

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURIDICAS AÑO 2004
PLAN DE ESTUDIO 1993**



**“LA INCIDENCIA DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE
LOS ESTADOS UNIDOS, CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA
DOMINICANA, EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
CELEBRADO ENTRE EMPRESAS LIDO, S.A. DE C.V. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LIDO, S.A. DE C.V.”**

**TRABAJO DE GRADUACION PARA OPTAR AL TITULO DE:
LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS**

PRESENTAN:

**EDGARDO MARTÍNEZ CAMPOS
RONAL DAVID QUEZADA DELGADO**

**DIRECTOR DE SEMINARIO
LIC. MATEO ÁLVAREZ GUZMÁN.**

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, SEPTIEMBRE DE 2005.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

**RECTORA
DRA. MARIA ISABEL RODRIGUEZ**

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

**VICE-RECTORA ADMINISTRATIVO
DRA. CARMEN ELIZABETH RODRIGUEZ DE RIVAS**

**SECRETARIA GENERAL
LICDA. ALICIA MARGARITA RIVAS DE RECINOS**

**FISCAL GENERAL
LIC. PEDRO ROSALIO ESCOBAR CASTANEDA**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

**DECANA
LICDA. MORENA ELIZABETH NOCHEZ DE ALDANA**

**VICE-DECANO
LIC. OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS**

**SECRETARIO
LIC. FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNANDEZ**

**COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACION
LICDA. BERTA ALICIA HERNANDEZ AGUILA**

**DIRECTOR DE SEMINARIO
LIC. MATEO ALVAREZ GUZMAN**

AGRADECIMIENTOS

Al Dios todo poderoso, que me dio la sabiduría para terminar mis estudios.

A mis padres Carlos Martínez y Maria Graciela Campos por confiar en mi al permitirme estudiar.

A mis hermanos -Oscar y Silvia- que fueron mi apoyo económico desde el inicio hasta finalizar mi carrera.

A mis otros hermanos – Félix, Carlos, Antonio, Maria Gladis y Blanca Elizabeth que me colaboraron de otra manera.

A todos ellos dedico el haber finalizado mis estudios

Edgardo Martínez campos

AGRADECIMIENTOS

Primeramente a Dios por haberme permitido finalizar mi carrera universitaria exitosamente.

A mi padre Hector David Quezada por el apoyo moral y económico que me ha brindado desde el inicio de mis estudios y por todo el cariño, amor y consejos que me ha dado a lo largo de mi vida.

A mi madre Celia Rosa Delgado Hernández y mi hermana Verónica Lizzette Quezada Delgado por todo su apoyo y mi novia Ruth Altagracia por todo el amor y cariño que me ha dado en todo este tiempo.

A nuestro asesor Lic. Mateo Álvarez Guzmán por el tiempo que nos brindo y ayudo a finalizar nuestra investigación.

A todos ellos dedico este logro.

Ronal David Quezada Delgado

INDICE

Introducción.....	í
CAPITULO 1.	
Contexto socio-histórico del surgimiento de los Tratados de Libre Comercio y del Contrato Colectivo de Trabajo.....	1
1.1. Aspectos teóricos y doctrinarios de los Tratados de Libre Comercio.....	1
1.1.1. Antecedentes generales de los TLC.....	1
1.1.2. Principales etapas de los TLC.....	2
1.1.2.1. Trato nacional.....	2
1.1.2.2. El proteccionismo.....	3
1.1.2.3. Liberalización del comercio.....	4
1.1.3. Antecedentes nacionales de los TLC.....	5
1.1.4. Clases de Tratados Comerciales.....	6
1.1.4.1. Zona de libre comercio.....	7
1.1.4.2. Unión aduanera.	8
1.1.4.3. Unión económica.....	8
1.1.5. Contenido de los TLC.....	9
1.2. Aspectos teóricos y doctrinarios del Sindicalismo y del Contrato Colectivo de Trabajo.....	10
1.2.1. Antecedentes históricos del sindicalismo.....	10
1.2.2. Antecedentes nacionales del sindicalismo.....	14

1.2.3. Antecedentes históricos del Contrato Colectivo de Trabajo.....	21
1.2.4. Antecedentes históricos del Contrato Colectivo de Trabajo en el Estado Salvadoreño.....	24
1.2.5. Contenido del contrato colectivo de trabajo.....	28

CAPITULO 2.

Analizar los factores que dan origen al Tratado de Libre Comercio Celebrado entre los Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana y el impacto que este genera en los Contratos Colectivos de Trabajo en El Salvador.....	29
---	----

2.1. La globalización y las políticas económicas liberales que inciden en la implementación de los TLC.....	29
2.2. Políticas de ajuste estructural que permiten la implementación de los TLC.....	34
2.3. La integración centroamericana como mecanismo para celebrar Tratados de Libre Comercio.....	42

CAPITULO 3.

Normativa aplicable a los tratados de libre comercio y al contrato colectivo de trabajo.....	47
3.1. Constitución.....	47

3.2. Leyes Secundarias.....	52
3.3. Tratados internacionales de derechos humanos frente a la aplicación del Cafta.....	53
3.3.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	54
3.3.2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	56
3.3.3. Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre.....	59
3.3.4. Convención Americana sobre Derechos Humanos.....	60
3.3.5. Principios y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo respetarse con la implementación del Cafta.....	62

CAPITULO 4.

Análisis del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana y su incidencia en el contrato colectivos de trabajo celebrado entre empresas Lido, S.A. DE C.V. y el Sindicato de trabajadores de Lido, S.A. DE C.V.....	65
---	----

4.1. Modificaciones realizadas al contrato colectivo de trabajo celebrado entre empresas Lido, S.A. DE C.V. y el sindicato de trabajadores de Lido, S.A. de C.V. por la aplicación de los tratados de libre comercio.....	67
---	----

4.2. Determinar cuales son las incidencias positivas y negativas que genera el Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana y su incidencia en el contrato colectivos de trabajo celebrado entre empresas Lido, S.A. DE C.V. y el sindicato de trabajadores de Lido.....	79
4.3. Análisis del Capitulo XVI del Cafta, referente al ámbito laboral.....	84
CAPITULO 5.	
Conclusiones y Recomendaciones.....	93
5.1. Conclusiones.....	93
5.2. Recomendaciones.....	97
Bibliografía.....	101
Anexos.....	106
1. Pliego de peticiones presentado por la empresa Lido para negociar el contrato colectivo de trabajo vigente (2004-2007).....	107
2. Pliego de peticiones presentado por el sindicato de trabajadores de Lido para negociar el contrato colectivo de trabajo vigente (2004-2007).....	118

3. Contrato colectivo de trabajo celebrado entre empresas Lido, S.A. De C.V. y el sindicato de trabajadores de Lido, S.A. DE C.V. (2004-2007).....138

INTRODUCCION.

En el presente trabajo de investigación daremos a conocer uno de los temas en materia comercial más importantes del presente siglo en la historia salvadoreña ya que es la primera vez que El Salvador junto con los países centroamericanos y Republica Dominicana han suscrito un tratado de libre comercio con la primera potencia del mundo como lo es los Estados Unidos de América, el cual en nuestro país este tratado comercial a sido difundido por las autoridades gubernamentales como el mecanismo por medio del cual El Salvador pueda insertarse al mercado mundial y por lo tanto se generen en nuestro país más y mejores oportunidades de trabajo y por lo consiguiente se mejoren las condiciones de vida de los salvadoreños.

De ahí la importancia de nuestra investigación ya que el tratado de libre comercio además de crear nuevos empleos tiende a modificar o incidir en las relaciones laborales que es el área que nos interesa pues analizaremos de que manera este TLC incide en el contrato colectivo de trabajo celebrado entre la empresa Lido, S.A. DE C.V. y el sindicato de trabajadores de Lido, S.A. DE C.V.

Es así, como en el Capitulo 1, desarrollaremos los aspectos teóricos y doctrinarios de lo que son los Tratados de Libre Comercio, el sindicato y lo que

son los contratos colectivos, es decir, como han surgido históricamente, cuales son sus principales etapas, sus principios, y su contenido.

En el Capítulo 2, analizaremos como en El Salvador a partir de la década pasada se han venido creando las condiciones jurídicas y modernizando las instituciones e infraestructura como carreteras, aeropuertos, aduanas, para poder implementar hoy en día lo que son los tratados comerciales y que son directrices impuestas por los organismos financieros con el objeto de que el país pueda celebrar este tipo de tratados los cuales se han facilitado gracias a que el gobierno ha estado dirigido los últimos dieciséis años por el mismo partido político, además otro factor que ha influido para celebrar estos TLC es que la región centroamericana en la última década se ha integrado y por lo tanto ha podido ser vista como un mercado interesante frente a la inversión extranjera.

En el tercer capítulo analizaremos las normas constitucionales, leyes secundarias, así como algunos tratados de derechos humanos y los convenios de la OIT, que permiten celebrar tratados comerciales y cuales son los requisitos para que estos se conviertan en ley de la República, así también las normas que protegen lo que son los derechos de sindicalización, asociación y negociación colectiva de los trabajadores.

Posteriormente, en el cuarto capítulo haremos un análisis de las incidencias y modificaciones que el tratado de libre comercio ha generado en el contrato colectivo celebrado entre la empresa lido y el sindicato de trabajadores y como esta empresa ha implementado políticas de flexibilización laboral con el objeto de eliminar el sindicato y así evitar lo que es la negociación colectiva y por lo tanto que no exista contrato colectivo de trabajo en la empresa ya que este le genera problemas de competitividad y rentabilidad frente a la competencia que van a generar las empresas extranjeras las cuales no tendrían la carga laboral que implica un contrato colectivo y por lo tanto no estaría en igualdad de condiciones para competir.

Además, analizaremos el contenido del Tratado de Libre Comercio, pero principalmente el área laboral la cual la encontramos en el Capítulo XVI del mismo tratado veremos que derechos protege, que instituciones se crean con el objeto de velar por la protección de los derechos laborales y cuales son las sanciones que se imponen a los infractores de los mismos.

Por último, daremos a conocer las conclusiones finales de nuestra investigación y las posibles recomendaciones tanto a los trabajadores como a las instituciones de gobierno encargadas de velar por la protección de los derechos laborales.

CAPITULO 1.

CONTEXTO SOCIO-HISTÓRICO DEL SURGIMIENTO DE LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO Y DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

1.2. ASPECTOS TEÓRICOS Y DOCTRINARIOS DE LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO.

Hablar de tratados y en especial de tratados de libre comercio involucra muchos aspectos, desde factores estrictamente económicos y financieros hasta factores políticos, geográficos, demográficos y culturales. De ahí que, a partir de esta idea, trataremos de plasmar en este trabajo, de forma breve el desarrollo histórico que han tenido los Tratados de Libre Comercio, cuales son sus principales etapas, teorías y todos los factores que involucra un tratado de libre comercio.

1.2.1. ANTECEDENTES GENERALES DE LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO.

Se puede trazar la historia de los acuerdos comerciales remontándose hasta la antigüedad. Con la reaparición del comercio durante la edad media, los acuerdos comerciales iniciaron su moderna evolución. Los primeros acuerdos solían ser bilaterales y su principal objetivo consistía en establecer los derechos

legales de las partes firmantes del acuerdo, creándose la idea de trato nacional. La cuestión relativa a la supresión de aranceles al comercio quedaba relegada a un segundo plano. La evolución de los tratados Comerciales se da con las siguientes etapas:

1.1.2. PRINCIPALES ETAPAS DE LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO.

1.1.2.1. TRATO NACIONAL.

La consecución de un trato nacional en el territorio de otra nación, logrado mediante la firma de un acuerdo comercial, se reforzó durante el siglo XIII. Venecia (en aquella época una de las ciudades Estado más importante de la actual Italia, que comerciaba sobre todo con el oriente próximo), logró, mediante un acuerdo con el sultán de la ciudad de Alepo, que sus comerciantes tuvieran derecho a gestionar su barrio en dicha ciudad, y disfrutaran de una jurisdicción propia tanto en causas civiles como penales. A mediados del siglo XIX, los acuerdos que legitimaban la existencia de este trato nacional estaban tan desarrollados que permitían plena jurisdicción sobre los derechos y propiedades de los comerciantes extranjeros. Los mercaderes podían viajar de modo libre, sin necesidad de pasaportes o visados, momento a partir del cual se

empieza a prestar una atención predominante a la eliminación de barreras al comercio.

1.1.2.2. EL PROTECCIONISMO.

El tratado franco-británico de 1860 —conocido también como Tratado Cobden debido al economista y estadista inglés Richard Cobden— representó el punto de partida de un cambio en las relaciones comerciales entre países. La importancia de este acuerdo (que pretendía promulgar la libertad de comercio, reduciendo y eliminando todos los aranceles entre los dos países firmantes) provocó una oleada de acuerdos arancelarios bilaterales entre los demás países europeos. Casi todos estos acuerdos incluían la cláusula de nación más favorecida, por lo que se generalizaron las concesiones arancelarias, abriendo el camino hacia un comercio multilateral.

Sin embargo, pronto surgieron fuertes presiones que amenazaban la expansión de esta red comercial a escala mundial. El imperialismo, con la consiguiente rivalidad económica y guerra arancelaria, pasó a ser la norma; Alemania volvió a establecer aranceles proteccionistas en 1879; España, que ya desde mediados del siglo XVII había sido proteccionista, reforzó esta tendencia aún más durante el siglo XIX, permaneciendo aislada del exterior (salvo un paréntesis para aprovechar su neutralidad durante la 1ª guerra

mundial) hasta 1959, año en que se puso en marcha el plan de estabilización. El clima cosmopolita de casi todo el siglo XIX, con su filosofía del laissez-faire —que implicaba la no-injerencia de los gobiernos en los asuntos económicos—, dio lugar, a principios del siglo XX, a un fuerte nacionalismo económico, sobre todo a partir de la gran depresión de la década de 1930. El principio generalmente aceptado de reconocer los derechos de propiedad fue abandonado.

1.1.2.3. LIBERALIZACIÓN DEL COMERCIO.

En 1947 se firmó el acuerdo general sobre aranceles y comercio (GATT) entre 23 países, lográndose ampliar este acuerdo a 96 en 1988. Su principal objetivo consiste en reducir las tarifas arancelarias y en eliminar las prácticas restrictivas del comercio internacional, se acepta la existencia de acuerdos especiales entre países miembros del GATT que pretenden promover la cooperación y el comercio mutuos, destacando la UE (1993), la EFTA (1960), la asociación latinoamericana de libre comercio (ALALC, 1960), el mercado común Centroamericano (MCCA, 1960) y el TLC (1994).

La actual complejidad de los tratados comerciales ha permitido una notable estabilización del comercio internacional, así como una gran homogeneización de las prácticas comerciales. Uno de los tratados comerciales

más importantes —entre otras cosas porque rompía con las barreras ideológicas de la época— fue el firmado por Estados Unidos y la Unión Soviética en 1972; también resolvió antiguas diferencias y conflictos en los transportes y en el volumen de la deuda, proporcionando un nuevo marco para un comercio a gran escala.

1.1.3. ANTECEDENTES NACIONALES DE LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO.

En nuestro país, empezaron movimientos de integración a nivel regional es decir con los países Centroamericanos en la década de los años 50, en la cual 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 inicio 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.

En el año de 1960 se firmo el Tratado de Integración Económica Centroamericana, donde los cinco países del área acuerdan el libre comercio de determinados productos, con un listado de excepciones que aparecen

anexos ha dicho tratado y se eliminaron las barreras arancelarias en las fronteras, con el objeto de crear el mercado común centroamericano.

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 en Managua de 1972 y los conflictos armados internos de Guatemala, El Salvador, Nicaragua, sumando en este último país el bloqueo económico de Estados Unidos contra el gobierno Sandinista en la década de los 80, provocaron la ruptura de dicho mercado en donde las intenciones de integrarse políticamente ha quedado únicamente a nivel económico”¹ provocando el endeudamiento de la región con los organismos financieros multilaterales.

1.1.4. CLASES DE TRATADOS COMERCIALES.

Antes que hablemos de las clases de Tratados Comerciales que existen, es necesario que determinemos que debe entenderse como Tratados de libre Comercio el cual lo podemos definir de la siguiente manera:

Acuerdo entre distintos países para concederse determinados beneficios de forma mutua.

¹ Oxfan Internacional, trabajo de Muchos, Ganancia de Pocos, Primera Publicación, 2004, Pág.27.

Es un acuerdo entre dos o más países, para eliminar aranceles y otros obstáculos y promover así el comercio de aquellos productos que se acuerdan en las negociaciones.²

Es un conjunto de reglas que acuerdan dos o más países para poder establecer zonas de libre comercio y poder realizar actividades de oferta y demanda de bienes y servicios.

Entre las principales clases de tratados comerciales que podemos mencionar las siguientes:

1.1.4.1. ZONA DE LIBRE COMERCIO.

En una zona de libre comercio los países firmantes del tratado, se comprometen a anular entre sí los aranceles en frontera, es decir, entre los países firmantes del tratado los precios de todos los productos comerciados entre ellos serán los mismos para todos los integrantes de la zona, de forma que un país no puede aumentar (mediante aranceles a la importación) el precio de los bienes producidos en otro país que forma parte de la zona de libre comercio. Como ejemplo de este tipo de acuerdos comerciales internacionales puede citarse la asociación europea de libre comercio (EFTA) y el tratado de libre comercio norteamericano (TLC).

² Realidad y Reflexión, año 3, numero 7, pág.19

1.1.4.2. UNIÓN ADUANERA.

Una unión aduanera es una ampliación de los beneficios derivados de una zona de libre comercio, además de eliminarse los aranceles internos para los países miembros de la unión, se crea un arancel externo común (aec) para todos los países, es decir, cualquier país de la unión que importe bienes producidos por otro país no perteneciente a la unión, aplicará a estos bienes el mismo arancel.

