	XXI
Acuerdo de cooperación ambiental	**	**
Acuerdo de cooperación laboral	**	**

Fuente: Elaborado en base del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), Tratado de Libre Comercio entre México y los Países del Triángulo Norte de Centro América (TLCTN)²⁰.

Para la fácil comprensión del cuadro planteado, el Tratado de Libre Comercio con México se divide en dos partes. César Villalona lo resume de la siguiente manera: La primera parte tiene que ver con los aranceles y la otra con las inversiones.

✓ **ARANCELES**

²⁰ Moreno Raúl, Op. Cit., Pág. 14.

1. El capítulo de los aranceles, se refiere, en primer lugar, a los productos que entrarán sin impuestos, tanto bienes y servicios mexicanos entran a El Salvador sin impuesto, y viceversa, es decir, con cero arancel, el cual por el momento, para los demás productos de los países que no están contemplados en ningún tratado es del 15 %. Se quita el arancel como primer punto, porque ésta es la traba principal para el libre comercio.
2. Segundo punto, el arancel no se le quita a todos los productos, en el caso de México sólo un 80% de los productos entran con cero arancel. Los productos que el Gobierno Salvadoreño ha dejado fuera del tratado son aquéllos que de ser desgravados se estaría afectando los intereses de los grandes empresarios; ejemplo de esto lo constituyen el cemento, cerveza y los vehículos.
3. Un tercer punto, es que se establece un calendario de eliminación de aranceles, es decir, los aranceles desaparecen de forma gradual. En el caso del TLC con México, nuestro país puede vender el 100% sin arancel pero México solo el 80%, esto como consecuencia de las asimetrías de las economías.
4. Un cuarto punto, tiene que ver con las cláusulas de salvaguardas, el cual consiste en que si un producto importado afecta una empresa, por ser más barato en el mercado y la pone en peligro de quiebra, esta empresa puede recurrir a la salvaguarda, para que se le ponga de nuevo el arancel al producto importado y se coloca nuevamente el arancel por un periodo determinado, en el caso de México son tres años, y en

este tiempo la empresa que recurrió a la salvaguarda tiene que volverse más competitiva, porque pasado este tiempo el arancel se vuelve a establecer. Los productos que entran en la salvaguarda no son todos, estos son definidos en el TLC.

✓ **INVERSION**

El segundo gran punto es el de las facilidades de la inversión:

1. En primer lugar, a las empresas mexicanas se les da un trato nacional y a las empresas salvadoreñas, que se ubiquen en México serán tratadas de la misma forma que las de dicha nación.
2. Segunda facilidad: es que la empresa que se monte en nuestro país tiene el derecho de llevarse el 100% de las ganancias, y no están obligadas a reinvertir, las leyes de inversión extranjera montaban un porcentaje de repatriación, pero con el TLC esto se quita y se estipula la “Libre repatriación de beneficios”.
3. Tercera facilidad: es que la empresa que se monte en el país no está obligada a comprar materia prima de nuestra nación, la puede traer de su nación o de cualquiera de los suscriptores del tratado, es lo que se denomina “regla de origen”, lo que no puede hacer es comprarle a otros países que no estén dentro del tratado, porque de hacerlo pierde el trato nacional.
4. Cuarto beneficio: es que los grandes empresarios, y ejecutivos, podrán viajar sin trámites migratorios, es la figura que se denomina “sujeto de negocios”.
5. Quinta facilidad: es la de propiedad intelectual, por medio de la cual se puede patentar el producto adueñándose de la

producción y comercialización del mismo. Esto no es fácil, y en este sentido sólo las grandes empresas siguen el procedimiento, las grandes transnacionales pueden adueñarse de nuestros recursos, haciendo uso de estas facultades.

6. Una sexta facilidad: esto más que todo para las empresas transnacionales, es que las controversias no se resuelven en un tribunal nacional sino que en tribunales privados que funcionan bajo el marco de la OMC.
7. Otra facilidad es que, a las empresas no se le exige nada en materia laboral, es decir no contiene cláusulas al respecto sobre lo laboral, medio ambiente ni derechos de los consumidores, únicamente remiten a la legislación interna, y no hay nada específico al respecto.

Estas son las casi trescientas páginas del Tratado de Libre Comercio entre México y el Triangulo norte, que acorde con Villalona, han sido expuestas breve y sustancialmente²¹.

¿Cómo un acuerdo comercial de esta naturaleza afecta con su vigencia a los trabajadores salvadoreños en el ejercicio de los derechos de los contratos individuales y colectivos? En El Salvador, se ha llegado a un punto, en que más vale importar que producir, y en caso de producir nos vemos forzados a ser competitivos y para competir se necesita: mejorar la calidad de los productos y bajar los costos. Una de las formas más fáciles de bajar costos es estimulando la flexibilización laboral, y en

²¹ Villalona César Augusto. Op. Cit.

este sentido, los contratos individuales y colectivos se verán afectados de hecho, puesto que jurídicamente hablando no hay variaciones, sino que a falta de monitoreo estatal del cumplimiento de los mismos, los trabajadores verán transgredidos el ejercicio de los derechos laborales frente a la amenaza de la abundante mano de obra desempleada que desesperada busca un puesto de trabajo, aun en contra del principio constitucional de la irrenunciabilidad de sus propios derechos laborales.

CAPITULO II

ASPECTOS TEÓRICOS Y DOCTRINARIOS RESPECTO A LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO Y LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL.

II.1. TRATADOS DE LIBRE COMERCIO.

II.1.1.- ASPECTOS TEORICOS Y DOCTRINARIOS PRELIMINARES.

Este apartado lo hemos abordado partiendo de la necesidad de comprender mejor el contenido de las doctrinas y teorías, que directa o indirectamente le dan sustento al nacimiento de los TLC's como una importante figura de derecho internacional,

tendiente a la liberalización de los mercados y a la desaparición de las “barreras” al libre comercio. Dicho análisis parte de un desarrollo histórico breve y la conceptualización de cada una de las etapas de ese desarrollo, para luego concretizar las ideas sobre el neoliberalismo y su propuesta de un libre mercado como la panacea del desarrollo económico mundial.

A. El Mercantilismo.

El mercantilismo más que una corriente de pensamiento, es una práctica económica que se da en los países europeos a inicios del capitalismo. Ésta tiene como sus principales características: 1) el predominio de la actividad comercial orientada a la acumulación de metales preciosos como el oro y la plata, considerados la única riqueza de una nación. Se pretende que entren grandes cantidades de oro y plata al país mediante la exportación o venta de productos a los demás países, además de evitar al máximo la compra de mercaderías en el extranjero con el propósito que no salgan del país los recursos económicos.²² 2) la necesidad de encontrar nuevos mercados y nuevas fuentes de materias primas

²² Aguilar, José Víctor. “El Neoliberalismo”. Equipo Maíz, septiembre de 1997, San Salvador, El Salvador. Pág. 8.

y por lo tanto nuevas rutas comerciales. Consecuencia de esta característica es el descubrimiento de América y África, continentes en los que se establecieron colonias “explotadoras” de diferentes países europeos dedicados a la conquista.²³

Las colonias fueron sometidas a un estricto control comercial: cada una de las colonias sólo podía comerciar con la Metrópoli, esto es, el país conquistador; por tanto, no se puede sostener que existiera libre comercio.

Estaba comenzando la época de la instauración de los Estados Nacionales. En esta época había un monopolio comercial por parte del Estado, toda la actividad económica estaba en dependencia de sus actividades o políticas comerciales. Se sostenía que el interés social debe prevalecer sobre el interés particular: se debía buscar primero el bien de la nación.²⁴

²³ Piénsese en Inglaterra que descubrió y conquistó gran parte de América del Norte, África, Asia y el Caribe; Francia que extendió sus dominios en grandes porciones de tierra de África y el Caribe americano; España que se encargó del dominio y explotación de lo que hoy se conoce como América Latina; Portugal y Holanda que también tuvieron hegemonía conquistadora en aquél entonces.

²⁴ Aguilar, José Víctor. Op. Cit. Pág. 9.

B. La Escuela Fisiocrática.

Constituye la primera escuela o corriente de pensamiento económico, en contraposición con la praxis mercantilista que se ha relacionado. Esta corriente surge en Francia a mediados del siglo XVIII, aproximadamente en 1750.

En ese tiempo Francia era un país principalmente agrícola. Los fisiócratas planteaban que la riqueza de una nación está en la producción y no en la acumulación de metales preciosos. Es preciso hacer notar que la única actividad productiva, que generaba riqueza para ellos, era la producción agrícola, porque era la única que partiendo de cierta cantidad de cosas, al final se obtenía una cantidad mayor de las mismas. En la industria – sostenían- lo que se daba era la transformación de unos objetos en otros sin aumentar la riqueza; en consecuencia, para ellos la industria era una actividad estéril.

Por otra parte, planteaban que la sociedad –y con ella la economía- está regida por leyes naturales, similares a las que

reinan en la naturaleza. De este modo, para que la sociedad funcione en buena manera, hombres y mujeres deben de abstenerse a plantear intervenciones externas, criticando de esta manera la actitud intervencionista del Estado en la etapa del Mercantilismo.²⁵

Ellos inventan las frases “Laissez Faire”, “Laissez Passer” (dejar hacer, dejar pasar), que fueron retomadas posteriormente para identificar al Liberalismo.

C. El Liberalismo.

Esta constituye la corriente de pensamiento originada para defender y justificar al capitalismo industrial, que había surgido con el invento de la máquina y la introducción de ésta en la producción.

²⁵ Barraza Ibarra, Jorge. “Un resumen de la Teoría del Comercio Internacional”. Revista Entorno, UTEC, El Salvador, junio- julio 2002, No. XXV, Pág. 28-29

“Este pensamiento resalta la libertad individual en todos los sentidos: Libertad de empresa, libertad de comercio y derecho a propiedad privada –obvio es citar que quien posea estas libertades es a causa de que posee medios de producción y por ende, estas libertades no son para todos. El liberalismo rechaza la práctica mercantilista en la cual el Estado controla todo el quehacer económico de una nación”²⁶

Las principales características del liberalismo económico son: 1) La Libre Empresa. De acuerdo con ésta, el Estado no tiene otra función en la economía más que garantizar la libre competencia y la propiedad privada. También le es permitido ejecutar obras o proyectos tendientes a facilitar la movilidad de las mercancías para fortalecer el flujo de la economía, obras como construir buenas carreteras, puertos y aeropuertos. La libre empresa incluye libertad de qué, cómo y cuánto producir. Para el liberalismo, la economía está gobernada por una mano invisible: La Libre Competencia. Esta “mano invisible” hace que el capitalista en su afán de obtener el mayor lucro posible, sin darse

²⁶ Aguilar, José Víctor. Op. Cit. Pág. 12.

cuenta, asegura el interés social. La libre competencia hace, según esta doctrina, que la economía siempre funcione bien. Si surgieran crisis, éstas fueran corregidas a través del movimiento de la oferta y la demanda. Para que la libre competencia funcione es necesario que no haya monopolios ni estatales, ni privados. 2) La Propiedad Privada. Ésta además de ser un derecho natural de las personas, es una condición necesaria para que opere el liberalismo económico. “La iniciativa privada es el motor de la actividad económica”, sostenían. Como ya se relató, el liberalismo económico retoma el “dejad hacer, dejad pasar” de los fisiócratas. Se fundamenta en la visión individualista del ser humano en todos los ámbitos de la vida. El individuo está por encima de todo.²⁷

D. Los Neoclásicos.

La escuela neoclásica retoma las principales ideas de los economistas liberales Adam Smith y David Ricardo. Los “Neoclásicos” tratan de presentar al sistema capitalista como un sistema basado en la armonía social, frente a la posición Marxista

²⁷ Ídem. Pág.15.

que sostiene que el motor de toda la historia humana ha sido la lucha de clases.

Estos economistas no ven la explotación existente en el sistema capitalista. “No hay ninguna lucha de clases, ni explotación. Lo que hay en el capitalismo es un conjunto de agentes económicos que concurren al mercado como factores, unos como el factor capital y otros como el factor trabajo. No hay explotación, ya que cada factor productivo es pagado según su aporte en el proceso de producción”.²⁸

Estos doctrinarios sostienen que no es necesaria la intervención del Estado en la economía, ya que ésta se mantiene en equilibrio constante por sí misma; de intervenir podría suscitarse el fenómeno que ellos le llaman “Distorsión de la Economía” que es una mala señal, porque se da cuando se le agrega a la economía un factor productivo más de lo debido.

²⁸ Ídem. Pág.20.

En 1929, surge una crisis mundial en la economía. Dicha crisis botó la idea de los neoclásicos según la cual la economía era capaz de regularse a sí misma, sin la intervención de una mano visible que evite las crisis económicas.²⁹ Ante la quiebra de muchas empresas privadas la tabla de salvación fue la intervención estatal en la economía: el Estado compró muchas empresas quebradas, a través del gasto público aseguró la creación del empleo, concedió subsidios, desarrolló programas de asistencia social, entre otras medidas. Se tenía el objetivo de elevar el poder adquisitivo de la gente para que tenga la capacidad de comprar y demandar productos, lo que estimula la producción.³⁰

E. El Keynesianismo.

Se le conoce comúnmente como Keynesianismo a las ideas del economista inglés John Maynard Keynes. Esta teoría plantea no una crítica al sistema capitalista, sino medidas pertinentes para

²⁹ Ídem. Pág.22.

³⁰ *A esto se le llamó “Estado de Bienestar”, aunque hay que aclarar que esto se dio sólo en los países ricos.*

salvar a dicho sistema del caos en el que había caído. Sostiene que es necesaria la presencia estatal en la regulación de la economía, ya que el sector privado no tiene capacidad de mantener en estabilidad la misma.

Estas propuestas fueron puestas en práctica por los países ricos como un remedio a la gran depresión de 1929, concretizándose en aspectos tales como los señalados en el último párrafo del apartado anterior.

F. El Neoliberalismo.

Esta corriente ideológica surge a raíz de la demostración hecha por el Estado de no poder socorrer a la economía en las nuevas crisis que se suscitaron en la década de los 70's. Frente a la planificación de la economía por parte del Estado a través del intervencionismo, los neoliberales plantean: "el Estado no es la Solución, el Estado es el problema."³¹

³¹ Arriola, Joaquín y Aguilar, José Víctor. "La Globalización de la Economía" Equipo Maíz. Segunda Edición, 1997. Pág.25.

El fundamento de su denominación deviene de la reutilización del pensamiento que sirvió de base al capitalismo desde sus inicios, basado en el individualismo y la libertad de empresa. Sus principales representantes de esta corriente son Milton Friedman, F. Von Hayek y la Escuela de Chicago.

El neoliberalismo interpreta la actual crisis económica como el resultado de la excesiva intervención del Estado, practicada desde la crisis mundial de 1929. Se creía que con tal intervención se evitaría una nueva crisis, pero no fue así. Así ante el surgimiento de la crisis de los años 70, los neoliberales sostienen que la crisis es culpa de la intervención del Estado en la economía y también de los trabajadores que con el poder de los sindicatos no han permitido que el mercado funcione libremente.

El neoliberalismo pretende que la empresa privada retome nuevamente las riendas de la economía, ya que el Estado sólo sirve para estorbar las leyes naturales del mercado.³²

³² Aguilar, José Víctor. Op. Cit. Pág.28.

Las soluciones que proponen los neoliberales son: 1) Privatización y liberación de las economías; 2) Desaparecimiento de los programas de seguridad social, de construcción de viviendas por el Estado, leyes del salario mínimo, legislación a favor de los sindicatos, impuestos a las importaciones, controles de precios, subsidios y otros; 3) Maximización de las ganancias de los empresarios privados. Para esta corriente lo que cuenta no es la satisfacción de las necesidades sociales, lo que cuenta es el lucro.

Así, dentro del marco de las soluciones precitadas, Friedman sostiene: “si hay desempleo se deben bajar los salarios”, misma recomendación que hoy hacen los organismos monetarios internacionales. “Si esta reducción de salario no es capaz de generar empleo, entonces hay que seguirlos bajando si es necesario hasta llegar a cero y generar empleo”.³³

³³ Ídem.

Para que los salarios puedan ser rebajados hasta la condición de pleno empleo, deben desaparecer los sindicatos que son la principal amenaza en el mercado de trabajo, a juicio de esta corriente. “Estos no permiten que haya una libre contratación de mano de obra, impidiendo que el valor de la fuerza de trabajo se fije por las leyes del mercado. Si los sindicatos hacen subir los salarios, esto lleva a reducir el nivel de empleo. El monopolio más dañino para la economía son los sindicatos”³⁴

Para los neoliberales el mercado es una especie de todo poder, no toman en cuenta que liberando las fuerzas económicas se puede hacer –y de hecho se está haciendo- que los recursos naturales y humanos gradualmente desaparezcan.

Es así como en la actualidad esta corriente de pensamiento, cuyo principal estandarte es la liberalización del comercio, va generando durante las tres últimas décadas un fenómeno llamado Globalización; que es una manifestación de la interdependencia

³⁴ Ídem.

creciente que existe entre las naciones y se inscribe una trayectoria histórica que comenzó con el aumento del comercio internacional.³⁵

Sin embargo, un mercado globalizado no implica libre comercio, el proceso de globalización de la economía está en marcha y es incontenible, mas la liberalización del comercio deviene como una nueva etapa de la ideología neoliberal, que intenta eliminar cualquier tipo de barrera al comercio, ya no sólo a nivel interno de los Estados, sino también en al plano del comercio internacional y las barreras políticas, geográficas, ambientales, laborales y jurídicas, que dichas relaciones representan.

La globalización surge a raíz de la aceleración del proceso tecnológico en general, que incide en la competitividad de todos los sectores, particularmente de los avances de las tecnologías de

³⁵ Bonilla Fuentes, Fredy Ernesto. “Los Tratados de Libre Comercio: Alcances y Limitaciones para Centro América”; 1995; Págs. 21 y 22.

información y las comunicaciones, provocando cambios de las formas en que las empresas y países se interrelacionan.³⁶

Sin embargo, los países latinoamericanos no pueden percibir todos los beneficios de la globalización que obtienen las naciones del primer mundo, en razón de que adolecen de ciertas carencias estructurales: tienen un bajo desarrollo tecnológico y de recursos humanos; una estructura deficiente; un mercado de tamaño reducido, entre otras, que los ponen en desventaja frente a las economías desarrolladas con las que se tiene que enfrentar en un mercado globalizado. Consecuentemente con el proceso de globalización, se han aplicado en Latinoamérica los Programas de Ajuste Estructural, que han preparado el camino mediante la desregulación interna, para la implementación de la nueva idea neoliberal: los Tratados de Libre Comercio, que se perfilan como la solución para que los países en “vías de desarrollo” puedan participar de los beneficios de la globalización económica.

³⁶ Ídem. Pág. 22.

II.1.2. GENERALIDADES DE LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO.

Es bastante común hablar en nuestros días de Tratados de Libre Comercio y de las expectativas que de ellos tienen los grandes empresarios nacionales, las transnacionales y los gobiernos.

En el contexto de la llamada globalización económica, el suscribir Tratados de Libre Comercio es una estrategia para establecer alianzas que permitan ampliar, diversificar y mejorar el acceso de los productos nacionales a los mercados externos, obtener reciprocidad a nuestro proceso de liberalización comercial, reducir la vulnerabilidad de nuestros exportadores ante medidas unilaterales por parte de nuestros socios comerciales y fomentar los flujos de inversión extranjera directa. Este tipo de tratados pretende garantizar condiciones preferenciales, como reducción de aranceles y de otros impuestos, para los productos y servicios provenientes de las naciones firmantes.³⁷

El crecimiento productivo, la generación de divisas, la generación de empleos en los años siguientes parecieran depender en gran medida de la celebración y vigencia de los TLC's. Y es que

³⁷ Publicación en Internet de Aduana México; http://www.aduanas.sat.gob.mx/guia/07_guia.pdf.

algunos autores sostienen, que eventualmente, “el comercio entre los países trae como consecuencia beneficios generalizados, por cuanto el interés individual favorece sin proponérselo al interés general (como ya ha quedado señalado anteriormente), con el comercio emprendido por los empresarios se beneficia a los consumidores. De igual manera el comercio entre países o grupos de países arrastra inversión extranjera y la globalización de las economías ofrece a los países más oportunidades para ser competitivos”³⁸

En el lapso de los últimos años, la globalización de las economías ha sido el entorno en el cual se ha desenvuelto el comercio internacional de bienes y la movilidad del capital financiero. La simple firma de convenios abre posibilidades, pero no garantiza resultados en términos de más exportaciones y de más inversión.³⁹

³⁸ Rodríguez Loucel, Rafael. “Tratados Comerciales, Realidades o Utopías”. Revista Entorno de la Universidad Tecnológica, El Salvador N° XXV junio-julio de 2002. Pág. 18.

³⁹ Ídem. Pág. 18

“La globalización económica ha sido un proceso reconocido por la internacionalización de las economías perceptible por el acercamiento de los mercados de bienes y flujos financieros. El término que a nivel regional se asociaba con el libre comercio y movilidad de los factores productivos (mano de obra y capital) se vuelve a la inversa: los centros productivos, la unidad empresarial buscan los procesos productivos que le ofrezcan más ventaja comparativa”.⁴⁰

Dicha internacionalización de las economías permite que se extienda el mercado para las empresas, encontrando la condición que tanto buscan para incrementar la productividad y ganancias. Es en esta lógica, que aparecen los Tratados de Libre Comercio, como producto de la necesidad de internacionalizar las economías, permitiendo el acercamiento de mercados de bienes y servicios, constituyéndose además, en una oportunidad de que las empresas –por regla general las transnacionales- trasladen su proceso productivo en donde les sea más rentable y provechoso.

⁴⁰ Ídem. Pág. 19.

La globalización no es un fenómeno de novedosa aparición, el término es el contemporáneo y su surgimiento se coadyuva con los adelantos tecnológicos en materia de comunicación. En efecto, dicho término “se utiliza desde que los adelantos de la tecnología han facilitado las comunicaciones y acelerado las transacciones internacionales comerciales y financieras. Se refiere a la prolongación más allá de las fronteras nacionales y regionales en mercados más amplios y con acceso a flujos de capital a tecnologías más avanzadas”⁴¹

Su sustrato implica beneficiarse de importaciones más baratas y mercados de exportación más amplios. No obstante, dicha ampliación de mercados no garantiza obligatoriamente que la mayor eficiencia nos beneficiará a todos. Con la globalización se considera al mundo como el mercado, fuente de insumo y espacio de acción, tanto para la producción como para la adquisición y comercialización de productos. El proceso de globalización trae como consecuencia el aumento de las redes de relación entre unidades productivas de diferentes regiones, y por tanto, las

⁴¹ Ídem. Pág. 19.

***interrelaciones entre diferentes economías, se modifica sustancialmente la estructura de la economía mundial”.*⁴² Bajo esa perspectiva, los Tratados de Libre Comercio se pueden considerar como una nueva etapa de la globalización; sin embargo, pueden llegar a constituir una barrera, en cuanto la contradice en sus fines: la creación de un mercado mundial se ve íntimamente afectada por su aplicación puesto que “representan la antítesis del libre comercio ya que hacen resurgir el proteccionismo en el ámbito regional, con disfraz de libre comercio dentro del bloque de países que lo conforman”⁴³.**

Estas consideraciones se ven aparejadas por nociones más extremas como las del doctor Juan Manuel Santos, en el Consejo Internacional del Café en mayo de 2002 quien citó refiriéndose a la globalización: “En un perverso criterio de especialización, los países productores del sur se especializan en altos niveles de miseria y en asumir riesgos; los países desarrollados se especializan en comerciar con coberturas plenas. O sea, no sólo

⁴² Bonilla Fuentes, Fredy Ernesto. Op. Cit.

⁴³ Op. Cit.; Juan Ricardo Fernández.

los mercados no funcionan sino que la relación riesgo-retorno terminó invertida: a menor riesgo, mayor ganancia.⁴⁴

Vistas las consideraciones anteriores, tenemos que definir lo que entenderemos como Tratado de Libre Comercio, así: “es el acuerdo entre dos o más países para eliminar los aranceles y otros obstáculos y promover el comercio entre ellos, de los productos que se acuerdan en las negociaciones del tratado”.

II.1.3. TLC'S E INTEGRACIÓN ECONÓMICA.

Tiende a confundirse el concepto de Tratados de Libre Comercio con el de integración económica; sin embargo, son dos categorías distintas, los TLC's constituyen la parte primaria y más primitiva de las etapas que dan forma al proceso de integración, que se describen a continuación:

- ***El menor grado de la integración esta representado por una zona de libre comercio: los miembros de la zona acuerdan la***

⁴⁴ Citado por Rafael Rodríguez Loucel.

reducción o eliminación recíproca de los aranceles aduaneros, pero cada país miembro conserva su propio arancel, frente a terceros países.

- ***El siguiente nivel es la unión aduanera, la cual establece un arancel común ante terceros países.***
- ***La siguiente etapa de la integración es la creación de un mercado común: se elimina los controles sobre los movimientos del capital y el trabajo, de manera que puedan moverse libremente, tanto los factores como los bienes.***
- ***A la unión económica se llega cuando se complementa el mercado común con la equiparación de políticas regionales y se cede soberanía a favor de organismos supranacionales.***

Por tanto, queda establecido que la integración económica es un proceso más complejo e integral, y relega al TLC a un plano primitivo dirigido hacia el logro de la misma. Esto no significa que la firma de un Tratado de esa naturaleza implique la apertura por parte de los países firmantes hacia un proceso de integración, tal como ha ocurrido con la Unión Europea. Poco o nada se ha hablado de algún proceso de integración con México, país con el que ya se ha firmado un TLC, o con los Estados Unidos de América, país con el que se pretende llegar a un acuerdo de esas características.

II.1.4. CONTENIDO DE LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO

Existen varias doctrinas en torno al contenido de los Tratados de Libre Comercio; sin embargo, nos hemos apegado a la que consideramos como la más adecuada, desde la perspectiva del Tratado de Libre Comercio celebrado entre México y el Triangulo del Norte objeto de estudio de nuestra investigación. Dicho contenido queda estructurado de la siguiente forma:

1. Acceso a mercados y capítulos de servicios; le garantizan al capital – a algunas empresas – el libre movimiento de bienes y servicios en contra de todo tipo de barreras y regulaciones. ***Esto implica que el Estado Parte no esta en la posibilidad de imponer ningún tipo de barreras, incluyendo aquellas que pueden ser preventivas, en los casos que los productos que ingresen al país puedan ser perjudiciales para la salud de las personas.⁴⁵ El tratamiento otorgado al acceso de los bienes al mercado es, en general, desventajoso para las pequeñas economías, en tanto desconoce y excluye el tratamiento a las enormes asimetrías existentes entre los países suscriptores.⁴⁶ Además sucede que los países tienden a proteger grupos hegemónicos que controlan determinado tipo de producción, como sucedió con El Salvador, en el Tratado de Libre Comercio con***

⁴⁵ Góchez Sevilla, Roberto. “Reflexiones en torno al Tratado de Libre Comercio”; Revista Alternativas para el Desarrollo; FUNDE; No. 75; enero-febrero de 2002. Pág. 18.

⁴⁶ Moreno, Raúl. Op. Cit. Pág.47.

México, ya que se logró un trato preferencial en materia arancelaria para la producción de cemento, cerveza, azúcar, importación de vehículos, líneas aéreas, etc.

2. Los capítulos e inversiones extranjeras. **Incluyen normativas más allá del trato justo de las empresas extranjeras, pues en estos capítulos se garantiza la total desregulación y liberalización de éstas, mediante la concesión que se les hace al considerarlas en la categoría de “Trato Nacional”.⁴⁷ En ese sentido, en el texto de los tratados se reconoce como inadecuado el fomento de la inversión por medio de un relajamiento de las medidas internas aplicables a la salud, la seguridad y relativas al medio ambiente, pero se omite cualquier mecanismo que pueda garantizar el cumplimiento y la obligatoriedad de esta situación expresamente reconocida.⁴⁸**
3. Creación de Tribunales Privados para que los inversionistas extranjeros puedan resolver rápidamente disputas en el tema de inversiones, cuyos veredictos son inapelables y de cumplimiento obligatorio. **Un ejemplo de esto lo constituye el hecho que en México, Canadá y Estados Unidos, empresas extranjeras han considerado medidas ambientales o para la salud como equivalente a una expropiación de sus ganancias y entablan juicios contra Estados Nacionales. Esta medida excluye a las empresas nacionales, las cuales no tienen esta oportunidad para demandar a sus respectivos Estados.⁴⁹**

⁴⁷ Ídem.

⁴⁸ Moreno, Raúl. Op. Cit. Pág. 53.

⁴⁹ Ídem. Pág. 19.

4. Se crean también paneles privados para resolver otros aspectos derivados del TLC (capítulos de resolución de disputas). **Estas cláusulas permiten a las empresas a través de sus Estados, iniciar juicios privados contra los otros Estados en caso de incumplimiento de las normas de los acuerdos.**⁵⁰
5. Los Capítulos de personas de negocios. **Éstos conceden preferencias migratorias exclusivamente a inversionistas y representantes de empresas**⁵¹.
6. Capítulos de Propiedad Intelectual. **Constituyen garantías a la representación cultural del capital y a espacios de negocios intangibles por medio de apartados que protegen la propiedad intelectual, patentes y marcas. Dichos capítulos protegen principalmente el software, música, señales televisivas y todo aquello que haya sido patentado**⁵².
7. Nuevos espacios de negocios. **A través de estos capítulos se garantiza la apertura o desregulación de ciertos sectores económicos a capitales extranjeros: capítulos sobre competencia dirigidos principalmente contra los monopolios estatales; telecomunicaciones; compras del sector público; servicios financieros y servicios públicos.**⁵³
8. Medidas de Salvaguardia. **Establecimiento de medidas que pueden ser invocadas para proteger un sector empresarial cuando éste se viere enfrentado a problemas derivados de la aplicación del TLC. Sin embargo, estas medidas de salvaguardia no tienen efectos**

⁵⁰ Ídem.

⁵¹ Ídem.

⁵² Ídem.

⁵³ Ídem, Págs. 19 y 20.

reparadores, debido a que uno de los indicadores que pueden ser usados por las empresas para probar la necesidad de una salvaguardia son los datos de pérdida de empleo que se han registrado; no obstante, la empresa en caso de recibir una salvaguardia no tiene la obligación de reparar a los despedidos o afectados.⁵⁴

9. Establecimientos de capítulos sobre competencia desleal.⁵⁵

II.1.5. OBJETIVOS DE LOS TLC's.

El principal propósito de los TLC es el establecimiento de una “zona de libre comercio” entre los países suscriptores; dicho objetivo alude al estadio más simple del proceso de integración económica.⁵⁶

Sin embargo, para lograr ese fin principal, el TLC tiene que preparar el camino a tomar mediante la materialización de otros objetivos no menos importantes, tales como: el estímulo al comercio de bienes y servicios; la eliminación a las barreras al comercio; promover condiciones de libre competencia; etc. A manera de ejemplo proponemos a continuación una enumeración de los objetivos del Tratado de Libre Comercio entre México y el Triángulo del Norte, los cuales interesan sobremanera a nuestra investigación:

⁵⁴ Ídem.

⁵⁵ Ídem.

⁵⁶ Moreno, Raúl. Op. Cit. Pág.38.

- a. Estimular la expansión y diversificación del comercio de bienes y servicios entre las Partes;
- b. Promover condiciones de libre competencia dentro de la zona de libre comercio;
- c. Eliminar las barreras al comercio y facilitar la circulación de bienes originarios y servicios entre las Partes;
- d. Eliminar las barreras al movimiento de capitales y personas de negocios entre los territorios de las Partes;
- e. Aumentar las oportunidades de inversión en los territorios de las Partes;
- f. Proteger y hacer valer, de manera adecuada y efectiva, los derechos de propiedad intelectual en el territorio de las Partes;
- g. Establecer lineamientos para la ulterior cooperación entre las Partes, encaminados a ampliar y mejorar los beneficios de este tratado; y
- h. Crear procedimientos eficaces para la aplicación y cumplimiento de este tratado, para su administración conjunta y para la solución de controversias.⁵⁷

Véase que el plano laboral, ambiental y cualquier ámbito social, no se menciona dentro de los objetivos del tratado; no obstante, estos son los sectores que a la larga se verán afectados directa o indirectamente al aplicar un tratado de libre comercio.

⁵⁷ Art. 1 del Tratado de Libre Comercio entre México y el Triángulo del Norte.

II.1.6. PRINCIPIOS DE LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO.

Los TLC están inspirados en los acuerdos y Principios de la OMC, los cuales buscan la liberalización del comercio e inversión, y a partir de los cuales se presume que el sistema comercial es más libre, previsible, menos discriminatorio, más competitivo y ventajoso para las economías menos desarrolladas⁵⁸.

Estos principios son básicamente tres: Principio de Trato Nacional, Principio de Nación más Favorecida y el Principio de Comercio libre y competitivo.

- Principio de Trato Nacional: se basa en la premisa de otorgar al capital extranjero el operar bajo las mismas condiciones que las nacionales.
- Principio de Nación más Favorecida: consiste en que los países que están dentro del tratado tiene trato preferencial, por tanto aquéllas que no suscriben el tratado no pueden gozar de los beneficios ni de trato preferencial.
- Principio de Comercio más Libre y Competitivo: establece que la reducción de obstáculos al comercio constituye el medio más adecuado para fomentar e incrementar el mismo. Por ello postula la reducción de aranceles, el no

⁵⁸ Moreno, Raúl; “El Tratado de Libre Comercio entre Estado Unidos y Centroamérica: impactos económicos y sociales”. Red Sinti Techan, Alianza Continental y Comité de Servicio de los Amigos, Ediciones Educativas, 2002. Pág. 39.

intervencionismo estatal y mecanismos para evitar la competencia desleal entre otros⁵⁹.

II.1.7. LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO FRENTE AL DESARROLLO SOCIAL.

Los Tratados de Libre Comercio son algunos de los instrumentos que los países latinoamericanos han usado durante las últimas dos décadas para insertarse en la economía mundial. Dichos tratados tienen una amplia agenda y contenidos más allá de la definición clásica de comercio, y por ende, sus alcances y consecuencias abarcan mucho más que el aumento de los flujos globales de exportaciones. Estos acuerdos se convierten en un instrumento específico, por medio del cual se está avanzando para configurar un esquema de Globalización.⁶⁰

Un país que quiera desarrollarse, no puede mantenerse aislado del contexto mundial o desvinculado del flujo de comercio e inversiones, debe buscar su inserción exterior para aprovechar aquellas ventajas que puede traer ésta para su desarrollo, buscando al mismo tiempo minimizar aquellos efectos perjudiciales.⁶¹

En efecto, aceptar la bondad absoluta y sin límites del libre mercado es expresión de lo que se puede calificar de “*economicismo*”, ideología que pretende que el mercado, dejado a sí mismo, sea capaz de

⁵⁹ Ídem. Pág. 41.

⁶⁰ Góchez Sevilla, Roberto. Op. Cit. Pág.4.

⁶¹ Ídem. Pág.6.

resolver todas las necesidades del hombre. Tal “*economicismo*” es falso y moralmente inaceptable; la funcionalidad del mercado “vale sólo para aquellas necesidades que son *solventables* con poder adquisitivo, y para aquellos recursos que son *vendibles*, esto es, capaces de alcanzar un precio conveniente. Pero existen numerosas necesidades humanas que no tienen salida en el mercado”.⁶²

El núcleo del debate es la forma, calidad y agenda de la inserción externa que se busca y si ésta es la más efectiva para un determinado país, región o sector social; es decir, hay que valorar cuál es el esquema de integración en la economía mundial más conveniente para el país. Por ejemplo, estructuras económicas desarrolladas –Estados Unidos, la Unión Europea y algunos países asiáticos- son un buen modelo de economías que han estado integradas en el sistema económico mundial durante varios años, sin que ello haya significado que lo hiciera por la vía del libre comercio con todo el mundo; su desarrollo ha combinado el comercio exterior con esquemas de protección de mercados internos.⁶³ Economías como Hong Kong y Nueva Zelanda no necesitaron ningún Tratado de Libre Comercio para desarrollarse y situarse a la vanguardia del comercio mundial. Para ello, lo único que se requiere es una apertura unilateral e irrestricta al mundo.⁶⁴

⁶² Publicación de Paraula-Iglesia en Valencia; Justicia y Libre Mercado; Pagina de Internet <http://www.archivalencia.org/arzobispo/cartas/2000/20001224JusticiaLibreMercado.htm>.

⁶³ Góchez Sevilla, Roberto. Op. Cit.. Pág.7.

⁶⁴ Fernández, Juan Ricardo. “¿Son Necesarios los Tratados de Libre Comercio?”. Publicación en Internet http://www.libertario.org/articulos/98/101298_JRF_financiero.html.

El comercio y la inversión son indudablemente dos aspectos clave de la inserción externa los cuales pueden contribuir al desarrollo económico nacional, pero no son en manera alguna los únicos temas de agenda exterior. Existen diferentes temas vinculados con aspectos de Derechos Humanos, laborales, económicos, sociales, culturales ambientales, genéricos, entre otros. De esta forma, si un esquema de inserción soslaya el aspecto social, puede llegar a profundizar los problemas de un país.⁶⁵

El comercio y la inversión pueden permitir a las economías pobres mejorar los niveles de vida al interior, siempre y cuando sean impulsados adecuadamente; pues si la forma y los instrumentos bajo los cuales son impulsados no responden a las particularidades sociales y productivas nacionales y mundiales, los flujos comerciales y de inversión pueden tener efectos perjudiciales y hasta catastróficos para amplios sectores sociales al interior de un país. Resulta aleccionador analizar experiencias en África subsahariana, en donde las reformas estructurales, la apertura externa y los flujos comerciales han tenido efecto y relación con la creación de situaciones de hambrunas. Otro ejemplo ilustrativo, son las inversiones extranjeras y privatizaciones promovidas en Rusia, que han tenido como resultado verdaderos procesos de desmantelamiento de su aparato productivo y la “tercermundialización” del país.⁶⁶

En resumen, los acuerdos comerciales deben potenciar los planes de desarrollo nacionales, particularmente, primar los intereses de sus

⁶⁵ Góchez Sevilla, Roberto. Op. Cit. Pág.7.

⁶⁶ Ídem. Págs.7 y 8.

pueblos y sectores sociales más pobres y lograr la sustentabilidad ambiental del esquema de inserción externa. El éxito de un acuerdo comercial depende de qué tanto está contribuyendo o puede contribuir al desarrollo nacional, a la reducción de la pobreza, a mejorar los niveles de vida de la población y a mantener la sustentabilidad ambiental.⁶⁷

Al negociar un acuerdo comercial, se debe tratar de tejer el plano social interno, partiendo de las realidades concretas internas y de los proyectos nacionales de desarrollo, con el plano externo; si las necesidades y realidades internas son más amplias que los aspectos de comercio e inversión, los medios (Tratados) deberían incluir, consecuentemente disciplinas ulteriores a esos dos aspectos.⁶⁸

Bajo ese orden de ideas, los efectos y resultados sociales de cualquier tipo de acuerdo comercial dependen de tres grandes aspectos mutuamente relacionados:

- a) ***La lógica que lo guía y el tipo de reglas que contiene.*** Los contenidos de un acuerdo expresan en buena medida los objetivos, resultados, intereses y agendas de las partes que negocian el acuerdo; en algunos casos hacen sus construcciones sobre supuestos teóricos que no existen en la realidad.
- b) ***La calidad y fundamentación de los acuerdos negociados.*** Una buena fundamentación de la posición negociadora debería contribuir a reflejar de la mejor

⁶⁷ Ídem. Págs. 11 y 12.

⁶⁸ Ídem. Pág. 12.

manera en los acuerdos específicos de los tratados las necesidades, realidades y condiciones internas de un país y no sólo intereses particulares de unos cuantos grupos privados; un mismo tipo de acuerdo puede tener resultados diferentes (magnitud de los efectos) y hasta diametralmente opuestos (sentido de los efectos) en los países firmantes dependiendo de la fundamentación técnica de su posición negociadora particular.

- c) ***Las realidades nacionales e internas que existen en un país.*** Los tratados se ubican sobre estas realidades; gran parte de los rendimientos que se proyectan sobre un tratado dependen en buena medida de supuestos sobre la existencia de determinadas condiciones internas favorables, de la no existencia de obstáculos y de ciertas conductas de los agentes económicos de la sociedad. Sin embargo, las condiciones favorables no llegan automáticamente y dependen mucho de las políticas y reformas internas que deberían acompañar a los acuerdos.⁶⁹

Así, la búsqueda del desarrollo nacional, la lógica social y de la sustentabilidad suponen y remiten a la participación y democracia en el proceso de formulación de los acuerdos comerciales, pues constituyen una condición necesaria, aunque

⁶⁹ Ídem. Págs. 8 y 9.

no suficiente, para el logro de los objetivos de desarrollo. En este sentido diferentes organizaciones sociales que participan en el esfuerzo de construcción de la Alianza Social Continental (ASC) han propuesto desde hace un tiempo cuatro principios básicos y rectores del desarrollo para ser incorporados a las negociaciones de Tratados Comerciales: la democracia y participación; la soberanía y el bienestar social; la reducción de desigualdades; y finalmente, la sustentabilidad del sistema.⁷⁰

Sólo con la inclusión integral de esos cuatro principios los acuerdos comerciales y la inserción externa pueden traer verdaderos beneficios para los pueblos y un mayor número de sectores de los diferentes países.⁷¹

En nuestro país, la batalla ideológica que se lleva a cabo en torno a las negociaciones de los Tratados de Libre Comercio, incluye una serie de proposiciones entre las cuales se encuentra la aseveración de que los TLC's incrementarían la cantidad de empleo, pues atraen la inversión internacional; además, se cree que las condiciones laborales eventualmente mejorarían. Sin embargo, se ha identificado que las

⁷⁰ Ídem. Pág. 13.

⁷¹ Ídem.

aperturas comerciales y el aumento de la competitividad en razón de éstas, ha afectado el mercado laboral, incluyendo en él un fenómeno llamado “*Flexibilidad Laboral*”, que se desarrollará en el siguiente apartado.

II.2. FLEXIBILIDAD LABORAL.

En la actualidad, en El Salvador, existe un doble problema que afecta de manera extraordinaria al trabajo: por un lado la necesidad de reactivar el desarrollo económico del país, y por otro, frenar el desempleo creciente y de largo plazo ocasionado no sólo por la falta de dinamismo del tipo de desarrollo que se venía impulsando, sino que, porque actualmente el desarrollo de la producción y de la productividad, la competitividad y eficiencia se basan en tecnologías modernas, ahorradoras de fuerza de trabajo; esto deviene de la necesidad de mantener la competitividad en el nuevo esquema de globalización mundial.⁷²

Dicho sea de paso el desempleo de larga duración es la antesala de la exclusión que rompe a las personas y a las comunidades y las hace perder confianza como ciudadanos. La sociedad al debilitarse libera fuerza destructivas tan poderosas como la delincuencia y la criminalidad, la agudización de la corrupción y en términos generales la anomia.⁷³

⁷² Candray, José Antonio y otros. “Nueva Cultura Laboral y Empresarial”; Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA), Pág. 145-146. San Salvador. 2001.

⁷³ Ídem.

Es prioritario y obligatorio eliminar la exclusión y desarrollar los factores incluyentes. En ese orden de ideas, es necesario considerar los factores que hoy en día inhiben innecesariamente el empleo de mano de obra en los procesos productivos en favor de un uso más intensivo del capital.⁷⁴

Las economías que entran a la competencia internacional globalizada, reaccionan flexibilizando la economía bajo la hipótesis de que la causa fundamental del desempleo radica en la rigidez de los mercados laborales. Se refiere a las dificultades que tienen las empresas para expulsar trabajadores frente a la utilización de nuevas tecnologías; a las limitaciones de los contratos por tiempo determinado y a la jornada parcial a que obliga la nueva organización de la producción y a los costos extra salariales que se derivan de la seguridad social, que son minimizados por estas contiendas en el mercado internacional.⁷⁵

De acuerdo con esta hipótesis, la clave para aumentar el empleo radica en la flexibilización de los mercados de trabajo. Flexibilizar, en este sentido, es modernizar el sistema de las relaciones del trabajo, potenciar la competitividad de la economía y estimular la generación de empleos.⁷⁶

En ese sentido, el proceso de Flexibilización consiste en tres medidas:

⁷⁴ Ídem.

⁷⁵ Ídem.

⁷⁶ Ídem.

- 1) La desregulación de los sistemas previsionales, que coloca a los beneficiarios del sistema en posición de una completa libertad de elección en materia de cobertura sanitaria y de pensiones.⁷⁷
- 2) La reforma de leyes para sustituir el régimen de negociación colectiva por rama sindical, por un sistema más flexible, que permita tomar en cuenta las imposiciones y los requerimientos de la realidad económica.⁷⁸
- 3) La modificación del régimen de indemnizaciones laborales.

El problema central de esta nueva fase, sería entonces, cómo combinar la mayor flexibilidad para el empresario con la mayor seguridad para el trabajador, de tal forma que no haya una pérdida de competitividad de la economía, pero tampoco se provoquen factores que no permitan el aumento de empleo, o que provoquen mayores niveles de desempleo.⁷⁹

Según José Antonio Candray, abogado laboralista, Director Ejecutivo del Centro de Estudios para el Trabajo, la flexibilidad laboral puede ser entendida como “la posibilidad de establecer variaciones en las condiciones de trabajo, en el marco de una normativa discrecional que permita ajustes dependiendo de las necesidades del empleador, la

⁷⁷ Ídem; Pág. 147.

⁷⁸ Ídem.

⁷⁹ Ídem; Pág.148.

flexibilización es un elemento clave para el éxito de las nuevas formas de organizar la producción.”⁸⁰

Considera además que la flexibilización tiene distintas maneras de manifestarse: económica, técnica y social; las cuales en la práctica, se presentan en una necesaria y evidente interdependencia. La gestión flexible de los mercados laborales interno y externo marcha junto con la flexibilidad técnica y económica; así se explica que si los empresarios recurren a contratar trabajadores a tiempo parcial o a plazo, es para incrementar el tiempo de utilización de los equipos y para hacer frente al crecimiento de la demanda.⁸¹

Según ese mismo autor, la práctica de la flexibilidad laboral se está identificando de las siguientes maneras:

1. Está permitiendo a los empleadores unos márgenes de libertad mucho más amplios para administrar los recursos humanos, especialmente en el sentido de la organización y la toma de decisiones sobre contrataciones, salarios y despidos de trabajadores.
2. Otros países se encuentran cambiando o adaptando sus legislaciones laborales para apoyar normativamente la flexibilización.
3. Otra expresión práctica de la flexibilización laboral es la descentralización de la contratación colectiva, especialmente en los países desarrollados en los cuales la negociación

⁸⁰ Candray, José Antonio; “Flexibilización Laboral y Relaciones de Trabajo”; CENTRA. San Salvador. 2000. Pág.5.

⁸¹ Ídem.

colectiva se practica con alcance nacional o por ramas de actividad económica.

4. El empleo permanente es cada vez más escaso y han proliferado formas flexibles de contratación temporal.
5. La precariedad del empleo profundiza diferencias en el mercado laboral. En ese sentido, recae con mayor fuerza sobre colectivos más vulnerables, como los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes, las personas de edad y todos aquéllos que carecen e una calificación profesional adecuada.
6. Exalta las cualidades y méritos personales de los trabajadores, creando un elevado espíritu individualista, de participación e identificación con los intereses de la empresa.
7. Tiende a debilitar a las organizaciones de trabajadores y a desmovilizar la acción colectiva, potencializando el desarrollo de asociaciones de diferente tipo que se interesan por la producción y la calidad.

Es indudable que en la evolución actual del capital, el desarrollo tecnológico demanda nuevas formas de organizar la producción; esto involucra cambios en aquellas condiciones de trabajo e instituciones del derecho de trabajo que por muchos años han estado reguladas por la legislación laboral y fortalecidas por la negociación colectiva.

Uno de los más grandes obstáculos que se interponen a la flexibilización en nuestra región, es el carácter tutelador de la legislación laboral, aunado a la rigidez de los contratos colectivos; por tanto la

alternativa que se he formulado es la búsqueda del convencimiento de los trabajadores acerca de que la empresa ha dejado de ser un campo de batalla, para convertirse en un campo de iniciativas, de participación, de libertad, de desarrollo de las potencialidades individuales, de valoración de las capacidades profesionales, y que esa nueva perspectiva les libera de la rígida normativa laboral, de las cláusulas normativas de la contratación colectiva que imponen en la mayoría de las veces rigideces en las jornadas, horarios de trabajo y en los ritmos de producción, constituyéndose en una barrera para lograr mayores salarios.⁸²

Así, para el patrono, la flexibilidad laboral le presenta la oportunidad no sólo de reducir costos, sino de producir más por la vía de contratación a tiempo parcial o a plazo, que reduzcan el trabajo permanente, el manejo de las jornadas, el incremento de los ritmos de trabajo, la polivalencia laboral y la fijación de salarios por productividad.⁸³

Por su parte, el trabajador mira la flexibilidad laboral con recelo y desconfianza, pues para él significa la pérdida de las seguridades de permanencia en el empleo, la superación de la realidad del puesto de trabajo y de la especialización laboral, de las regulaciones y limitaciones de las jornadas y horarios de trabajo y de la remuneración por trabajo extraordinario. Desde esta perspectiva, la flexibilidad, rompe con las certezas normativas derivadas de la ley o de la contratación colectiva, conocidas hasta ahora como protectoras de la relación laboral.⁸⁴

⁸² Ídem.

⁸³ Ídem. Pág.6.

⁸⁴ Ídem.

Finalmente, este autor hace la siguiente consideración: “la flexibilidad laboral podría ser considerada como una posibilidad de superación para ambas partes, en cuanto al interés del empleador para incrementar la productividad, y con respecto al interés del trabajador para lograr una mejor calificación de la mano de obra, conocer en toda su amplitud el proceso productivo y lograr mayores ingresos”. “Obviamente, la búsqueda de una visión favorable a ese fenómeno pasa porque la flexibilidad laboral sea una decisión negociada, en donde empleadores y representantes de los trabajadores o de sus organizaciones, magnifiquen y potencien los aspectos positivos del tema y logren que los efectos negativos que podrían producir sean los menos gravosos posible para ambas partes”.

Sin embargo, existen otras doctrinas acerca de la flexibilidad laboral, que la definen como: “la libertad que tiene el empresario para contratar y disponer de la fuerza de trabajo a su antojo, a través de la modificación de aquellas reglas de carácter laboral que impiden el libre funcionamiento del mercado y de la organización del trabajo”.⁸⁵

De esa manera, las garantías y derechos laborales que primordialmente se tienden a modificar son *las reglas que protegen el contrato de trabajo en sus dos manifestaciones: individual y colectivo; el salario mínimo, la jornada laboral en sus vertientes ordinaria y extraordinaria, el derecho a organizarse y a negociar colectivamente las condiciones de trabajo.*

⁸⁵ Abdalla Arrieta, Leda y Otros. “Casos de Flexibilidad Laboral en Centroamérica”; Primera Edición, San José, 2001.

Bajo esta óptica, los principios de *irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, el de continuidad y el de estabilidad laboral*, ante todo ángulo de análisis pierden vigencia y eficacia, cediendo ante el pragmático principio mercantilista de *“La Autonomía de la Voluntad”*.⁸⁶ Plasmado de esta forma el fenómeno de la flexibilidad laboral constituye una necesidad del capital, que va en perjuicio de los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores.

Según la opinión de doctrinarios del Derecho Laboral Salvadoreño, “la Flexibilidad Laboral es impulsada y defendida por la mayoría de los gobiernos y los empresarios de Latinoamérica, y está apoyada en la misma ideología que respalda a la Globalización: el NEOLIBERALISMO. Para esta corriente de pensamiento, en el mercado todos los agentes son iguales, y se relacionan como tal, de manera que no tienen por qué existir condiciones especiales para algunos.”⁸⁷

La práctica de la Flexibilidad Laboral, se vierte bajo la arista empresarial, quienes consideran que existen reglas que hacen que las relaciones laborales sean muy rígidas y encarecen los costos de producción. Esto hace, según esta lógica, que la producción no crezca, y por el contrario, se produzca un gran desempleo de la mano de obra en nuestros países. Esto conlleva a que los empresarios presionen para que la relaciones laborales, y en general el trabajo, se dejen libres únicamente regulados por la ley de la oferta y la demanda del mercado.

⁸⁶ Ídem. Pág. 10.

⁸⁷ Ídem. Pág. 9.

En el mundo actual, para lograr que el capital crezca cada vez más, se requiere un cambio en la organización de la producción. Por esa razón, los empresarios exigen eliminar todos los obstáculos para dejar en libertad al mercado y sea éste el que organice la sociedad entera, incluyendo, por supuesto, el mercado de trabajo.⁸⁸

El trabajo flexible puede entenderse como “Toda forma de trabajo que no sea a tiempo completo y que no tenga una duración indefinida”⁸⁹; los principales tipos de empleo flexible se comprenden a continuación:

- Empleo a tiempo parcial: todo empleo que prevea un número de horas de trabajo semanal inferior a las indicadas por la norma nacional.
- Empleo Temporal: todo empleo de duración fija para obtener una cantidad de producto determinado, incluido el organizado mediante agencias de trabajo temporal.
- Empleo eventual: el empleo de carácter irregular o intermitente.
- Empleo en el marco de contratos de capacitación: una combinación de capacitación y empleo, incluido el aprendizaje.
- Empleo estacionario: empleo intermitente durante una época determinada del año.

⁸⁸ Ídem. Pág. 10.

⁸⁹ Oficina Internacional del Trabajo (OIT); “Negociar la Flexibilidad. Función de Interlocutores Sociales y del Estado”. Ginebra.2000.

Además de las formas de empleo Flexible que se acaba de mencionar, se está extendiendo rápidamente la contratación exterior o subcontratación exterior o subcontratación como instrumento para aumentar la flexibilidad del mercado de trabajo.