Las uniones aduaneras suelen también permitir la libre circulación de personas y capitales por todos los territorios de los países miembros, lo que permite la libre adquisición de bienes de consumo y empresas de los ciudadanos de un país en el resto de los países pertenecientes al acuerdo comercial, el ejemplo más destacado de unión aduanera fue la comunidad económica europea, germen de la unión europea (UE).

1.1.4.3. UNIÓN ECONÓMICA.

Representa el grado sumo de integración comercial entre distintos países, además de los beneficios derivados de la unión aduanera, se produce una integración económica plena al eliminarse las distintas monedas de los países integrantes de la unión, creándose un único banco central para todos

ellos. La UE constituye una unión económica plena desde 1999, al finalizar el proceso de convergencia entre los países miembros y crearse una moneda única, el euro.

1.1.5. CONTENIDO DE LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO.

Las finalidades que persiguen los Estados cuando conciertan tratados son ilimitadas en la práctica. Incluyen la delimitación y rectificación de fronteras, la promesa de ayuda recíproca, la garantía de inversiones exteriores, la extradición de personas acusadas por algún delito o condenadas por ello y otros numerosos supuestos. Los tratados pueden ser bilaterales, pero también multilaterales, como sucede con las convenciones de derecho del mar, la de los derechos humanos o las que regulan los privilegios e inmunidades diplomáticas.

Los tratados multilaterales constituyen la base para la formación de organizaciones internacionales y la determinación de sus funciones y potestades.

Hoy que ya conocemos lo que son los tratados de libre comercio, es importante analizar todo lo relacionado a lo que es el derecho de sindicalización, ya que como sabemos es por medio de este derecho que los trabajadores pueden optar a poder negociar con su patrono lo que es el

contrato colectivo de trabajo, por lo tanto de forma breve explicaremos la historia del sindicato y del contrato colectivo de trabajo.

1.3. ASPECTOS TEÓRICOS Y DOCTRINARIOS DEL SINDICALISMO Y DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

1.2.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICALISMO

El contrato colectivo de trabajo es un derecho propio de asociaciones de sindicatos y de patronos, es por ello, que antes de comentar sobre el contrato colectivo de trabajo, es necesario comentar sobre el origen del sindicato para poder tener una mayor claridad sobre el tema.

Las primeras formas de asociaciones de trabajadores, se dieron en las corporaciones existentes antes de 1776, las corporaciones estaban dirigidas por un maestro, el cual mantenía bajo su control a todos los aprendices (trabajadores), los cuales nunca llegaban a ser maestros, porque esto se adquiría de manera hereditaria, lo cual los privaba de ascensos a ser maestros, y es precisamente en este ambiente de las corporaciones que los trabajadores empiezan a agruparse de hecho y por lo tanto ir adquiriendo conciencia de lo que pueden lograr agrupadamente.

En 1776, fue promulgado el Edicto de Turgot, en el cual quedaban suprimidas las Corporaciones, porque se consideraban un obstáculo a la manufactura y al comercio; después fueron restauradas con la caída del Ministro Turgot³. Pero en 1789 con la Declaración de los Derechos del hombre su existencia se hizo imposible, suprimiendo todas las prerrogativas que disfrutaban las Corporaciones.

Tanto la Burguesía como los trabajadores vieron con alegría la desaparición de las Corporaciones, a pesar que a los trabajadores les hacía falta las reuniones que se frecuentaban en las Corporaciones, pero la declaración de los derechos del hombre, les permitía realizarlas cuando decía que “no puede impedirse lo que no está prohibido por la ley” puede prohibir lo que es perjudicial a la Sociedad” circunstancia que se producía con las asociaciones, por que contrariaban la concepción individualista de la sociedad y por que eran organizaciones de lucha en contra de la libertad de la industria y del comercio. Esto fue una lucha, a tal grado que para evitar las reuniones de trabajadores, se solicita una Ley a la Asamblea Constituyente Francesa.

El 14 de Junio de 1791 se presentó el concejero le Chapellier, para fundar el proyecto, una vez aprobado, con toda la intención de eliminar las

³ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Segunda Edición, Pág.201.

Asociaciones de trabajadores, se consideró como actos delictivos, incluyendo la huelga como delito, y todo aquello que se oponía a la ideología individualista y liberal.

La ley le Chapallier ayuda a la clase trabajadora a tomar conciencia de que todo lo que ellos pedían no iba a ser nada fácil, sino que tomaron conciencia de lucha por sus derechos hasta que lo lograría a costo, no de la buena voluntad del Estado liberal, sino por la lucha y vida que muchos trabajadores explotados dieron con la intención de una mejor forma de vida para la clase trabajadora. Esa lucha de la clase proletaria imprimió un valor profundamente humano, porque el proletariado conciente y con la mirada fija en el futuro, hizo de ella, la ley de su vida.

El siglo XIX es el siglo de las luchas sociales puesto que la clase trabajadora siguió en lucha por la Dignidad de la Persona. El Derecho Sindical ha pasado por tres momentos o etapas en las cuales tienden a variar de país a país.

1. EDAD HEROICA O PERÍODO REPRESIVO.

Durante este período, el estado liberal siempre busca la manera como reprimir y acabar con las asociaciones de trabajadores y es por ello que en Francia se dio la ley le Chapallier y en Inglaterra se penalizarían las

asociaciones sindicales y la huelga, para prohibir todas aquellas agrupaciones que estaban en contra del Estado liberal.

Estas leyes represivas, nunca dieron los resultados esperados, pues la clase trabajadora que se quería reprimir y excluir socialmente nunca se logro y esto dio lugar a la otra etapa o periodo del Derecho Sindical.

2. LA ERA DE LA TOLERANCIA O PERIODO DE RECONOCIMIENTO

Durante este periodo se reconoce legalmente el Derecho de Asociación Sindical, Libertad de Coalición, que conllevaría a la libertad de huelga. En Inglaterra en 1825 y en Francia en 1884 reconocieron dichos derechos, pero siempre encontraron resistencia en empleadores, de tal manera que buscaban la manera de impedir estos derechos “arrancando a los trabajadores compromisos de no afiliación, persiguiendo a sus afiliados, formando listas negras de dirigentes obreros, organizando policía secreta en el interior de las fábricas y negándose a tratar con organizaciones constituidas”⁴

Durante este período solamente se reconoce y se toleran, pero no tienen una real aplicación para los trabajadores, de tal manera que los trabajadores continúan su lucha por sus derechos.

⁴ De Ferrari, Francisco, Derecho del Trabajo, Las Relaciones Colectivas, Volumen IV, Segunda Edición, Pág.133.

3. PERIODO DE NEGOCIACIÓN

En este período la clase trabajadora empieza a tratar con los empleadores, con quienes se empiezan a negociar o incluso a reclamar la sanción de leyes destinadas no ya a reconocer el derecho de Asociación, sino a fijar las condiciones para la validez de los acuerdos el valor de verdaderas leyes materiales.

Esta etapa es la que da lugar a la Contratación Colectiva, por que una vez que el Patrono ha reconocido el Sindicato, este empieza por buscar mejorar las condiciones de trabajo y mejorar las prestaciones laborales.

1.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES DEL SINDICALISMO

El ambiente de lucha con el cual surge el Derecho Sindical a nivel mundial, se va a repetir en nuestro país, puesto que ningún gobierno a dado ese derecho, el cual a sido logrado por los esfuerzos de la clase trabajadora.

Para los primeros años del siglo veinte, en el Salvador se vivía de una economía basada en la explotación de la mano de obra rural y la existencia de los centros urbanos mas desarrollados de la época, los talleres artesanales los cuales eran los principales centros de trabajo.

Otros de los centros de trabajo más importantes para nuestro país, fueron los talleres de calzado que generarían empleos en la época, pero con grandes desigualdades, por la calificación de unos y la menor calificación de otros. Para el año de 1914 ya se iniciaban intentos por organizar sindicatos de gremio, los cuales fracasaron; los que si lograron organizarse fueron los trabajadores de ferrocarriles y los sastres los cuales lograron un respetable nivel de organización a tal grado que en el año de 1919 y el año 1920 respectivamente, estallaron huelgas con éxitos para sus agremiados.⁵

Aunque es de tomar en cuenta que durante esta época, los sindicatos funcionaban de hecho, bajo la tolerancia de los gobiernos; porque el reconocimiento legal se da con la Ley de Sindicatos de 1950.

Después de las huelgas realizadas por el sindicato de ferrocarriles y el sindicato de sastres, se organizaron otros como el sindicato de gremio de zapateros que realiza una huelga en 1921, la cual tuvo como resultado la creación de una comisión tripartita integrada por trabajadores, patronos y representantes del gobierno, lo cual dio muy buenos resultados prácticos, por la importancia que tenía la manufactura de calzado en la época.

⁵ Joaquín Arriola Palomares. Derechos Prohibidos, Negociación Colectiva y Sindicatos en El Salvador, 1994, pág.28.

Otros sindicatos fueron organizándose y otros fueron ampliando su número de afiliados, surgieron sindicatos independientes que realizaban el mismo oficio, como los siguientes: Sindicato de carpinteros, albañiles, barberos, panaderos, etc. Y en algunos casos se organizaron trabajadores de diferentes ocupaciones, creándose sindicatos de oficios varios, una categoría diferente a los sindicatos de gremio.⁶

El movimiento sindical salvadoreño, solamente alcanzo un desarrollo en el área urbana, mientras que en el sector rural, se vivía un ambiente de explotación y miseria, lo que fue ocasionando una reacción en los sindicatos del área urbana, los cuales influenciaron para que en el campo se organizaran las ligas campesinas, tomando como modelo las existentes en México; este esfuerzo se vio frustrado por una fuerte represión que se dio en 1928; no obstante lograron organizarse en sindicatos de fincas, en los cuales participaban asalariados rurales y de manera excepcional campesinos sin tierra.

Con el surgimiento del partido comunista en 1930, influenciados de una ideología ligada al internacionalismo proletario y movido por las condiciones de vida de la población rural, la represión aumenta y mas aún con el golpe de Estado que se da en 1931, cuando nombran presidente de la República al general Maximiliano Hernández Martínez, quien empieza por buscar una forma

⁶ Ibíd. Pág.28

para acabar con la maza que según él representan los sindicatos y partido comunista.

Es por ello, que en 1932 se da una de las represiones más grandes en nuestro país, Hernández Martínez toma una serie de medidas ordenando al ejército la terminación del movimiento popular organizado hasta el momento.

El sindicalismo sufrió en esta etapa la más fuerte de las derrotas y todo intento por reconstruirlo fue reprimido, la dictadura creó nuevos delitos y en el sector rural los patronos fueron más severos con sus trabajadores, pues los explotaban mucho más con la ayuda de la guardia nacional y otros cuerpos de seguridad que controlaban a la población.

La dictadura de Martínez impulsa las cooperativas o sociedades mutualistas como sustituto de los sindicatos, pero que solo dieron resultado las sociedades mutualistas, las cuales sí lograron disminuir las estructuras sindicales y que por tener integrados orgánicamente a patronos y trabajadores no servían para mantener intereses laborales ni mucho menos sindicales.

El movimiento sindical aprovechó a las sociedades mutualistas para poder seguirse manteniendo reunidos sin ser reprimidos y en este entorno se fue desarrollando nuevamente el sindicalismo, que ayudaría a derrocar la

dictadura en 1944 con la huelga general de brazos caídos de sindicatos, que funcionaban como sociedades mutualistas.

Con la caída del dictador Maximiliano Hernández Martínez, el movimiento sindical vuelve nuevamente con un poco de mayor fuerza a organizarse; aunque siempre soportando la represión de gobiernos militares. En 1945 se da una protesta sindical en el parque Libertad de San Salvador dejando muchos muertos y heridos como saldo. De esta manera se cumple aquella etapa en la que otorgan los derechos a los trabajadores, pero a la vez los reprimen, (época del Reconocimiento).

En 1950, llega al poder Oscar Osorio, quien mantiene la represión al movimiento sindical, pero realiza varias medidas que benefician a los trabajadores, como la creación del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, se promulga una nueva Constitución y en ella se reconoce el derecho a la sindicalización de los trabajadores privados.-

Con la llegada al poder del teniente coronel José María Lemus, en 1956, se da un impulso al sindicalismo, tratando de fomentarlo a través de crear una entidad única sindical, la cual fue asumida por los trabajadores, quienes formaron en 1957 la Confederación General de Trabajadores Salvadoreños, con la participación de sindicatos progresistas. Ante la organización de los

trabajadores el teniente Coronel José María Lemus reacciona con represión, quedándose la Confederación General de Trabajadores Salvadoreños (CGTS), actuando de manera semiclandestina, ratificando de esta manera, su papel de organismo sindical opositor a la represión contra los trabajadores.

En 1960 con un golpe de Estado asume el poder el Directorio Cívico Militar y la Junta de Gobierno, los cuales dictarían leyes que benefician a los trabajadores. En 1962 bajo la administración del coronel Julio Adalberto Rivera se promulgo una nueva Constitución en la que se reconoce el derecho a sindicalizarse a los trabajadores de las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas.

La Constitución que había sido promulgada en 1950, ordenaba la creación de un Código de Trabajo que regularía las relaciones entre patronos y trabajadores, el cual se decreto el 22 de enero de 1963, bajo la administración del coronel Julio Adalberto Rivera.

La entrada en vigencia del Código de Trabajo, obligo a las organizaciones sindicales a que adecuaran sus estatutos a la nueva normativa, lo que ayudo a legalizar con mayor rapidez a los sindicatos.

De esta manera en nuestro país se fueron creando sindicatos que poco ayudaban a la mejora de las condiciones de los trabajadores pues en algunos casos funcionaban con intereses del patrono es decir que los dirigentes sindicales se volvieron corruptos, creándose de esa manera sindicatos amarillistas de izquierda, entre otros.

Durante los años posteriores, algunos sindicatos apoyaron la creación de partidos políticos de izquierda, creando un ambiente muy negativo para el derecho sindical, ya que sufrían persecución y represión por la misma causa.

Durante el periodo de guerra civil en El Salvador, el movimiento sindical fue uno de los más sufridos, donde muchos dirigentes tuvieron que pagar con su vida por pertenecer a un sindicato.

Las medidas de ajuste estructural que se iniciaron por el presidente Cristiani en 1989, con la intención de modernizar al Estado, tratando de privatizar la Banca y que lo logro, así como los años después la venta de las empresas del Estado al sector privado, creando muchos trabajadores desempleados y solo daban una compensación económica, lo que ocasiono la disminución drástica en los afiliados a sindicatos de Instituciones oficiales autónomas.

Así como algunas secretarías del Estado en donde los trabajadores estaban afiliados a una asociación de trabajadores, es decir que durante este periodo se han querido disminuir al derecho sindical por medio de estrategias y medidas, aparentemente legalizadas.

El sector privado no ha sido la excepción, porque ha implementado medidas que permiten eliminar a los trabajadores sindicalizados, implementando los contratos temporales con periodos de tres, seis meses y de un año lo que ocasiona un grave riesgo al trabajador por lo fundamental que es este derecho, así como también poniendo en riesgo el derecho sindical, ya que no da margen de organizar un sindicato, pues se tiene el riesgo de ser despedido.

Esta realidad ha caracterizado los últimos años en el campo de los trabajadores, tratando de quitar derechos fundamentales de los trabajadores.

1.2.3. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Contrato Colectivo de Trabajo, surge una vez que se ha logrado ganar el derecho a sindicalizarse, por parte de la clase trabajadora; y es precisamente por ello, que se ha realizado un breve análisis sobre la génesis del sindicalismo,

tanto a nivel mundial, como a nivel nacional. La idea precisamente ha sido la de dar un orden cronológico a la investigación, dando así mayor claridad en la investigación.

Es hasta finales del siglo XIX e inicios del siglo XX que se logro establecer el Contrato Colectivo de Trabajo, en algunos países europeos tal es el caso de Francia, Bélgica y Alemania, la idea del Contrato Colectivo de Trabajo nace con la esperanza de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, las cuales se les habían negado, tanto por los patronos como por los Estados.

Los sindicatos una vez constituidos y legalizados, buscan la manera de mejorar las condiciones de trabajo para todos, esto se oponía a la concepción individualista del Estado en el que se vivía y que permitía la desigualdad en los trabajadores empleados por medio del contrato individual.

El Contrato Colectivo de Trabajo buscaba dar un trato igualitario a los trabajadores ya que al negociarse entre el sindicato y el patrono los efectos del contrato colectivo eran de carácter general para todos los trabajadores algo que no permitía el contrato individual de trabajo. El celebrar el contrato colectivo, fue una lucha de los trabajadores organizados en sindicatos, que

fueron demostrando con su unidad la conciencia que tenían sobre sus condiciones de trabajo.

En 1911 se le realizaron reformas al Código Civil Suizo⁷ donde se establecieron dos artículos, el 322 y 323, que permitían celebrar Contratos Colectivos de Trabajo entre Patronos y trabajadores, constituyendo así un paso importante para el Contrato Colectivo.

No obstante que el Contrato Colectivo de Trabajo, en un primer momento fue plasmado en el Derecho Civil, fueron surgiendo autores como el Maestro León Duguit, quien fue dando un carácter especial al derecho colectivo de trabajo y contrarrestando el carácter individualista del Estado en aquel momento⁸.

En efecto las ideas del Maestro León Duguit, de que el derecho es producto de un proceso social, condujo a sentar las bases para un derecho autónomo y abrió los puestos para celebrar convenciones colectivas de trabajo entre el capital y el trabajo.

Es precisamente estas ideas las que permite a lo largo del Siglo XX, que

⁷ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Segunda Edición, Pág.384

⁸ *Ibíd.* Pág.387

el Contrato Colectivo de Trabajo se desarrolle en la mayoría de países europeos y algunos países de América, tal es el caso de México que en 1917 se da la Declaración de Derechos Sociales, producto de la clase trabajadora del México.

Durante todo el siglo XX se consolida no solo el contrato colectivo de trabajo si no también el Derecho Laboral con todas sus instituciones.

1.2.4. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL ESTADO SALVADOREÑO.

En nuestro país estos derechos se desarrollan a mitad del siglo XX, y siempre con un espíritu de lucha de la clase trabajadora que logra imponer al patrono la regulación del Contrato Colectivo.

En efecto, recordamos que el sindicalismo salvadoreño ha estado marcado por la represión institucionalizada del gobierno, que siempre ha estado apoyando y cuidando los intereses de una clase, principalmente antes de 1950 donde casi se extinguió el movimiento sindical salvadoreño por los militares que estuvieron en el poder.

En agosto de 1950 se crea la primera ley que permite la Contratación Colectiva, siendo un gran avance para el sindicalismo salvadoreño, por que al fin se ven realizados los esfuerzos de muchos sindicalistas visionarios, que ofrendaron su vida y que ven en el Contrato Colectivo un triunfo sobre los patronos. El 9 de agosto se promulga por el Consejo de Gobierno Revolucionario la primera ley en esta materia llamada: “LEY DE CONTRATACIÓN COLECTIVA”⁹, siendo promulgada también la “LEY DE SINDICATOS” en la misma fecha.

A partir, de esta fecha el sindicalismo empieza a desarrollarse a tal grado que los sindicatos son instrumentos de lucha que permiten a los trabajadores exigir mejores condiciones laborales lo que es legalmente permitido por el Estado a pesar que en la realidad siempre se reprimían a los sindicatos por los militares a través de la fuerza publica, para contrarrestar huelgas de trabajadores.

La primera Ley de Contratación Colectiva, solo permitía a los sindicatos de empresa poder contratar colectivamente, dejando fuera al sindicato de gremio, es por ello, que en marzo de 1952, se promulga una nueva Ley de Contratación Colectiva que sustituye en todas sus partes a la de 1950.

⁹ Joaquín Arbola Palomares. Derechos Prohibidos, Negociación Colectiva y Sindicatos en El Salvador, 1994, pág.69.

En efecto esta nueva ley reconoce el derecho de negociar colectivamente a tres clases de sindicato: el de empresa, el de gremio y el de industria. La ley de 1952 establecía los siguientes parámetros para poder contratar colectivamente:

El contrato colectivo de trabajo podía celebrarse entre un sindicato y uno o varios patronos, el sindicato podía negociar colectivamente, siempre y cuando adquiriera la titularidad dado por tener el 60% de los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato o haber tenido ese porcentaje, en los 60 días anteriores en que el proyecto de contrato fuera presentado a una de las partes.

Reconocía la facultad de celebrar contrataciones voluntarias con los sindicatos que no alcanzaron el 60% de afiliados pero dicho contrato colectivo no era oponible al celebrado con anterioridad con el sindicato que si tenia el 60% de afiliados, es decir, que las condiciones laborales del contrato colectivo celebrado voluntariamente no podían rebajar las condiciones del contrato colectivo que había sido celebrado con el sindicato que tenia el 60% de los trabajadores afiliados.

Los contratos colectivos tenían eficacia general para todos los trabajadores de la empresa fueran o no sindicalizados, la ley estipulaba lo que

debía expresarse en el contrato colectivo, limitando de esta manera el contenido del mismo.

El plazo de vigencia del contrato colectivo no podía ser menor de uno ni mayor de 3 años, prorrogable automáticamente por periodos de un año. Antes de terminar el plazo cualquiera de las partes podía pedir la revisión del contrato colectivo si las condiciones económicas del país variaban sustancialmente, además se prohibía cualquier cláusula de exclusión en los contratos.

El contrato colectivo de trabajo fue estipulado en el Libro Segundo del Código de Trabajo. En el título primero, desarrolla lo relativo a las asociaciones profesionales y en el título segundo, lo pertinente al Contrato Colectivo de Trabajo y de la Convención Colectiva de Trabajo.

De esta manera, el sindicalismo logra sus aspiraciones a poder o tener capacidad para celebrar y negociar contratos colectivos de trabajo con el patrono. La regulación del sindicalismo y la contratación colectiva se mantienen en nuestro Código de Trabajo, pero en la realidad se han visto afectados por políticas empresariales que obstaculizan la libre contratación colectiva de sindicatos

1.2.5. CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

EL Código de trabajo regula todo lo relacionado con el contrato colectivo de trabajo en el Libro Segundo, Título Segundo, Capítulo I y específicamente el contenido de este lo encontramos regulado en el art. 275 donde establece los aspectos esenciales que debe contener y entre los cuales podemos mencionar los siguientes:

- a) Lugar y fecha de su otorgamiento,
- b) Nombres completos y generales de quienes lo suscriben y expresión de la calidad en la cual actúan.
- c) La fecha que entran en vigor y su duración.
- ch) Las condiciones generales de trabajo que regirán los contratos individuales celebrados o por celebrarse en la empresa o establecimiento.
- d) Cláusulas que determinen los derechos y obligaciones de las partes contratantes;
- e) Cláusulas que garanticen su ejecución y eficacia;
- f) Las demás estipulaciones en que convengan las partes.

CAPITULO 2

ANALIZAR LOS FACTORES QUE DAN ORIGEN AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO CELEBRADO ENTRE LOS ESTADOS UNIDOS, CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA Y EL IMPACTO QUE ESTE GENERA EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN EL SALVADOR.

2.1. LA GLOBALIZACIÓN Y LAS POLÍTICAS ECONÓMICAS LIBERALES QUE INCIDEN EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO.

El proceso de globalización de la economía mundial, se considera como una tendencia hacia una mayor interdependencia o interconexión entre las economías, una tendencia en donde las exportaciones se constituyen en un componente cada vez más importante del producto interno bruto¹⁰, en donde la conformación de bloques económicos regionales permiten un mayor peso de las economías integradas en el marco de la economía mundial y en donde la desaparición de las fronteras nacionales en su concepción económica y política, dan paso al acercamiento y armonización de los mercados nacionales e internacionales por medio de los tratados de libre comercio.

¹⁰ Alfonso Gotia y José Víctor Aguilar; Integración centroamericana y Sociedad Civil, segunda edición, 1998, pág.17

Se señala que la globalización esta relacionada con avances tecnológicos en el transporte, las comunicaciones, los métodos de producción y en la generación de nuevos productos, lo cual ha provocado que los mercados se extiendan por medio de las empresas multinacionales.

El proceso de globalización ha generado intensos esfuerzos de integración regional, a fin de buscar los mecanismos de inserción más adecuados para enfrentar un mundo globalizado, estos procesos de integración se fundamentan en tratados comerciales que buscan la mayor liberalización de las economías, la articulación a bloques económicos, facilitando el comercio, la inversión de capital extranjero y los flujos financieros.

La globalización es una palabra de moda, la cual ha sido impulsada y defendida por la mayoría de los gobiernos y empresarios neoliberales, los cuales la impulsan a nivel mundial y desde sus inicios está generando grandes cambios a nivel mundial, principalmente en países subdesarrollados, donde genera grandes niveles de desigualdad social.

El proceso de globalización puede resumirse en postulados neoliberales que se están dando a nivel mundial, tales como:

a) EL MERCADO, el cual debe funcionar únicamente bajo la ley de la oferta y la demanda del mercado, con libertad total y sin regulación (libre circulación

de bienes, servicios y de capital, desde inversiones directas hasta transacciones financieras). Se considera que el mercado es el único que puede resolver los problemas económicos, sociales y políticos de la Sociedad.

b) La Rentabilidad como criterio de actuación, esto significa que lo importante son los intereses económicos y empresariales, sobre el bienestar de las personas humanas.

De tal manera, que el proceso de globalización se produce bajo tres principios operativos que se están dando en la gran mayoría de los Estados.

1. Producir con eficiencia y eficacia para hacer más rentables las empresas.
2. Consumir con opulencia para dinamizar el mercado.
3. Ponerle precio a todo, la ayuda social y servicios sociales deben tener un precio.

Siendo la globalización un proceso tan amplio, genera grandes cambios sociales, económicos, culturales y políticos en las sociedades. Pero los cambios a nivel económico son los que se hacen sentir en las personas a nivel mundial, por el postulado de la rentabilidad, pues la mayoría de empresarios

(multinacionales) buscan una producción de bienes y servicios que se puedan vender a nivel mundial y por lo mismo, buscan aquellos países donde puedan pagar salarios mas bajos y donde los Estados eliminen las barreras arancelarias que obstaculicen el optimizar ganancias.

Cuando los Estados han pasado a formar parte de bloques económicos regionales la primera medida que toman es eliminar las fronteras nacionales, dando paso a una apertura comercial y convirtiéndose en grandes mercados para las multinacionales que producen bienes y servicios.

Todos estos procesos de apertura comercial se encomiendan a ser aplicados en los Estados porque la globalización también incide en lo político y por consiguiente, los políticos apoyan toda iniciativa hacia la aplicación de los procesos de globalización.

En pocas palabras, los modelos de liberación comercial y ajuste estructural que se vienen implementando a partir de los años ochentas, responden a la propuesta neoliberales, cuya finalidad máxima es que el proceso económico mundial funcione bajos los postulados mencionados anteriormente y que beneficinan a las empresas multinacionales.

Las políticas liberales “del neoliberalismos” son la base doctrinal bajo las cuales la globalización esta siendo implementada¹¹, de manera dinámica y funcionando bajo los principios operativos (mencionados anteriormente).

De esta manera, el proceso de globalización iniciado en los 80s busca la aplicación de tratados de libre comercio, para reducir o quitar el proteccionismo arancelario de los Estados nacionales; una vez que los Estados han aplicado las políticas de ajuste estructural, se crean las condiciones para poder realizar tratados de libre comercio.

Una vez que los Estados han creado las condiciones necesarias, tanto jurídicas, como institucionales, para la implementación de acuerdos comerciales, estos empiezan a negociarse y luego se aplican una vez ratificados por los Estados partes.

Por otro lado, el proceso de globalización, se esta implementando con mayor rapidez por los avances tecnológicos y por revoluciones científicas que se ponen al servicio del sistema neoliberal imperante, principalmente en los campos o áreas de información y de los conocimientos¹². La globalización aplicada bajo las políticas neoliberales impulsadas por los países desarrollados

¹¹ Molina, Carlos; La Integración Alternativa frente a la globalización, ICAES; mayo 2003; pág.3.

¹² Ibíd. Pág.4

y las instituciones financieras mundiales tiene como finalidad última crear mercados mundiales, economías que se unifiquen, generando gran rentabilidad para las empresas multinacionales lo cual únicamente se logra mediante un cambio en la organización de la producción en donde se deje en libertad al mercado para que sea este el que organice la sociedad.

Pero pareciera que todo esta bien y que los países están llegando al desarrollo económico y social, lo cual es tan discutible, porque el actual proceso de globalización sólo esta siendo aplicado por grupos económicos a nivel mundial, pero ¿Qué sucede con la gran mayoría de la población? ¿Cómo quedan los derechos sociales ante el proceso de globalización; principalmente los derechos del trabajo?. Estas preguntas, trataremos de darle respuesta al analizar los convenios internacionales y leyes internas del Estado Salvadoreño en el siguiente capítulo.

2.2. POLÍTICAS DE ESTABILIZACIÓN Y DE AJUSTE ESTRUCTURAL QUE PERMITEN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO.

A partir de 1950, el Estado Salvadoreño asume un papel de garantizar los derechos sociales que han sido incorporados en la Constitución del mismo año, es por ello que durante esa época, se le consideró (al Estado) como el

centro del desarrollo económico y social, principalmente por el papel activo y significativo que tiene como promotor, como proveedor de servicios, gestor de condiciones mediante la implementación de diversas medidas, regulador y mediador de relaciones entre grupos de interés.

De esta manera, se le considera al Estado como interventor en lo económico, para garantizar el goce efectivo de los derechos sociales que ordena la Constitución Salvadoreña.

El Estado Salvadoreño no es el único que en la década de los 50s, se le consideró como intervencionistas, ya que la gran mayoría de países latinoamericanos asumen esta posición, lo que les genera un mayor gasto público, sobrepasando los ingresos de los Estados, creándole un desequilibrio económico, lo que provocó que los Estados buscaran empréstitos para poder soportar los gastos que tenían.

Es por ello, que desde 1950 el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional se vuelven en los acreedores de casi todos los países del mundo, rápidamente estas dos instituciones financieras dejaron de cumplir la simple función de intermediarios financieros, para convertirse en organismos altamente regulares de la economía a nivel mundial¹³.

¹³ Palencia Prado, Tania; El Interés Social en los Procesos de Integración, septiembre 1998, pág.5

Hasta finales de los años 70s, se consideró necesaria la inversión pública y la intervención estatal; para ese entonces, las barreras impuestas por los Estados nacionales al libre juego y movilidad de capital internacional obstaculizaban el libre tránsito del capital¹⁴.

Entorpeciendo el Estado, la libre circulación de capital extranjero que quería invertir en aquellas esferas económicas, en las cuales el gobierno tenía un monopolio, que abarca gran cantidad de consumidores a nivel nacional. Los organismos financieros internacionales empiezan a dar orientaciones a los Estados, para que fueran eliminando aquéllas barreras nacionales, que no permiten la movilidad del capital.

La crisis económica que afrontaba nuestro país y la región centroamericana, los obliga ha acceder a las políticas económicas impulsadas a nivel mundial por los organismos Internacionales. Es por eso, que durante los años ochenta y el primer quinquenio de los noventa, los distintos países de la región han ido aplicando políticas de estabilización y ajuste estructural, en distintos momentos y con diferente énfasis. Tal es el caso, de las Políticas de Ajuste Estructural y Programas de Estabilización Económica, impulsadas por los Estados desarrollados, el Fondo Monetario Internacional y el Banco mundial,

¹⁴ Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos; Estudio del impacto del Proceso de Privatización de los servicios públicos, Pág.25, 1996

los cuales en su afán de garantizar el pago de la deuda, han obligado a los Estados deudores a impulsar las políticas siguientes:

En los **programas de estabilización económica** se ha buscado la reducción del gasto público, la reducción del crédito público y privado, la liberalización de precios y en las **políticas de ajuste estructural** se ha puesto énfasis en la desregulación, liberalización de los mercados y la apertura comercial, es decir, se ha buscado la eliminación de aquellos mecanismos de control de precios y regulación impuesta por el Estado para el funcionamiento del mercado, busca desregular el control de las inversiones, del sistema financiero y del mercado laboral, busca la aplicación de incentivos a la exportación, a la inversión de capital extranjero y a capital financiero internacional y la aplicación de lo que son los tratados de libre comercio y por lo tanto, la eliminación de subsidios ha actividades socialmente importantes para la población.

Una de las medidas que buscan las políticas de ajuste estructural es la redefinición del papel del Estado, donde éste debe dejar su papel de interventor y por lo tanto permitir que el sector privado y el mercado dirijan los aspectos económicos, la cual se logra con la reducción de sus funciones y la descentralización de los servicios que éste presta, todo esto ha provocado que los gobiernos hayan experimentado una reducción en su campo de acción lo

que ha provocado un debilitamiento de su autonomía para decidir en materia económica y social.

El diseño de las políticas de estabilización y ajuste estructural, establecidos por los organismos financieros internacionales, es el mismo, aunque la aplicación de estos se ha dado a diferentes ritmos y con algunas variantes en los distintos países de la región.

En América Latina, “fue Chile el pionero en implementar esta serie de medidas, luego le siguió México y Costa Rica”¹⁵ y estas medidas se les llamaron programas de Ajuste Estructural, que allanaron el camino para la apertura de las economías y sociedades de mercado.

Los programas de ajuste estructural incluían las siguientes acciones que no son específicas para un país, sino que para la mayoría de países latinoamericanos:

- Disminución de los gastos públicos para los servicios sociales.
- Abolición de controles sobre los precios a productos nacionales.
- Ejecución de controles y recortes salariales.
- Reducción de controles sobre el comercio internacional.

¹⁵ Ibíd. Pág.25.

- Reordenamiento del papel del Estado, en el funcionamiento de la economía.
- Fomento a la economía de exportación
- Privatización de los negocios y las empresas del Estado¹⁶

Los Estados toman un papel activo, para que todas estas medidas puedan ser eficaces dan orientaciones para pasar de una economía intervencionista a otra en donde todo es regulado por el mercado, sin la ingerencia del Estado.

En el Estado Salvadoreño, las políticas o programas de ajuste estructural empiezan a darse a partir de los años 90s, porque anterior ha estos años el conflicto armado y guerra en que vivía el país no lo permitía, además de que podía aumentar el descontento social.

Fue precisamente el gobierno de Alfredo Cristiani quien empezó a implementar estas medidas y dio inicio con reducir el gasto público en lo social, suprimiendo varias instituciones estatales que ayudaban a la población mas pobre, así por ejemplo suprimió:

- El Instituto de Vivienda Urbana (IVU)
- Instituto Regulador de Abastecimiento (IRA)

¹⁶ Ibíd. pág.29

Además, se inició la privatización de las instituciones públicas, entre las cuales podemos mencionar las siguientes:

- Privatización del Instituto Salvadoreño de Investigaciones del café.
- Privatización de Bancos, Asociaciones de Ahorro y Préstamo y creación del Banco Multisectorial de Inversiones.
- Privatización de algunos servicios menores en puertos y aeropuertos.
- Privatización de la Escuela Nacional de Agricultura.
- Privatización parcial de la consulta externa y la de especialidades del Instituto Salvadoreño del Seguro Social¹⁷.