Las dos formas más extendidas de empleo flexible, destinadas a aumentar el número de personas con ese tipo de trabajo son el empleo a tiempo parcial y el empleo temporal. En nuestro medio la forma legal del trabajo flexible lo constituye el empleo temporal y el contrato de aprendizaje.

Diferencia entre Flexibilidad Laboral y desregulación.

Es preciso destacar, a tenor de lo dicho por José Antonio Candray, que la Flexibilidad Laboral tiene como objetivo primordial el **modificar** leyes y protecciones que existen, para adecuarlos a las necesidades y variabilidades en la producción que las empresas tengan en el mercado en el que se mueven. La Desregulación Laboral, es un concepto de técnica jurídica; constituye una forma extrema de Flexibilidad Laboral, en tanto **elimina** todas las reglas y protecciones en materia laboral, para que las relaciones laborales se rijan por el libre mercado.⁹⁰

A la luz de lo precitado, es obvio sostener que en nuestro país y en toda Latinoamérica, la práctica de la Flexibilidad Laboral es lo que tiene mayor acogida, en razón que de aplicarse la Desregulación Laboral tendría que cambiarse todo el marco normativo constitucional de nuestros

⁹⁰ Ídem. Pág. 11.

países, lo que volvería más engorroso el trámite para viabilizar una mejor rentabilidad a las empresas a raíz de la característica de la Rigidez Constitucional que los Supremos Cuerpos Normativos presentan.

La Flexibilidad Laboral se desarrolla en varios campos y con varios matices:⁹¹

- Flexibilidad en el mercado de trabajo.
- Flexibilidad en la duración del trabajo.
- Flexibilidad en el producto.
- Flexibilidad en la tecnología.
- Flexibilidad organizacional o funcional.
- Flexibilidad en la negociación colectiva.
- Flexibilidad en el sistema de relaciones industriales.

Flexibilidad en el mercado de trabajo.

Con la inserción de la Flexibilidad en el mercado de trabajo (en el proceso de producción, en los convenios colectivos y en las reglas de trabajo) la estabilidad y seguridad en el trabajo sufren un gran deterioro; constituyendo, asimismo, en una estrategia directa para reducir la eficacia de ciertos derechos laborales como las vacaciones anuales remuneradas, los días de descanso semanal, el aguinaldo, el reconocimiento de antigüedad, los derechos de pensión y otros más que a la larga son

⁹¹ Ídem.

verdadera fuente de gastos para los patronos, al menos desde esa óptica de análisis.⁹²

Se pueden identificar dos formas de Flexibilidad en el mercado de trabajo:

- 1) La flexibilidad numérica.
- 2) La flexibilidad salarial.

La flexibilidad numérica consiste en la posibilidad que tiene el empresario de contratar sin ninguna limitación a los trabajadores que desee y por el tiempo que le sean necesarios para poder sacar su volumen de trabajo y cumplir con las necesidades de su producción. Con este tipo de flexibilidad el empresario puede realizar contratos por tiempo determinado, aumentar los periodos de prueba y despedir más fácilmente a los trabajadores.

Se llama flexibilidad salarial a varios mecanismos que sirven para modificar los salarios de los trabajadores ya sea disminuyéndolos o aumentándolos. La flexibilidad salarial permite realizar aumentos de salario con base en lo que produce cada trabajador y de acuerdo con la jornada de trabajo. Un ejemplo de este tipo de flexibilidad se encuentra en la figura de salario por meta con otros incentivos que la mayoría de veces no sobrepasan el salario mínimo, pero que introducen un control adicional a la productividad, ritmo y puntualidad de los trabajadores.⁹³

⁹² Ídem. Pág. 12.

⁹³ Ídem. Págs. 12-13.

Flexibilidad en la duración del trabajo.

Este tipo de flexibilidad franquea la posibilidad de adaptar las jornadas de trabajo a los periodos de alta y baja productividad de la empresa. Son ejemplos de ésta la reducción de la jornada de trabajo, la reorganización del tiempo de trabajo, el contrato a tiempo parcial y la disminución de los días de trabajo manteniéndose la misma cantidad de horas semanales.⁹⁴

Flexibilidad en el producto.

Es el cambio en el diseño y en algunas características de los productos, que requieren de una tecnología y de trabajadores que puedan aplicar esos cambios. Esto representa cambios en la especialización de ellos, ya que éstos deberán poder realizar tareas o trabajar con diferentes partes del objeto en transformación.⁹⁵

Flexibilidad de la tecnología.

Esta es una forma de flexibilidad en el proceso productivo. Aparece cuando las empresas producen sus bienes utilizando sistemas de computación. Ante esos cambios, los trabajadores y las trabajadoras deben ser capaces de efectuar diversas tareas o diferentes etapas del proceso productivo, manejando máquinas computarizadas; sin embargo, cada vez participan menos en forma directa en la transformación del producto. Aún así, siempre necesitarán un grado de especialización que sólo pueden lograr con la capacitación.⁹⁶

⁹⁴ Ídem. Pág. 15.

⁹⁵ Ídem. Pág. 16.

⁹⁶ Ídem.

Flexibilidad organizacional o funcional.

Es la posibilidad de los empresarios de utilizar a sus trabajadores donde sea necesario, cuando y como requieran, sin limitaciones. Esta modalidad permite:

- Trasladar a los trabajadores a diferentes puestos y departamentos, según la conveniencia de la empresa.
- Cambiar la clasificación del puesto para que cada trabajador pueda realizar diferentes tareas en el proceso productivo. A esto se le conoce como poli funcionalidad.
- Permite al empresario acomodar la jornada laboral a sus necesidades de producción, en otras palabras permite flexibilizar la duración del trabajo y los horarios.⁹⁷

Flexibilidad en la negociación colectiva.

Esta modalidad pretende en algunos casos la eliminación de la negociación colectiva y en otros, su debilitamiento, suspensión o adaptación a las necesidades de la producción. A consecuencia de la aplicación de la Flexibilidad en la negociación colectiva se flexibiliza el contrato colectivo, debido a que el empresario queda libre de imponer las condiciones de trabajo a su antojo, con lo que los trabajadores quedan totalmente desprotegidos. Dentro de este tipo de flexibilidad subyacen la *flexibilidad unilateral* y la *flexibilidad con concertación*. La primera de ellas radica en la posibilidad de los empresarios de tomar las decisiones unilateralmente, ignorando la participación de los sindicatos; en cambio la

⁹⁷ Ídem. Págs. 16-17.

segunda de las formas de flexibilidad en la negociación colectiva, es aquélla en la que se llega a acuerdos sindicato-empresa, que en algunos casos pueden ser beneficiosos para los trabajadores.⁹⁸

Flexibilidad en el sistema de relaciones industriales.

La flexibilidad en el sistema de relaciones industriales es la flexibilización de las grandes políticas del Estado sobre el trabajo (como las políticas de empleo, salario y seguridad social) y las políticas que tienen que ver con el conflicto obrero-patronal. Una forma de esta flexibilidad es la “flexibilidad en el marco jurídico” a la flexibilización de las leyes y normas que regulan las relaciones laborales.⁹⁹

CAPITULO III ANÁLISIS DE LA NORMATIVA REFERENTE A LOS DERECHOS DE CONTRATACIÓN INDIVIDUAL Y COLECTIVA FRENTE A LA APLICACIÓN DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE MÉXICO Y EL SALVADOR.

En el marco del Tratado de Libre Comercio con México y de los derechos laborales, en cuanto al ejercicio de contratos individuales y colectivos, se realizará en el siguiente apartado el establecimiento y comentarios respectivos de los artículos contemplados en los diversos marcos jurídicos comenzado desde la Constitución, Tratados Internacionales, hasta llegar a las leyes secundarias, puesto que nuestro Código Laboral es de suma importancia y su cumplimiento debe acatarse

⁹⁸ Ídem. Págs. 17-18

⁹⁹ Ídem. Pág. 18.

en cuanto este sigue teniendo vigencia, debido a su aplicación supletoria, paralela y de protección a los trabajadores en el marco de competitividad que genera este tipo de tratados comerciales.

III.1 CONSTITUCION Y LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO.

III.1.1. CONSIDERACIONES JURÍDICAS SOBRE EL TLC.

La naturaleza del TLC es la de ser un tratado comercial de Derecho Internacional Público firmado entre el Estado de México y el Estado de El Salvador y que se rige por las reglas de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, de 1696. Está conformado por 21 capítulos y más de dos mil páginas¹⁰⁰.

Obviamente, en este acápite no nos involucraremos en ellas, sino más bien en la implicancia jurídica de éste como ley de nuestra República.

III.1.1.1 COMPETENCIA DEL EJECUTIVO Y LEGISLATIVO EN LA CELEBRACIÓN Y RATIFICACIÓN DE TRATADOS INTERNACIONALES.

El marco constitucional de dichos tratados lo encontramos en el Artículo 144 de nuestra Constitución en el cual se establece que “los Tratados Internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales, constituyen, leyes de la República al

¹⁰⁰ Abrego, Abraham, Abogado y miembro de FESPAD; “Consideraciones Jurídicas sobre el TLC”; Pág.4, FESPAD, 2002.

entrar en vigencia, conforme a las disposiciones del mismo tratado y de esta Constitución.

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”.

Para que el Tratado llegue a convertirse en ley requiere un proceso de coordinación entre dos Órganos del Estado: el Ejecutivo, a través del Presidente de la República, para la celebración y firma según el Artículo 168 No. 4 Cn; y al Legislativo para su ratificación acorde con el Artículo 131 No. 5 Cn.

Esta distribución de las funciones es acorde con las facultades naturales de los Órganos Ejecutivo, que entre sus atribuciones tiene la de dirigir las relaciones exteriores del país (Artículo 168 No. 5 Cn); y por otro lado, la Asamblea Legislativa como foro político en que están representados las principales corrientes ideológicas y que tiene dentro de sus atribuciones constitucionales la aprobación o derogación de leyes (Artículo 131 No. 5 Cn.), y por ende con la suficiente capacidad para dar el visto bueno o no a un Tratado que llegará a convertirse en una ley nacional¹⁰¹.

Las atribuciones concebidas a los órganos mencionados son limitadas por la misma Constitución, en dos sentidos:

¹⁰¹ Solano Ramírez, Mario. “Estado y Constitución”. San Salvador, El Salvador. Talleres Gráficos de la Corte Suprema de Justicia, 2002.

1. Ninguno de los órganos puede celebrar o ratificar tratados en que de alguna manera se altere la forma de gobierno o se lesionen o menoscabe la integridad del territorio, la soberanía e independencia de la República o los derechos y garantías de la persona humana (Artículo 146 Cn.)
2. La Asamblea Legislativa no puede ratificar los tratados en que se restrinjan o afecten de alguna manera las disposiciones constitucionales, a menos que se haga alguna reserva respecto a las mismas (Artículo 146 Cn.)

Lo anterior significa que las facultades otorgadas por la Constitución a dichos Órganos no son absolutas o ilimitadas, sino que están supeditadas al marco constitucional¹⁰².

El artículo 86 de la Constitución, hace referencia a que los Órganos del Estado son independientes dentro de las atribuciones y facultades que les da la Constitución misma y la ley, y que la competencia de los Órganos y los funcionarios del Estado se limita al marco constitucional. En este sentido, sería contradictorio que se aprobara y ratificara un tratado que vulnere derechos que la misma Carta Magna establece.

Las funciones de los órganos son indelegables, pero éstos deben colaborar entre sí en el ejercicio de las funciones públicas (Artículo 86 Cn.), lo anterior implica que:

¹⁰² Ábrego Abraham. Op. Cit. Pág. 1

1. El Órgano Ejecutivo en el proceso de negociación, celebración y firma de los Tratados, debe simultáneamente revisar posibles afectaciones a la Constitución en particular vulneraciones a los derechos fundamentales de la persona humana. Esto implica que el proceso de negociación debe de ser abierto y público, coordinado con la Asamblea Legislativa en las medidas de sus posibilidades.
2. Que el Órgano Legislativo en el proceso de ratificación del tratado debe de ser cuidadoso y analizar con detenimiento sus implicaciones y efectos, a fin de advertir o no afectaciones a los derechos nacionales¹⁰³.

Esto se traduce en una ayuda y esfuerzo paralelo entre el Ejecutivo y el Legislativo, para lograr establecer Tratados que sean acordes con nuestro marco constitucional y de beneficio para la población.

III.1.1.2. TLC Y RESPONSABILIDAD INTERNACIONAL DEL ESTADO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.

En materia de Tratados Internacionales existen aquéllos celebrados entre Estados y que responden a las relaciones comerciales o diplomáticas que éstos sostienen, relativos, verbigracia: a préstamos, libre comercio, u otros temas. Dichos tratados suelen ser o bien bilaterales o multilaterales, y forman parte de la rama del Derecho denominada Derecho Internacional Público.

¹⁰³ Abrego, Abraham, Op. Cit. Pág. 2

Existen también otros Tratados de Derechos Humanos que son firmados entre uno o varios Estados y Organizaciones Internacionales (ONU, OEA) que conforman gracias a su marcado desarrollo una rama del Derecho Internacional Público como es la del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

Estos tratados contienen una serie de derechos o garantías que el Estado adquiere el compromiso de cumplir al ratificar y se convierten en leyes de la República y están por encima de las leyes secundarias del país.

Comúnmente, ha existido la tendencia a que las relaciones comerciales entre los países se mantengan al margen de cualquier consideración relativa a la vigencia de los derechos humanos¹⁰⁴. Si bien en sus textos los tratados comerciales refieren que su objetivo es el desarrollo de los países, no pueden dejarse de lado los derechos humanos en aras del desarrollo de los pueblos, puesto que su respeto y cumplimiento es parte esencial del desarrollo de los países.

El Salvador antes de que se firmara el TLC con México, ya había ratificado varios tratados en materia de Derechos Humanos, que incluye el plano de los derechos laborales y más aún, ya había adquirido internacionalmente una serie de responsabilidades en el debido cumplimiento de los mismos.

¹⁰⁴ No olvidemos que dentro de los derechos humanos se establecen garantías a favor de los trabajadores que se encuentran contempladas también en las leyes secundarias en cuanto a los contratos individuales y colectivos se refieren.

Es errónea, por tanto, una política de relaciones exteriores que limita el enfoque de los tratados comerciales sólo al punto de vista del interés comercial, descuidando las implicaciones en materia de Derechos Humanos¹⁰⁵.

III.1.1.3. TLC E INTEGRACION CENTROAMERICANA.

Es necesario advertir que el TLC con México se inserta dentro de otras iniciativas de integración centroamericana más generales. Desde la época de 1960 se había configurado un proyecto de Mercado Común Centroamericano, que produjo los primeros tratados en materia de integración centroamericana. En ese marco, la celebración del Tratado Comercial con México es una resonancia de la liberalización del comercio mundial que impulsan los países desarrollados por medio de la Organización Mundial del Comercio (OMC).

Para el caso con México se establecieron una serie de acuerdos en las reuniones de Tuxtla I celebrada en 1991, Tuxtla II en 1996, Tuxtla III en 1998 y Tuxtla IV en el 2000, en ellos se lograron múltiples acuerdos, siendo uno de los tantos el de la integración centroamericana, en ese sentido fue en Tuxtla II donde se señaló "... que sólo mediante el cabal aprovechamiento de liberalización ya existente y en proceso de negociación se podrán fortalecer los intercambios comerciales y el flujo de inversión en la región. Para ello, reafirmamos el compromiso de continuar los procesos de negociación para establecer Tratados de Libre

¹⁰⁵ Abrego, Abraham; Op. Cit. Pág. 3

Comercio. Manteniendo el objetivo de lograr su convergencia hacia un Tratado de Libre Comercio en la región”. Ya para Tuxtla IV, se establecía el compromiso de que el TLC con México entrara en vigor para el 2001¹⁰⁶.

En este sentido, es sabido que el TLC con México sólo establece normas comerciales y que omite el aspecto laboral. Es esta una de las omisiones importantes en el cuerpo normativo de dichos tratados, no solamente porque es parte de los derechos humanos, sino también parte de los derechos constitucionales; no obstante, persisten todas las obligaciones del Estado Salvadoreño de garantizar los derechos laborales en la aplicación de los contratos individuales y colectivos en virtud de otros instrumentos internacionales que él mismo ha ratificado, y que se encuentran en la misma jerarquía jurídica que dicho tratado comercial. Es también lógico establecer, que a falta de regulación sobre este tema, los derechos que se plantean en la normativa secundaria –Código de Trabajo-, sean de aplicación, en razón de que no han sido modificados ni derogados por estos acuerdos comerciales.

Es claro señalar, que ninguno de los tratados comerciales, incluyendo el de México ha puesto este tema; para Javier Ibizate¹⁰⁷ lo ideal sería que dichos tratados establecieran cláusulas de cumplimiento a los derechos laborales, pero el problema radica en que junto con ello también se establecerían cuantiosas multas a pagar por incumplimiento

¹⁰⁶ Abrego, Abraham; Op. Cit. Pág 4.

¹⁰⁷ Ibizate, Javier; Sacerdote Jesuita y economista español, catedrático de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, entrevista realizada el 27 de Septiembre de 2003.

de los mismos, ante lo cual Centroamérica, no tiene presupuestada una partida para el pago de dichas multas y los empresarios por su parte, se limitan a manifestar que respetan las normas, pero que las pueden cumplir a cabalidad¹⁰⁸.

Y no las pueden cumplir por la lógica sencilla que nuestra mano de obra es una de las más valiosas y productivas, pero sobre todo abundante y representa tanto para empleadores nacionales como para los extranjeros, uno de los elementos más importantes de explotación para reducción de los costos de producción y competir con mayor facilidad ante las demás empresas.

III.2. CONSTITUCION Y DERECHOS LABORALES A CUMPLIR EN EL EJERCIO DE LAS CONTRATACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS ANTE LA APLICACIÓN DE TLC MEXICO - EL SALVADOR.

La Constitución enmarca principios que son aplicables tanto a contratos individuales y colectivos. Para comenzar el Artículo 37 establece que *“El trabajo es una función social, y goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio.*

El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para

¹⁰⁸ Ídem.

asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna”.

Lo anterior lo consideramos paradójicamente incongruente frente a la realidad que se vive en el mundo laboral. Puesto que al citarse que el trabajo es una función social, se está haciendo mención de la importancia del derecho del trabajo, y como consecuencia de ello emerge la protección por parte del Estado y que no debe considerarse artículo de comercio. Respecto a esto último, se nos hace manifiesta una violación a este precepto constitucional al entrar en el libre juego de la oferta y la demanda en el mercado laboral. Así, al tratar la gran empresa de lograr un mayor y mejor parámetro de ingreso a sus caudales de riqueza rebajando los salarios o admitiendo únicamente a los trabajadores que acepten ser contratados bajo condiciones nada bonancibles se está promoviendo – a nuestro juicio- que la mano invisible del mercado opere sobre esta importantísima función, degradándola al estatus de mercancía u objeto mercantil. Decimos paradójico porque ciertamente no tendría porque ser de esa forma el desarrollo de las fuerzas del mercado en la realidad, en este caso es la realidad extrajurídica la que constituye derecho y no el derecho el que norma la realidad.

El Artículo 38, establece la regulación de los derechos y obligaciones, tanto de patrono y trabajador, por medio del Código de trabajo y enumera principios tales como el de Igualdad de Salario y el Principio de Salario Mínimo de la siguiente manera:

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

1º En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea su raza, sexo, credo o nacionalidad;

2º Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que se fijará periódicamente. Para fijar este salario se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares y deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del trabajador en el orden material, moral y cultural...

6º La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas..

El máximo de horas extraordinarias para cada clase de trabajo será determinado por la ley.

La jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la ley.

La limitación de la jornada no se aplicará en casos de fuerza mayor.

La ley determinará la extensión de las pausas que habrá de interrumpir la jornada...

Las horas extra y el pago nocturno serán remunerados con recargo”.

El precepto en mención consta de varios ordinales. Básicamente cada uno de ellos constituye una norma de obligatorio cumplimiento. Pasamos a analizar únicamente los ordinales pertinentes y operativos para nuestro objeto de investigación.

Ordinal 1°: manifiesta en una simple frase, la trascendental implicancia del Principio General de Igualdad establecido de forma genérica en el artículo 3 de la Suprema Norma. Estatuye un llamamiento para los encargados de llevar a cabo las políticas laborales y los encargados de su planeación, de tratar de incorporar el máximo nivel posible de equidad en las diferentes formas de concreción de estas políticas (piénsese en las nuevas formas de contratación laboral, las cuales deben adaptarse al principio citado). En el marco de los TLC, los empresarios por disminuir costos, contratan o subcontratan a personal de forma individual y temporal, el cual realiza las mismas tareas que los permanentes, sin embargo, no tienen igual salario, al del contrato colectivo, o al del trabajador permanente y por tanto constituye una forma de violación a este principio de igualdad.

Ordinal 2°: este es uno de los más controvertidos puntos sobre los cuales se fundamenta nuestra investigación. En principio, todos los trabajadores salvadoreños están, en materia de salarios, regidos por una normativa específica infraconstitucional (Tarifas de Salarios Mínimos) la cual establece “el piso”, el punto de partida en base al cual gira la asignación de un salario para determinado trabajador (esto es el salario mínimo), atendiendo a ciertos factores

como la índole de la labor, el costo de la vida, los diferentes sistemas de remuneración, entre otros. Ciertamente, este es uno de los derechos más vulnerados, en razón del logro de la mayor productividad y el mayor margen de ganancia que persigue el gran capital empresarial, hasta el punto de llegar a hacer que el trabajador renuncie a su empleo para volverlo a recontractar con menor nivel salarial y sin invertir en una mayor capacitación de esta persona.

EL Ordinal 6°, establece la regulación de la jornada de trabajo en nuestro país. Este es otro de los puntos sobre los cuales se podría escribir mucho sin llegar a concreción alguna. Se han conocido casos en los que se alarga la duración de la citada jornada de trabajo sin el goce del recargo de ley citado por el artículo. Asimismo, se han conocido casos en que en un establecimiento comercial de prestigio en el país, se contrata a las personas bajo el marco de legalidad, no obstante al desarrollar su labor, se hace trabajar al empleado una cantidad mayor a las ocho horas diarias o las cuarenta y cuatro semanales. También se está implementando la contratación por metas o por obra fijada por día, en la cual el trabajador recibe la remuneración pactada por día diurno ordinario de trabajo (ocho horas) bajo la condición de desarrollar determinada actividad que en ocasiones puede acaparar hasta doce horas de labores, situación que los empresarios conocen y que deliberadamente consignan con el particular objetivo de lograr mayor caudal de producción al menor costo, aprovechándose de la situación económica imperante en nuestro medio, que obliga a las personas

aceptar condiciones de trabajo denigrantes, a cambio –al menos- de una pequeña remuneración.

Se puede observar, que existe un vínculo que conecta los puntos recién comentados. Salario y Variabilidad de las Jornadas de Trabajo son técnicas “rudimentarias”, contratación individual y temporal, la negativa de contratar colectivamente a nuestro juicio, empleadas por los patronos en virtud de la incidencia directa de que tiene el proceso de implementación de los Tratados de Libre Comercio al atraer el caudal de inversión extranjera, a veces más fuerte y sólido que el nacional, que obliga a los empresarios reducir sus costos de producción para mantener ciertos márgenes de ganancias.

En relación a los contratos colectivos la constitución hace referencia expresa sobre ellos al manifestar en su artículo 39 que *“La ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones colectivos de trabajo. Las estipulaciones que éstos contengan serán aplicables a todos los trabajadores de las empresas que los hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones. ...”*

Obviamente a la ley a la que se refiere el artículo en comento es el Código de Trabajo, el cual entre sus artículos 268 y 294 regula lo atinente a las contrataciones y convenciones colectivas de trabajo. En suma, estas figuras jurídicas constituyen auténticos medios de tutela y garantía de los derechos y beneficios de los trabajadores ante la desventaja que

ostentan frente al capital del empresariado. En principio, debe ser un sindicato –o un grupo de ellos- el cual debe poseer el 51% de los trabajadores afiliados al sindicato, el sujeto que posee legitimación activa para la celebración y suscripción de tales contratos y/o convenciones, esto según el Artículo 270 del Código de trabajo. En el párrafo segundo del citado artículo se estipula el efecto extensivo de las consecuencias benéficas de la celebración de este tipo de contratos para los demás trabajadores que no sean parte del sindicato suscriptor, situación que nos parece consecuencia del Principio de Igualdad citado en el artículo 38. ordinal 1º del mismo cuerpo legal. Se ha sostenido por algún sector de la doctrina laboralista y por algunos especialistas en materia económica, que sobre la celebración de estos mecanismos de protección recaerán efectos directos del proceso de implementación de los Tratados de Libre Comercio en nuestro país, porque éstos constituyen un auténtico atentado a las pretensiones de la gran empresa salvadoreña o extranjera del país. Esto, como es lógico establecer, tiene claras consecuencias en cuanto a la restricción de la asociación sindical de la que en primer término se hará uso para desechar, cercenar ciertos derechos que subyacen de las contrataciones colectivas.

El Artículo 52 establece uno de los principios más importantes dentro del derecho laboral: *“Los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables.*

La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social.”

La Constitución deja plasmado el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores, es decir, que pese a cualquier hecho de índole legal, no se puede alegar que se había pactado contractualmente algún atropello, pues de ser así, en razón de que estos derechos son irrenunciables lo anterior quedaría sin efecto y traería la justa indemnización para el trabajador. Mucho menos pueden existir leyes que puedan menoscabar estos derechos, pues atentaría contra este principio.

Este precepto fundamental de la “Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores” es un auténtico pilar de la seguridad jurídica del estatus de beneficiario de que ostentan los trabajadores. El artículo, en su inciso segundo también enumera una especie de cláusula de beneficio para los trabajadores, en tanto pueden existir más derechos otorgados para éstos por parte de los patronos. En realidad, el principio de Irrenunciabilidad de los Derechos de los Trabajadores se está convirtiendo solamente en un poema jurídico, sin aplicación alguna, debido a la situación económica imperante que obliga –como ha sido sostenido- a aceptar “voluntariamente” a los empleados contratos en condiciones laborales precarias, en cuanto a prestaciones y derechos. Es criticable la pasividad del Estado, específicamente del Gobierno de la República, frente a tales situaciones, porque en ocasiones no advierten los grandes defectos de las relaciones laborales, o aún conociéndoles, manifiestan un gran desinterés por corregirles.

En este sentido, podemos observar que la normativa Constitucional es de carácter programático, es decir, que carece de auto-operatividad, remitiendo el desarrollo de los derechos y prestaciones laborales a la legislación secundaria; no obstante, deja claro los principios de que el trabajo es una función social, no es mercancía y por lo tanto ésta no puede estar sujeta a la oferta y la demanda, sino que como tal debe estar protegida por el Estado, así como la estipulación de un salario mínimo que le garantice una vida digna. En este sentido, no basta sólo con tener el salario, sino que éste debe de cubrir las necesidades básicas e inclusive hasta para el esparcimiento, a fin que le permita al trabajador y a su familia un desarrollo aceptable. Cuando se remite a las jornadas laborales, la Constitución es precisa: será de ocho horas y la semana laboral de cuarenta y cuatro. Con respecto a los contratos colectivos, establece que éste se debe aplicar a todos los trabajadores, no dando lugar a distinción alguna entre miembros del sindicato o no o ser trabajador que se adhiere a la empresa después de que este contrato se haya firmado.

III.3 TRATADOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS FRENTE AL TLC CON MEXICO.

En este acápite se establecen los artículos relevantes en materia de salario, jornada laboral, pago de horas extras, estabilidad laboral que son los aspectos que se tocan en el ejercicio de las contrataciones individuales y colectivas, así como lo pertinente a las negociaciones colectivas.

III.3.1. DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.

El Artículo 23. 1 prescribe que *“toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.”

Fundamentalmente es este artículo el que relata las principales implicancias en torno a los derechos laborales en el marco de los Derechos Humanos establecidos en este Magno Instrumento internacional que constituye auténtica normativa de “ius cogens” en el derecho internacional. El artículo consta de cuatro apartados, todos teniendo vinculación concreta con lo que se investiga, así entonces pasamos a explicar brevemente cada uno de ellos.

1. En cuanto a la libertad de elección de trabajo, podemos decir que esta en nuestros países (los periféricos) se ve bastante disminuida, por no decir que es nugatoria, en tanto apenas existen condiciones concretas para alcanzar un nivel digno de empleo, siendo un auténtico privilegio el realizar una labor remunerada –aunque sea bajo circunstancias no tan favorables. Esto significa que los mecanismos gubernamentales para disminuir el desempleo se han visto bajo una parca aplicación, y ni siquiera existe como parte del

derecho positivo un seguro contra el desempleo lo cual indica que este tipo de normas de derecho internacional se vuelve meramente enunciativo y retórico.

2. Este principio ha sido recogido por el artículo 38 ordinal 1° de nuestra Constitución -como ha quedado dicho- coligiendo de él la obligación del Estado de crear las políticas Macro tendientes al logro y desarrollo de dichas “equitativas y satisfactorias” condiciones. En este numeral se hace relación no sólo a la igualdad simple y llanamente, sino que a la igualdad concretada en justicia, en equidad, tal cual lo establece el numeral anterior.
3. En este numeral, a nuestro juicio, queda enmarcada la consecuencia más importante de los dos principios anteriores para los trabajadores. En efecto, el recibir una retribución equitativa y satisfactoria (salario legal y justo) es la principal búsqueda de la organización sindical, constituye la manera más trascendental de concretar la denominada función social del trabajo. Por ser el salario la única fuente de manutención del trabajador y de su familia, no debe soslayarse este principio fundamental en la aplicación concreta de estos tópicos normativos. En nuestro medio, los salarios no constituyen una fuente de vida digna para los trabajadores, ni para su familia; no constituye una retribución técnicamente equitativa y concomitante con la realidad económica en la que se vive, en la cual el valor real del salario se ha visto disminuido drásticamente, a pesar de se encuentra su regulación tanto en la normativa internacional como en el Artículo 38 Ord. 2° de la Constitución.

III.3.2. DECLARACION AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE.

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

Lo anterior se encuentra en relación directa con la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Artículo 23.3 y nuestra Constitución Artículo 38 Ord. 2º. La remuneración debe de asegurar un nivel de vida conveniente para sí mismo y su familia. En este sentido, debe de suplir las necesidades básicas del trabajador y su familia, tales como: educación, salud, vivienda, alimentación, vestuario e inclusive esparcimiento, pero con la actual remuneración que se entiende como el salario mínimo, el cubrir estas necesidades se vuelve más difícil, esto aunado a la inflación que produjo la entrada en marcha de la dolarización, implementación de las privatizaciones, el desaparecimiento de las subvenciones y el aumento de los precios del teléfono y la energía eléctrica, hacen pensar que dicho salario mínimo no cumple con el aseguramiento del nivel de vida conveniente para el trabajador y su familia.

III.3.3. CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS.

En este importante cuerpo normativo internacional, también conocido como “Pacto de San José” sólo se establece un artículo que se refiere de alguna manera a la libertad de asociación sindical la cual está en íntima vinculación, como varias veces lo hemos citado, con la

celebración de las contrataciones colectivas. Ese artículo es el artículo 16 el cual a la letra manifiesta que: “Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole.”

III.3.4. PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES.

El Artículo 6 manifiesta: “Derecho al trabajo. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro de pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico- profesional...”

En este artículo se encuentra señalando la base principal del reconocimiento del derecho del trabajo a nivel interamericano. Consta de dos numerales en los cuales se consignan principios fundamentales del derecho del trabajo. Así, en el numeral 1 está estampada la obligación para los entes estatales de crear medios aptos de generar condiciones de vida digna que ya han sido comentados con ocasión del análisis del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En el numeral segundo, se hace mención de la obligación de los gobiernos de

los Estados firmantes de obtener el logro del pleno empleo y la orientación vocacional, teniendo su repercusión en el acogimiento de tales preceptos por la normativa constitucional salvadoreña.

El Artículo 7 se refiere a “Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo en el cual los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizaran en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;...la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En caso de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional...
- b. Las limitaciones razonables de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.”

Como puede observarse, este es un artículo de amplio espectro para su aplicación. Aplicación que en raras ocasiones se refracta en la cotidianidad de las relaciones laborales, no sólo de nuestro país, sino de

toda nuestra Latinoamérica. Se establece en este artículo el reconocimiento de la obligación estatal de crear las condiciones justas, equilibradas, para el exacto goce del derecho del trabajo dispuesto en el artículo 6 recién citado. El artículo en comento, se convierte, a nuestro juicio, en uno de los más trascendentales para la efectiva protección de los derechos laborales. Uno de los medios para lograr las condiciones citadas –y quizá el más relevante- lo constituye el derecho a una justa retribución económica que asegure a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna. Sobre ello ya hemos comentado en lo relativo al análisis de los artículos constitucionales, por lo que nos remitimos a lo dicho en ese apartado. Cabe reforzar estos tópicos con la acotación referida al desinterés estatal para crear tales condiciones.

En la actualidad con todos los cambios sufridos por las políticas estatales, como consecuencia de la injerencia del mercado, no se presenta un panorama bonancible que coadyuve con la ampliación de tal garantía. Por otra parte en el literal d) de este artículo, se fragua la noción ideal del respeto de la jornada laboral, el cual se encuentra, en el presente, en franco deterioro. Y es precisamente sobre este aspecto que versa el literal g) del citado artículo, el que estatuye directamente el respeto y la creación de condiciones propicias para el incremento y fomento de las jornadas laborales.

Es lógico, pues, demarcar que todos estos derechos establecidos por la legislación internacional han sido reconocidos por la normativa constitucional e infraconstitucional en nuestro país por lo que se convierte

en derecho vigente; el problema radica, como ha quedado dicho, en la positividad que tales preceptos tienen en nuestro medio.

En esta normativa de tipo internacional, refleja que los derechos laborales son amparados por diversos artículos que regulan la protección al derecho del trabajo; no obstante la irregularidad con la que son cumplidas y la falta de mecanismos de monitoreo, hacen de ellas letra muerta, más aun cuando no existe voluntad política para cumplirlas; no obstante al manifestarse violaciones que sobrepasen la tolerancia se puede acudir a instancias internacionales como la Corte Interamericana de Derechos Humanos, a fin de hacer cumplir esta normativa.

III.4. CONVENIOS CON LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

III.4.1 CONVENIO RELATIVO A LA FIJACION DE SALARIOS MINIMOS CON ESPECIAL REFERENCIA A LOS PAISES EN VIAS DE DESARROLLO.

La OIT, es una de las organizaciones que conforman la ONU, en ese sentido ha impulsado la celebración de tratados a favor de los derechos de los trabajadores, el Convenio 131 el cual ha sido ratificado por El Salvador en 1994, establece una obligación estatal de establecer un sistema de salarios mínimos esto en el Artículo 1.1; dichos salarios tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y las personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza según el Artículo 2.2.

Entre los elementos que se deberán tomar en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos se deberán incluir en la medida que sea posible y apropiado las necesidades de los trabajadores y sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida de las prestaciones de seguridad social y de nivel de vida relativo de otros grupos sociales; los factores económicos, incluidos los requerimientos de desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Nuestro país como Estado parte de este convenio, esta obligado a fijar de tiempo en tiempo los salarios mínimos y realizar consultas exhaustivas con representantes de empleadores y trabajadores para poder hacerlo, esto acorde con el artículo 4 numerales 1 y 2.

Es prioritario el mencionar que la OIT, cuenta con numerosos convenios y recomendaciones que amplían el sentido de las disposiciones jurídicas a favor de los trabajadores. Lastimosamente en cuanto a derechos de sindicalización y negociación colectiva, El Salvador todavía no ha ratificado estos convenios, no siendo parte por el momento de nuestro ordenamiento jurídico vigente.

III.5. LEGISLACIÓN SECUNDARIA COMO MARCO SUPLETORIO DE APLICACIÓN EN EL TLC CON MEXICO.

III.5.1. CODIGO DE TRABAJO.

EL Artículo 17 define al contrato individual de trabajo de la siguiente forma: *“contrato individual de trabajo, cualesquiera que sea su*

denominación, es aquél por virtud del cual una o varias personas se obliga a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de esta de ésta y de un salario. Quien presta el servicio o ejecuta la obra se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera se llama patrono o empleador”.

Este contrato posee requisitos de fondo y forma, y establece derechos y obligaciones entre las partes (Artículo 23 y 24), y de ninguna manera puede ser un instrumento que menoscabe los derechos de los trabajadores.

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

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

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

A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido (Artículo 25).

En la actualidad, se observa un constante número de trabajadores que celebran contratos a plazo, ya sea de tres a seis meses o anuales. El problema radica en que éstos realizan labores permanentes dentro de la empresa y no pueden obtener estabilidad laboral, en ese sentido no hay circunstancias objetivas que puedan calificar sus labores como temporales; sin embargo, dentro de las empresas éstos poseen dicha calificación sin que concuerde esta figura para estos trabajadores.

Esto está íntimamente vinculado a la producción y a la competitividad, que generan la apertura de mercados, ya que un contrato trimestral, puede volverse un constante contrato a prueba, donde el trabajador está sometido a la presión de la renovación de su contrato; en una constante incertidumbre jurídica laboral acompañada inclusive de cierta explotación, ya que a estos trabajadores muchas veces no se les otorga ninguna prestación que no sea únicamente el salario mínimo, y a la vez facilita al empleador el despedir en un período de tres meses, a aquel trabajador que no le sea lo suficientemente eficiente sin responsabilidad alguna de indemnización, puesto que existe una terminación del contrato de trabajo.

Lo anterior nos muestra que la pasada realidad de entrar y jubilarse dentro de una misma empresa donde se laboraba una buena parte de la vida, ha quedado en el pasado, las nuevas exigencias mundiales permiten mayor grado de apertura y flexibilidad laboral; y a la vez que las empresas que creyeron estar exentas de competencia durante la guerra, aunado a la protección arancelaria que brindaba

nuestro país en épocas pasadas, han quedado fuera de lugar ante la implementación de los TLC, y esto remarca una trascendencia jurídica, puesto que vemos una realidad que no concuerda con los patrones jurídicos de nuestras leyes laborales.

Con respecto al salario el Artículo 119 de nuestro Código de Trabajo establece que *“Salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo.*

Considérase íntegramente del salario, todo lo que recibe el trabajador en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma de denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades.

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que en dinero recibe no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que se trata este código”.

El Artículo 122, expresa en relación con lo anterior que *“el salario se estipulará libremente; pero no será inferior al mínimo fijado de las*

maneras establecidas en este Código". Para el caso existen tarifas de salario legal, y debe ser respetado por los empleadores.

En ese mismo orden, el artículo 123 establece el Principio de Igualdad Salarial recogido también tanto en la Constitución como en los instrumentos internacionales y del cual ya se ha hablado anteriormente: *"Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, desarrollen labor igual, devengaran igual remuneración..."*

"La inobservancia de lo prescrito en el artículo anterior, daría derecho a los trabajadores afectados para demandar la nivelación de salarios", esto según el Artículo 124 del mismo cuerpo legal; sin embargo, esto no se da en el sentido que de se corre el riesgo de ser despedido de manera arbitraria por el empleador, lo cual genera inconvenientes ante la falta de oportunidades de empleo y la abundante mano trabajadora.

El Artículo 126 recoge las principales formas de estipulación de salario:

- a) Por unidad de tiempo: cuando el salario se paga ajustándolo a las unidades de tiempo...
- b) Por unidad de obra: cuando solo se toma en cuenta la cantidad y calidad de obra o trabajo realizado...
- c) Por sistema mixto: cuando se paga de acuerdo con las unidades producidas o trabajo realizado durante la jornada de trabajo.
- d) Por tarea: cuando el trabajador se obliga a realizar una determinada cantidad de obra por jornada o periodo de tiempo convenido...

- e) Por comisión: cuando el trabajador recibe un porcentaje o cantidad por cada una de las operaciones que realiza...
- f) A destajo, por ajuste o precio alzado: cuando se pacta el salario en forma global, habida la cuenta de la obra que ha de realizarse, sin consideración especial al tiempo que se emplee...

Es necesario establecer en ellos un mecanismo de seguimiento y control por parte del Ministerio de Trabajo, en virtud de que los patronos, algunas veces, imponen jornadas que se pagan por “meta”, en la cual se realiza una jornada superior a la legal llegando a laborar horas extras, pero por no alcanzar la meta impuesta estas horas extras laboradas no son debidamente retribuidas.

Asimismo, el Artículo 141 hace referencia a que el Salario Básico por día o por hora “es la suma asignada en los respectivos contratos de trabajo para estas medidas de tiempo”, éste en ningún momento podrá ser inferior al mínimo tal como ha quedado establecido anteriormente.

En los casos en que el salario básico tenga que calcularse en relación con unidades de tiempo, se observaran las siguientes reglas según el Artículo 142: A) salario básico por día:

- 1) El producto que resulte de multiplicar el salario convenido por hora, por el número de horas acordadas para la duración de la jornada ordinaria de trabajo;
- 2) La cantidad que resulte de dividir la suma estipulada por semana, quincena, mes u otra unidad de tiempo, entre el número total de días contenidos en el periodo de que se trate.

- 3) En los casos de estipulación del salario mixto, se dividirá la cantidad total devengada en tiempo ordinario en los seis días anteriores a la fecha que se haga la entrega o recuento respectivo, entre el número total de horas ordinarias trabajadas, y el promedio obtenido se multiplicará por el número de horas de que consta la jornada diaria.
- 4) En los casos de estipulación del salario por unidad de obra o por tarea, la cantidad que resuelve de dividirse el total devengado en los seis días anteriores a la fecha en que se haga la entrega o recuento respectivo, entre el número de días trabajados en ese lapso.
- 5) Si el salario hubiere sido pactado a destajo, por ajuste o precio alzado, el salario básico por día será el que resulte de dividir la cantidad devengada por el trabajador, entre el número de días que empleo en ejecutar la obra....

B) Salario básico por hora:

- 1) El Salario convenido por día, dividido entre el número de horas de que conste la jornada ordinaria de trabajo.
- 2) El cociente que resulte de la aplicación del número dos del apartado anterior A) de este artículo, dividido entre el número de horas de que conste la jornada ordinaria de trabajo.
- 3) Cuando el salario haya sido estipulado por sistema mixto, el salario básico por hora será la cantidad que se resulte de dividir lo que el trabajador haya devengado en su jornada ordinaria, entre el número de horas de que esta consta...

El salario básico que conforme a las reglas anteriores sirva para pagar la remuneración de horas excedentes a la jornada ordinaria diaria,

será también el que se tomara en cuenta para la remunerar las horas extras que se trabajen excediendo a la semana laboral.

Cabe expresar que el Artículo 143 establece que “deberá remunerarse con salario básico de un día aquél en que sólo se laboren las horas necesarias para complementas la semana laboral”. En este sentido, hay trabajadores que completan la semana laboral con media jornada pero su pago corresponde a lo trabajado cuando legalmente se debe pagar la jornada completa.

Todos los trabajadores según el Artículo 144 tienen derecho “al salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, el cual se fijara periódicamente”, el cual para ser fijado se deberá atender sobre todo a costo de la vida a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración y a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. Conforme al Artículo 146 “para apreciar el costo de la vida deberán considerarse los gastos ordinarios en alimentación, vestuarios, vivienda, educación y protección de la salud, de una familia obrera promedio campesina o urbana” esto en sintonía con el Artículo 147, pero la realidad dista mucho de poder fijar un salario que se adapte a las necesidades del trabajador.

Con respecto a las horas de trabajo y las jornadas laborales el Código establece que en su Artículo 161 que “las horas de trabajo son diurnas y nocturnas. Las diurnas están comprendidas entre las seis horas

y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para efectos de su duración. La semana laboral no excederá de cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve”.

Entre la terminación de una jornada, ordinaria o con adición de tiempo extraordinario, y la iniciación de la siguiente, deberá mediar un lapso no menor de ocho horas, acorde con el Artículo 167.

Las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán, por lo menos, con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas; es decir, que puede tener un margen mayor para su pago porque no es taxativo, de acuerdo con el Artículo 168.

El Artículo 169 expresa que “todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal...”

Con respecto al derecho colectivo del trabajo, en relación con el derecho de sindicalización y contratación colectiva, el Código establece un apartado en el libro segundo, derecho colectivo del trabajo, Título

primero, Asociaciones profesionales, Capítulo I del Derecho de Asociación Profesional y su protección.

El Artículo 204 manifiesta que “tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes:

- a) Los patronos y trabajadores privados;
- b) Los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas;

Se prohíbe ser miembro de más de un sindicato.”

El Artículo 205 prohíbe a toda persona:

- a) Coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos;
 - b) Impedir al interesado que concurra a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo haga;
 - c) Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;
 - ch) Ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal;
- y
- d) Atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional.

Se prohíbe la organización y funcionamiento de sindicatos mixtos, o sea los integrados por patronos y trabajadores esto de acuerdo con el Artículo 206.

La ley en su Artículo 208 reconoce las siguientes clases de sindicatos:

- a) Sindicato de Gremio
- b) Sindicato de Empresa
- c) Sindicato de Industria
- d) Sindicato de Empresa varias; y
- e) Sindicato de Trabajadores Independientes.

Para el caso de nuestro estudio únicamente se tomará en cuenta el sindicato de empresa el cual según el Artículo 209 inciso 3° “es el formado por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o Institución Oficial Autónoma.”

Para el caso del contrato colectivo la ley establece en su Artículo 268 que “el contrato colectivo de trabajo y la convención colectiva de trabajo, tienen por objeto regular, durante su vigencia las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos de que se trate; y los derechos y obligaciones de las partes contratantes”.

En ese sentido el Artículo 269 establece que “el contrato colectivo de trabajo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, por

una parte, y un patrono, por la otra. Cuando los trabajadores afiliados a un sindicato presten sus servicios a diversos patronos, el sindicato podrá celebrar contratos colectivos con cada uno de estos, siempre que estén obligados a contratar”.

El patrono estará obligado a negociar y celebrar contrato colectivo con el sindicato a que pertenezca el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de su empresa o establecimiento, acorde con el Artículo 271.

En una empresa sólo puede haber un contrato de trabajo, cuyas estipulaciones serán aplicables a todos los trabajadores de la empresa que lo hubieren suscrito, aunque no pertenezcan al sindicato contratante, y también a los demás trabajadores que ingresen a tal empresa durante la vigencia del contrato o convención colectivos de trabajo, este según el Artículo 272 inciso tercero, en íntima relación con el Artículo 277, el cual prohíbe toda cláusula de exclusión en el contrato colectivo; por consiguiente, el patrono podrá emplear en su empresa a trabajadores que no pertenezcan al sindicato.

En los contratos individuales de los trabajadores no sindicalizados, no podrán estipularse condiciones de trabajo diferentes a las otorgadas a los trabajadores miembros del sindicato contratante.

En este sentido, la mayor parte de nuestro tema de investigación se centrará en la relación de estos artículos con su aplicabilidad en virtud de

la vigencia de los TLC's; estos artículos son el desarrollo de las enunciaciones constitucionales que un primer apartado se hizo; y a la luz de la finalidad constitucional como lo es el trabajo en función social, la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores es que serán analizados y puestos a prueba en su cumplimiento.

III.5.2.TARIFAS DE SALARIO MÍNIMO PARA LOS TRABAJADORES DEL COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS, MAQUILA TEXTIL Y CONFECCION.

Este cuerpo normativo fue emitido el 23 de mayo de 2003 por Decreto Ejecutivo, en el cual sólo se establecen 18 artículos referidos al salario mínimo, de los que sobresale el Artículo 2 en el cual los trabajadores de la Industria, excepto los de la maquila textil y confección que laboren en cualquier lugar de la República devengarán por jornada ordinaria de trabajo diurno, CINCO DOLARES DIECISEIS CENTAVOS. El artículo 4 expresa que “cuando se realicen labores en horas nocturnas o en exceso de la jornada ordinaria, éstas serán remuneradas de conformidad a las disposiciones aplicables del Código de Trabajo”.

Se recoge el Principio de Igualdad Salarial en el artículo 5 al establecer que “los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias desarrollen igual labor, devengarán igual remuneración cualquiera que sea su sexo, credo o nacionalidad”; asimismo recoge el Principio de Irrenunciabilidad a los Derechos contenidos en el Decreto en su artículo 10.

Este decreto prohíbe a los patronos alterar en perjuicio de sus trabajadores las condiciones de trabajo que prevalezcan en la empresa al entrar en vigencia este decreto especialmente: a) reducir los salarios que pagan en virtud de contratos de trabajo, reglamentos internos o costumbre de empresa; y b) Recargar en cualquier forma el trabajo contenido (Artículo 14). Los patronos que infrinjan cualquier disposición de este Decreto incurrirán, de conformidad al Artículo 627 del Código de Trabajo, en una multa de CINCUENTA Y SIETE DOLARES CATORCE CENTAVOS, por cada violación sin que por ello deje de cumplirse con la normativa infringida (Artículo 15)

De esta manera se deja plasmado que El Salvador cuenta con todo un sistema de protección jurídica de nivel internacional y nacional, que debe de mantener su aplicación frente al Tratado de Libre Comercio con México, y que estos deben ser cumplidos tanto por nacionales y extranjeros. El Estado adquiere la responsabilidad de mantener un monitoreo para verificar el cumplimiento de los mismos. Las relaciones de trabajo que se establecen por medio de los contratos individuales y colectivos, los cuales plasman derechos y obligaciones entre los contratantes, y que dentro de ellos a efecto de nuestro estudio se toca el salario, jornadas de trabajo, pago de horas extras y derecho de sindicación, debe de ser conservados en aras de mantener relaciones armoniosas entre las partes y la conservación del desarrollo social, dentro del marco al respeto y la seguridad jurídica de la Constitución y las leyes.

CAPITULO IV

IMPACTO DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE MEXICO Y EL SALVADOR EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONTRATACION INDIVIDUAL Y COLECTIVA, REFERENTE AL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DE SALARIO LEGAL ORDINARIO Y EXTRAORDINARIO, PRESTACIONES LABORALES DE VACACION ANUAL REMUNERADA Y AGUINALDO.

En este capitulo, se desarrollará el aspecto metodológico, tendiente a la comprobación de nuestras hipótesis. En ese sentido se puso a prueba el cumplimiento de la normativa laboral por parte de Industrias DIANA S.A de C.V frente a sus trabajadores, en el marco de la aplicación del TLC México- El Salvador en el ejercicio de los derechos de contratación individual y colectiva.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El problema a investigar es el siguiente:

“¿De qué manera la aplicación del Tratado de Libre Comercio entre México y El Salvador incide en el ejercicio de los derechos de contratación individual y colectiva de los trabajadores de Industrias DIANA, regulados por la legislación laboral salvadoreña?”

LA HIPÓTESIS GENERAL ES LA SIGUIENTE:

“El afán de los empresarios por lograr una mayor competitividad en el mercado, en razón de la aplicación del Tratado de Libre Comercio

entre México y El Salvador, genera modificaciones en las contrataciones individuales y colectivas de los trabajadores de Industrias DIANA, reguladas por la legislación laboral salvadoreña tendientes a impactar el goce efectivo de la de las prestaciones laborales de vacaciones anuales, aguinaldo, percepción del salario legal y el cumplimiento de la jornada laboral de dichos trabajadores”.

De esta hipótesis se subyacen las siguientes **hipótesis específicas**:

1. El objetivo de los empresarios de disminuir los costos de producción afecta negativamente en la debida remuneración del salario y el pago de horas extras.
2. Para conseguir el aumento de la producción, los empresarios fomentan medidas orientadas a la variabilidad de la jornada laboral y su extensión.
3. Las contrataciones temporales en DIANA, generan falta de estabilidad laboral a los trabajadores y no goce de vacaciones y aguinaldo legal.
4. La falta de vinculación del trabajador a un sindicato, genera la exclusión de los beneficios del contrato colectivo.
5. La existencia de un sindicato pasivo permite la renegociación del contrato colectivo con cláusulas flexibilizadoras de horario acorde con las exigencias de producción.

6. La aplicación de nueva tecnología y la figura del controlador de producción a raíz del TLC con México, genera sobrecarga no pactada en los contratos de trabajo.

Delimitación del problema de investigación.

Delimitación teórica de la investigación.

- Doctrinas jurídicas económicas que sustentan los Tratados de Libre Comercio, sus principios, características y el análisis del impacto sobre el ejercicio de los derechos laborales en las contrataciones individuales y colectivas y el fenómeno de la flexibilización laboral.

Delimitación Espacial de la Investigación.

- La empresa objeto de nuestro estudio, la conforma Industrias Alimenticias DIANA ubicada sobre el Boulevard del Ejército, Colonia Guadalupe, Municipio de Soyapango, Departamento de San Salvador.

Delimitación Temporal de la Investigación.

El periodo en el cual se desarrollará nuestra investigación oscila entre el segundo semestre del año 2001 y primer semestre de 2003.

ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACION.

TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Para nuestro tema, consideramos que los tipos de investigación que más se adecuaron a lo que pretendemos comprobar son:

- a) *La investigación de campo*, en razón de que hemos obtenido información por medio de fuentes reales, ya sea por la vía de las encuestas, para poder obtener datos estadísticos; así como por la vía de las entrevistas que realizaremos a ciertos informantes clave.
- b) *La investigación Teórica*, en razón de que el fenómeno que analizamos, interpretamos y criticamos ha sido explicado a través de corrientes de pensamiento de tipo político, económico, social y jurídico.
- c) *La investigación empírica*, en razón de que la información obtenida de los aspectos fenoménicos del problema fue susceptible de ser recopilada ya sea por medio de una fuente documental (puede ser sistematizada) o de una fuente real (puede ser dispersa).

MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Método	Técnica	Instrumento
<i>Síntesis Bibliográfica</i>	<i>Sistematización Bibliográfica</i>	<i>Ficha de Trabajo/ Computadora</i>
<i>Síntesis Hemerográfica</i>	<i>Sistematización Hemerográfica</i>	<i>Ficha de Trabajo/ Computadora</i>
<i>Muestreo Aleatorio</i>	<i>Encuesta</i>	<i>Cuestionario/ Cédula de Entrevista</i>

<i>Muestreo Selectivo de Informante</i> <i>Clave</i>	<i>Entrevista Dirigida</i>	<i>Guía de Entrevista</i>
---	----------------------------	---------------------------

El siguiente cuadro establece los aspectos metodológicos:

Bajo una óptica más genérica estos métodos –y por tanto técnicas e instrumentos- pueden enmarcarse dentro de los grandes métodos deductivo y experimental, así: Síntesis Bibliográfica y Hemerográfica, pueden ser enmarcados bajo el método deductivo y los muestreos aleatorio y selectivo en el método experimental.

UNIDADES DE OBSERVACIÓN.

Para la comprobación de dichas hipótesis se realizó una encuesta a trabajadores de Industrias DIANA. Es de hacer notar que a la hora de realizarla, varios se mostraron con temor y se negaron a contestar. También se estableció contacto con miembros del sindicato a través de entrevista; y se recabó información de altos mandos de dicha industria sobre el tema.

Se visitaron varios lugares y se contactó entrevista con personas entendidas sobre el tema: economistas, miembros de la Cámara de Comercio y la Industria, y por supuesto, abogados.

ENCUESTA REALIZADA A TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DIANA.

En el afán de darle respuesta a las hipótesis se realizaron las siguientes preguntas por medio de la encuesta a los trabajadores de DIANA.

Preguntas realizadas a los trabajadores de DIANA:

DEPARTAMENTOS ENCUESTADOS.

1. ¿En qué departamento de DIANA labora?

Los departamentos que tuvieron más números de encuestados fueron el departamento empaque con un número de 12.71%; seguido del departamento del Chito, en el cual laboran las personas que producen el churro, tocino, maíz y centavito, con 12.29%; y el de galleta con un 11.86%. Los que menos encuestados tuvieron fueron “otros”, el cual comprende a los departamentos de pepitoria, contadoras, polietileno, maní japonés y selladoras, se establecieron en otros por ser un número reducido que se encuestó el que pertenecía a dichos departamentos, con un 9.32%; seguido por el departamento de Nougath con un 6.78% y el de Ventas con un 6.36% (Gráfico # 1).

AFECTACION NEGATIVA DEL TLC.

2. ¿Cree que la existencia de nuevas boquitas provenientes de México (SABRITAS) ha afectado negativamente su empresa?

Esta pregunta verifica la presencia de la competencia mexicana que ha encontrado DIANA, después de haber sido la única empresa que colocaba este tipo de productos antes y durante el conflicto armado y que le ha hecho frente a la apertura comercial que generó el ingreso de este producto con mayor facilidad a raíz del tratado comercial con México.

Los trabajadores muestran una opinión levemente dividida, el 9.75 % afirma que sí se ha afectado negativamente; mientras que el 90.25%

niega que se haya afectado negativamente a la empresa (ver. Gráfico # 2).

Al preguntarle las razones de su respuesta el 9.75%, establece que: Hay más competencia con un 52.17%; SABRITAS es más grande que DIANA con un 30.43%; y Las ventas han bajado un poco con un 17.40% (Gráfica #3).

La primera de las razones confirma el deber de la industria salvadoreña de mejorar y mantener sus productos siendo competitivos ante los mexicanos, lo cual se planteó en las negociaciones como forma de hacer crecer la industria salvadoreña y como beneficio del TLC. Sin embargo, para los trabajadores esto no significa algo positivo para su empresa. De la misma manera los trabajadores reconocen que SABRITAS, es una industria más grande que DIANA, y en general entre las razones para no negociar un TLC con ese país sobresalía que la industria mexicana era más moderna que la nuestra y de grandes proporciones, integrada verticalmente y gozando de buena infraestructura lo que a la vez le permite ser mejor que la nuestra. Y la tercera justificación, la constituye el hecho de que las ventas han bajado un poco. De esta manera se puede deducir que DIANA ha tenido que compartir su mercado con los mexicanos, y aunque no hay una baja significativa grande, lo anterior es un síntoma negativo de la apertura comercial.

Mientras los que dicen “no” (90.25%) dan las siguientes razones: DIANA es líder en boquitas con un 46.01%; seguido de Las ventas y la

producción se mantienen con un 47.42%; y DIANA tiene más variedad y mejor precio con un 6.57%; (Gráfica # 4).

Precisamente el gerente financiero de DIANA, confirma que se mantiene como líder en el mercado nacional, y que eso se lo deben a la fidelidad del consumidor¹⁰⁹. No obstante, la segunda afirmación se mantiene parcialmente mientras los aranceles para los snacks mexicanos no se hayan reducido a cero y éstos no puedan obtener precios mejores en el mercado; asimismo, la variedad de DIANA no se pone en duda, pues mientras SABRITAS posee actualmente boquitas saladas, DIANA tiene línea de confitería entre las que sobresalen las mentas, el dulce de leche y los babies. Con respecto a que las ventas se mantienen marca una estabilidad en las mismas, a pesar de la aplicación del Tratado. Este tipo de respuesta fue dada por las vendedoras que manifiestan que DIANA, mantiene todavía sus ventas aunque no utilice promociones en los empaques, pero a la vez ha tenido que lanzar campañas publicitarias que nunca antes se habían visto ni escuchado.

REDUCCION DE LOS COSTOS DE PRODUCCION.

3. ¿Considera que DIANA ha impulsado dentro de la empresa la reducción en los gastos de producción en los últimos dos años?

Esta pregunta está encaminada a vislumbrar si DIANA busca minimizar costos en la producción, como consecuencia de la apertura comercial frente a los productos mexicanos. Es por ello, que se restringe

¹⁰⁹ Paredes, Ricardo. Gerente Financiero de Industrias DIANA. Entrevista realizada el 5 de octubre de 2003.

a los últimos dos años. Las respuestas fueron las siguientes: “Sí” con un 54.24%; “No” con un 26.27%; y “No sabe” con un 19.49% (Gráfica #5).

Bajo la óptica capitalista, el minimizar los costos y maximizar las ganancias forma parte de lógica funcional. En este sentido, DIANA ha tenido que hacerle frente a una empresa más grande, como es el caso de SABRITAS, por lo cual el minimizar sus costos y sacar mejores ganancias para ser competitivos hace que la reducción en los gastos de producción sea evidente para los trabajadores, lo cual queda demostrado por el “sí” que representa el 54.24% de los encuestados. Los que responden “no”, consideran que la empresa ha mantenido la misma lógica funcional sin variar en este aspecto; y los que “No saben”, en su mayoría corresponde a vendedores y personal que no tiene laborado ese tiempo para poder emitir opinión al respecto.

SALARIO

4. En los últimos dos años, ¿El salario recibido por su trabajo en DIANA es?

Esta pregunta buscaba establecer un impacto directo entre reducción de costos de producción y afectación en el salario legal. Las respuestas dadas para el caso fueron: Superior al mínimo con un 50.85%; el Mínimo con un 49.15%; y se señaló el inferior al mínimo, pero no tubo ningún porcentaje (Gráfica # 6). De esta manera en DIANA, a simple vista hay un número considerable de trabajadores que gana un salario mejor que el de las condiciones maquileras, donde se gana el mínimo; también, paralelamente tiene un número de trabajadores que no

goza igual condición salarial. Esta diferencia se debe a la manera en la que han sido contratados, ya que existen trabajadores en la misma empresa laborando en iguales condiciones que los demás, pero no reciben más allá del mínimo de los salarios, rompiendo con el Principio de Igualdad Salarial. Esta afirmación se refuerza con la revisión que se dio del contrato colectivo en materia salarial, el cual se inscribió el veintiocho de octubre de 2003 en el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En dicha revisión se establece que los trabajadores temporales devengarán un salario mínimo legal fijado por el Consejo Superior del Trabajo, aunque éstos laboren en iguales condiciones de trabajo que los demás obreros que perciben remuneración superior al mínimo.

5. ¿Considera que el salario que recibe es suficiente para cubrir las necesidades suyas y de su familia?

Esta pregunta busca establecer que la percepción del salario sea cual fuere, en estos dos últimos años de apertura comercial a los productos mexicanos, debe de cubrir al menos las necesidades básicas de la familia. Las respuestas obtenidas en ese sentido fueron: “Sí” con un 25.53 % y “No” con un 74.47% (Gráfica # 7). Lo anterior confirma que pese a que una parte considerable de encuestados gana un salario superior al mínimo, no lo estima suficiente para hacerle frente al costo de la vida, siendo el salario real mucho menor que el mercado nominalmente. Esto desmiente de manera tácita la afirmación gubernamental que el TLC México- El Salvador ha creado más y mejores fuentes de empleos, puesto que a pesar de que DIANA, ha enfrentado la competencia, no ha logrado generar beneficios a niveles salariales a sus

empleados que se traduzcan al menos en ser suficiente para la mayoría de trabajadores para alcanzar a cubrir las necesidades básicas de ellos y su familia. Por el contrario, ha generado, paralelamente, la creación de empleo inferior al que ya existía dentro de la misma empresa.

6. ¿Ha recibido algún aumento salarial en los últimos dos años?

Jurídicamente hablando, desde 1998 no se había suscitado ningún aumento salarial, sino hasta el 2003; para DIANA, que posee contrato colectivo, lo relativo al salario se fija por medio de este instrumento jurídico. Ante la pregunta realizada el 48.73% dijo que “Sí” había recibido un aumento ante un 51.27% que manifestó “No” haber recibido (Gráfica #8). Esta diferencia radica en que a pesar de que en la revisión del contrato colectivo estableció un aumento general de cinco colones por jornada ordinaria de ocho horas diurnas, y por salarios de unidad de obra, con fecha cinco de septiembre del 2002, comprendiendo un plazo de veinte meses, es evidente que este aumento es considerado como ínfimo, ya que para algunos casos el aumento por unidad de obra oscila entre 1.442 colones a 0.099 de colón, lo cual lo hace para una buena mayoría imperceptible, así como hay una parte que trabaja por contrato temporal que no ha palpado en concreto todavía un aumento en su salario.

HORAS EXTRAS.

7. ¿Ha laborado horas extras?

La respuesta dada ante esta pregunta fue aplastante, el 95.76% de los trabajadores han laborado horas extras ante un 4.24%, que niega

haberlo hecho (Gráfica #9). Por ser una industria que afirma estar sometida a las altas y bajas de la temporada y a los requerimientos de las ventas, establece en el horario de trabajo, cláusula No. 10 del contrato colectivo, que los trabajadores en tales casos deberán continuar sus labores en horas extraordinarias, siempre que así se lo pida su supervisor. Esto constituye una flexibilidad en el horario, y una discrepancia frente al artículo 170 del Código de Trabajo, en el cual se establece que las horas extraordinarias sólo podrán pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan. En este sentido, consideramos que un horario de trabajo no se puede sujetar a las altas y bajas de la temporada o a los requerimientos de las ventas, ajustándose a las necesidades del mercado.

8. En día normal su hora extra, ¿la han pagado con un recargo adicional del cien por ciento?

Esta pregunta a primera mano, busca establecer el pago debido de horas extras en día normal pese a la competencia mexicana, la respuesta fue que el 58.47% respondió que “sí” le pagan sus horas extras; mientras que un 41.53% dijo que “no” (Ver gráfica # 10). En este sentido la mayoría afirma que al trabajar horas extras les pasan un “taquito”, donde se les establece el número de horas extras trabajadas para su remuneración; sin embargo, muchos de ellos afirmaron no darle importancia al porcentaje de su pago en horas extraordinarias, pero sí manifiestan que les pagan más y se dan por bien satisfechos, aunque el porcentaje del pago no sea del 100%, aunado a que hay un número de trabajadores que a pesar de laborar horas extras, al ser contratado de

forma diferente, recibe únicamente un salario fijo sin recargo por hora extra. Aunque de manera mayoritaria la empresa mantiene aún el pago de horas extraordinarias en día normal, conforme lo establece el Código de Trabajo, lo cual se logra percibir en esta pregunta. Es claro que hay un porcentaje significativo que niega el recibir el pago legal de hora extra en día ordinario.

DIA DE DESCANSO

9. ¿Ha laborado en día de descanso?

El 66.53% de los encuestados dijo haber laborado en día de descanso para DIANA, ante el 33.47% que manifestó que no lo había hecho (ver Gráfica # 11).

9.1. Si su respuesta es afirmativa, ¿le han pagado la hora ordinaria más un 50% y su respectivo día compensatorio de descanso?

Los trabajadores respondieron con una aplastante mayoría del 87.25% quienes dijeron que “no”, mientras que una minoría del 12.75% dijo que “sí” (Ver gráfica # 12). En este sentido se puede afirmar que no se cumple a cabalidad la operatividad lo dictado en el Artículo 171 del Código de Trabajo.

9.2 Si su respuesta es negativa, indique por qué.

En este sentido una mayoría contestó que no les dan el día de descanso compensatorio con un 64.23%, una vez trabajado en ese día el

trabajador está conciente que no tiene otro día más que compense el día trabajado; así también, existe otro porcentaje que dice no recibir el pago que por ley les corresponde el cual conforma un 27.41%; mientras que para un leve porcentaje dice que lo que establece la ley no se cumple, por prevalecer políticas internas de la empresa, lo cual cae en un absurdo jurídico el que una ley interna de la empresa (Código de Conducta) pase por encima de las leyes de la República y es totalmente inconcebible; y para finalizar con esta pregunta, un porcentaje pequeño del 3.12% no respondió (Ver gráfica 12.1).

10. ¿Ha laborado hora extra en día de descanso semanal?

La respuesta a esta pregunta fue “sí” con un 56.05% y “no” con un 43.95% (ver gráfica #13). Una mayoría afirma que le ha tocado trabajar horas extraordinarias en día de descanso semanal. Casi siempre esto se comunica unilateralmente por el supervisor, y es aceptado por el trabajador aunque no del todo de manera voluntaria, sino más bien forzado por la misma necesidad y presionado por el ambiente laboral de desempleo.

10.1. ¿Si su respuesta es afirmativa le han pagado la hora ordinaria más un 50%, con un recargo del 100% por hora?

El resultado fue que el 49.59% dice que “sí”, mientras un 53.41% dice “no” (ver gráfica #14). Esto significa que si bien la hora extra en día normal la pagan en su mayoría, el panorama es diferente al tratarse de día de descanso. Al parecer, el porcentaje pagado es inferior al que se establece legalmente y los trabajadores están concientes que no corresponde al preguntado en esta encuesta. Sin embargo, hay un porcentaje que afirma recibir este pago. Pese a ello, no se sabe explicar

esta diferencia más que por medio del conformismo de los trabajadores que creen que el porcentaje indicado, es el que corresponde a lo recibido por su labor en este tipo de jornada, por el simple hecho de pagarles un poco más.

DIAS DE ASUETO.

11. ¿Ha laborado en días de asueto?

Las respuestas otorgadas fueron “SI” con un 97.03% y “No” con un 2.97% (ver gráfica #15); Es una diferencia abismal entre los trabajadores que lo han hecho y los que no. La empresa privada en general siempre se ha caracterizado por un alto funcionamiento de la producción sin importar el día, ya que se antepone la lógica de la ganancia sobre todas las cosas. Para el caso de DIANA, aparte de los días que dicta el Código de Trabajo, también son días de asueto el 16 de octubre que celebra el aniversario del Sindicato, y el día principal de las festividades de Soyapango, que es donde se encuentra ubicada la fábrica. Lo anterior se contempla en la Cláusula No. 23 del contrato colectivo de trabajo.

11.1 Si su respuesta es afirmativa, ¿le han pagado el día de asueto con un recargo adicional del 100% por hora?

Las respuestas de ese 97.03% que laboró en días de asueto fue que un 8.73% dijeron que “Si”, mientras un 91.27% dijo que “No” (ver gráfica #16). Lo cual evidencia un trasgresión al Código de Trabajo y al propio contrato colectivo de trabajo, el cual establece en el inciso final de la cláusula No. 23 que éstas deberán pagarse conforme al Código. La única explicación es que la mayoría de encuestados se mantiene al

margen de lo establecido en el contrato colectivo, o que en definitiva pese a que sí se da la remuneración adicional, ésta no es la legalmente establecida, hasta no faltó quien tuviera una risa sarcástica ante tal pregunta dentro de la encuesta. Lo cual pone en franca violación la remuneración del día de asueto que la ley establece, al pagarla de manera arbitraria según la conveniencia del trabajador.

HORA EXTRA EN DIA DE ASUETO.

12. ¿Ha trabajado hora extra en día de asueto?

Un 75.42% de los encuestados que dijeron haber trabajado en día de asueto, afirmó haber trabajado horas extras en día de asueto, siempre que se las pida su supervisor; ante un 24.78% que dijo no haberlas realizado (ver gráfica #17).

12.1. Si su respuesta es afirmativa, ¿le han pagado su hora extra con un recargo adicional del 100% sobre el salario extraordinario?

De los que afirmaron haber trabajado horas extra en día de asueto, sólo un 6.18% dijo que sí le habían pagado dicho recargo, ante un 93.82% que negó haber recibido dicha remuneración extraordinaria (ver gráfica #18). Nuevamente se evidencia una mayoría que no tiene un ingreso legal correspondiente al trabajo que presta, y aunque siempre se pague por esta labor, dicho pago no corresponde al establecido en la normativa laboral vigente.

Lo anterior es clave para nuestro trabajo, personas de mandos gerenciales dentro de DIANA, han aceptado que el plano laboral dentro

de un TLC es difícil y problemático, en el sentido que puede llegar un momento en que el salario puede hacer perder competitividad y si se toma en consideración países como Corea o Taiwán, que son países que producen muchísimo, ellos tienen una mano de obra barata y son países súper poblados. En cambio en El Salvador hay mucho desempleo y si se da la oportunidad de contratar más gente por menos costo, sería beneficioso para el país porque se disminuirían una serie de problemas como desempleo, pobreza, delincuencia, maras, entre otros¹¹⁰.

Esta forma de pensar no es compartida por muchos, ante ello los catedráticos en materia laboral afirman que la disminución de los costos de producción se debe de buscar en otros lados y no en el salario, esto no es legal, ya que es derecho irrenunciable¹¹¹.

13. ¿Ha implementado DIANA nuevas políticas laborales para hacer crecer la producción?

La respuesta fue “Sí” con un 60.59%, y “No” con un 39.49% (ver gráfica # 19). Esto confirma que DIANA, se está insertando al mercado con más fuerza que en épocas anteriores, cambiando para aumentar la producción, y conduciendo a los trabajadores hasta insertarlos en las nuevas formas productivas, lo cual ha sido observado por la mayoría de sus trabajadores, ante el 39.49% que considera que DIANA mantiene su ritmo de producción.

¹¹⁰ Paredes, Ricardo. Op Cit

¹¹¹ Alberto Monge, José Luis. Docente de la Cátedra de Derecho Laboral en la Universidad de El Salvador. Entrevista realizada el día 5 de noviembre de 2003.

JORNADA LABORAL

14. ¿Ha laborado para DIANA con turnos rotativos su jornada laboral en los últimos dos años?

Los turnos rotativos es una forma variar la producción. En este sentido las respuestas fueron “Sí” con un 85.17% y “No” con un 14.84% (ver gráfica # 20). Lo que sucede es que los turnos se tienen comprendidos en el contrato, pero de éste se sobrentiende que cualquier trabajo, o exceso del mismo que le pida el supervisor, el obrero debe acceder a él, en la forma que fuere. De este modo los trabajadores no tienen una hora fija de salida de sus labores, no respetando la jornada legal de 8 horas diarias.

15. ¿Considera que las nuevas políticas laborales han hecho cambiar la jornada pactada en su contrato de trabajo?

Esta pregunta tiene por respuesta “Sí” con un 74.49%; y “no” con un 25.49% (ver gráfica #21); en este sentido los trabajadores que creen no ha provocado cambios en su contrato es porque en éste ya se establece cualquier variación de su jornada, por lo tanto, no consideran que se ha cambiado lo pactado dentro de tal contrato. Pero para los que respondieron que “Si” habían cambios en la jornada, consideran que este tipo de variantes van más allá de lo pactado, tal como lo establece la siguiente pregunta, pues están atentos a lo que les pida su supervisor y son cambios unilaterales que se desarrollan sin consultar con los trabajadores.

15.1. Si su respuesta es afirmativa, ¿considera que dicho cambio ha provocado un exceso en su jornada laboral?

De los que respondieron que sí había provocado cambios en su jornada, dijeron sentir que se les ha generado un exceso en la jornada en un 70.73%; y los que respondieron que “No” en un 29.27% (ver gráfica #22). Para este 70.73%, estas nuevas formas de trabajo, no son más que mecanismos de sobreexplotación ante lo que prefieren hacer nada, por temor a pasar a engrosar los índices altos de desempleo.

ESTABILIDAD LABORAL.

16. El contrato celebrado con DIANA ha sido celebrado por tiempo:

Las opciones a esta pregunta eran: tiempo indefinido que obtuvo un porcentaje de 50.85% por meses con un 17.37%; y por año con un 31.78%(ver gráfica #23).

La concepción de la celebración de los contratos por tiempo indefinido ha pasado a ser una leve mayoría y los contratos temporales, en los que se establezca un plazo ya sea de meses o año, a pasado a ser un porcentaje considerable. En este sentido no se puede afirmar que este tipo de contrataciones obedecen a la apertura comercial con México, pero sí que este tipo de condiciones son consideradas como un factor multiplicador de este tipo de contratos. En el Código de Trabajo establece en el artículo 25 que los contratos relativos a labores que por su naturaleza, sean permanentes en la empresa, se consideraran celebrados por tiempo indefinido aunque en ellos se señale plazo para su

terminación. El plazo es válido en dos casos: cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales; y siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesivas. A falta de estipulación de las condiciones mencionadas, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido.

No obstante, lo prescrito en este artículo, el plazo forma parte indiscutible del contrato temporal de los trabajadores de DIANA y pese a la presunción de ser celebrado por tiempo indefinido cuando se desarrolla en labores permanentes dentro de la empresa, esto no es tomado en consideración por los patronos; y no reuniendo los requisitos anteriores para la validez del plazo, estamos ante un figura jurídica nueva. En ese sentido se habla de formas flexibles de contratación temporal, una figura que es aplicada meramente de hecho.

17. ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar para DIANA?

La encuesta, que fue dirigida hacia los trabajadores de la producción de Boquitas DIANA, mostró resultados que nos indican que la mayoría de trabajadores de esa área tienen ya varios años de trabajar para la empresa, un 84.03% de trabajadores respondieron tener ya varios años de trabajar en ese lugar. Ese es un factor beneficioso puesto que demuestra cierto nivel de estabilidad laboral. Sin embargo, existe un margen que aunque mínimo, de trabajadores que están contratados

como temporales y se encuentran realizando labores de naturaleza permanente (ver gráfico #24)

18. Si está contratado por meses o por año, ¿ha firmado varios contratos de trabajo?

Del 10% que está contratado por meses o por un año, contestó la mitad que sí ha firmado nuevos contratos de trabajo, y la otra mitad que no, con una abstencionismo del 20%; lo cual indica que las labores son de naturaleza permanente como ya se acotó, puesto que se está contratando como temporal a un mismo trabajador, por varias temporadas al año, lo cual no responde a la naturaleza del trabajo efectuado y no está acorde con las labores consideradas como temporales según el Artículo 25 del Código de Trabajo, las cuales deben tener un carácter de ocasional.

(Ver gráfico #25).

VACACIONES ANUALES REMUNERADAS.

Las vacaciones anuales remuneradas constituyen una prestación que el Código de Trabajo concede a los trabajadores, con la finalidad de otorgar esparcimiento al trabajador luego de un año de labores. A continuación se desarrolla el trabajo de campo con respecto a la aplicación de dicho derecho en Industrias DIANA.

La pregunta que se hizo en la encuesta fue redactada de la siguiente manera:

19. En los contratos temporales, por meses o por año, donde se ha completado el año de labores para DIANA, ¿ha gozado anualmente de vacaciones pagadas más un recargo del 30% adicional?

El 100% de los trabajadores que laboran de manera temporal, nos indicó que no está gozando con esta prestación de ley, regulada en el Capítulo V, del Libro Tercero del Código de Trabajo, a pesar de haber laborado la cantidad de días establecida por dicho Código para optar a tal prestación. Esto nos indica que un trabajador contratado temporalmente, a pesar de laborar permanentemente para la empresa, no recibe las prestaciones que la ley establece para los trabajadores permanentes (Ver Gráfico # 26).

EL AGUINALDO EN LOS CONTRATOS TEMPORALES.

El aguinaldo es otra de las prestaciones de ley que el Código de Trabajo regula en el Título III, Capítulo VII y que consiste en una prima por cada año de trabajo realizado. En la encuesta quisimos revisar si los trabajadores que a pesar de haber sido contratados como temporales, por que han realizado labores en la empresa por un años o más, han recibido dicha prestación, la pregunta fue la siguiente:

20. En los contratos temporales donde se labora un año y menos de tres, ¿pagan el aguinaldo con 10 días de salario?

Sólo el 38.66% de los encuestados, afirmaron que ese tipo de trabajadores temporales recibían dicha prestación de ley establecida en el Capítulo VII del Título Tercero del Código de Trabajo; en

detrimento del 60.5% que manifestó que esa prestación no se cumplía a cabalidad en la empresa. El problema de los trabajadores contratados temporalmente para realizar labores de naturaleza permanente se pone en evidencia, puesto que se evade mediante esa política el ejercicio efectivo de las prestaciones que la ley otorga a tales trabajadores (ver gráfico #27).

21. En caso de laborar más de tres años con contrato temporal, ¿recibe más aguinaldo que el anterior, el cual comprende 15 días de salario?

El 82.35% de los trabajadores considera que no se le está respetando esta prestación establecida en el Artículo 198 ordinal 2° del Código de Trabajo, por la razón antes citada en la pregunta anterior la que es la política de recontractación, que dicho sea de paso, corresponde a una minoría de los trabajadores que han sido contratados sucesivamente como temporales, violándose nuevamente la Ley Secundaria así como la Constitución de la República en su artículo 38 ordinal 1°, que esta íntimamente ligado con el Principio de Igualdad (a igual trabajo igual remuneración).

DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

El derecho y la libertad de asociación están establecidos tanto en la Constitución de la República (Artículo 7), como en el Código de Trabajo (Artículo 204); es de interés hacer una revisión exhaustiva de los datos que reflejó el trabajo de campo con respecto al respeto que en la empresa se le da a este derecho, para efecto de verificar la

situación sindical de los trabajadores de DIANA. Con ese objetivo se realizaron las siguientes preguntas:

22. Como trabajador de DIANA, ¿forma parte de algún sindicato?

La mayoría de los trabajadores respondió sí pertenecer a un sindicato, en un porcentaje del 54.62%; sin embargo, un número significativo de éstos manifestó haber sido obligado por la empresa al contratarlo a afiliarse al sindicato ASTIPES, lo cual riñe con lo establecido en el Artículo 7 de la Constitución de la República. El cual establece que “nadie podrá ser obligado a pertenecer a ninguna asociación”. Según los resultados de la encuesta, el 12.6% de los consultados, manifestaron haber sido obligados a pertenecer al sindicato antes mencionado, para poder ser contratados en la empresa. Un porcentaje amplio del 40.34% no pertenece a ninguna asociación sindical, y de éstos la mayoría opinaron que no lo creían necesario, o les daba igual, demostrando gran apatía hacia el movimiento sindical (Ver Gráfica #29).