Durante el gobierno de Armando Calderón Sol se planteó la idea de la modernización del Estado como una condición para iniciar el desarrollo del país, la modernización implica dos grandes vías las privatizaciones y la mejora de las actividades del gobierno, estas buscan reducir a la mínima expresión posible las funciones del Estado como productor de bienes y servicios, entre las medidas adoptadas tenemos las siguientes privatizaciones:

- Las telecomunicaciones (Antel)
- La generación y distribución de energía eléctrica
- El sistema de pensiones.

¹⁷ Ibíd. pág.38 y 39.

En el gobierno del Presidente Francisco Flores se continua con estas medidas al emitirse la Ley Temporal de Compensación Económica por Servicios Prestados en el Sector Público, conocida como ley de retiro voluntario, donde se suprimieron cerca de 7499 plazas publicas que se consideran innecesarias y las cuales buscan la modernización del Estado.

Se inicia lo que es el proceso de apertura comercial mejorando las vías terrestres, aeropuertos y aduanas, con el objeto de celebrar lo que son los tratados de libre comercio con los siguientes países: México, Chile, República Dominicana y Panamá.

Si nos damos cuenta, todas las acciones del programa de ajuste estructural, implican una reducción en las funciones del Estado, para que este se abstenga de intervenir en la regulación de la oferta y la demanda y que libere las fuerzas económicas para que compitan entre si.

Estos programas pretenden crear las condiciones óptimas para implementar Tratados de Libre Comercio, dentro de los cuales encontramos como contenidos: Servicios públicos, flujo comercial, apertura de aduana o eliminación de barreras arancelarias, entre otros. Es decir, que esto permite una mayor facilidad para que empresas transnacionales puedan venir al país a

comprar las empresas del Estado y poder obtener una mayor ganancia o rentabilidad. Algo que es propio del sistema económico neoliberal.

En El Salvador se han creado las condiciones legales e infraestructuras necesarias (anillo periférico, modernización de aduanas y pasos fronterizos) para implementar los TLC y esto se ha facilitado porque el gobierno siempre ha estado bajo el mismo partido político (ARENA), lo que ha permitido dar continuidad a las acciones empezadas por cada antecesor.

2.3. LA INTEGRACIÓN CENTROAMERICANA, COMO MECANISMO PARA PODER CELEBRAR TRATADOS DE LIBRE COMERCIO.

En esta parte, trataremos de explicar las nuevas tendencias de la integración e inserción internacional de centroamérica a un mundo globalizado, donde la formación de bloques comerciales (Tratado de Libre Comercio de América del Norte, Mercado Unido Europeo, Mercosur), los tratados de libre comercio entre los países, la apertura comercial, el desarrollo científico y tecnológico, los crecientes flujos financieros, las políticas de flexibilización del trabajo, a obligado prácticamente a centroamérica a integrarse al fenómeno denominado globalización.

La integración económica centroamericana, vista como un proceso que ha perdurado desde 1960 hasta la fecha, ha experimentado avances, obstáculos e inclusive retrocesos y estancamientos.

En los años ochenta los conflictos armados ocurridos en El Salvador, Guatemala y Nicaragua se recrudecen, obligando a los gobiernos de turno a focalizar esfuerzos y recursos en proyectos político militares de contra-insurgencia,¹⁸ por lo cual los esfuerzos de integración se estancaron.

En los años noventa, superados tales conflictos en gran medida, se trata de recuperar el tiempo perdido y avanzar y profundizar en los esquemas regionales de integración, con el objetivo de lograr una inserción más efectiva en el comercio internacional.

Es a partir de los inicios de la década pasada, que El Salvador y toda la región centroamericana se han fortalecido como una región de paz y en donde los gobiernos centroamericanos han promovido e impulsado el desarrollo sostenible en centroamérica, como un proceso que asegure mejorar la calidad de vida de los pueblos por medio del crecimiento económico, por lo cual han buscado los mecanismos adecuados para desarrollar los aspectos económicos

¹⁸ Gotia Alfonso y Aguilar José Víctor, Integración Centroamericana y Sociedad Civil, Segunda Edición, 1998, pág.24.

y es así, como las reuniones de presidentes centroamericanos se han convertido en la herramientas necesarias para la discusión y aprobación de las nuevas directrices de la integración centroamericana.¹⁹

Esa revitalización del regionalismo se traduce, para el caso de centroamérica, en la suscripción de los siguientes instrumentos:

- Protocolo de Tegucigalpa: Tratado- Constitución del SICA, (1991).
- Convenio de Estatuto de la Corte Centroamericana de Justicia.
- Tratado Constitutivo del Parlamento Centroamericano y Protocolos.
- Tratado de Integración Social.
- Alianza Centroamericana para el Desarrollo Sostenible (ALIDES).
- Protocolo al Tratado General de Integración Económica Centroamericana, conocido como el “Protocolo de Guatemala” (1993).

Estos instrumentos suscritos en las últimas décadas han permitido dinamizar el proceso en tanto que lo adecua a las nuevas tendencias internacionales, entre ellas, por supuesto, el regionalismo abierto y el “crecimiento hacia fuera”. Para alcanzar el crecimiento económico, los gobiernos centroamericanos consideran que es necesario insertar a centroamérica en la economía mundial, para lo cual se requiere que los países cuenten con reglas definidas en sus relaciones comerciales.

¹⁹ Ibíd. Pág.24

Esta nueve etapa busca crear mecanismos tendientes a desarrollar los aspectos económicos, pues los objetivos buscados en esta tratan de responder a los nuevos retos que exige el marco internacional, que ha obligado a los países centroamericanos a reactivar la integración Centroamericana para poder buscar las formas más eficientes y competitivas de articularse a la economía mundial.

Es en este escenario donde los países centroamericanos se han integrado económicamente como región y esto les ha permitido emprenden una agresiva agenda de negociaciones comerciales con sus principales socios comerciales.

Primero se inicia las negociaciones con los Estados Unidos Mexicanos en bloque; sin embargo, dos países, Nicaragua y Costa Rica, terminan negociando bilateralmente con México, mientras que El Salvador, Guatemala y Honduras conforman el llamado Triángulo del Norte para gestionar conjuntamente un acuerdo²⁰. No obstante tal experiencia, la región ha negociado en bloque tratados de libre comercio con Chile, República Dominicana y Panamá.

²⁰ Ibíd. pág.29.

Es a partir de enero de 2003, cuando los países de Centroamérica inician negociaciones tendientes a establecer un tratado de libre comercio (TLC) con los Estados Unidos de América (EE.UU.), más conocido por CAFTA, en el cual se les anexo República Dominicana, se llevaron acabo nueve rondas de negociación para elaborar el tratado comercial el cual consta de veintidós capítulos más los anexos y del cual El Salvador fue el primer país en aprobar dicho tratado.²¹

Hecho que indudablemente traerá consigo no sólo transformaciones importantes en las estructuras productivas y económicas de los países de la región, sino que también marcará una nueva etapa en las relaciones comerciales intrarregionales, sus estructuras institucionales y marcos legales.

El enfoque centroamericano en el marco del desarrollo sostenido, se orienta fundamentalmente hacia la apertura externa, a fin de favorecer una participación más decidida de los países en el comercio mundial. La reestructuración y reactivación de la integración centroamericana responde precisamente a este interés, fortalecer un bloque comercial para una inserción

²¹ www.minec.gob.sv

exitosa en la economía mundial y transformar las estructuras productivas para la inserción eficiente y dinámica hacia el mercado internacional.

CAPITULO 3.

NORMATIVA APLICABLE A LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO Y AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Aspecto importante, que no puede pasar desapercibido es el ámbito legal, tanto que permite celebrar Tratados de Libre Comercio, como la normativa que permite celebrar contratos colectivos de trabajo. Es por ello que el presente capítulo hace hincapié en ello, empezando por analizar las normas constitucionales y leyes secundarias, así como algunos tratados internacionales.

3.1 CONSTITUCIÓN DEL ESTADO SALVADOREÑO.

3.1.1. NORMATIVA CONSTITUCIONAL QUE PERMITE CELEBRAR TRATADOS DE LIBRE COMERCIO.

Las normas constitucionales que permiten celebrar Tratados de Libre Comercio, es la misma que permite celebrar tratados sobre derechos humanos,

por lo tanto en la Constitución del Estado Salvadoreño reguló lo relacionado a los tratados en el título IV, que se refiere a los Órganos del Gobierno, atribuciones y competencias.

Los tratados conforme los ordenamientos jurídicos internos siguen diferentes etapas para su celebración, entre las cuales podemos mencionar: negociación, firma, aprobación y ratificación.²²

En la constitución, en su Art. 168 dice que son atribuciones y obligaciones del Presidente de la República: Ord. 4^a. “celebrar tratados y convenciones internacionales, someterlos a la ratificación de la Asamblea Legislativa, y vigilar su cumplimiento.

De esta manera, el proceso de celebración de Tratados de Libre Comercio pasa por dos Órganos del Estado, lo inicia el Órgano Ejecutivo el cual es el encargado de la negociación, aprobación y firma, y por último interviene la Asamblea Legislativa que realice la etapa final que es la ratificación del Tratado de Libre Comercio regulada en el Art. 131 Ord. 7^o. de la Constitución.

²² . Manual de Derecho Constitucional, Francisco Bertrán Galindo y otros, tomo 1, pág. 66, 1992

Una vez realizadas las cuatro etapas antes mencionados, el Tratado de Libre Comercio ya es ley de la República y que por lo tanto es de obligatorio cumplimiento para todos los ciudadanos. Así lo establece el Art. 144 Cn. “Los Tratados Internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigencia, conforme a las disposiciones del mismo 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 tratado²³. Es de hacer notar que el tratado prevalece sobre las leyes secundarias del Estado pero que está por debajo de las normas Constitucionales, es decir que la Constitución es jerárquicamente superior a los tratados. Así lo establece el Art. 246, cuando dice que la Constitución prevalecerá sobre todas las leyes y reglamentos.

El proceso de ratificación de los Tratados de Libre Comercio debe seguir el proceso de formación de ley que regula nuestra Constitución en los Art. 133 al 143, de tal manera que este debe pasar por las etapas siguientes: La iniciativa, la discusión, aprobación, sanción, promulgación y publicación.

²³ Constitución de la República, de 1983

En el caso de un Tratado de Libre Comercio la iniciativa es propia del Órgano Ejecutivo a través del Ministro de Relaciones Exteriores, tal como lo dice el Art. 168 Ordinal 4º. Y el Art. 133 Ord. 2.

La discusión y aprobación es responsabilidad de la Asamblea Legislativa Art. 135 de la Constitución y la sanción, promulgación y publicación es responsabilidad del Presidente de la República.

Una vez cumplido el proceso de formación de ley para ratificar un Tratado de Libre Comercio se convierte en ley de la República, pero es de tomar en cuenta lo estipulado en el tratado para su vigencia tal como lo dice el Art. 144 de la Constitución.

Si bien es cierto que para celebrar un Tratado de Libre Comercio, es necesaria la participación de dos Órganos del Estado, el ejecutivo y el legislativo, los dos están limitados por la Constitución de la República, es decir que la facultad dada a los éstos, para celebrar TLC no es absoluta e ilimitada.

La misma Constitución establece en el Art. 146 Inc. 1. “No podrán celebrarse o ratificarse tratados u otorgarse concesiones en que alguna manera se altere la forma de gobierno o se lesionan o menoscaben la integridad del territorio, la soberanía e independencia de la República o los derechos y garantías fundamentales de la persona humana”.

3.1.2. NORMATIVA CONSTITUCIONAL QUE PERMITE CELEBRAR CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

La Constitución del Estado Salvadoreño regula el derecho a contratar colectivamente en el “Art. 39, el cual se encuentra en el Título II, capítulo II, sección segunda que regula el trabajo y la seguridad social.

El Art. 39 dice “La ley regulará las condiciones en que se celebrarán los contratos y convenciones colectivas 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 trabajadores que ingresen a tales empresas durante la vigencia de dichos contratos o convenciones. La ley establecerá el procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas, con base en las disposiciones que contengan la mayoría de los contratos y convenciones colectivas de trabajo vigentes en cada clase de actividad.”

Es de esta manera, que la Constitución regula el Contrato Colectivo de trabajo, obligando a crear una ley que desarrollara de manera amplia los principios, que se encuentran en el artículo antes copiado, el cual es el Código de Trabajo. El art.47 de la Cn. establece el derecho a la sindicalización de la siguiente manera “los patronos y trabajadores privados, sin distinción de raza

sexo, credo o cualquiera que sea su actividad tiene el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. El mismo derecho tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas...”

3.2. LEYES SECUNDARIAS.

Dentro de las leyes secundarias, la principal que tenemos es el Código de Trabajo, vigente desde mil novecientos setenta y dos, y que solo ha sufrido algunas reformas desde la época de su vigencia.

Según el artículo 2, literal b, del Código de Trabajo: “los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos y de celebrar contratos colectivos.

El libro II, título I, Capítulo I, del Código de Trabajo contiene lo referido al derecho de asociación profesional y su protección específicamente el art.204 establece que las y los patronos y trabajadores privados y de instituciones autónomas 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.

En el Libro Segundo, Título I, Capítulo II, desde el artículo 208 al 216, se establece todo lo referente a la constitución de los sindicatos; en los Capítulos III, IV, V, VI, VII, VIII, del mismo libro y título, tratan, respectivamente de los estatutos; de la personalidad jurídica; del gobierno de los sindicatos; de las juntas directivas; de las atribuciones y prohibiciones de los sindicatos de sus sanciones y de la liquidación de los mismos desde el 217 al 247.

El Código de Trabajo regula de manera más específica el Contrato Colectivo de trabajo, a partir del Libro Segundo, Título Segundo, Capítulo I, del art. 268 hasta el Art. 287 del mismo Código, en estos se establece como se celebra un contrato colectivo de trabajo, cual es el contenido de este, cual es su terminación.

3.4. TRATADOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS FRENTE A LA APLICACIÓN DEL CAFTA.

Pretendemos realizar un pequeño análisis sobre la situación de tratados de derechos humanos, ante la implementación de Tratados de Libre Comercio

de centroamérica, República Dominicana y los Estados Unidos, principalmente los tratados que se refieren a los derechos económicos, sociales y culturales.

Pero antes es de tomar en cuenta, la declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptando por las Naciones Unidas, en la Asamblea General el 10 de Diciembre de 1948 siendo esta la inspiración de los pactos y convenciones de derechos humanos, considerada para algunos como el catecismo de la humanidad.²⁴

3.3.1 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.

Una de las grandes discusiones es sobre el carácter vinculante de la declaración universal de los Derechos Humanos, es decir si esta es de obligatorio cumplimiento para los Estados o no.

En la práctica internacional manifestada es incontables resoluciones de la Asamblea General adoptados muchas veces por consenso y otros instrumentos internacionales, así como sentencias de tribunales nacionales e

²⁴ Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD), Estudios sobre derechos humanos, Primera edición, Pág.108. 2004

internacionales le han dado un carácter de derecho internacional consuetudinario”.²⁵

Algunos de los Estados que no aceptan que la declaración universal es vinculante, consideran que esto obedece a criterios occidentales y cristianos y que por lo tanto no responde a todas las culturas del mundo. Pero algo que si es cierto es que busca darle una importancia fundamental a la persona, lo que le lleva a tener un carácter vinculante y universal.

En la mayoría de los casos, los Estados que se oponen, son aquellos que realizan violaciones sistemáticas a los derechos humanos.

No obstante la discusión sobre el carácter vinculante de la declaración, lo cierto es que contiene un gama de derechos para las personas, dentro de los cuales encontramos el derecho a sindicalizarse de parte de los trabajadores Art. 23 No. 4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Tomemos en cuenta que el derecho a sindicalizarse habrá paso para contratar colectivamente, porque el sindicato es la única asociación de trabajadores que puede celebrar contratos colectivos de trabajo.

²⁵ Ibíd. Pág. 109

De tal manera que la declaración universal de derechos humanos habrá pasado para que los sindicatos tomen una mayor fuerza.

3.3.2. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES.

El derecho a contratar colectivamente, es propio de los trabajadores afiliados a un sindicato, que en definitiva es el titular del derecho.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC), establece que los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos (Art.8 PIDESC). El cual, el Estado Salvadoreño ha ratificado y que por lo tanto debe buscar la manera de garantizarlo.

Un problema que a nivel doctrinario se maneja es, si los derechos económicos sociales y culturales son o no derechos “para Alain Madelen se trata de aspiraciones y deseos”²⁶, algo que a nuestro juicio no puede ser; puesto que si son verdaderos derechos en los cuales el Estado debe asumir una actitud activa porque son inherentes a la condición humana y de esta

²⁶Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos; Derechos humanos; junio 1996, año 3, Pág.60.

manera constituyen verdaderos derechos humanos reconocido internacionalmente y a nivel nacional.

El papel activo que debe jugar el Estado es la solidaridad social en beneficio de los sectores más pobres y marginales de la sociedad, sea a través de políticas sociales directas o de regulaciones del mercado de servicios sociales. De tal manera que el Estado ya no tenga la obligación de no hacer como en el caso de los Derechos civiles y políticos, si no que tendrá la obligación de garantizar estos derechos.

EL PIDESC regula el derecho a sindicalizarse en el Art. 8 y que es de inmediato cumplimiento para el Estado Salvadoreño, porque es una forma del derecho de libertad de Reunión y Asociación el cual es un derecho de todas las personas y que cuando los trabajadores realizan ese derecho, terminan normalmente en la creación del sindicato.

EL PIDESC regula en el Art. 2 que los Estado tiene la obligación de asegurar progresivamente el pleno goce de los derechos reconocidos y es precisamente por esta disposición que algunos juristas sostienen que el pacto no crea obligación jurídica alguna para los Estados.²⁷

²⁷ Procuraduría para la defensa de los Derechos Humanos; Derechos Humanos. Diciembre 1994, año 1, No. 1, Pág. 7

Pero sería erróneo deducir de allí el carácter no urgente de los derechos económicos y sociales, o considerarlos como derechos de segunda categoría, algo que no es, pues como ya mencionamos es parte de la condición de la persona, y por lo tanto son urgentes que se garanticen.

El problema para garantizarlos, es que los Estados presentan informes sobre la situación de los derechos económicos, sociales y culturales elaborados por los gobiernos lo cual resta objetividad, pues se presta a que los gobiernos manipulen la información de acuerdo a los intereses de ellos y establezcan realidades inexistentes.

De tal manera que los organismos competentes de recibir los informes, lo hacen en base a dichos informes que elaboran los gobiernos. Para emitir sus conclusiones y recomendaciones para los Estados.

En el siguiente apartado analizaremos, después de analizar el sistema universal, revisaremos el sistema Regional, es decir el sistema interamericano, principalmente aquellos instrumentos que contienen el derecho de libre asociación en sindicatos y a contratar colectivamente.

3.3.3. DECLARACIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE

Las declaraciones es la primera etapa por la cual los derechos llegan a consagrarse como tales, luego la segunda etapa la de los tratados denominados como pactos, convenciones o convenios. “En las declaraciones los derechos humanos han sido individuales y explicitados en resoluciones de la Asamblea General, instrumentos cuyo valor jurídico es, en principio no vinculante, pero cuyo contenido puede devenir en obligatorio en la medida en que contenga o exprese una fuente de derecho Internacional”.²⁸

De tal manera que la Declaración Americano sobre derechos y deberes del hombre reconoce una gran cantidad de derechos, dentro de los cuales encontramos el Derecho de Reunión y El Derecho de Asociación (Art. XXI y Art. XXII respectivamente) en los cuales permite que se reúna y formen una asociación o (sindicato) para la defensa de sus intereses.

Los derechos establecidos en la declaración, son plasmados años después, en la convención Americana sobre derechos humanos la cual ya tiene un carácter vinculante para los Estados que han ratificado la misma.

²⁸ . Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD), Estudios sobre derechos humanos, 1ra. Edición, Pág. 89. 2004.

Dentro de la convención Americana sobre derechos humanos y su protocolo adicional, ya encontramos derechos con sus órganos responsables de garantizarlos en caso de violaciones.

3.3.4. CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS

La convención Americana-también conocida como pacto de San José de Costa Rica, fue sucedida en San José de Costa Rica el 22 de Noviembre de 1969, reconociendo el derecho de reunión y asociación (Art. 15 y 16 respectivamente). El Art. 16 No. 1 de la Convención Americana dice: “Toda persona tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole”.

La convención no establece un catálogo de Derechos económicos, sociales y culturales, sino que solo establece un desarrollo progresivo en el Art. 26, donde los Estados se comprometen para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura. Contenidos en la carta de la organización de Estados Americanos.

La convención Americana permite la libre asociación, como un derecho civil, pero que más tarde con el protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos sociales y culturales, conocido también como “protocolo de San Salvador”²⁹, reconoce en su Art. 8 los derechos sindicales dentro del cual dice que los Estados partes garantizaran, a los trabajadores a organizar sindicatos y afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses.

El protocolo adicional de la convención americana, es el pacto que complementa a la misma, catalogando de manera clara y específica los derechos económicos, sociales y culturales. Si bien, es cierto que contiene un completo elenco de derechos, implementa mecanismos de informes periódicos, admitiendo la aplicación del procedimiento de petición individual previsto en la convención, exclusivamente en los casos de violaciones de los derechos de libertad sindical y el derecho a la educación.³⁰. El sistema interamericano garantiza el derecho a la sindicalización en los instrumentos mencionados, teniendo como órganos responsables: La comisión y la Corte Interamericana de derechos humanos.

²⁹ Aprobado en 1988 por la Organización de Estados Americanos.

³⁰ Fundación de Estudios para la Aplicación del derecho (FESPAD), Estudios sobre Derechos Humanos, Primera Edición, Pág.430. 2004

3.3.5. PRINCIPIOS Y CONVENIOS DE LA OIT. A RESPETARSE CON LA IMPLEMENTACIÓN DEL CAFTA

El Capítulo XVI del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana, establece en el Art. 16.1 los compromisos básicos que los Estados contratantes se comprometen respetaran.

De esta manera los Estados suscriptores se comprometen a asegurar que los principios laborales y derechos laborales internacionalmente reconocidos y establecidos en el Art. 16.8, sean reconocidos y protegidos por sus legislaciones.

De tal manera que los principios y derechos fundamentales en el trabajo son los siguientes:

1. El derecho de libertad de asociación y
2. El derechos a negociar colectivamente
3. La eliminación de mano de obra forzada u obligatorio
4. Una edad mínima para el trabajo de niños y la prohibición y eliminación de la peores formas de trabajo infantil, y

5. Condiciones aceptables de trabajo respecto a salarios mínimos, horas de trabajo y seguridad y salud ocupacional.

Como mencionamos son varios los derechos fundamentales en el trabajo que se han plasmado en la declaración de la OIT, pero para efectos de nuestra investigación, nos interesan dos derechos fundamentales, el derecho de asociación y el de organizarse y negociar colectivamente. La OIT ha regulado estos derechos en dos convenios los cuales aun no los ha ratificado El Salvador y cuyo contenido es el siguiente:

En el Convenio No.87 el cual fue adoptado el 9 de julio de 1948 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su Trigésima Primera reunión en el se plantea que todas las trabajadoras y trabajadores, sin distinción, sean públicos o privados y sin verse exigidos en un número mínimo de aspirantes, tienen derecho a constituir sindicatos sin verse controlados por el poder público, únicamente *a posteriori* por los tribunales correspondientes.

Por su parte, en el Convenio No.98 adoptado el 1º. de Julio de 1949 por la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo en su Trigésima Segunda reunión se garantiza la libertad sindical de la injerencia patronal y de su pretensión de fomentar sindicatos que estén bajo su control;

incluye la obligación a los Estados de imposición de sanciones y de otras medidas para resarcir la afectación a las libertades sindicales.

Asimismo, obliga a las empresarias y empresarios a no discriminar a las personas en su acceso, estabilidad y condiciones en un empleo, en razón de su pertenencia a un sindicato y con mayor razón, cuando se trata de dirigentes y dirigentas sindicales; proponiendo, en casos de despido, sanciones por ello.

Los convenios antes mencionados son un requisito básico por lo que una vez que el Tratado de Libre Comercio se convierta en ley de la república estos deberán ser ratificados de manera imperativa por el Estado Salvadoreño, ya que este tratado obliga a las partes o cumplir con los principios y derechos fundamentales de trabajo principalmente los derechos de asociación y el de organizarse y negociar colectivamente.

A pesar de que hay que hacer un análisis constitucional previa su ratificación para ver si es contrario al contenido de la misma, los derechos de sindicalización y ha contratar colectivamente ya están garantizados por el Tratado de Libre Comercio.

CAPITULO 4.

ANÁLISIS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO CELEBRADO ENTRE LOS ESTADOS UNIDOS, CENTROAMÉRICA, Y REPÚBLICA DOMINICANA Y SU INCIDENCIA EN EL CONTRATO COLECTIVOS DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EMPRESAS LIDO, S.A. DE C.V. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LIDO, S.A. DE C.V.

En este capitulo trataremos de dar respuesta y comprobar los objetivos e hipótesis que nos planteamos en nuestra investigación los cuales los planteamos de la siguiente manera:

Hipótesis

“Los empresarios salvadoreños están, implementando políticas de flexibilización laboral, como medidas para reducir el costo de la producción de sus empresas, por la entrada en vigencia del Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos, Centroamérica y Republica Dominicana y dichas medidas modifican los contratos colectivos de trabajo”

Entre los objetivos nos planteamos los siguientes:

- Investigar las modificaciones o cambios que ha sufrido el contrato colectivo de trabajo con la entrada en vigencia de los Tratados de Libre Comercio.
- Identificar los factores que están influyendo para implementar políticas de flexibilización laboral en nuestro país.

- Analizar si en el capítulo XVI, del CAFTA, existen mecanismos adecuados para proteger los derechos de los trabajadores.

Es así, que a continuación detallaremos como la empresa Lido en su afán de ser más competitiva y rentable por la inminente aprobación del tratado de libre comercio con los EEUU ha implementado políticas de flexibilización laboral con el objeto de eliminar el sindicato de trabajadores de lido y por lo tanto evitar lo que es la negociación colectiva y por lo consiguiente evitar pagar prestaciones como son las vacaciones, aguinaldos, pensiones, etc. Que considera son prestaciones que encarecen los costos de la producción y por lo tanto los limita a poder competir en igualdad de condiciones en el libre mercado con otras empresas extranjeras.

Además, realizamos un análisis a las propuestas presentadas por ambas partes (empresa y sindicato) en la negociación del contrato colectivo de trabajo vigente (2004-2007) y como estas, principalmente las propuestas de la empresa iban orientadas a eliminar, modificar y disminuir las prestaciones contenidas en el contrato colectivo anterior ya que consideraban que es imposible sostener la carga laboral en los términos actuales y que la empresa pueda competir y ser rentable frente a la apertura comercial que se esta generando con la implementación del Tratado de Libre Comercio con los EEUU.

Así también, realizamos un breve análisis al capítulo XVI del CAFTA, con el objeto de investigar cuales son las incidencias positivas y negativas que este tratado genera en el contrato colectivo de Lido y de que manera éste, obliga a los Estados partes del tratado a velar por la protección de los derechos laborales.

Además, que organismos o instituciones se crean para velar por la tutela de estos, que sanciones se imponen a los infractores de los mismos y cuales son los mecanismos de cooperación que se pondrán en marcha para capacitar y mejorar las instituciones de justicia y administrativas encargadas de aplicar la legislación laboral y los principios, derechos internacionalmente reconocidos en la OIT .

Actualmente el ámbito laboral es el obstáculo más grande que afrontan los países suscriptores del tratado en los congresos de los EEUU para que este sea aprobado ya que los congresistas consideran que las instituciones de velar por la protección de los derechos laborales son muy frágiles.

4.1. MODIFICACIONES REALIZADAS AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EMPRESAS LIDO, S.A. DE C.V. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LIDO, S.A. DE C.V. POR LA APLICACIÓN DE LOS TRATADOS DE LIBRE COMERCIO.

Antes de hablar de las modificaciones que ha tenido el contrato colectivo de trabajo celebrado entre la empresa LIDO, S.A. DE C.V., y el sindicato de trabajadores de LIDO, S.A. DE C.V., el cual consta de un preámbulo y de cincuenta y seis cláusulas y cuya vigencia es de tres años (2004-2007), contados a partir del día diecisiete de noviembre del año dos mil cuatro, e inscrito bajo el numero SIETE, folios CIENTO NOVENTA Y CUATRO frente a DOSCIENTOS OCHENTA Y TRES frente, del libro NONAGESIMO NOVENO, de Registros de Contratos Colectivos de Trabajo que lleva el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales de la Dirección General de Trabajo³¹.

Es necesario, que conozcamos la problemática que se genero dentro de dicha empresa en torno al sindicato de trabajadores de LIDO por las violaciones graves al contrato colectivo de trabajo anterior (2001-2004), por las políticas antisindicales y de flexibilización aplicadas arbitrariamente por la empresa con el objeto de eliminar el sindicato de trabajadores de Lido y por lo tanto evitar lo que es la negociación colectiva y así evitar que los trabajadores puedan optar a mejorar sus condiciones laborales violando de esta manera los derechos laborales internacionalmente reconocidos en la Declaración de la OIT., y

³¹ Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Empresas Lido, S.A. De C.V. y el Sindicato de Trabajadores de Lido, S.A. De C.V. 2004-2007, Pág.114.

establecidos en el CAFTA, como es el derecho de asociación y el de organizarse y negociar colectivamente.

Estas violaciones y acciones se originaron cuando el sindicato (SELSA), solicitó ante el Ministerio de Trabajo la revisión de una de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo específicamente la cláusula número 43, “la cual establece que la empresa se compromete a revisar su tabulador de salarios la primera quincena del mes de enero de cada año para que el aumento que se acuerde surta efecto a partir del día seis de febrero siguiente”.³²

El sindicato en base a lo que establece el art.480 C. trab. agotó todas las etapas que se deben cumplir para realizar el conflicto colectivo, en la etapa de Tratado Directo solicitó ante el Ministerio de Trabajo en diciembre de 2001 un aumento salarial de 60 dólares, para lo cual se “llevaron acabo cuatro reuniones con la empresa la cual sostuvo que no tenia la capacidad de aumentar salarios y por lo tanto se dio por terminada esta etapa, en la etapa de conciliación los trabajadores redujeron sus pretensiones y solicitaron un aumento salarial de 14 dólares a lo cual tampoco estuvo de acuerdo la empresa

³² Ibíd. Pág.77

la cual hizo una contrapropuesta de reducir los salarios de todos los trabajadores en un 5%”.³³

En vista de lo anterior, los trabajadores deciden realizar el 6 de mayo del 2002 una suspensión de ocho horas de labores como medida de protesta contra la empresa y que esta le cumpla con las obligaciones pactadas en el contrato colectivo, “la empresa como medida de represión en los días siguiente despide cerca de 41 trabajadores afiliados al sindicato, incluyendo los 11 directivos del sindicato”,³⁴ no permitiéndoles desde entonces ingresar a sus puestos de trabajo, además ha implementado medidas de coacción para que los trabajadores afiliados al sindicato renuncien a este, lo cual ha generado la renuncia de 25 trabajadores más, violando por lo tanto los derechos fundamentales de los trabajadores como lo es el derecho de asociación contemplado en nuestra Constitución.

Ante tales hechos los trabajadores y el sindicato denuncian estas medidas ante el Ministerio de Trabajo, el cual citó a ambas partes a una audiencia conciliatoria el día 3 de julio del 2002 en la cual solo se logro que se le cancelara los salarios adeudados a los 11 dirigentes sindicales, no así a los 30 trabajadores restantes despedidos, los cuales tuvieron que interponen

³³ Entrevista realizada al Secretario General de Selsa, Señor Guadalupe Atilio Jaimes Pérez el día 30 de junio de 2005.

³⁴ www.rel-uita.org.

demandas individuales ante las autoridades judiciales por despidos injustos y el pago de salarios no devengados por causas imputables al patrono.

A pesar, que a los once miembros de la Junta Directiva del Sindicato se les cancelo los salarios adeudados estos “desde el día siete de mayo del año dos mil dos no se les permite el ingreso a sus puestos de trabajo por parte de la Empresa LIDO, S.A., limitándose ésta a depositar sus salarios en la Dirección General de Trabajo y Previsión Social”³⁵, dificultando por lo tanto la actividades sindicales y por lo tanto violando el derecho de asociación y el de organizarse y negociar colectivamente que tienen como trabajadores y que se encuentran contempladas en las cláusulas 16, 43, 47, del contrato colectivo vigente (2004-2007)

Ante tal situación, el sindicato solicitó al Director General de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social realizar la inspección especial por la violaciones laborales contempladas en el art. 43 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social ante lo cual la mencionada Dirección General declaro sin lugar la solicitud de inspección especial solicitada por el Señor Jorge Alberto Marroquín Muñoz, Secretario de Organización y Estadísticas de la Junta Directiva General de SELSA y

³⁵ Sentencia 204-R-2002, Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, de fecha 12 de noviembre 2003.

“resolvió que la inspección únicamente se limitaría a verificar el pago de los salarios”,³⁶ pudiendo haber advertido a la Sociedad LIDO, S.A. la ilegalidad de la medida adoptada, señalar una fecha determinada para que cesara la infracción de ley, exigir el reinstalo en sus puestos de trabajo de los once directivos sindicales y, en caso de incumplimiento, imponer alguna de las sanciones contempladas en la ley. Todo lo cual omitió.

Ante esta respuesta, el sindicato tuvo que demandar al Director General de Inspección de Trabajo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, por la negativa de este de realizar la inspección especial solicitada, a lo cual, la Sala en su fallo “estableció que era ilegal la resolución por medio de la cual, Director General de Inspección de Trabajo se negaba a practicar la inspección especial solicitada y como medida para restablecer el derecho violado, la referida Dirección deberá realizar la inspección solicitada y, de constatarse las violaciones, actuar conforme a los marcos que la ley le permite.”³⁷

Como podemos observar, las Instituciones de nuestro país encargadas de velar por la protección de los derechos de los trabajadores poco o nada hacen por castigar o imponer una sanción a una empresa que claramente

³⁶ *Ibíd.*

³⁷ Sentencia 204-R-2002, Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, de fecha 12 de noviembre 2003.

vulnera y viola los derechos laborales, por lo cual estas se vuelven cómplices en dichas violaciones, pues en la problemática que antecede los sindicalistas han tenido que agotar hasta el último recurso y hasta han tenido que denunciar estos hechos a nivel internacional ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Con el objeto que se le respeten sus derechos y hasta el momento no ha existido por partes de las autoridades administrativas una sanción ejemplar en contra de la empresa Lido por las claras políticas antisindicales que esta emplea en sus establecimientos y por lo tanto que la obliguen a reinstalar en sus puestos de trabajo a los directivos sindicales.