23. Si no forma parte de un sindicato, ¿considera tener los mismos beneficios de un trabajador afiliado a uno?

Casi el mismo porcentaje de trabajadores que pertenecen a un sindicato, considera que no se tiene los mismos derechos, y que al ser parte de un sindicato se sienten más protegidos en contra de las posibles violaciones de sus derechos por parte de la empresa. A pesar de ello, en un amplio porcentaje se puede visualizar la apatía por parte de muchos trabajadores en cuanto al movimiento sindical,

pues el 37.82% considera que se tiene los mismos derechos y prestaciones que un sindicalizado. Legalmente es así, los beneficios de ley y del contrato colectivo, se deben aplicar a todos los trabajadores por igual, sobre la base de la Constitución de la República y su Principio de Igualdad ya mencionado. Pero el 59.66% de los trabajadores ha mencionado que los derechos no son los mismos, considerando la mayoría de éstos que los derechos de los trabajadores sindicalistas son respetados en mayor medida que los de trabajadores no afiliados a ningún sindicato (Ver Gráfica #30).

24. De los dos sindicatos que existen en DIANA, ¿cuál cree que defiende mejor los derechos laborales y por qué?

El 77.31% de los trabajadores considera que el SIDPA es el sindicato que mejor defiende sus derechos, y manifiestan que éste es un sindicato obrero, en detrimento del ASTIPES, al cual consideran un sindicato “patronal” que está íntimamente ligado con los intereses de la empresa. Sólo el 15.13% de los encuestados manifestó su simpatía por ASTIPES, y lo consideró como el que mejor defendía sus derechos. En algunas encuestas se manifestó que el segundo de los sindicatos mencionados ha sido creado por la empresa para debilitar al SIDPA, pues es éste el que mejor defiende mejor sus derechos (Ver Gráfica # 31).

25.¿Considera que el sindicato con el que se negocia el contrato colectivo ha permitido que se cambie con facilidad los horarios de trabajo acorde con las exigencias de producción?

El sindicato con el que se ha negociado el contrato colectivo es el ASTIPES, que dicho sea de paso es el que los trabajadores consideran como “patronal”, por lo cual es bastante lógico que el resultado haya sido que una gran mayoría (el 67%) considera que este sindicato ha permitido la flexibilización de la jornada en el contrato colectivo. Es más, en la lectura de dicho contrato, se puede establecer la práctica de políticas flexibilizadoras, tal es el caso de la cláusula número 10 en la cual se ultraja el carácter de ocasional de las horas extraordinarias, establecido en el artículo 170 del Código de Trabajo (Ver Gráfica # 32).

IMPLEMENTACION DE NUEVA MAQUINARIA Y SUPERVISIÓN PERMANENTE.

A manera de respuesta ante las nuevas exigencias del mercado, impuestas por el Tratado de Libre Comercio México-El Salvador, DIANA ha implementado nuevas políticas dentro de la empresa, para aumentar la producción y la calidad del producto; es con respecto a ese punto, importante verificar si estas nuevas políticas han creado nuevas formas de flexibilidad laboral, y hacia eso van tendientes las siguientes preguntas:

26. ¿Sabe si DIANA ha implementado nueva maquinaria en producción en los últimos dos años, las cuales necesitan menos personal para funcionar?

La gran mayoría del 78.07% de los trabajadores sabe de la adquisición por parte de la empresa de nuevas maquinarias para acelerar la producción y mejorar los procesos productivos, en razón de nuevas políticas de fortalecimiento del mercado de dicha empresa en el país y en el área Centroamericana (Ver gráfica # 33).

27. ¿Sabe si DIANA ha empleado personal nuevo que supervisa permanentemente a los trabajadores de producción?

Sí, el 78.15% sabe de la contratación de dichos empleados, los cuales según miembros del sindicato del SIDPA, son supervisores de procedencia mexicana, los cuales analizan el tiempo productivo de cada uno de los miembros del personal de la empresa, y luego pasan un informe a los jefes de cada área de producción; esto con la finalidad de exigir la mayor cantidad de trabajo en el tiempo laborado de cada trabajador (Gráfico # 34).

28. ¿Considera que la nueva maquinaria y los supervisores de producción han saturado las labores de sus compañeros o las suyas?

El 71.43% de los trabajadores consideró que sí han sufrido un aumento de las labores y de la exigencia de la empresa para aumentar la producción en el mismo tiempo de trabajo, y dicha sobrecarga de trabajo no fue pactada en el contrato, exigiéndoseles más de lo pactado inicialmente en el contrato individual. Ésta es una

forma de flexibilizar el trabajo, puesto que se recarga al trabajador de una actividad que no ha sido pactado anteriormente, a veces duplicando la cantidad de labores que se deben hacer, en un mismo período de tiempo. Este tipo de flexibilidad entra en la llamada por la doctrina como Flexibilidad Organizacional o Funcional. Los trabajadores consideran que ese tipo de políticas llevadas a cabo por la empresa, los somete a una presión que antes no tenían, aumentando los ritmos de producción, o en su caso por la presión de los mismos supervisores y miedo a que los despidan por perder tiempo para ir al baño, tomar agua o actividades similares (Ver Gráficos #35 y 36).

IV. 1. DIVERSAS OPINIONES SOBRE EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO CON MEXICO Y LA AFECTACION EN EL EJERCICIO DE LAS CONTRATACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DE LOS TRABAJADORES.

DIANA S. A de CV, Lic. Ricardo Paredes, Gerente Financiero.

En general, para DIANA, los TLC's son positivos porque hacen que las brechas que obstaculizan el comercio se extingan.

Dentro de las estrategias que DIANA ha tomado para hacerle frente a los TLC's, en especial al de México, se encuentra la participación dentro de éste, para superar la problemática que puede suscitarse; ya que los mexicanos tenían un impuesto específico para los productos que contiene azúcar, mientras que en El Salvador no.

La empresa nació sin ninguna cosa publicitaria: si se produce un buen producto no hay necesidad de publicidad. Si el consumidor tiene una experiencia positiva compra, sino no vuelve a comprar.

El consumidor es el agente publicitario. Diana estuvo sola por mucho tiempo (sin competencia), hoy las cosas han cambiado. El Salvador es objeto a lograr de grandes empresas transnacionales.

Para el caso SABRITAS, no es propiamente de México, sino que ésta está vinculada a una empresa más grande unida a la PEPSICOLA. Sin embargo, la empresa se mantiene como líder aún con la apertura comercial, y esto se debe a la fidelidad del consumidor.

En el caso de México, DIANA todavía no ha ingresado a dicho mercado: el trabajo es afianzar el mercado nacional. En cambio SABRITAS se distribuía antes del TLC con México, pero DIANA afirma tener las bases sentadas para ingresar a dicho mercado.

En el plano laboral dentro del TLC puede haber problemas porque hay un momento en que el salario puede hacer perder competitividad. Si se toma en cuenta “vectores” grandes como Corea o Taiwán, que son países superpoblados, la mano de obra es más barata.

En El Salvador se ha ido lento, buscando formas de crecer industrialmente, en Estados Unidos sólo el 3% se dedica a labores

agrícolas, mientras que en El Salvador el 60% vive de la agricultura y come de ella, por ello falta mucho por hacer...

En Illinois se cultiva maíz en planicies clase "A", 4,000 manzanas de terreno con seis personas, con tecnología de punta y abono satelital; en El Salvador se cultiva en laderas, sin metodología de cultivo.

Los TLC's hacen que las brechas se extingan pero hay que cambiar nuestra forma de pensar en muchas cosas más.

El gobierno no es dado a incentivar la industrialización. Los TLC's nos abren los ojos, en legislación, economía, investigación...

El nivel de educación es bajo en el campo y bajo en las universidades. Si es gente con educación podrían ser más creativos y seguir adelante. En El Salvador importamos de México aguacates y plátanos. La pregunta surge ¿estamos mal porque estamos mal, o estamos mal por inútiles?

DIANA ha mejorado en tecnología, porque hay que cambiar si se quiere entrar al mercado, y se está trabajando en ello.

Con respecto a las contrataciones afirma que en DIANA hay contratos colectivos e individuales y que la mano de obra puede hacer la diferencia al entrar a otro país.

En DIANA hay dos sindicatos. El sindicalismo es parte de países democráticos, no hay contrataciones por hora aunque si las hubiera sería positivo porque daría más trabajo y si hay más gente trabajando hay más oportunidad. Afirma que es necesaria la capacitación, y esto hay que cambiar para mejorar. La ocupación es necesaria, porque el trabajo ennoblece y dignifica.

CAMARA SALVADOREÑA DEL COMERCIO Y LA INDUSTRIA.

Lic. Jaime Baires.

En general considera que los TLC's son desafíos para los empresarios, incentivos que generan oportunidad.

En el caso del TLC con México considera que sí es necesario mejorar los productos y disminuir los costos de producción, pero para poder competir hay que ser eficientes y asociarse porque México es más desarrollado en algunos rubros pero de forma general existen oportunidades.

El salario no debe de afectarse a la hora de ser competitivos, como gremial se pide que se estudie la flexibilidad laboral, pero esto no tiene que llevar a cabo reducciones laborales; el empresario debe de tener flexibilidad para contratar a tiempo parcial pero respetando lo que establece el Código Laboral.

Para el caso de la jornada laboral, esta debe ser de 8 horas, sin aumentar los turnos, siempre respetando la jornada legal de trabajo.

Para el caso de los trabajadores temporales, aclara que la empresa tiene un staff de trabajadores a tiempo completo. Si baja la producción debe prescindir de los trabajadores temporales, éstos son inestables. Si en otros países lo adoptan porque no en El Salvador. Hay que estudiar para generar más empleos, hay que ser apolíticos y ser técnicos. Un trabajador de esta naturaleza puede de manera proporcional acceder a vacaciones y aguinaldo. En caso de que exista un contrato colectivo y que la costumbre de empresa establezca beneficios, los patronos deben compensar de otra manera a dichos trabajadores.

Con respecto a los sindicatos y la inclusión de cláusulas flexibilizadoras de horarios en los contratos colectivos, establece que hay que saber vender la idea a los empleados para tomar estas decisiones. Se puede convencer para acceder a ello, y los sindicatos deben ser concientes para poder avanzar en este tipo de negociaciones.

Las máquinas y los controladores de producción que generan la supervisión son necesarias; las máquinas desplazan tipos de trabajo, la economía tiene que buscarle empleo, a El Salvador le falta mucho por hacer, y se deben buscar alternativas en el campo y la agroindustria.

Los TLC's buscan abrir oportunidades, desafían a los empresarios y generan incentivos.

EX - MINISTRO DE ECONOMIA DE EL SALVADOR.

Ing. Arturo Zablah Kuri

Para el Ex Ministro de Economía y Presidente de Industrias CAPRI S. A de C. V. y reconocido economista salvadoreño, Los TLC's son tratados acuerdos, convenios –aunque jurídicamente puedan existir diferencias entre cada uno de los vocablos- que pueden ser bilateral (dos países) o multilateral (región o varios países) cuyo objetivo es la eliminación de las barreras arancelarias –o sea impuestos a la importación- y otro tipo de impuestos, y las barreras no arancelarias para el comercio de bienes y servicios (alguna restricciones de tipo sanitario y fitosanitario).

Los TLC se iniciaron como esquemas de mercado común a fines de 1940 y principios de los 50's. Empezó con el Convenio de Roma en Europa y poco a poco fueron uniéndose países y luego fueron creciendo en número a fuerza de negociación con otros bloques y han tenido un éxito grande en términos económicos y mejoras en su población.

En el panorama mundial se está viendo la conformación de bloques muy poderosos: 1) bloque asiático, que tiene mayor fuerza en Japón, Corea del Sur y China...2) El bloque Europeo –la UE- que va más allá que un TLC o un MERCOMUN porque tiene connotaciones políticas, unión militar... En ese contexto, Estados Unidos, empezó haciendo este esfuerzo con México y Canadá que han sido sus socios comerciales más grandes y pretende generar un bloque llamémosle de América, lo que le llaman el ALCA, para efectos de poder competir con los otros bloques y

además para poder generar mayor mercado a los diferentes productos ya sean americanos o de otros países.

Los beneficios que se dan a raíz de la aplicación de los TLC son: a) Un mercado ampliado; b) Posibilidad de inversión; c) Complementariedad de recursos; d) Posición geográfica ; e) Tránsito tecnológico; todo esto implica poner en orden las economías internas; ejemplo: los niveles de inflación, la oferta exportable (que no permita que un país se convierta nada más en consumidor y otros estén exportando), disciplina en materia de medio ambiente –esto en los países pequeños implica grandes esfuerzos-; regulaciones adecuadas en derechos laborales y civiles.

En cuanto a la afectación, expresa: de no existir complementariedad, ni regulación de la oferta exportable, un país se vuelve simplemente en consumidor y el otro, sólo exportador; por ejemplo: el déficit comercial con México es abismal (respecto de El Salvador y Centroamérica) porque México produce cosas muy similares a las nuestras.

En 1998 el país importó a México US\$ 218 millones y para el año 2003 importó US\$ 260 millones; frente a esto, El Salvador exportó en el año de 1998 US\$ 25.3 millones y en cinco años logró aumentar sus exportaciones en US \$5 millones.

Para el caso de la materia laboral manifiesta: “que el salario mínimo actual compra la tercera parte de lo que se pagaba antes, lo cual

es un efecto dañino porque disminuye el poder de compra interno. El basarse en competir en salarios bajos es un gran error, igualmente no pagar prestaciones, ni un salario completo... (horas extras, aguinaldos, vacaciones, por ejemplo). La flexibilidad laboral busca bajar costos: no vacaciones, ni aguinaldos. En Estados Unidos pasa lo mismo, pero, obviamente, no ganan igual...”

Con referencia a los contratos colectivos manifiesta: “que los sindicatos actualmente están débiles por su participación política, no obstante, que la libre sindicalización busca mejorar las condiciones de vida de los trabajadores en una empresa, esto se puede lograr a través de los contratos colectivos”.

Como medidas de cambio para mejorar esa situación Zablah propone: 1) formar un esquema político viable, donde se dé un libre debate y una alternabilidad en el poder y participación ciudadana, lo cual es necesario para lograr una apertura y acercamiento con la gente; 2) fortalecimiento de instituciones (Corte Suprema de Justicia, Procuraduría de Derechos Humanos, Universidad de El Salvador, Procuraduría General de la República y todas aquéllas que tienen potencial, ya que si la institución está mal, la situación está mal); 3) promover grupos de sociedad civil: ONG’s, grupos cívicos, religiosos y otros... todo encaminado a fortalecer la participación ciudadana. Para él se debe de tomar conciencia ciudadana, porque los cambios nunca se deben de dar de arriba hacia abajo.

**CENTRAL DE TRABAJADORES SALVADOREÑOS
SINDICALIZADOS.**

Sr. JOSE ISMAEL LOPEZ. Secretario Primero de Conflictos de SIDPA:

Los TLC's son una amenaza para las asociaciones sindicales, puesto que no incluyen la parte laboral. Para ellos el TLC México – El Salvador significa reducción de trabajo, cierre de empresas, violación de prestaciones y cláusulas abolidas.

El TLC es un sistema político, que genera desventaja para la concreción de los derechos sindicales, frente a las ventajas posicionales de los empresarios. A partir de los TLC's se empezaron a regular los salarios, pero los trabajadores que van entrando van ganando menos, esto es una de las consecuencias de la flexibilidad laboral que efectivamente se está implementando.

Se tiene conocimiento que en Industrias DIANA se ha estado efectuando un proceso de reingeniería en la producción, lo que acarrea que se les exija a los trabajadores más tareas por el mismo salario. A consecuencia de esto a las personas que no son productivos se les quitan las prestaciones o se despiden.

JUZGADOS DE LO LABORAL.

Dr. OVIDIO RAMIREZ. JUEZ CUARTO DE LO LABORAL DE SAN SALVADOR.

Para éste operador de justicia, no se pueden dar transgresiones de los derechos laborales a través de la aplicación de los TLC's, ya que éstos no contienen cláusulas que regulen las relaciones laborales; en cuanto a los horarios, por consecuencia lógica, no se afecta el derecho de los trabajadores.

Sostiene, por otra parte, que no pueden haber contratos temporales, ya que el Código de Trabajo es específico al citar que todos los contratos laborales que se celebren se entenderán celebrados por tiempo indefinido, aunque en dicho contrato se estipule lo contrario.

Respecto de la Flexibilidad Laboral, el Doctor Ramírez sostiene que ésta figura no tiene mayor aplicabilidad en nuestro medio; aunque reconoce que en el caso de los contratos laborales de seguridad, esto es, los celebrados entre empresa de seguridad y los vigilantes, sí se ha dado una connotación flexibilizadora, aunque esto no tiene en lo absoluto relación con los TLC's.

A su juicio, debe ser más efectiva la política de control empleada por el Ministerio de Trabajo, a efecto de verificar y fiscalizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

INSTITUTO DE ESTUDIOS JURIDICOS DE EL SALVADOR.

LIC. RAUL CHATARA.

Para bajar los costos de producción y mejorar los productos, se debe considerar, en primer lugar, bajar los costos de la materia prima, buscar un desarrollo tecnológico, ya que a mayor tecnología, mayor producción y menos costos de producción.

Los costos fijos como la mano de obra, se diluyen ante esta fórmula, aunque la tecnología no es determinante, sino la capacitación laboral. Lamentablemente en El Salvador, se le quiere bajar el costo a la mano de obra. Una mala política de reducción de costos conlleva a creer que para bajar los costos de producción es necesario bajarle el costo a la mano de obra.

Es fácil trabajar más, es fácil despedir más, esta es una tendencia europea que sostiene que a mayor producción mayor personal estacionario (en el caso de los contratos temporales o a plazo). En este sentido, la Flexibilidad Laboral es mal entendida en este concepto. En Europa existen empresas que absorben toda la carga laboral de la planilla de los trabajadores.

Para él los trabajadores temporales deben tener acceso a las vacaciones o aguinaldos, en consideración al tiempo laborado, esto al aceptar la flexibilidad laboral, aunque para él no es la situación más feliz que se legalice la figura de la flexibilidad laboral, al menos tal como se le ha entendido en nuestro medio.

Con respecto a los contratos colectivos y a los sindicatos, sostiene que sí se pueden incluir en los contratos colectivos cláusulas flexibilizadoras, siempre que el marco jurídico que los regule lo permita; no obstante, en la actualidad, ya se han celebrado contratos colectivos con una marcada tendencia flexibilizadora.

Para éste profesional, la implementación de las tecnologías representa un malestar en la mano de obra (porque la desplaza), pero antes de utilizar la tecnología debe capacitarse al trabajador. La tecnología no es mala, ayuda a mejorar la forma de producción. Bajo este orden de ideas, manifestó respecto de los supervisores de producción o controladores, que éstos son indispensables, aunque existen niveles de tolerancia que pueden verse excedidos por medio de agresiones de cualquier índole. Esto siempre dependerá de los niveles de tolerancia, si existe un exceso, se pueden violar los derechos de los trabajadores.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

V.1. CONCLUSIONES.

V.1.1. CONCLUSION GENERAL.

Las modificaciones generadas en las contrataciones individuales y colectivas, a través de la aplicación de la figura del contrato temporal o a plazo, en virtud del afán de los empresarios por lograr una mayor competitividad en razón de la aplicación del Tratado de Libre Comercio entre México y El Salvador, se reflejan concretamente en la vulneración

de las prestaciones de aguinaldo y vacaciones anuales remuneradas, de los derechos de la percepción del salario legal y el cumplimiento de la jornada ordinaria laboral.

V.1.2. CONCLUSIONES ESPECÍFICAS.

- 1. Existe en DIANA una dualidad con respecto a los salarios percibidos por los trabajadores permanentes y los trabajadores temporales, en razón de que los primeros pueden percibir un salario superior al mínimo legal, mientras que los trabajadores temporales no, a pesar de realizar el mismo trabajo y en idénticas condiciones, contraviniéndose lo preceptuado en el artículo 38 Ordinal 1° de la Constitución de la República con relación al artículo 3 del mismo Supremo Cuerpo Normativo y al artículo 123 del Código de Trabajo.*
- 2. Todos los trabajadores encuestados de Industrias DIANA han laborado horas extraordinarias, pero dicha labor no es remunerada conforme a la Ley para un proporción considerable de esos trabajadores.*
- 3. Se encuentra en Industrias DIANA una afectación de la jornada ordinaria de trabajo, en razón de que la ocasionalidad con que deben pactarse las horas extraordinarias de trabajo se ha vuelto la regla general en el marco del desarrollo de las labores productivas dentro de la empresa.*
- 4. Se está implementando en Industrias DIANA la política de contratación temporal o a plazo, lo que trae aparejado una inestabilidad laboral para los trabajadores sujetos a este régimen, con el objeto de lograr mayor "productividad" y poder enfrentar de mejor forma las presiones de*

mercado que se devienen a consecuencia de la celebración del Tratado de Libre Comercio entre El Salvador y México.

- 5. Como consecuencia de esta política de contratación temporal o contratación a plazo, se impacta directamente en el goce de las prestaciones laborales de aguinaldo y vacaciones anuales remuneradas, negándoles a los trabajadores contratados bajo este régimen dichos beneficios en razón de que no completan el tiempo exigido por el Código de Trabajo para ser sujeto beneficiario de tales prestaciones.*
- 6. En Industrias DIANA, se ha realizado una modernización en los últimos dos años, que responde a exigencias de la competencia, tanto nacional e internacional, esta última incrementada tras la firma del TLC con México. La consecuencia de esta modernización la está viendo el trabajador reflejada en procesos de producción más exigentes, con maquinaria más rápida, lo que se considera atentatorio contra sus derechos, pues manifiestan que esa sobrecarga de trabajo aunada a la presión de supervisores nunca fue pactada en sus contratos de trabajo.*
- 7. En DIANA, existen dos sindicatos reconocidos legalmente, pero uno de ellos parece responder a los intereses de los patronos, puesto que los trabajadores son de la opinión de que el ASTIPAS permite ciertas políticas laborales tendientes a la flexibilización de la jornada laboral, mediante la reforma de las cláusulas en el contrato colectivo de trabajo; por lo cual en su mayoría opinaron que el SIDPA es el sindicato que mejor defiende sus intereses. Es de hacer notar que a pesar de que la mayoría de trabajadores piensa que se tiene más beneficios perteneciendo a un sindicato, eso no responde con la cantidad de gente que dice pertenecer a uno.*

V.2. RECOMENDACIONES.

- 1. Es necesario que en virtud de la aplicación del TLC celebrado entre México y El Salvador, el Gobierno Salvadoreño por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social monitoree de manera constante y directa el cumplimiento de las prestaciones laborales de aguinaldo, vacaciones anuales, los derechos del salario legal y jornada ordinaria.*
- 2. La competitividad no debe ser considerada por parte de los patronos como una forma de reducir los costos mediante la vulneración de los derechos laborales; sino debe enfocarse como un mecanismo para aumentar los niveles de venta, tanto a nivel nacional e internacional, y mantenerlos o aumentarlos de forma sostenida.*
- 3. Se debe buscar la flexibilidad del trabajo de manera consensuada entre los trabajadores y patronos, sin perjudicar derechos ni prestaciones que otorga la ley a los trabajadores.*
- 4. Es necesario que se establezca legalmente la obligación del Estado y los patronos de informar a los trabajadores sobre sus derechos y de esta manera viabilizar el cumplimiento de ellos.*
- 5. Es recomendable que en celebraciones futuras de Tratados de Libre Comercio se establezcan reglas claras en materia laboral tendientes a la protección de los trabajadores (mano de obra, en términos económicos), protección que debe ir conjugada con el aspecto productivo que éste representa en el libre juego de bienes y servicios que se da en el marco de la Liberalización Comercial.*
- 6. Es necesario fortalecer la asociación sindical, de manera que por medio de los sindicatos se viabilice la celebración de contratos colectivos que*

tiendan al favorecimiento de las condiciones laborales y al respeto de los derechos y prestaciones de los trabajadores en el marco de la inserción de la mano de obra como factor productivo en la orientación económica que hoy día se vivencia.

- 7. Es necesario que se cree, fomente e incentive una nueva cultura laboral, en la que se destierre el matiz confrontativo del que están impregnadas las relaciones patrono-trabajadores, mediante la que los trabajadores sean auténticos beneficiarios de las bondades económicas y sociales que se generan en la empresa, teniendo en cuenta que la empresa es un factor mercantil que debe reportar beneficios justamente distribuidos a los actores del proceso de producción, todo de acuerdo con la normativa vigente.*
- 8. Es irrefutable la necesidad de la participación democrática de los trabajadores en las negociaciones en los Tratados de Libre Comercio, de manera que estos puedan garantizar el respeto de los derechos laborales.*
- 9. Es recomendable la ratificación de los Convenios de la OIT relativos a la Negociación Colectiva y la Libertad Sindical, de manera que se viabilice jurídicamente una protección de los derechos laborales en esta área.*

BIBLIOGRAFIA.

1. Abdlla Arrieta, Leda y otros. "Casos de Flexibilidad Laboral en Centroamérica". Primera edición, San José, Costa Rica. 2001.
2. Aguilar, José Víctor. "El Neoliberalismo". Equipo Maíz, San Salvador, El Salvador. 1997.
3. Arriola, Joaquín y Aguilar, José Víctor. "La Globalización de la Economía" Equipo Maíz. Segunda Edición, San Salvador, El Salvador. 1997.
4. Candray, Oscar; "Derechos Prohibidos"; UCA editores; San Salvador; 1994.
5. Moreno, Raúl; "Los Tratados de Libre Comercio y los Derechos Laborales", Solidarity Center AFL- CIO for Internacional Labor Solidarity; San Salvador, El Salvador. 2002.
6. Moreno Raúl; "El Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Centroamérica impactos económicos y sociales"; Red Sinti Techan, Alianza Social Continental y Comité de Servicio de los Amigos; Ediciones Educativas, Managua, Nicaragua. 2003.
7. Oficina Internacional del Trabajo (OIT); "Negociar la Flexibilidad. Función de los interlocutores sociales y del Estado"; Ginebra, Suiza. 1999.
8. Solano Ramírez, Mario. "Estado y Constitución". Talleres Gráficos de la Corte Suprema de Justicia; San Salvador, El Salvador. 2002.
9. Villalona, César; "Impactos en El Salvador del Tratado de Libre Comercio con México", Centro de Información sobre Inversión y Comercio en Centroamérica (CEICOM), San Salvador, El Salvador. 2003
10. Instrumentos Internacionales sobre Derechos Civiles y Políticos (Selección). Primera Edición; ONUSAL de El Salvador y Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos 1994; Lea Editores, Impresos Gráficos, San Salvador, El Salvador.
11. Recopilación de Leyes en Materia Laboral; Editor: Vásquez López; Luis; Editorial LIS; San Salvador, 1999.