Algo importante de mencionar, es que de la problemática que se genero entorno a la revisión de salarios anuales que contempla la cláusula 43 del contrato colectivo anterior (2001-2004), desde “el año 2002 no se han aumentado los salarios, solo se ha logrado que la empresa otorgue a los trabajadores bonos y es así como en el año 2003 se logro un bono por de 100 dólares por trabajador y en el 2004 fue de 112 dólares”.³⁸

Además, no hay que olvidar o dejar desapercibido que la empresa con sus políticas antisindicales esta “llevando trabajadores a las plantas de

³⁸ Entrevista realizada al Secretario General de Selsa, Señor Guadalupe Atilio Jaimes Pérez el día 30 de junio de 2005.

producción de San Marcos y Miralvalle ya que en estas no existe sindicato y por lo tanto las prestaciones laborales son mínimas y por lo tanto ellos tienen mayores ganancias tal y como ocurrió en el año 2002 cuando se llevaron la sección de pan de caja a San Marcos”.³⁹

En vista de la problemática que se generó con el contrato colectivo anterior (2001-2004) y que caducaba su vigencia el 19 de junio del 2004 tanto la empresa Lido representada por su apoderado Hugo Dagoberto Pineda Argueta como el sindicato de trabajadores representado por su Secretario General Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, solicitaron ante el Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social la revisión del contrato colectivo de trabajo y anexaron sus respectivos pliegos de peticiones y nombraron cada uno su comisión negociadora que llevaría adelante el proceso de negociación.

La empresa manifestó, “que su pliego de peticiones se fundamenta en que la crisis económica que afronta el país incide directamente en ella, además la apertura comercial con productos extranjeros ha generado problemas de competitividad y rentabilidad en la empresa y que por lo tanto le es difícil

³⁹ *Ibíd.*

sostener la carga laboral que implica el contrato en los términos convenidos actualmente”⁴⁰.

En contraposición los trabajadores manifiestan “que de las 56 cláusulas en revisión ellos solo proponen la modificación de 33 de ellas en las cuales se solicita mejoras las prestaciones laborales ya establecidas, pues consideran que la empresa esta en la capacidad de otorgárselas pues con la implementación de los tratados de libre comercio le permitirán a esta ser más competitiva porque desde ya exporta sus productos a EEUU a la empresa Río Grande Food Products. Inc., además otro factor importante es la capacidad económica de la empresa la cual se da el lujo desde el año 2002 de pagar los salarios y prestaciones a toda la Junta Directiva del sindicato sin que estos laboren en la empresa ya que se les ha prohibido el ingreso a la misma”⁴¹.

Dentro de las modificaciones al contrato colectivo de trabajo que plantea la empresa esta propone en muchos de los casos dejar las cláusulas igual a las del contrato colectivo anterior y en algunos casos disminuir las prestaciones ya sea disminuyendo los plazos o los montos de dinero.

⁴⁰ Solicitud de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo presentada por el licenciado Hugo Dagoberto Pineda, apoderado de Lido S.A. de C.V. el día 20 de abril de 2004, Pág. 1.

⁴¹ Solicitud de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo presentada por el Secretario General de Selsa señor Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, el día 26 de abril de 2004, Pág. 2.

En la etapa de negociación que ambas partes llevaron “acabo en el Hotel Terraza en el Salón Jazmín las cuales iniciaron el 4 de junio del 2004 y terminaron el 1 de octubre del mismo año, llevándose acabo 32 reuniones”,⁴² ambas partes acordaron el nuevo contrato colectivo y entre las modificaciones mas importantes podemos mencionar las siguientes:

En cuanto a los permisos con goce de sueldo (cláusula 16) que se conceden por causas de enfermedad o muerte de los parientes cercanos al trabajador la empresa quería que el plazo de dicho permiso fuera de 3 días por mes y por 15 días como máximo en el año, pero quedo igual que el contrato anterior es decir de 4 días por mes y de 21 días al año (ver anexo 1 y 2).

Las prestaciones por causa de muerte contempladas en la cláusula 21 establece que si un trabajador tenia 1 año o menos de trabajar a su cónyuge o compañero de vida, ascendientes o descendientes se les daría una prestación equivalente a 95 días de salario tal y como lo establece el contrato anterior, el sindicato propuso que fuera de 150 días de salario básico pero se llevo a un acuerdo de 100 días de salario básico.

⁴² Entrevista realizada al Secretario General de Selsa, Señor Guadalupe Atilio Jaimes Pérez el día 30 de junio de 2005.

Si el trabajador tenía 1 año o más de trabajar se le otorgarían 120 días de salario según la empresa, el sindicato quería 200 días de salario, pero en la negociación se pacto 130 días de salario básico.

Para sufragar los gastos funerarios de familiares del trabajador la empresa acordó darle 800 colones pero el sindicato buscaba que se le otorgara 2000 colones, ambas partes llegaron a un acuerdo de 1100 colones (ver anexo 1 y 2).

En cuanto a los días de asueto remunerado contemplados en la cláusula 22 la empresa no quería pagarles el 10 de mayo ni el 31 de diciembre los cuales eran pagados en el contrato anterior pero al final accedieron (ver anexo 1 y 2).

En relación a los aguinaldos contemplados en la cláusula 23 el sindicato solicitaba una prima la cual se pagaría de la siguiente manera: de 1 a 10 años de servicio 30 días de salario, de 10 a 20 años de servicio 35 días de salario y de 20 en adelante 40 días de salario pero en la negociación se pacto que seria 30, 31, 32, días respectivamente de salarios. Además la empresa logro que se estableciera porque circunstancia no esta obligada a otorgar dichos aguinaldos (ver anexo 1 y 2).

El plazo de vacaciones contemplado en la cláusula 24 se amplió a 20 días anteriormente era de 19 la empresa quería que no se modificara pero el sindicato quería 23 días de vacaciones, además la empresa logro que se regulara cuales eran los requisitos para poder tener vacaciones (ver anexo 1 y 2).

Otra modificación era la cláusula 36 la cual consiste en la contribución que la empresa otorga al sindicato para actividades culturales, artísticas y deportivas la cual pretendía ser de 16,000 colones (500 colones menos que el contrato anterior) y otorgarles 12,500 en concepto de alquiler del local del sindicato a lo cual estos no estaban de acuerdo ya que pretendían 20,500 colones de contribución y 16,500 colones para el alquiler pero en la negociación se acordó 18,000 colones de contribución y 13,500 colones para el alquiler (ver anexo 1 y 2).

Una de las últimas modificaciones es en cuanto al monto de las pensiones (cláusula 50), la empresa no quería aumentarlas y que fuesen igual a las del contrato anterior es decir 1) a los trabajadores que tienen 30 años de servicio una pensión de 20,000 colones, 2) a los trabajadores que tienen 25 años de servicio 17,000 colones, 3) a los que tienen menos de 25 años de servicio una cantidad de 13,500 colones, 4) y a los que tuviesen mas de 5 años de servicio y menos de 15 se les daría 11,000 colones, a lo cual los

trabajadores no estaban de acuerdo y pedían un aumento en cada una de las pensiones pero se logro en la negociación que el monto de estas aumentara a 22,000, 18,500, 14,500, y 11,500, respectivamente (ver anexo 1 y 2).

4.2. INCIDENCIAS POSITIVAS Y NEGATIVAS QUE GENERA EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO CELEBRADO ENTRE LOS ESTADOS UNIDOS, CENTROAMÉRICA, Y REPÚBLICA DOMINICANA EN EL CONTRATO COLECTIVOS DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EMPRESAS LIDO, S.A. DE C.V. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LIDO, S.A. DE C.V.

El tratado de libre comercio ha sido promovido por los Estados suscriptores como la herramienta “necesaria para reducir la pobreza, porque será a través de él que se consolidarán nuevos negocios y empleos para más salvadoreños”, consideró la Ministra de Gavidia quien precisó que el impacto de los TLC vigentes con México, Chile, República Dominicana y Panamá han dado hasta ahora los resultados esperados.⁴³

Es por esta razón que entre las principales **incidencias positivas** del Tratado de Libre Comercio podemos mencionar las siguientes:

⁴³ www.minec.gob.sv.

Una incidencia positiva, es que por primera vez, de los tratados comerciales suscritos por El Salvador es el primero en el cual se incluye un capítulo de derechos laboral (capítulo XVI), en el cual se garantizan los derechos de asociación y el de organizarse y negociar colectivamente que tienen todos los trabajadores y además este tratado comercial no contradice o vulnera los tratados de derechos humanos suscritos por El Salvador que protegen dichos derechos sino por el contrario viene a complementar los tratados ya existentes, los cuales ayudan a los trabajadores para que puedan tener mas apoyo, en la defensa de sus derechos, principalmente en un TLC que normalmente altera y modifica relaciones de trabajo dentro de una empresa y la empresa LIDO S.A. DE C.V. no es la excepción.

El Tratado de Libre Comercio, pretende fortalecer la institucionalidad, pues se crean: un Consejo de Asuntos Laborales, Puntos de Contacto en los Ministerios de Trabajo, además, le otorga el poder de convocatoria para formar un Comité Consultivo o Asesor en el que participen miembros de la sociedad civil, contemplando representantes de organizaciones empresariales, trabajadores, entre otros, los cuales tienen como funciones principales velar por la protección de los derechos laborales, así como también brindarse mecanismos de cooperación y ayuda reciproca en materia laboral.

La empresa LIDO S.A. DE C.V podrá extender sus exportaciones a uno de los mercado más grande del mundo, (a pesar que ya lo están haciendo bajo los beneficios que da la Iniciativa Cuenca el Caribe) los norteamericanos tienen alta capacidad de compra, además, es nuestro primer socio comercial, ya que más de la mitad de nuestras exportaciones se destina a ese mercado, además “cerca 2.4 millones de salvadoreños en ese país demandan productos salvadoreños”⁴⁴.

En cuanto a las **incidencias negativas** que genera el tratado de libre comercio para el contrato colectivo que se esta analizando podemos mencionar las siguientes:

Los sindicatos y por consiguiente el sindicato de trabajadores de LIDO no tendrá participación alguna en el Tratado de Libre Comercio, pues en el Capitulo XVI de este, se establece un marco institucional con poca o nula participación de las asociaciones sindicales pues se creara un consejo de asuntos laborales el cual estará integrado solo por los Ministros de Trabajo de cada país y si estos quieren pueden crear de forma discrecional un comité consultivo o asesor el cual estará integrado por las instituciones u organismos que ellos designen. Y es precisamente aquí donde, el sindicato podría

⁴⁴ Ibíd.

participar con la posibilidad de buscar la forma de que se le garanticen sus derechos.

Otra incidencia negativa es que por la entrada en vigencia del tratado de libre comercio la empresa lido a empleado políticas antisindicales y de flexibilización laboral las cuales afectan directamente el contrato colectivo de trabajo vigente (2004-2007) pues a pesar que a los directivos sindicales se les están pagando sus salarios estos al no poder ingresar a la empresa se le están violando sus derechos de sindicalización contemplados en el art.226 C. Trab. El cual establece la función de administrar y dirigir el sindicato.

Así también, la cláusula 16 del mismo ya que no pueden ejercer y realizar actividades relacionadas con el sindicato tales como: atender asuntos sindicales, administrativos o conflictos laborales, además, se esta vulnerando la cláusula 47 que contempla los medios de comunicación del sindicato ya que los sindicalistas no pueden ingresar a la empresa y poner carteles para comunicar a los trabajadores las convocatorias de las reuniones sindicales y actividades sociales y culturales relacionados con el mismo.

Igualmente, la empresa en la negociación del contrato colectivo vigente hizo una serie de propuestas con el objeto de disminuir las prestaciones de los trabajadores principalmente en lo que se refiere a los permisos, días de

asuetos, aguinaldos, vacaciones, pensiones, etc., las cuales según la empresa le ocasionan problemas de competitividad y rentabilidad frente a la competencia que generan las empresas extranjeras,

Además la empresa esta vulnerando la cláusula 43 que se refiere a los salarios en donde dicha empresa se ha comprometido a revisar su tabulador de salarios anualmente el cual no se hace desde el año 2002 sino que por el contrario la empresa ha otorgado a los trabajadores bonos de dinero con el objeto de no aumentarles sus salarios y por lo tanto ahorrarse más dinero.

Otra incidencia negativa es que las instituciones creadas en el capítulo XVI del Cafta encargadas de velar por la protección de los derechos laborales estarán integradas por los mismos Ministros de Trabajo, por tanto no se creó un ente o institución independiente e imparcial que permita castigar o imponer sanciones a las empresas violadoras de los derechos laborales sino por el contrario estaríamos en la misma situación actual, en la cual se tienen los derechos, pero hace falta que las autoridades responsables de aplicar la ley la apliquen y no se queden en tanta burocracia y tantos papeles para no garantizar los derechos de los trabajadores.

4.4. ANÁLISIS DEL CAPITULO XVI DEL CAFTA, REFERENTE AL ÁMBITO LABORAL.

Hablar del tratado de libre comercio celebrado entre EEUU, Centroamérica y República Dominicana más conocido por CAFTA es un tema muy extenso, ya que este tratado esta compuesto por 25 capítulos más anexos, en los cuales podemos observar que sus contenidos trascienden de lo que estrictamente se refiere a la exportación e importación de bienes, pues incursionan en áreas tan diversas como son las inversiones, los derechos de propiedad intelectual, las compras gubernamentales, los servicios, las políticas de competencia, las telecomunicaciones, sector financiero y por primera vez de los tratados de libre comercio suscritos por El Salvador se incluye el área laboral la cual es de suma importancia pues pretende velar por la protección de los derechos laborales.

A través, de estos contenidos “extra-comerciales” los TLC invaden competencias soberanas de los Estados, como la definición de las políticas económicas nacionales y el control de servicios estratégicos, afectan el cumplimiento y vigencia de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) de la población a través de la normativa establecida en los capítulos de compras gubernamentales, comercio de servicios, derechos de propiedad intelectual e inversiones, que promueven los procesos de privatización de los

servicios públicos por la vía de las concesiones a las empresas privadas.

Estamos frente a un instrumento con amplios alcances, que incorpora entre sus contenidos una gama de mecanismos que conjugan prohibiciones a los gobiernos con derechos para las empresas extranjeras en materia de inversiones, tratos no discriminatorios, derechos de propiedad intelectual, “liberalización” de servicios y acceso a las licitaciones públicas. El TLC garantiza la legalización de privilegios y los convierte en derechos para las empresas transnacionales, pues con su ratificación por parte de los órganos legislativos de cada país, estos tratados se convierten en El Salvador en Ley de la República --con mayor jerarquía jurídica que toda la legislación secundaria--, no así en Estados Unidos.

La estructura y contenidos capitulares de los TLC responden a una lógica transversal que privilegia la ganancia por encima de los derechos humanos y la sustentabilidad; resulta abrumador y desproporcionado, constatar cómo estos tratados contienen una extensa lista de derechos otorgados a las empresas extranjeras, que contrasta con la omisión entre sus contenidos de mecanismos que garanticen el cumplimiento de los derechos laborales los cuales se ven afectados diariamente por estas empresas.

Como podemos observar, este tratado trasciende lo estrictamente económico, e incursiona en otras áreas, pero no es el caso investigar cada una de ellas, sino más bien hacer un análisis sobre el capítulo laboral (capítulo XVI), el cual pretende garantizar los derechos de los trabajadores, y en la cual se obliga a los Estados partes del tratado a respetar los principios y derechos fundamentales de trabajo establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), principalmente el derecho de asociarse y el de organizarse y negociar colectivamente, los cuales se encuentran contemplados en el artículo 16.8. Literales a) y b) de este Capítulo. Ya que es mediante la aplicación de estos derechos que los trabajadores logran celebrar lo que son los contratos colectivos de trabajo.

Estos principios son muy importantes pues es mediante la aplicación de estos derechos que los trabajadores en primer lugar pueden asociarse y organizarse constituyendo lo que son los diferentes sindicatos, los cuales les permiten poder negociar y exigir a sus patronos de forma colectiva, mejorar las prestaciones laborales, así como también mejorar las condiciones de trabajo, las cuales se materializan con la celebración de lo que son los contratos colectivos de trabajo.

La mayoría de autores coincide de que no solo es importante que se incluya un capítulo de derechos laborales en el CAFTA, sino más bien cual debe ser el contenido del mismo, el cual por lo menos debe cumplir con las condiciones siguientes:

1. Que se garanticen los derechos laborales fundamentales.
2. Que se establezca un organismo independiente de investigación y decisión de quejas que sea tan ágil como el que exista para las controversias comerciales.
3. Imposición de multas sustanciales a los infractores de los derechos laborales protegidos por este tratado.
4. Que las violaciones a los derechos laborales puedan ser denunciadas tanto por los Estados partes de este tratado así como también por cualquier interesado (ONG, sindicatos, empresas, etc.)

Es importante, mencionar que al inicio de las negociaciones del CAFTA, el tema laboral no constituía un tema de interés para la parte centroamericana; pues fue la exigencia del congreso de Estados Unidos el que ha obligado desde el año 2002, al gobierno del presidente Bush a celebrar este tipo de tratados siempre y cuando incluya un capítulo laboral.

Durante todo el proceso de negociación del CAFTA, la estrategia del gobierno en este tema residía en evitar la aplicación de sanciones por el incumplimiento de los derechos laborales; el interés fue implantar un “enfoque positivo” que al parecer hacía alusión a sanciones de tipo moral o recomendaciones para la parte que no garantizara el respeto de los derechos laborales.

El resultado final de las negociaciones fue un capítulo laboral como parte del capitulado del CAFTA, integrado por 8 artículos y un anexo, relacionados a los siguientes elementos: compromisos de las partes, aplicación de la legislación laboral, garantías procesales e información pública, estructura institucional, cooperación laboral, consultas laborales, árbitros laborales, definiciones y un anexo referido a los mecanismos de cooperación.

Analizando el contenido se encuentra que en el Art. 16.1 los países reafirman sus compromisos con la OIT. Se reconoce a cada país su autonomía de adoptar o modificar su legislación garantizando los derechos laborales internacionalmente reconocidos. Este apartado podría dar lugar a exigir que la legislación interna garantice los convenios sobre libertad sindical de la OIT, si la actual legislación posee mecanismos que no los garantiza.