12. Decreto Número 37; Diario Oficial Número 93; Tomo Número 359, San Salvador, Viernes veintitrés de mayo de 2003.
13. “Tratado de Libre Comercio México- El Salvador”; Folleto informativo, Ministerio de Economía, 2001.
14. “Recopilación de Normas Internacionales de Protección a los Derechos Laborales”. OIT, 1999.
15. Barraza Ibarra, Jorge “Un resumen de la Teoría del Comercio Internacional”. Revista Entorno; Universidad Tecnológica (UTEC), No. XXV, junio- julio 2002. San Salvador, El Salvador.
16. Rodríguez Loucel, Rafael. “Tratados Comerciales, Realidades o Utopías”. Revista Entorno; Universidad Tecnológica (UTEC), N° XXV junio-julio de 2002. San Salvador, El Salvador.
17. Góchez Sevilla, Roberto; “Reflexiones en torno al Tratado de Libre Comercio”. Revista Alternativas para el Desarrollo; número 75, enero-febrero de 2002; Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE); 2002.
18. Abrego, Abraham, “Consideraciones Jurídicas sobre el TLC”; Material no impreso; Fundación Salvadoreña para el Estudio y la Aplicación del Derecho (FESPAD); San Salvador. 2002.
19. Ibizate, Javier; Sacerdote Jesuita y economista español, catedrático de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, entrevista realizada el 27 de Septiembre de 2003.
20. Villalona, César Augusto, economista dominicano y consultor de ONG’s; entrevista realizada en casete, el 29 de septiembre de 2002.
21. Zablah Kuri, Arturo; Ex ministro de Economía y Presidente de Industrias CAPRI, S. A de C. V; Entrevista realizada en casete; 15 de octubre de 2003.
22. Santamaría Ricardo; Foro: “Tratados de Libre Comercio CA-EU y Derechos Económicos Sociales y Culturales”; celebrado en San Salvador, 4 de Septiembre de 2003.

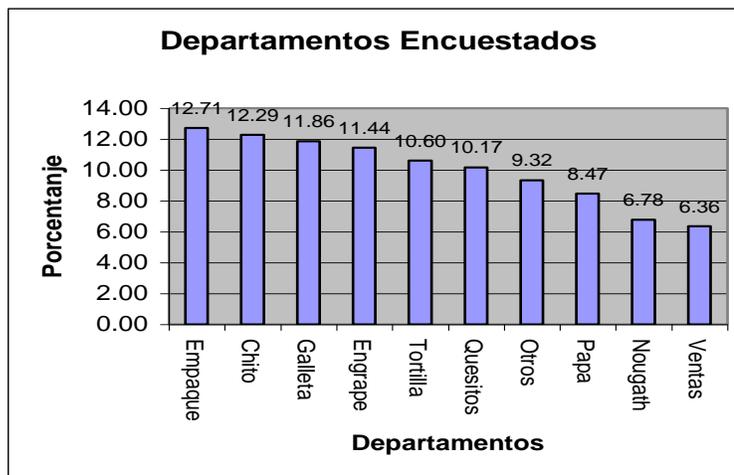
23. Tratados Comerciales; Material no impreso; Ministerio de Economía, Dirección de Administración de Tratados Comerciales (DATCO), 2002.
24. Candray, José Antonio y otros. "Nueva Cultura Laboral y Empresarial", Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA), San Salvador, 2001.
25. Candray, José Antonio; "Flexibilización Laboral y Relaciones de Trabajo"; Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA), 2000.
26. Publicación en Internet de Aduana México;
http://www.aduanas.sat.gob.mx/guia/07_guia.pdf
27. "Tratado de Libre Comercio entre México y el Triángulo del Norte";
http://www.sieca.org.gt/público/marco_legal/tratados/CA3-MEXICO/INDICE_TLC_SV_GT_HN_Y_MX.htm
28. Publicación de Paraula-Iglesia en Valencia; "Justicia y Libre Mercado";
Página de Internet.
<http://www.archivalencia.org/arzobispo/cartas/2000/20001224JusticiaLibreMercado.htm>.
29. Fernández, Juan Ricardo; "¿Son Necesarios los Tratados de Libre Comercio?"; Publicación en Internet.
http://www.libertario.org/articulos/98/101298_JRF_financiero.html.

ANEXOS

RESULTADO DE LA ENCUESTA REALIZADA A TRABAJADORES DE DIANA

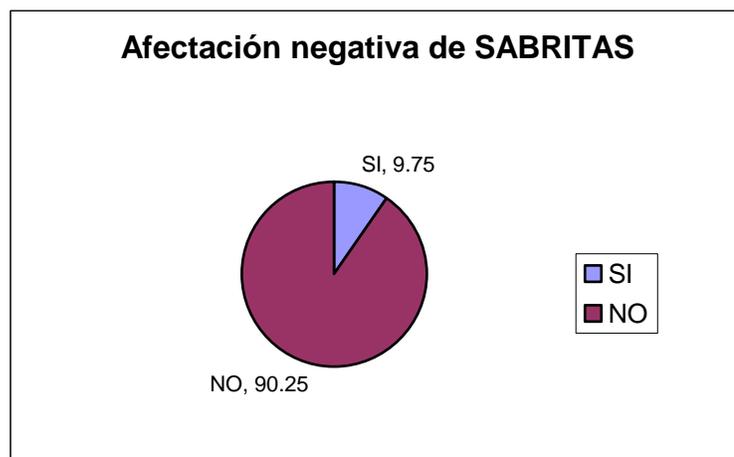
1. ¿En qué departamento de DIANA labora?

(Gráfica #1)



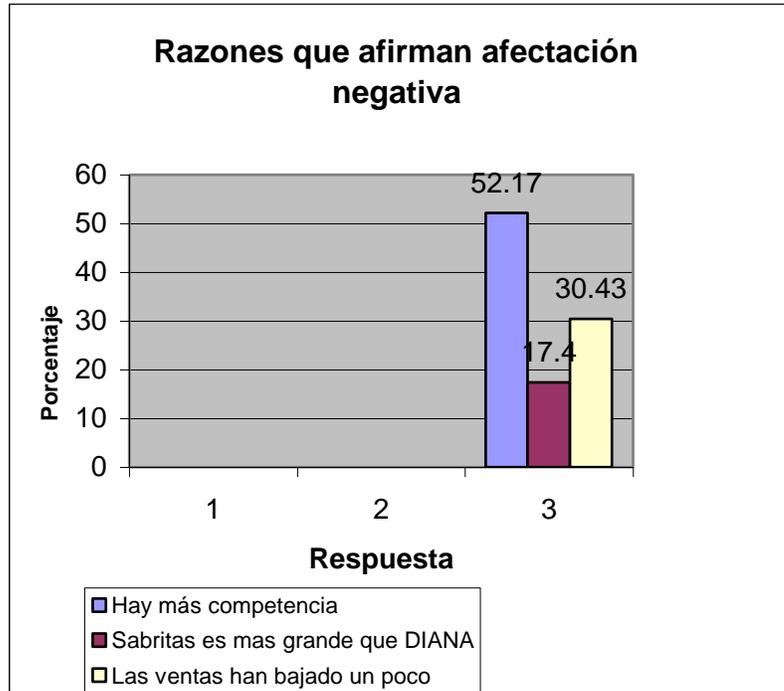
2. ¿Cree que la existencia de nuevas boquitas provenientes de México (SABRITAS) han afectado negativamente a su empresa?

(Gráfica #2)



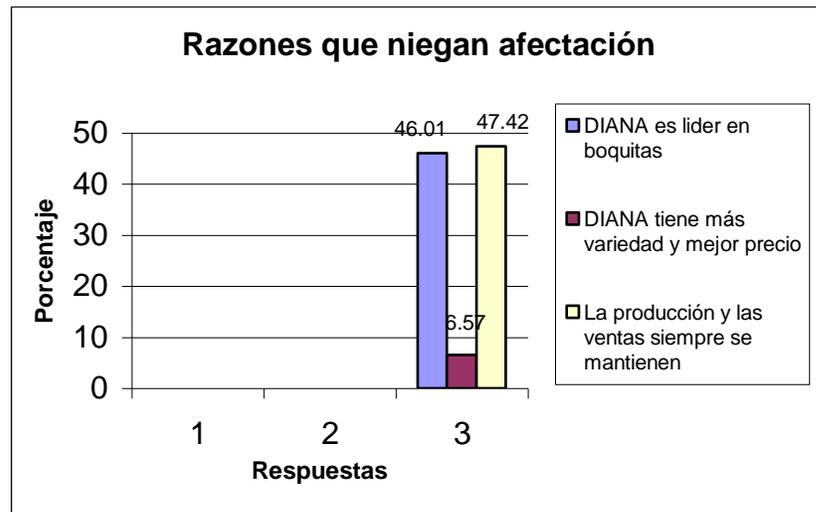
2.1. Por qué de los que respondieron que “Sí”:

(Gráfica #3)



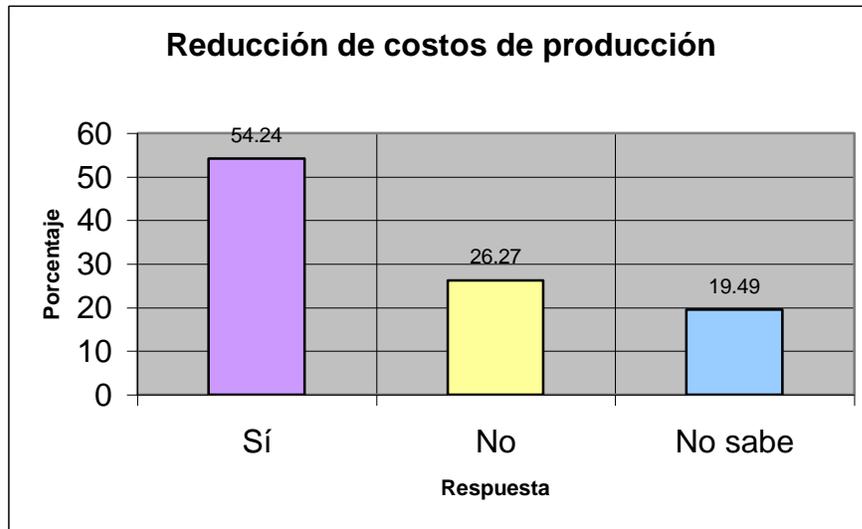
2.2. Por qué de los que niegan que se ha afectado negativamente a DIANA:

(Gráfica #4)



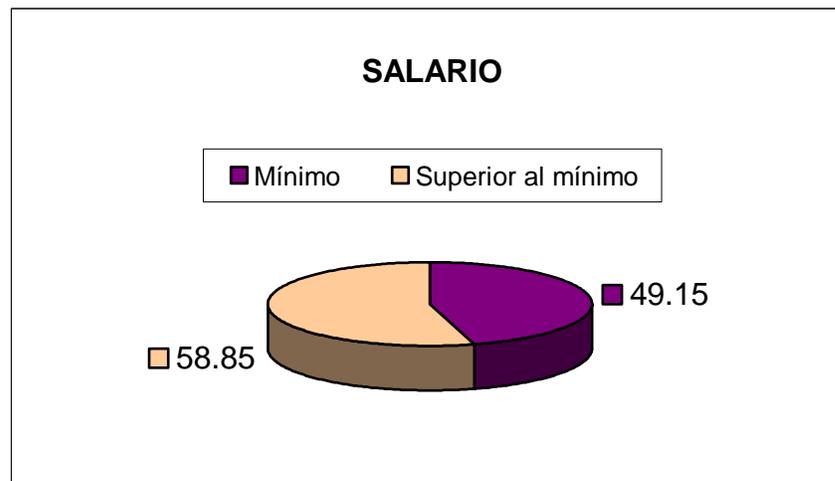
3. ¿Considera que DIANA ha impulsado dentro de la empresa la reducción de gastos de producción en los últimos dos años?

(Gráfica #5)



4. En los últimos años, el salario recibido en su trabajo en DIANA es:

(Gráfica # 6)



5. ¿Considera que el salario que recibe es suficiente para cubrir las necesidades tuyas y de su familia?

(Gráfica # 7)



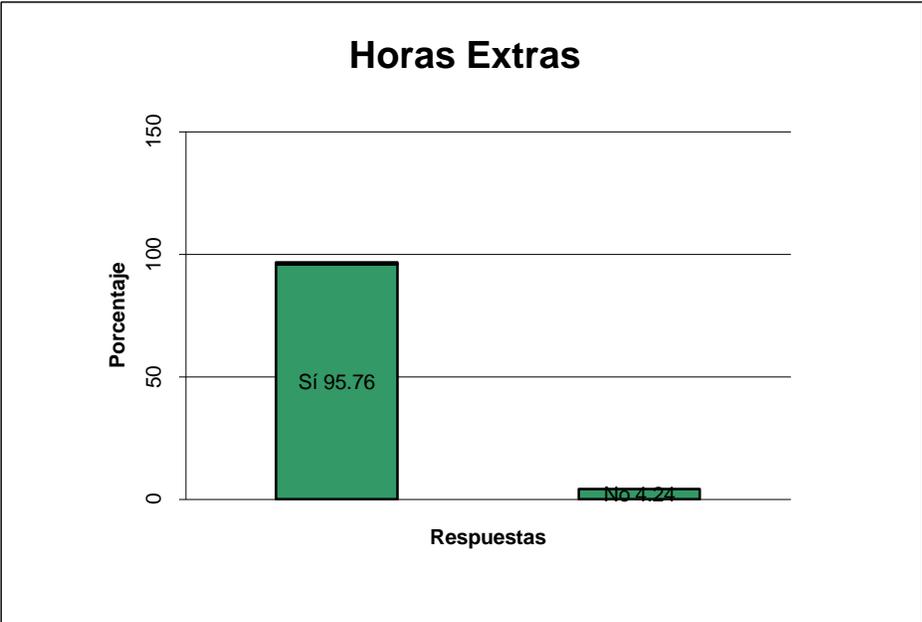
6. ¿Ha recibido algún aumento salarial en los últimos dos años?

(Gráfica #8)



7. ¿Ha laborado Horas Extras?

(Gráfica #9)



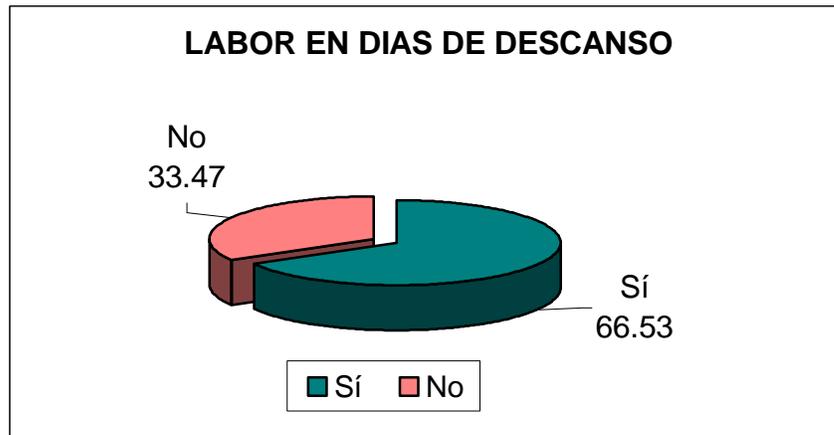
8. En día normal su hora extra, ¿la han pagado con un recargo adicional del cien por ciento?

(Gráfica # 10)



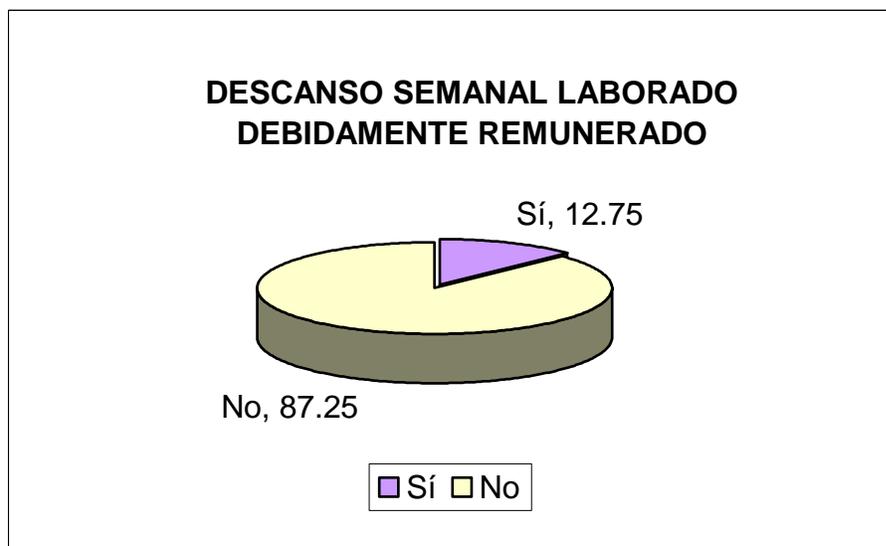
9. ¿Ha laborado en día de descanso?

(Gráfica #11)



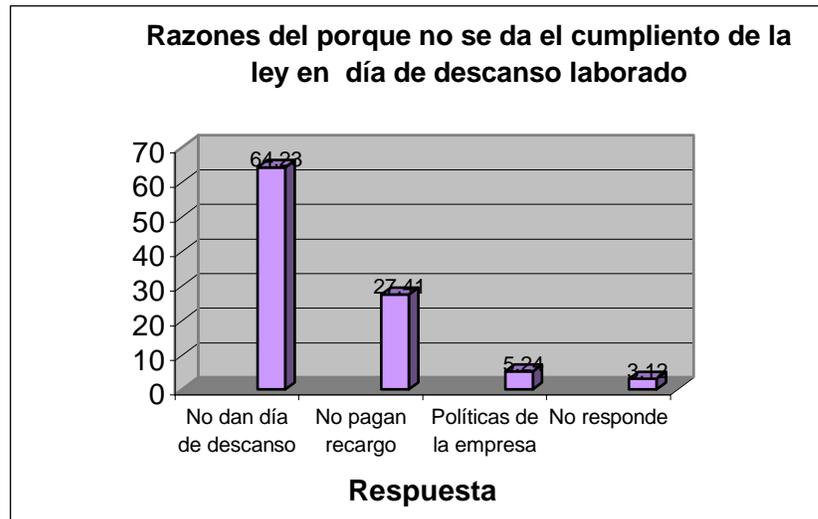
9.1 Si su respuesta es afirmativa, ¿le han pagado la hora ordinaria más un 50% y su respectivo día compensatorio de descanso?

(Gráfica #12)



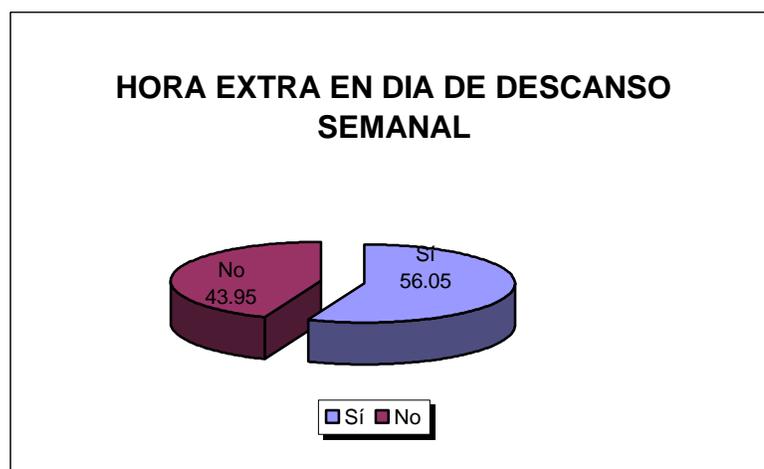
9.2 Razones del Por qué No (del recargo conforme a ley por día de descanso laborado)

(Gráfica #12.1)



10. ¿Ha laborado hora extra en día de descanso semanal?

(Gráfica # 13)



10.1. Si su respuesta es afirmativa, ¿le han pagado la hora ordinaria más un 50% con un recargo del 100% por hora?

(Gráfica #14)



11. ¿Ha laborado en día de asueto?

(Gráfica # 15)



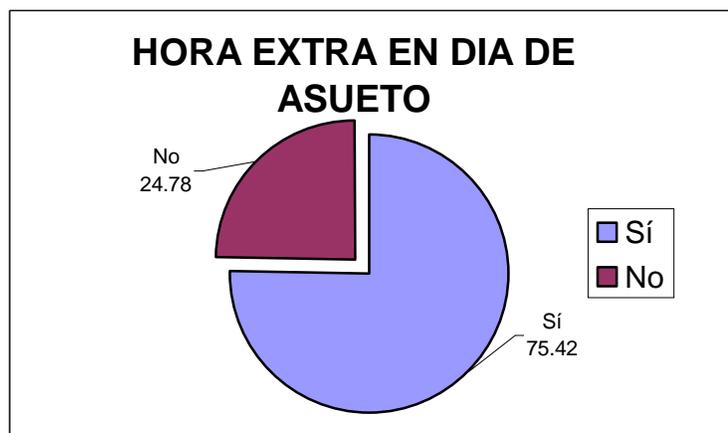
11.1 Si su respuesta es afirmativa, ¿le han pagado el día de asueto con un recargo adicional del 100% por hora?

(Gráfica #16)



12. ¿Ha trabajado hora extra en día de asueto?

(Gráfica #17)



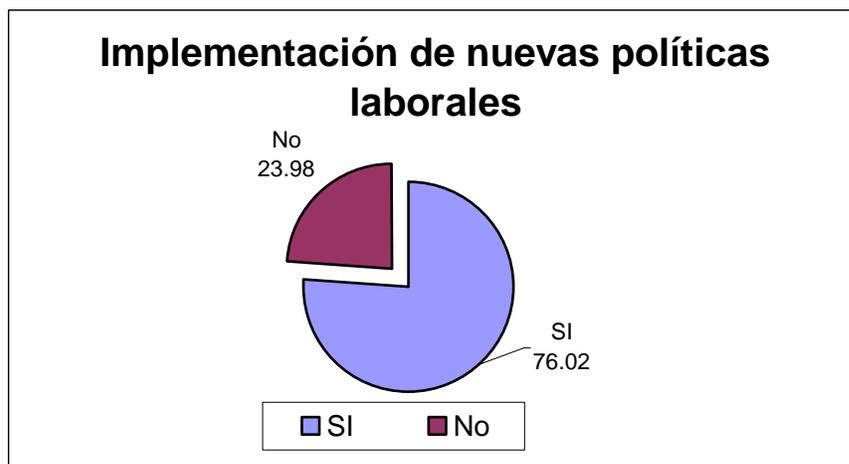
12.1 Si su respuesta es afirmativa, ¿le han pagado su hora extra con un recargo adicional del 100% sobre el salario extraordinario?

(Gráfica # 18)

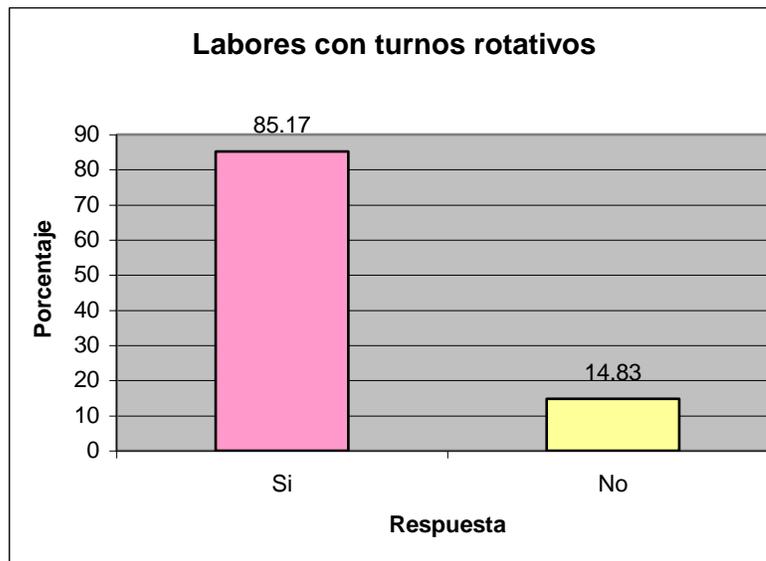


13. ¿Ha implementado DIANA nuevas políticas laborales para hacer crecer la producción?

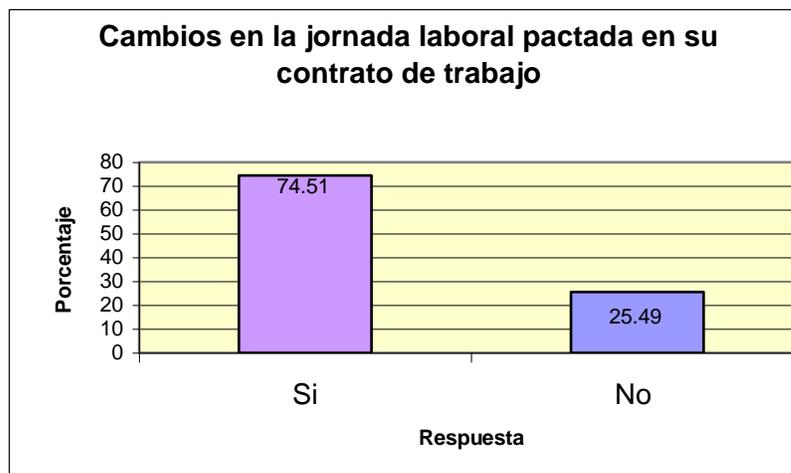
(Gráfica # 19)



14. ¿Ha laborado para DIANA con turnos rotativos en los dos últimos años?
(Gráfica #20)

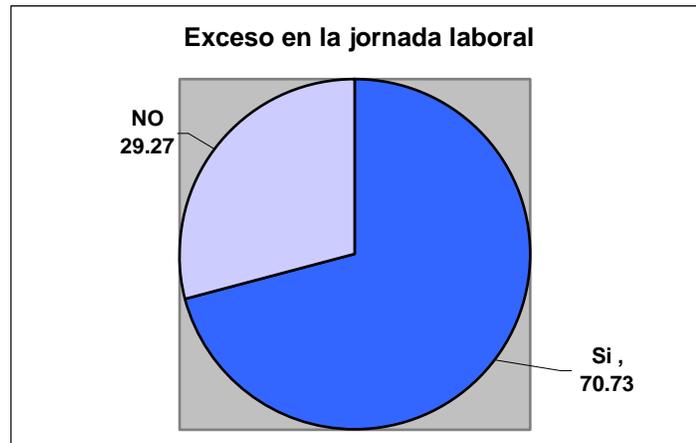


15. ¿Considera que las nuevas políticas laborales han hecho cambiar la jornada pactada en su contrato de trabajo?
(Gráfica #21)



15.1 Si su respuesta es afirmativa, ¿considera que dicho cambio, ha provocado exceso en su jornada laboral?

(Gráfica # 22)



16. El contrato firmado con DIANA, ha sido celebrado por:

(Gráfica # 23)



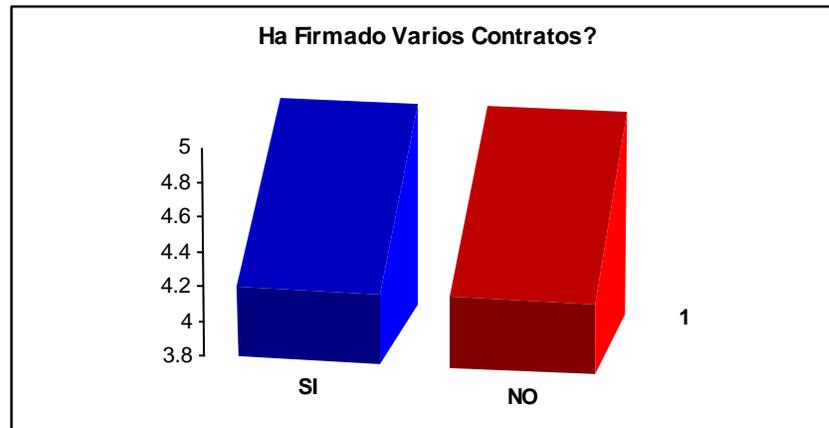
17. ¿Cuánto tiempo tiene de trabajar para DIANA?