En la misma línea, con la ratificación del CAFTA, no implicará que la legislación laboral se mantenga tal y como está en el momento de entrada en

vigencia del acuerdo. Las partes pueden modificar las leyes, siempre y cuando las modificaciones no impliquen un deterioro de los derechos laborales internacionalmente reconocidos; en tanto que el resto de derechos estipulados en la legislación interna estarían vulnerables a reformas que podrían perjudicar las condiciones laborales.

El compromiso principal del capítulo reside en la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada país, se prohíbe que los países dejen de aplicar su legislación con el propósito de promover el comercio y la inversión. Según lo planteado en el Art. 16.2, el término “legislación laboral” da lugar a pensar que cualquier derecho laboral estipulado en el código de trabajo está sujeto a este acuerdo; sin embargo, no es así según lo establecido por la definición de “legislación laboral”, la cual hace referencia únicamente a los derechos internacionalmente reconocidos.

Desde el capítulo no existen posibilidades de que una parte pueda implementar acciones para hacer cumplir la legislación laboral de otro país (fuera del contexto de la cooperación laboral). Por ejemplo, mecanismo de monitoreo de una parte a la otra.

El capítulo laboral establece que el país garantizará el acceso a las personas con un interés jurídicamente reconocido conforme a la legislación, a los tribunales laborales. En ese sentido, si la ley interna no garantiza el acceso

a las personas difícilmente las personas podrán formar parte en los tribunales o tener un seguimiento de algún caso de violación de los derechos laborales. Es importante identificar la existencia de esos mecanismos en la legislación nacional.

El capítulo contempla un marco institucional “Consejo de Asuntos Laborales” con nula participación de las organizaciones sindicales o laborales. El consejo está integrado por los ministros de trabajo de cada país. En los ministerios de cada país se establecerá una unidad que servirá de contacto para desarrollar los asuntos relacionados al Consejo y al capítulo.

No existen garantías para la efectiva participación de la sociedad civil; por ejemplo el Art. 16.4 en el numeral 2 establece lo siguiente: “A menos que las Partes decidan otra cosa, cada reunión del Consejo deberá incluir una sesión en la cual los miembros del Consejo tengan la oportunidad de reunirse con el público para discutir asuntos relacionados con la implementación de este Capítulo”. Con esto la participación de las organizaciones queda a discrecionalidad del Consejo.

Un elemento que podría resultar valioso, es que la unidad de contacto pondrá a disposición las comunicaciones relacionadas al tratado a los otros países y al público, según lo establezcan las legislaciones relacionadas a difusión de información.

El capítulo laboral establece que cada país podrá crear un “Comité de trabajo consultivo” de tipo tripartito, o consultar el ya existente; el cual podrá dar sus puntos de vista sobre cualquier asunto relacionado al Tratado. Este podría ser un espacio de acceso a la sociedad civil; sin embargo, el capítulo no desarrolla los mecanismos de conformación, sino que queda a discrecionalidad del gobierno o de las leyes internas que regulen la formación de comités parecidos a los que establece el Tratado.

En cuanto a la cooperación y desarrollo de capacidades; el capítulo desarrolla una serie de prioridades de cooperación que son fundamentales desarrollar para el efectivo cumplimiento de los derechos laborales. Una de las dificultades que se presentan es que la elección de las prioridades no es consensuada; ya que los puntos de vista del sector laboral son consideradas después de seleccionadas las prioridades.

El capítulo cuenta con un sistema de consultas laborales o tratamiento de los conflictos. El sistema inicia con consultas entre las partes al presentarse una solicitud, a fin de lograr una solución satisfactoria del problema. Si las partes no logran solucionar el problema, el caso pasa al Consejo, si no se resuelve en el consejo, el caso será tratado en el capítulo de solución de controversias.

Las disputas para que puedan resolverse a través del capítulo sobre solución de controversias, deberán ser disputas relacionadas únicamente al

incumplimiento de aplicar efectivamente la legislación laboral o los derechos internacionalmente reconocidos. Si la comisión sobre solución de controversias determina que un país no ha cumplido con sus obligaciones, se le aplicará sanciones que pueden ser de tipo monetaria y comercial. La sanción monetaria tiene un monto límite US\$15 millones, el cual se ajusta de acuerdo a la inflación. Si el país no paga la contribución monetaria, se pueden suspender los beneficios comerciales.

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

A grandes rasgos, el capítulo laboral traslada la responsabilidad del efectivo cumplimiento de los derechos laborales a cada país, por lo que es importante el fortalecimiento de la institucionalidad interna. En ningún momento se plantea la homologación de las legislaciones, cada país es soberano de aplicar y reformar la legislación, teniendo presente el mejoramiento de derechos fundamentales.

CAPITULO 5.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- A pesar que El Salvador se considera un Estado democrático en donde constitucionalmente se permite el derecho de sindicalización y el de organización y negociación colectiva de los trabajadores y en donde en muchos tratados de derechos humanos suscritos en nuestro país se garantiza estos derechos, El Salvador es uno de los países que no ha ratificado los convenios de la OIT (convenios 87 y 98) donde se permite que los empleados públicos puedan asociarse y constituir sindicatos por lo cual podemos afirmar que estos derechos son aplicados parcialmente ya que en la practica estos solo benefician a ciertos trabajadores violando por lo tanto el derecho de igualdad que tiene todo salvadoreño.

Con la entrada en vigencia del Cafta estos dos convenios se vuelven una exigencia para que El Salvador los ratifique ya que en el Capitulo XVI del mismo los Estados se obligan a reafirmar sus compromisos con la OIT.

En la presente investigación se ha determinado que la empresa LIDO S.A. DE C.V. ha implementado políticas antisindicales y de flexibilización laboral que violan directamente el contrato colectivo de trabajo vigente (2004-2007) por

las siguientes razones: se esta vulnerando la cláusula 16 del mismo ya que al no permitirse el ingreso de la junta directiva del sindicato a la empresa, estos no pueden ejercer y realizar actividades relacionadas con el sindicato tales como: atender asuntos sindicales, administrativos o conflictos laborales.

Así también, se esta vulnerando la cláusula 47 que contempla los medios de comunicación del sindicato ya que los directivos del sindicato no pueden ingresar a la empresa y poner carteles para comunicar a los trabajadores las convocatorias de las reuniones sindicales y actividades sociales y culturales relacionados con el mismo, así también la empresa en la negociación del contrato colectivo vigente hizo una serie de propuestas con el objeto de disminuir las prestaciones de los trabajadores principalmente en lo que se refiere a los permisos, días de asuetos, aguinaldos, vacaciones, pensiones, etc., las cuales según la empresa le ocasionan problemas de competitividad y rentabilidad frente a la competencia que generan las empresas extranjeras.

Además, la empresa esta vulnerando la cláusula 43 que se refiere a los salarios en donde dicha empresa se ha comprometido a revisar su tabulador de salarios anualmente el cual no se hace desde el año 2002 sino que por el contrario la empresa ha otorgado a los trabajadores bonos de dinero con el objeto de no aumentarles sus salarios y por lo tanto ahorrarse más dinero, además esta llevando más volúmenes de producción a sus otros

establecimientos (Miralvalle, San Marcos) donde no existe sindicato y las prestaciones laborales son menores, ante claras violaciones a los derechos laborales la empresa hasta el momento no ha sido sancionada por parte de las instituciones encargadas de velar por la protección de los derechos laborales las cuales se vuelven cómplices al permitir este tipo de actos.

- En nuestro país a pesar que contamos con una de las mejores legislaciones laborales en donde se garantizan los derechos de sindicalización, en la practica las instituciones encargadas de velar por su cumplimiento poco a nada hacen por imponer sanciones cuando una empresa aplica políticas antisindicales y viola los derechos de los trabajadores, tal es el caso de la empresa LIDO S.A. DE C.V. La cual con la complicidad del gobierno salvadoreño a través del ministerio de Trabajo y previsión Social, desde el año 2002 se da el lujo de no permitir el ingreso de los directivos sindicales a la empresa, violando por lo tanto los derechos laborales reconocidos constitucionalmente, Código de Trabajo art.226 C. Trab. El cual establece la función de administrar y dirigir el sindicato y en tratados internacionales de derechos humanos y establecidos también en los convenios de la OIT que garantizan el derecho ha sindicalizarse a los trabajadores.

Además, es de tomar en cuenta que el tratado de libre comercio también garantiza el derecho de sindicalización, cuando señala que ningún país

que es parte del tratado, modificara su legislación, con la intención de desmejorar los derechos de los trabajadores, es mas el tratado de libre comercio obliga una vez se convierta en ley de la República a que El Salvador ratifique los convenios de la OIT que se refieren a los derechos y principios fundamentales de los trabajadores y los derechos de sindicalización de los empleados públicos.

- La importancia de incluir un capítulo de derechos laborales en el Cafta radica en el contenido que este capítulo debe contener, es decir, que derechos laborales protege, que instituciones crea con el objeto de velar por su protección y que sanciones impone a los infractores de los mismos, partiendo de esta idea podemos concluir entonces que el Cafta no modifica ni altera de manera sustancial las instituciones del Estado responsables de garantizar los derechos laborales.

Pues en el tratado solo se crea un Consejo de Asuntos Laborales, la cual estará integrado por los mismos Ministros de Trabajo de cada parte y si ellos quieren pueden crear un comité nacional de trabajo consultivo o asesor donde puede intervenir la sociedad civil pero este será conformado a discrecionalidad de ellos (Consejo de asuntos laborales) por lo tanto determinamos que no se a creado un ente independiente e imparcial que garantice de manera efectiva y

rápida los derechos de los trabajadores y que además imponga sanciones a los violadores de tales derechos.

- Otra conclusión es que el sindicato de trabajadores de lido no tiene ni tendrá participación alguna en este tratado comercial ya que las instituciones creadas en el Capítulo XVI, estas solo estarán integradas por los mismos Ministros de Trabajo de la región centroamericana, es decir, las mismas autoridades que hoy en día velan por la protección de los derechos laborales y que poco o nada hacen por velar por el efectivo cumplimiento de las mismas y por imponer sanciones a las empresas que violan los derechos de los trabajadores tal es el caso de la empresa Lido la cual claramente a implementado políticas antisindicales.

Es de imaginar que si a esta empresa no se le ha sancionado por las claras violaciones a los derechos de los trabajadores lo mismo ocurrirá frente a empresas extranjeras ya que el gobierno suele ignorar o minimizar estas violaciones, para favorecer la continuidad de la inversión extranjera.

5.2. RECOMENDACIONES

- Una recomendación es que en nuestro país por la entrada en vigencia del Tratado de Libre Comercio (Cafta) se debe crear una institución que sea

independiente del Estado y que este conformada de forma tripartita por el gobierno, empresarios y trabajadores con el objeto de que pueda ser imparcial y que aplique la ley y castigue a los infractores de la misma.

En nuestro país, si bien es cierto ya existe un Consejo Superior de Trabajo conformado por los entes mencionados anteriormente, es importante establecer que este solo tiene funciones consultivas y depende del Ministerio de Trabajo lo cual ocasiona que no se vele por lo tutela adecuada de los derechos laborales.

Con el Tratado de Libre Comercio, las instituciones que se crean (Consejo de Asuntos Laborales, Puntos de Contactos, Comité nacional de trabajo consultivo o asesor) estarán conformadas por los mismos Ministros de Trabajo lo cual no les permite que apliquen de forma efectiva la ley ya que en la región centroamericana y específicamente en El Salvador se tiene la costumbre de permitir que los empresarios violen las leyes laborales con el objeto de ser más competitivos y en donde el Estado suele ignorar o minimizar estas violaciones para favorecer la inversión local y extranjera.

Lo cual ha ocurrido con la empresa lido, al implementar políticas antisindicales que violan directamente el contrato colectivo de trabajo vigente en varias de sus cláusulas principalmente las que tienen que ver con la dirección y

administración del sindicato ya que los sindicalistas al no poder ingresar a la empresa lido desde el año dos mil dos se les ha dificultado poder realizar las actividades relacionadas al mismo tales como: atender asuntos sindicales, administrativos, conflictos laborales, las convocatorias de las reuniones sindicales y actividades sociales y culturales relacionados con el sindicato.

Por las razones anteriores, recomendamos crear un ente independiente y autónomo con las herramientas necesarias legales e institucionales, en donde sus resoluciones tengan un carácter vinculante y no solamente consultivo (como el Consejo Superior de Trabajo o las instituciones que se crearan con el Tratado de Libre Comercio) para que sean cumplidas por las partes.

- La empresa lido para ser más competitiva y rentable frente a este tratado comercial, debe ir capacitando a sus trabajadores para que estos puedan ser más eficientes en su trabajo y aumentar los niveles de producción de la empresa, lo cual solo es posible negociando una nueva cláusula en el contrato colectivo de trabajo, que garantice que la empresa se comprometa a capacitar a todos sus trabajadores mediante talleres, cursos y seminarios los cuales les permitan a estos tener mayores conocimientos en cuanto al uso y manejo de la nueva maquinaria utilizada para la producción de pan de la empresa.

Así también, la empresa lido, debe ir implementando maquinaria que le permita reducir los costos de la producción y por lo tanto obtener mayores ganancias, de esta manera, la empresa estaría en condiciones similares con otras empresas extranjeras para poder competir en el mercado. Además, la implementación de nueva maquinaria no debe significar el despido masivo de sus trabajadores sino por el contrario el reubicarlos en otras áreas de la empresa donde estos sean necesarios.

- Las instituciones del Estado encargadas de velar por la protección de los derechos laborales (Ministerio de trabajo y Previsión Social) deben dejar su posición pasiva y jugar un papel más protagónico que permita realizar monitoreos e inspecciones en los lugares de trabajo con el objeto de que las empresas en nuestro país cumplan con las leyes laborales y por lo tanto imponer sanciones a todas aquellas empresas violadoras de los derechos laborales especialmente hoy en día que el Tratado de Libre Comercio con los EEUU ha sido aprobado por los congresos respectivos de cada país y en donde se espera que muchas empresas extranjeras vengan e inviertan en el país por lo cual debe existir un control eficiente que permita velar por la protección de los derechos laborales.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

- ARRIOLA PALOMARES, JOAQUÍN Y ANTONIO CANDRAY, JOSÉ. **“Derechos Prohibidos, Negociación Colectiva y Sindicatos en El Salvador”**, UCA, mayo 1994.

- BERTRÁN GALINDO, FRANCISCO. **“Manual de Derecho Constitucional”**, tomo I, El Salvador. 1992.

- DE LA CUEVA, MARIO **“El nuevo derecho mexicano del trabajo”**, tomo II segunda Edición, Editorial Porrúa.

- FESPAD. **“La situación de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) en El Salvador (enero/diciembre-2002)”** Primera Edición, San Salvador, El Salvador.2003

- FESPAD. **“La situación de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) en El Salvador (enero/diciembre-2003)”** Primera Edición, San Salvador, El Salvador. 2004

- FESPAD. **“Estudios sobre derechos humanos”** Primera Edición, San Salvador, El Salvador, 2004.
- GOTIA, ALFONSO Y AGUILAR, JOSÉ VÍCTOR. **“Integración Centroamericana y Sociedad Civil”**, segunda edición, 1998.
- HERNÁNDEZ., MARIO. **“Propuestas”**, FUCAD, año1, enero 1997, San Salvador, El Salvador.
- MOLINA, CARLOS. **“La Integración Alternativa frente a la globalización”**, ICAES; mayo 2003
- OXFAN INTERNACIONAL; **“Trabajo de muchos ganancia de pocos”**, Primera edición, 2004.
- PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS en El Salvador (PDDH). **“Informe de Labores”** Primera Edición, San Salvador, julio de 1994.
- PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS en El Salvador (PDDH). **“Informe de Labores. Julio 95-junio 96”**, Primera Edición, San Salvador, julio de 1996.

- PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS en El Salvador (PDDH). **“Panorama general sobre el ejercicio de las libertades sindicales en El Salvador”**, Agosto 2004, San Salvador.

- RIVAS, JOSÉ EDUVIGES. **“Modernización del Estado y Globalización”**, año 1997.

- TANIA PALENCIA PRADO, **“El Interés Social en los Procesos de Integración”**, Centro de solidaridad (AFL-CIO), Guatemala, septiembre de 1998.

- UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIA, **“Realidad y Reflexión”**, año 2, N° 4, San Salvador, El Salvador, Primer Cuatrimestre 2002.

- UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIA, **“Realidad y Reflexión”**, año 3, N° 7, San Salvador, El Salvador, Primer Cuatrimestre 2003.

- UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIA, **“Realidad y Reflexión”**, año 3, N° 8, San Salvador, El Salvador, Segundo Cuatrimestre 2003.

LEGISLACIÓN

- **Código de Trabajo**
- **Constitución de la República de El Salvador** de 1983.
- **Contrato Colectivo de Trabajo** celebrado entre la empresa Lido, S.A. DE C.V. y el sindicato de trabajadores de Lido, 2001-2004.
- **Contrato Colectivo de Trabajo** celebrado entre la empresa Lido, S.A. DE C.V. y el sindicato de trabajadores de Lido, 2004-2007.
- **Convención Americana sobre Derechos Humanos**, 30 de marzo de 1995
- **Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación**, adoptado el 9 de julio de 1948 (núm. 87)
- **Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva**, adoptado el 1 de julio de 1949 (núm. 98)
- **Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre**, 1948, Bogota.
- **Declaración Universal de los Derechos humano**, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- **Pacto Internacional de derechos Económicos Sociales y Culturales**, 17 de noviembre de 1988

- **Sentencia 204-R-2002**, Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, de fecha 12 de noviembre 2003.