(Gráfico # 24)

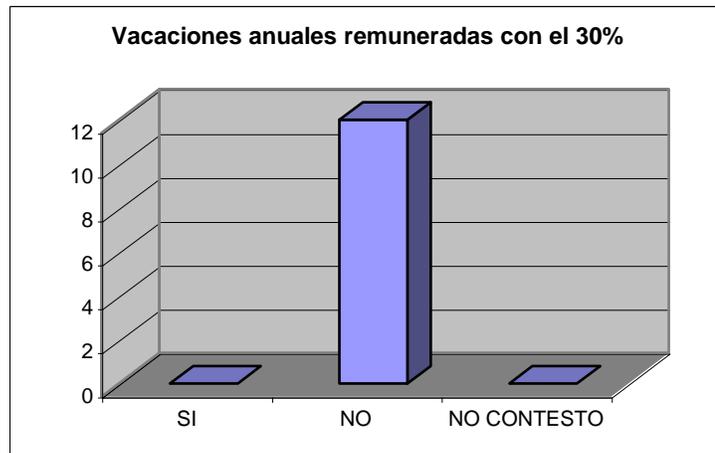


18. Si está contratado por meses o por año, ¿ha firmado varios contratos de trabajo?

(Gráfica #25)



19. En los contratos temporales, por meses o por año, donde se ha completado el año de labores para DIANA, ¿ha gozado anualmente de vacaciones pagadas más un recargo del 30% adicional? (Gráfica #26)



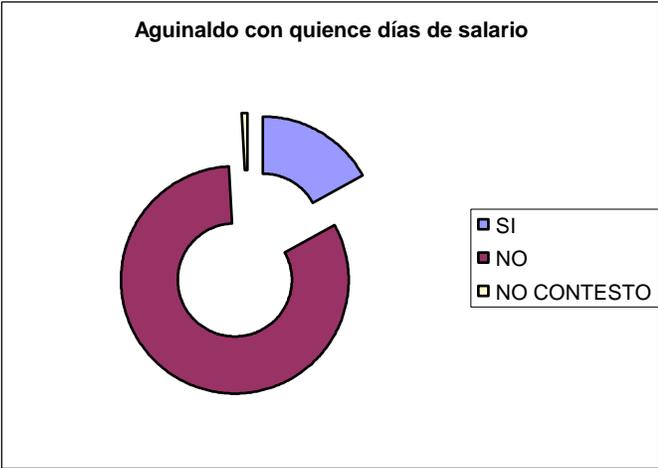
20. En los contratos temporales donde se labora un año y menos de tres, ¿pagan el aguinaldo con 10 días de salario?

(Gráfica #27)



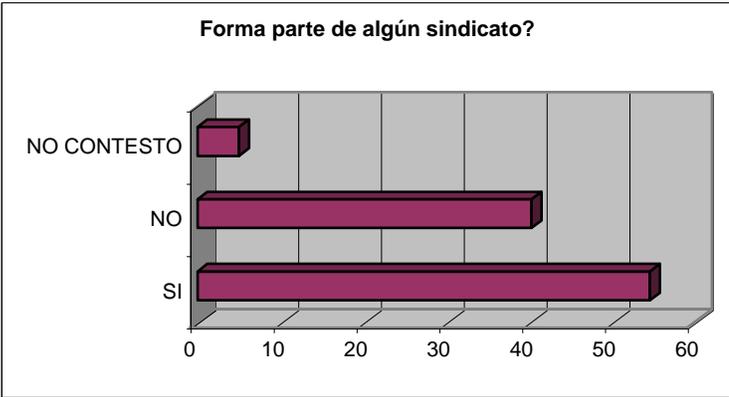
21. En caso de laborar más de tres años con contrato temporal, ¿recibe más aguinaldo que el anterior, el cual comprende 15 días de salario?

(Gráfica #28)



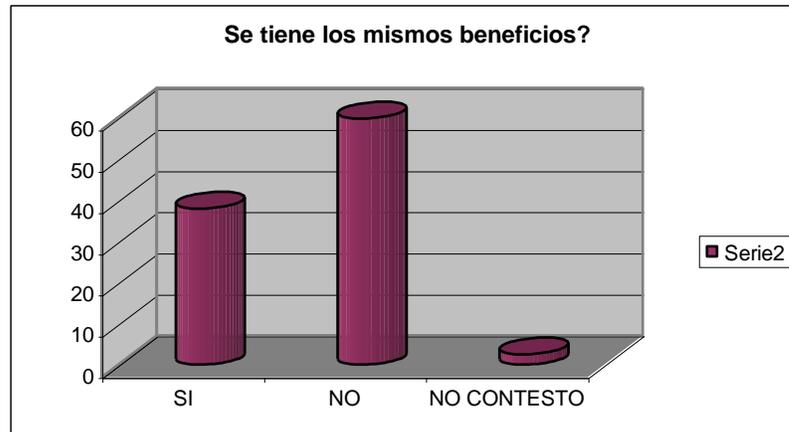
22. Como trabajador de DIANA, ¿forma parte de algún sindicato?

(Gráfica #29)



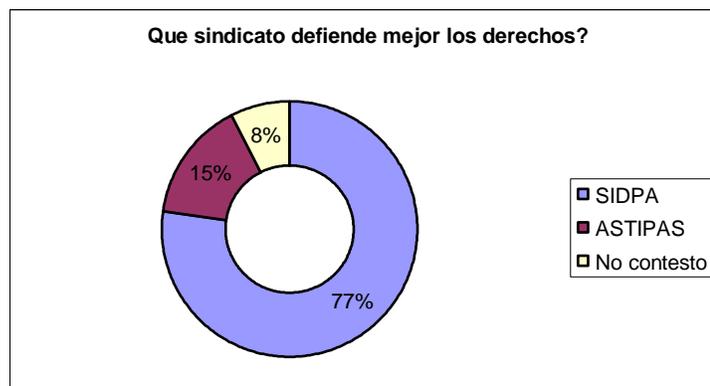
23. Si no forma parte de un sindicato, ¿considera tener los mismos beneficios que un trabajador afiliado a uno?

(Gráfica #30)



24. De los dos sindicatos que existen en DIANA, ¿cuál cree que defiende mejor los derechos laborales y por qué?

(Gráfica #31)



25. ¿Considera que el sindicato con el que se negocia el contrato colectivo ha permitido que se cambie con facilidad los horarios de trabajo acorde a las exigencias de producción?

(Gráfica #32)



26. ¿Sabe Usted si DIANA ha implementado nueva maquinaria en producción en los últimos dos años, las cuales necesitan menos personal para funcionar?

(Gráfica #33)



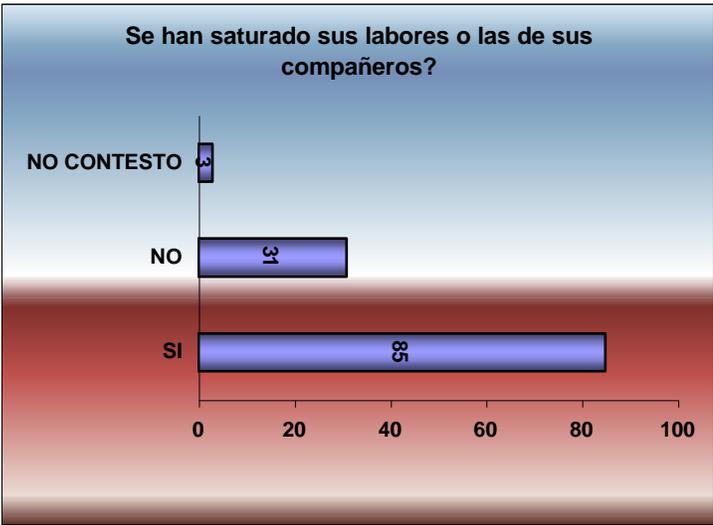
27. ¿Sabe si DIANA ha implementado personal nuevo que supervisa permanentemente a los trabajadores de producción?

(Gráfica #34)



28. ¿Considera que la nueva maquinaria y los supervisores de producción han saturado las labores de sus compañeros o las suyas?

(Gráfica #35)



28.1. Si su respuesta es sí, ¿esta sobrecarga fue pactada en el contrato de trabajo?

(Gráfica #36)



ENCUESTA

1. En qué departamento de DIANA labora? _____
2. Cree Usted que la existencia de nuevas boquitas, provenientes de México (SABRITAS), ha afectado negativamente a su empresa? SI ____ NO ____
Por
qué _____
3. Considera que DIANA ha impulsado dentro de la empresa la reducción en los gastos de producción en los últimos dos años? SI ____ NO ____ NO SABE _____
4. En los últimos dos años el salario recibido por su trabajo en DIANA es:
El mínimo ____ Inferior al mínimo ____ Superior al mínimo ____
5. Considera que el salario que recibe le es suficiente para las necesidades de Ud. y su familia? SI ____ NO ____
6. Ha percibido algún aumento salarial en los últimos dos años? SI _____
NO _____
7. En alguna ocasión ha laborado Horas Extras para DIANA? SI _____
NO _____
8. Si su respuesta es SI, por favor responda:
En día normal, su hora extra se la han pagado con un recargo adicional del 100%
SI ____ NO ____
9. Ha laborado para DIANA en día de descanso SI ____ NO ____;
9.1 Si su respuesta es afirmativa, dicha jornada laboral ordinaria se la han pagado con recargo del 50% adicional más día de descanso compensatorio remunerado? SI ____ NO ____;

9.2 Si su respuesta es negativa diga el por qué?_____

10. Ha laborado hora extra en día de descanso semanal?

SI____ NO_____;

10.1 Si su respuesta es afirmativa le han pagado la hora ordinaria más un 50% con un recargo adicional del 100% por hora?

SI____ NO_____

11 Ha laborado en día de asueto para DIANA? SI NO

11.1 Si su respuesta es afirmativa, la jornada ordinaria de ese día se la han pagado con un recargo adicional del 100%?

SI ____ NO_____

12. Ha trabajado hora extra en día de asueto nacional?

SI____ NO_____;

12.1 Si su respuesta es afirmativa le han pagado su hora con un recargo adicional del 100% sobre el salario extraordinario ?

SI____ NO_____

13. Ha implementado DIANA, nuevas políticas laborales para hacer crecer la producción? SI____ NO_____

14. Ha laborado con turnos rotativos su jornada laboral para DIANA en los últimos dos años? SI____ NO_____

15. Considera que estas políticas han hecho cambiar la jornada laboral pactada en su contrato de trabajo? SI ____ NO_____

15.1 Si su respuesta es afirmativa, considera Ud. que dicho cambio, ha provocado un exceso en su jornada laboral SI____ NO_____

16. El contrato firmado con DIANA, ha sido celebrado por tiempo:

INDEFINIDO_____ POR MESES _____ POR AÑO_____

17. Cuanto tiempo tiene de trabajar para DIANA? Meses_____ ; Un Año _____

Más de un año _____; Varios años _____

18. Si está contratado por meses o por año, ha firmado varios contratos de trabajo?

SI____; NO_____

19. En los contratos temporales (por meses o por año); donde se ha completado el año labores para DIANA; ha gozado anualmente de vacaciones pagadas más un recargo del 30% adicional? SI____ NO_____

20. En los contratos temporales donde se labora un año y menos de tres, pagan el aguinaldo con 10 días de salario? SI____ NO_____

21. En caso de laborar más de tres años con contrato temporal, recibe más aguinaldo que el anterior, el cual comprende 15 días de salario? SI _____
NO_____

22. Como trabajador@ de DIANA Ud. forma parte de algún sindicato?
SI____NO_____

23. Si no forma parte del sindicato, considera tener los mismo beneficios que un trabajador afiliado a uno? SI____ NO_____;

24. De los 2 sindicatos que existen en DIANA, cuál cree defender mejor los derechos laborales?

25. Considera que el sindicato con que se negocia el contrato colectivo ha permitido que se cambie con facilidad los horarios de trabajo acorde con la exigencias de producción? SI____ NO_____

26. Sabe Ud. si DIANA ha implementado nueva maquinaria en producción en los últimos dos años que necesitan menos personal para funcionar? SI____
NO_____

27. Sabe Ud. si DIANA ha empleado personal nuevo que supervisa permanentemente a los trabajadores de producción? SI _____ NO_____

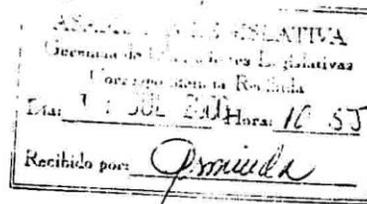
28. Considera Ud. que la nueva maquinaria y los supervisadotes de producción han saturado las labores de sus compañeros o las suyas? SI_____ NO_____

29. Si su respuesta es Sí; esta sobrecarga fue pactada en el contrato de trabajo? SI___ NO_____

CEDULA DE ENTREVISTA

- ✓ En virtud de la aplicación del TLC con México, considera que se deben bajar los costos de producción y mejorar el producto para ser más competitivos?
- ✓ Al tratar de reducir los costos de producción por la empresa, puede ser afectada la percepción del salario de los trabajadores y el pago debido de las horas extraordinarias?
- ✓ Considera que sea necesario para aumentar la producción, variar la jornada laboral acorde con las necesidades productivas de la empresa?
- ✓ Un trabajador contratado temporalmente, pierde su estabilidad laboral, al ser catalogado como un interino permanente dentro de la empresa?
- ✓ Puede un trabajador temporal acceder a las vacaciones anuales remuneradas y un aguinaldo legal?
- ✓ Un trabajador no sindicalizado y trabajando por contrato temporal; puede acceder a los beneficios que la costumbre de la empresa establece en el contrato colectivo? y cómo?
- ✓ Usted considera que los sindicatos pasivos pueden permitir la inclusión de cambios de horarios (flexibilidad de horarios), acorde con las necesidades de producción?
- ✓ Considera que la aplicación de nuevas máquinas que desplazan mano obra, y la presión de ser controlado constantemente en su trabajo, genera una sobrecarga del trabajo que va más allá del pactado en el contrato de trabajo? Por qué?

Señores secretarios
Honorable Asamblea Legislativa de la
República de El Salvador,
Presente



Nosotros(as) los abajo firmantes, representantes de diversas organizaciones sindicales, con mucho respeto queremos exponer:

1. Que el comercio no es un tema aislado. Cada artículo transable, es fruto de un proceso humano y social, por tanto detrás del comercio hay, hombres, mujeres, niños y niñas que se interrelacionan con su medio ambiente.
2. Que en días recientes hemos sido testigos en los medios de comunicación, de la firma del tratado de libre comercio México – Triángulo Norte, después de 6 años de negociaciones manejadas en una forma hermética, antidemocrática y excluyente por los gobiernos de los países y las cúpulas empresariales.
3. Que la Organización Internacional del Trabajo, OIT de la cual El Salvador es integrante, así como la OMC han planteado la insoslayable necesidad de que **TODO ACUERDO DE CARÁCTER COMERCIAL DEBE CONTAR CON CLAUSULAS SOCIALES Y AMBIENTALES**, las cuales garanticen que las mayores aperturas en materia comercial no traigan efectos negativos a los pueblos de los países que los suscriben.
4. Que en la rápida lectura que nos ha permitido el poco tiempo con que fue difundido el voluminoso acuerdo comercial, hemos podido detectar la ausencia de la Cláusula Social (laboral y migratoria) y de la Cláusula Ambiental, así como otras graves fallas que dejan en desprotección a trabajadores, trabajadoras, productores, pequeños, medianos y grandes empresarios del Triángulo Norte (Guatemala, Honduras y El Salvador).
5. Que como trabajadores y trabajadoras, tenemos ya casos concretos que presentar dado que somos del conocimiento que varias empresas radicadas en nuestro país están en situación de incertidumbre debido a la apertura comercial con México, y que han empezado a tomar medidas de reestructuración que implicarían el cierre de fuentes de empleo a mediana y gran escala.
6. Que la Comisión de Economía y la Comisión de Relaciones Exteriores de la Asamblea Legislativa han iniciado un proceso de consulta con los diversos sectores sociales del país sobre dicho tratado.

Tomando en cuenta todo la anterior, ante Ustedes, queremos de la forma más atenta solicitar:

1. Que se evite una aprobación apresurada del TLC con México.
2. Que en el espacio que ha sido determinado por ambas Comisiones Legislativas para la consulta del TLC, sean tomadas en cuenta nuestras organizaciones laborales, ya que tenemos importantes opiniones que vertir.



~~775~~
Jose A. Portillo

SUTTEL C.I.P. 01-01-257939 S.N.T.



[Signature]
Jose Emilio Alonso Saravia
C.I.P. 01-06-0003275

~~[Signature]~~
Leonardo S. Torrenados C.
S. de E.S.A.
C.I.P. - 2-1-022154



Lidia Martinez
11-07-00



ASAMBLEA LEGISLATIVA
Presentado por: Rafael Portillo Cruz
C.I.P. 04-07-005359 2251002
Direccion: Calle Rebelde y Poble 91. B
213 Sta. Sabina

RECIBIDO
FRACCION *Smith*
ASAMBLEA LEGISLATIVA
JUL 2006 HORA: 11:48 am
NOMBRE: Rosario Morales
FIRMA: *[Signature]*

[Signature]
11-70
FRACCION LEGISLATIVA

Karla Rocio



Miércoles 5 de junio de 2002

NEGOCIOS

El Diario de Hoy

negocios@elsalvador.com

Porter señala luces y sombras de la economía

El Salvador aún no es competitivo

Si bien el país ha aplicado buenas políticas macroeconómicas, estas "no nos hacen competitivos". Ahora el reto es concentrarse en la microeconomía: Michael Porter

Omar Cabrera
@Diario de Hoy

El destacado profesor de la Universidad de Harvard, Michael Porter, aplaudió ayer los avances macroeconómicos que El Salvador ha conseguido, a la vez que lamentó los preocupantes atrasos en materia de competitividad.

Porter pronunció una extensa conferencia de dos horas y media organizada por el Instituto Centroamericano de Administración de Empresas (Icafe).

El especialista dejó claro que, si bien El Salvador avanzó mucho en los últimos años, todavía no está listo para competir en el mercado global. Una señal de que este país ha llegado a ser competitivo es que vengan compañías a invertir en generar productos sofisticados y únicos.



Uno de los mayores desafíos del país es el combate a la pobreza: Michael Porter.

Hasta hoy, la inversión que ha venido es la primigenia en las privatizaciones y la del sector maquila.

No más pobreza

Porter es una suerte de genio que se graduó con honores tanto de su licenciatura (Princeton University) como de su maestría (Harvard Business School). Además es doctor por esta última casa de estudios, donde ostenta el más alto reconocimiento profesional que se puede dar a un miembro de facultad de Harvard: el de profesor universitario.

El profesor dirige los programas para jefes ejecutivos de compañías multimillonarias.

Y de grandes corporaciones. Si embargo, en su discurso ayer pronunció frases que losaron el entusiasmo a más de alguien de los líderes empresariales presentes en el auditorio.

"Hay muchos países que los salvan a bajos estándares de competitividad. Con eso lo que salvamos a los pobres y nosotros aquí para hacer pobres a los países norteamericanos".

Al llegar a las conclusiones de su discurso, volvió sobre el tema. Insistió en que uno de los principales desafíos del país consiste en combatir la pobreza de una vez por todas.

Los "clusters"

Otro factor en el que según Porter el país debe concentrarse es el desarrollo de los "clusters" o conjuntos de empresas.

Ésta es una palabra de la economía global. Una de las mayores ventajas que pueden tener las empresas son las "cosas" que poseen más a mano en los ámbitos locales y pueden aprovechar mejor que su competencia extranjera.

"¿A quién le conviene desarrollar los clusters? A la empresa privada. En aquellos países donde el Gobierno ha intentado hacerlo, no lo ha podido", aseguró el especialista.

En este punto también llamó la atención a los empresarios, al increparles que "no nos a muchos de ustedes formado antes en los clusters".

Porter insistió en que la competitividad se obtiene en el sector privado. Si el país quiere ser competitivo, el reto es que el Gobierno presione a las compañías a hacer negocios.

"La competencia es la única manera de tener éxito. No lo pueden hacer tratando de obtener un favoritismo de parte del Gobierno".

"En El Salvador hay una concentración muy fuerte de la economía en unos pocos grupos".

"Se van a necesitar cuatro o cinco presidencias para que el país pueda ser competitivo".

"Hay quienes creen que los salarios bajos equivalen a más competitividad. Con eso lo que se hace es pobres y no estamos aquí para hacer pobres".

"La prosperidad no está determinada por los recursos naturales, la geografía y el clima, sino por la forma en que se usan esos recursos".



La competitividad cabe en un diamante: Porter

"Tenemos que trabajar unidos"

Un contexto adecuado, con insumos de calidad y especializados, en un mercado de consumidores exigentes y donde funcionan buenas industrias de soporte constituyen el diamante de la competitividad

Omar Cabrera
El Diario de Hoy

Aunque Michael Porter no es político, cree que el consenso es fundamental para que un país llegue a ser competitivo.

"No vamos a tener éxito a menos que trabajemos unidos", destacó el profesor, al referirse a la visión mínima necesaria para que exista un concepto de competitividad que comparten el Gobierno y la Academia.

La tensión entre la parte laboral y lo que Porter llama "la administración" reduce la productividad, concepto que consiste en insumos de competitividad.

El diamante

La competitividad cabe en un diamante. Al menos esa es la figura que el economista de Harvard utiliza para explicar los factores necesarios para alcanzarla.

El diamante tiene cuatro caras. Una es la que se refiere al contexto para la estrategia de las empresas y su rivalidad y competencia. Ello significa que debe haber un contexto que anime la eficiencia, la inversión y el mejoramiento sostenido.

Además, debe haber una competencia amplia y vigorosa entre los rivales basados localmente.

Las condiciones

Un país competitivo es aquel que también cuenta con insumos especializados y de alta calidad disponibles para las empresas. "Veni-

tran todos los factores de la producción, empezando por el humano, siguiendo por la infraestructura física, los recursos de capital, la infraestructura científica y tecnológica y la administrativa.

También es importante contar con información y recursos naturales. Sin embargo, Porter aclara que en el paradigma moderno, "la prosperidad no está determinada por recursos naturales, sino por la forma en que se usan estos recursos".

Consumidores exigentes

Los consumidores también pueden contribuir a la competitividad de las empresas. El profesor de Harvard destaca que en la medida en que un país se desarrolla, los consumidores se vuelven más exigentes y esto exige a las empresas aumentar su productividad.

Mercados desarrollados también demandan productos especializados que pueden ser servidos globalmente.

La cuarta cara del diamante se refiere a la existencia de industrias relacionadas y de soporte. Aquí entra de nuevo el concepto de "clusters", pues se trata de proveedores locales que puedan apoyarse mutuamente.

Lo contrario es la existencia de industrias aisladas, que son mucho menos eficientes y competitivas que los "clusters", no importa si tienen una organización vertical de la producción, señaló Michael Porter.



El camino de la competitividad requiere de un marco legal que anime la inversión, dijo Michael Porter, quien realizó también la necesidad de la formación de clusters y de hacer que los consumidores ejerzan calidad en lo que compran.



Funcionarios de Gobierno y representantes de la empresa privada asistieron al seminario con Michael Porter.

"ES LA HORA DE SOÑAR CON C.A. UNIDA"

Estos momentos para soñar por Centroamérica y buscar tener una visión conjunta de desarrollo, dijo el Presidente Francisco Flores, en la clausura de la cumbre de líderes de la región, al afirmar que el momento es oportuno para que los países de la zona se reúnan y trabajen juntos en un proyecto común. "Es la hora de soñar con C.A. unida", dijo el presidente.

proponer si la integración tuviera mayores logros, explicó el presidente. "Mientras sigamos conociendo el desarrollo, dentro de los límites estrechos de nuestras fronteras, estamos desperdiciando la enorme oportunidad que representa construir una zona de libre comercio que permita a los países de la región avanzar juntos en un proyecto común".

Al igual que en el pasado, es hora de trabajar completa-

mente el enfoque", enfatizó Flores.

Ese cambio significa dejar de pensar sólo en lo que cada país hace dentro de sus fronteras, y pensar en todo lo que se puede conseguir con una Centroamérica unida.

Los líderes centroamericanos debemos tener un proyecto limitado dentro del concepto territorial de la

frontera, subrayó el Mandatario, quien intervino luego de la exposición del jurado de la competitividad. Michael Porter.

Nuevos líderes

Al subrayar como ideal la coyuntura para "soñar por Centroamérica", Flores explicó que ello se favoreció con la llegada de tres nuevos presidentes a la región: Abel

La competitividad de El Salvador

Cada número indica la posición relativa del país en un listado de 75. Entre más cercano a uno más competitivo, y viceversa.

VENTAJAS	
* Disponibilidad y costo de teléfonos celulares	14
* Cantidad de la infraestructura de teléfonos y fax	26
* Costo y velocidad de acceso a internet	31
* Cantidad de la infraestructura de transporte aéreo	40
* Solvencia de los mercados financieros	48
* Independencia judicial	53
* Calidad de la educación en Matemática y Ciencias	53
* Calidad de acceso a préstamos	55
* Calidad de la infraestructura de carreteras	58
* Equidad en el acceso a mercados locales	59
* Calidad de la infraestructura energética	59
DESVENTAJAS	
* Disponibilidad de créditos e inversiones	72
* Calidad de las instituciones de investigación científica	72
* Calidad de las escuelas de Administración	69
* Política de protección de negocios	67
* Cantidad de las escuelas públicas	64
* Cantidad de la infraestructura portuaria	61
* Desempeño de la actividad del deporte	72
* Efectividad de la regulación gubernamental	65
* Seguridad de las regulaciones medioambientales	69
* Disponibilidad local de maquinaria de procesamiento	72
* Satisfacción de los compradores	63

Fuente: Reporte de Competitividad Global 2001

Pacheco, en Costa Rica; Ricardo Maduro, en Honduras; y Enrique Bolados, en Nicaragua.

Con ellos, enfatizó el Presidente, "conformamos un equipo que cree en la integración centroamericana".

La intención de El Salvador es, juzgar por las palabras de Flores, la de insistir en la necesidad de acelerar ese proceso. "Estamos dispuestos a tomar los riesgos políticos que significan integrar a Centroamérica".