DIRECCIONES ELECTRONICAS

www.rel-uita.org

www.minec.gob.sv

www.csj.gob.sv

WWW.info@panlido.com

www.monografias.com

ANEXOS

ANEXO 1

SEÑOR DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO
DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL:

HUGO DAGOBERTO PINEDA ARGUETA, de treinta y cuatro años de edad, Abogado y Notario, de este domicilio, sin inhabilidad para procurar, con Documento Unico de Identidad personal número cero cero nueve cuatro cuatro cuatro cero cero- siete; actuando como Apoderado General Judicial de la Sociedad LIDO, SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE, que se abrevia LIDO, S.A. DE C.V.; Sociedad Anónima, del domicilio de Soyapango, de plazo Indefinido, calidad que le compruebo anexándole al presente copia certificada del Poder General Judicial conierido a mi favor, para que sea agregada a las diligencias.

Que en dicha calidad y de conformidad a los Arts. 276, 420, 481 y siguientes del Código de Trabajo; y cláusula número 56 del actual Contrato Colectivo de Trabajo inscrito al número QUINCE, folios 427f al 511v, del Libro NONAGESIMO QUINTO, y que vincula a mi Mandante con el Sindicato de Empresa LIDO, S.A. (SELSA); vengo por este medio a solicitar la revisión por vencimiento del plazo del referido Contrato.

Que el Sindicato de Empresa LIDO, S.A. (SELSA), esta representado Judicial y Extrajudicialmente entre otras personas por el señor GUADALUPE ATILIO JAIMES PEREZ, actual Secretario General del mismo.

Asimismo, hago de su conocimiento que la Comisión negociadora

de parte de mi Representada, estará integrada por las siguientes personas: RAUL MOLINA MARTINEZ, HUGO DAGGBERTO PINEDA ARGUETA, MARIO ERNESTO SAMAYOA MARTINEZ, LUIS ROBERTO QUIÑONEZ, Y MARIO SALVADOR MAGAÑA; todos Salvadoreños, Mayores de edad, y de este domicilio, el primero Industrial, el segundo y tercero Abogados y Notarios; y los dos últimos Licenciados en Administración de Empresas.

El pliego de peticiones se basa en fundamentos tales como la difícil situación económica que atraviesa mi Representada, ya que la actual crisis económica que agobia al país ha repercutido directamente en mi Mandante; incidiendo en esta también la apertura comercial que el país tiene para con los productos extranjeros, dificultando con esto la competitividad y rentabilidad de mi Patrocinada; y por ello entonces le es imposible sostener la carga laboral que implica el contrato en los terminos ahora convenidos.

Con la necesidad también de regular en forma mas efectiva y clara las relaciones laborales entre mi Mandante y sus trabajadores, a fin de evitar el apareamiento innecesario de problemas laborales, que bien pueden evitarse, al redactar de mejor manera las cláusulas del contrato.

El Sindicato de Empresa LIDO, S.A. (SELSA) puede ser citado, notificado, y emplazado en Colonia Castillo, casa número dos, Calle Principal, jurisdicción de Soyapango.

Adjunto a la presente solicitud, y además del Poder General

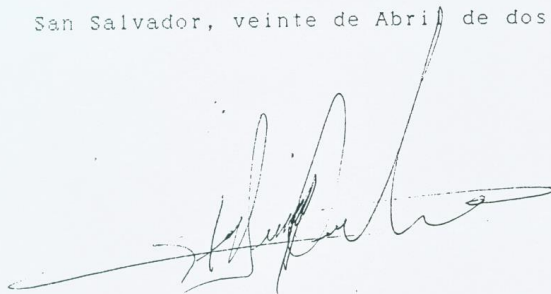
Judicial con el que legítimo la personería y que le he mencionada al principio de esta solicitud, copia de Dos ejemplares del Proyecto del Contrato o Pliego de Peticiones, y como lo establece el Art. 481 del Código de Trabajo.

Por todo lo antes expuesto, pido:

Tenerme por parte en el carácter en el que comparezco, me admita la presente solicitud, agregue los documentos que le presento, y le de a la presente el trámite correspondiente a fin de iniciar la negociación del Pliego que hoy presento.

Señalo para oír notificaciones mi oficina profesional, ubicada en Colonia Santa Adela, Edificio 2-C, local número quince, San Salvador; contiguo a la Universidad Politecnica, o al fax número 226-3354.

San Salvador, veinte de Abril de dos mil cuatro.



Lic. HUGO ROBERTO PINEDA ARGUETA
ABOGADO

EL INFRASCrito DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, CERTIFICA: Que la solicitud que antecede junto con los documentos que menciona fue presentada a las OCHO HORAS Y TREINTA Y SEIS MINUTOS de este día por el licenciado HUGO DAGOBERTO PINEDA ARGUETA, San Salvador, veinte de abril del año dos mil cuatro.



JORGE RENE CISNEROS CASTILLO
SECRETARIO



JOSE CARLOS RODEZNO ORANTES

mdec.

RECEIVED
MAY 10 2004

CASOS DE PERMISOS

CLAUSULA No. 16 - La Empresa, concederá permiso para los trabajadores que se ausenten de ésta o para que falten al desempeño de sus labores, en los siguientes casos:

1) Por casos de enfermedad grave así diagnosticada o muerte de los parientes cercanos que racionalmente reclamen la presencia del trabajador, tales licencias se concederán con goce de salario hasta por tres días en cada mes calendario y por quince días como máximo en el año. Para los efectos de este numeral, se tendrán como parientes del trabajador, el cónyuge o conviviente así declarado, los descendientes, ascendientes, hermanos y demás personas que dependan económicamente del trabajador y que aparezcan nominados en el respectivo contrato de trabajo o en su defecto, en cualquier registro de la Empresa. Cuando el permiso con goce de salario, por enfermedad del hijo, o del cónyuge o conviviente declarado, se hubiere agotado o estuviere por agotarse, y el enfermo falleciere, la licencia a que se refiere este numeral se ampliará en tres días, es decir será hasta de siete días en cada mes calendario; y los días de asueto o de descanso semanal que quedaren comprendidos en dicha licencia no prolongarán la duración de esta, en cada caso se comprobará por medios idóneos tales circunstancias.

2) Para cumplir obligaciones inexcusables de carácter público, impuestas por la ley o por orden de autoridad competente. En estos casos la licencia será con goce de salario por todo el tiempo que fuere necesario, debiendo en todo caso comprobarse con la constancia extendida por la autoridad pública o administrativa. Si la comparecencia fuere provocada por el trabajador, el permiso será sin goce de sueldo.

3) Si durante las labores adoleciere el trabajador de una enfermedad grave imprevista, la Empresa le concederá permiso para ausentarse de su trabajo con el objeto de que pueda asistir al consultorio del ISSS, este permiso deberá extenderse inmediatamente y será remunerado con salario básico. El trabajador podrá asistir previa calificación de un médico y/o cita previa comprobada, a consultas generales, entendiéndose éstas las idas a clínicas periféricas y a las comunales, así como a Especialidades al ISSS, y esta remunerará con el salario básico las horas que estén incluidas dentro de su jornada. Cuando se asista al I.S.S.S. el trabajador lo comprobará a la Empresa por medio de los documentos que dicha institución proporciona a los pacientes, los cuales deben ser presentados al Departamento de Personal de la Empresa o al encargado de llevar estos controles, para los efectos de pago.

4) A los directivos sindicales, federales y confederales en su

ley de autorizaciones - vacaciones

caso, la Empresa les concederá los permisos necesarios para atender asuntos sindicales, administrativos o conflictos laborales. Estos permisos serán sin goce de salario por el tiempo necesario, sin afectar el pago del día de descanso, vacaciones y aguinaldo. Pero estos permisos deberán solicitarse por escrito con un día de anticipación a menos que sea de suma urgencia debidamente acreditada, en cuyo caso la Empresa lo concederá sin previa anticipación, es decir, inmediatamente que se solicite. En el caso de los Directivos Federales o Confederales se estará a lo dispuesto en el Art. 29 causal 6o. literal "C" del actual Código de Trabajo.

5) La Empresa concederá permiso sin goce de salario para un máximo de dieciocho trabajadores afiliados al Sindicato y por un máximo de cuatro días cada uno, en cada año de vigencia del Contrato, para que puedan asistir a cursos o seminarios de capacitación sindical que se celebren en el interior o exterior de la república. La solicitud de estos permisos, serán presentados por el Sindicato, juntamente con la nómina de los trabajadores escogidos, el período que durará la licencia y los documentos relativos al curso o seminario al que asistirán. Es convenido que en ningún caso podrán hacer uso de esta licencia, simultáneamente más de nueve trabajadores.

6) Los permisos sindicales cuando sean solicitados por los directivos en forma personal, deberán contener éstos una de las firmas autorizadas por el Secretario General, por cualquiera de los de Conflictos y el de Organización y Estadísticas.

7) Para que el permiso sea valedero en los casos contemplados en los numerales 2, 3 y 4, la copia que le quede al trabajador deberá tener la razón de "concedido", con la correspondiente firma de las personas enumeradas en el inciso penúltimo de la presente Cláusula, señalando hora, día, mes y año del otorgamiento.

8) El permiso que no contenga firma de la Empresa, no tendrá validez alguna y la ausencia se tendrá como falta sin permiso. Los permisos señalados en los numerales 1, 2 y 3 los otorgará el Jefe inmediato, excepto los comprendidos en los numerales 4 y 5, que siempre los otorgará la Gerencia General, o el que haga sus veces.

9) Para los casos comprendidos en los Numerales, Uno, Dos, Tres y Cinco los permisos concedidos por la Empresa, el tiempo que impliquen los mismos para el trabajador no afectará el pago del día de descanso y aguinaldo.

PRESTACIÓN EN CASO DE MUERTE

CLAUSSULA No. 21 - En caso de muerte de un trabajador, la Empresa reconocerá en atención a la preferencia señalada en el contrato individual de trabajo; ~~o~~ en su defecto al cónyuge o conviviente, descendientes, ascendientes, o hermanos, las siguientes prestaciones:

- a) Una cantidad equivalente a noventa y cinco días de salario básico, si tenía un año o menos de servicio.
- b) Una cantidad de ciento veinte días de salario básico, si tenía un año o más de servicio a la Empresa.

Quando el que falleciere fueren los padres, hijo, Cónyuge o ~~conviviente del trabajador~~ permanente en la Empresa, ésta le proporcionará la suma de OCHOCIENTOS COLONES para contribuir a sufragar los gastos funerarios.

Para que la Empresa esté obligada al pago de la mencionada prestación, deberá comprobarse con la certificación de la partida de defunción o cualquier otro documento legal que establezca el fallecimiento, los documentos que acrediten el parentesco; y que además estén nominados en el Contrato Individual de Trabajo.

DIAS DE ASUETO REMUNERADOS

CLAUSULA No. 22 - Los trabajadores tendrán derecho a días de asueto remunerados los días siguientes:

- Primero de Enero (Año Nuevo)
- Jueves, Viernes y Sábado (Semana Santa)
- Primero de Mayo (Día del Trabajo)
- Seis de Agosto (Festividades Patronales)
- Quince de Septiembre (Independencia Patria)
- Dos de Noviembre (Día de los Difuntos)
- Quince de Noviembre (Día toma de posesión de la Directiva del Sindicato)
- Veintidós de Noviembre (Día de Constitución del Sindicato)
- Veinticinco de Diciembre (Navidad).

Las partes contratantes convienen expresamente en sustituir el día de asueto del Doce de Octubre de cada año, que es la festividad principal de Soyapango, por el día cinco de Agosto de cada año.

Esta cláusula regirá a todos los trabajadores de la Empresa que laboren en la jurisdicción de Soyapango; siendo entendido que quienes laboren para la misma en otra jurisdicción gozarán de los asuetos remunerados que establece el Código de Trabajo, para aquella jurisdicción.

El día de asueto del Doce de Octubre de cada año, que es la festividad principal de Soyapango, por el día cinco de Agosto de cada año.

DECIMO TERCER MES DE AGUINALDO

CLAUSULA No. 23 - La Empresa pagará a sus trabajadores, un décimo tercer mes en concepto de aguinaldo, que comprenderá a quienes tengan un año de trabajo efectivo o más, a la fecha del pago y proporcionalmente, les cancelará el décimo tercer mes a los que no hayan cumplido un año de servicios en la Empresa.

Decimotercero
El décimo ^{tercero} mes que la Empresa les concede a sus trabajadores en concepto de aguinaldo deberá pagarse en el lapso comprendido entre el 10 y 16 de Diciembre de cada año y será entregado en su totalidad, de una sola vez a los trabajadores de ^{falta} esta. ~~1100~~

A los trabajadores que en el momento de cancelarse los aguinaldos se encuentren laborando por contratos a plazo o en labores propias de temporada, se les pagará su aguinaldo en forma proporcional al tiempo que tengan de prestar sus servicios a la Empresa, debiéndose efectuar los cálculos correspondientes en la forma y cuantía establecida en el Código de Trabajo.

Cuando por el sistema adoptado en la estipulación del salario, pudiera distinguirse el trabajo ordinario del extraordinario, no se tomará en cuenta para hacer el cálculo del salario devengado en horas extraordinarias.

Excepción
Perderán totalmente el derecho al aguinaldo los trabajadores que en dos meses, sean o no consecutivos, del período comprendido entre el doce de Diciembre anterior y el once de diciembre del año en que se habría de pagarse el aguinaldo, hayan tenido en cada uno de dichos meses, más de dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo, aunque éstas fueren solo de medio día, tal como lo señala el art. 201 del Código de Trabajo.

esta es una copia de la cláusula

**CONTRIBUCIONES DE LA EMPRESA PARA LA PROMOCION
DE LAS ACTIVIDADES CULTURALES, ARTISTICAS
DEPORTIVAS Y ASISTENCIALES DE LOS TRABAJADORES**

CLAUSULA No. 36 - Con el objeto de promover las actividades Culturales, Artísticas, Deportivas y asistenciales de todos los miembros del Sindicato, este podrá someter a la Empresa, cuando así lo considere conveniente, sus proyectos de las actividades a que se refiere esta cláusula, y la Empresa, una vez estudiados dichos proyectos, decidirá en que forma y en que cuantía dará su ayuda para la realización de estas; sin que en ningún caso pueda esta exceder, por cada año de vigencia del Contrato, a DIECISEIS MIL COLONES EXACTOS.

La Empresa se compromete además a entregar al Sindicato la cantidad de DOCE MIL QUINIENTOS COLONES EXACTOS ANUALES, como una contribución para el pago del alquiler de la casa o local en que se instale el Sindicato y desde donde desarrolle las actividades que le son propias; previa comprobación del arriendo, remitiendo a la Empresa copia del contrato respectivo.

La Empresa contratará los servicios de un médico con Clínica en la ciudad de Soyapango, para que atienda las consultas de los hijos menores de dieciséis años de edad de los trabajadores a su servicio; y contribuirá con el CINCUENTA POR CIENTO del precio de la medicina recetada por el médico. Esta contribución se hará efectivo por la Empresa, contra la presentación, por parte del trabajador, de la receta médica y de la factura correspondiente, quedando excluidas de las medicinas recetadas para enfermedades que requieran un tratamiento mayor de tres meses.

La empresa establecerá los mecanismos necesarios para evitar abusos.

TRABAJADORES PENSIONADOS

CLAUSULA No. 50 - La Empresa dará a sus trabajadores que sean pensionados por vejez o invalidez total, en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social o cualquier AFP autorizada legalmente, la siguientes bonificaciones:

- a) A los que hayan laborado consecutivamente treinta años de servicio efectivo, la cantidad de VEINTE MIL COLONES.
- b) A los que hayan laborado consecutivamente veinticinco años de servicio efectivo, la cantidad de DIECISIETE MIL COLONES.
- c) A los que hayan laborado consecutivamente menos de veinticinco años de servicio efectivo, la cantidad de TRECE MIL QUINIENTOS COLONES.
- d) A los demás trabajadores, o sea a los que tengan menos de quince años de servicio efectivo pero más de cinco años consucutivos, la suma de ONCE MIL COLONES.

El trabajador que se retire pensionado de la empresa, por vejez; podrá solicitar personalmente por escrito a la Gerencia General o por medio del Comité de Relaciones Obrero Patronales de la misma, un anticipo hasta por el cincuenta por ciento de la bonificación que según el inciso precedente le correspondería. Cuando el trabajador solicite el anticipo mencionado por medio del Comité de Relaciones Obrero Patronal, éste último remitirá copia de sus recomendaciones a la Gerencia General, y lo que ésta decida será definitivo. El monto total o el complemento de tales bonificaciones, en caso de haberse dado un anticipo, se harán efectivas contra la presentación de la documentación respectiva por el trabajador favorecido. Se entiende que también es potestad de la Empresa otorgar o no el anticipo solicitado.

Quando el Instituto Salvadoreño del Seguro Social incapacite a un trabajador por más de tres meses, su situación se ventilará dentro del Comité de Relaciones Obrero Patronales, para que sea éste quien determine si en el caso planteado procede o no que la Empresa le conceda una bonificación pagadera en forma mensual, durante un año, equivalente al veinticinco por ciento de la cantidad que le corresponde en relación con el tiempo de servicio efectivo que tuviere el trabajador incapacitado.

En este último caso, si el trabajador se incorpora a la Empresa, y posteriormente se pensiona por vejez o invalidez, la cantidad de dinero que se le hubiere dado, se considerará como un adelanto de lo que le correspondería en concepto de bonificación.

ANEXO 2

San Salvador 26 de Abril de 2004.

Señor, Director General de Trabajo,
Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Presente.

GUADALUPE ATILIO JAIMES PEREZ, mayor de edad, Empleado, del domicilio de Apastepeque Departamento de San Vicente, portador de mi Documento Único de Identidad Personal Número: cero cero trescientos ochenta y cinco mil ochocientos noventa y uno – cinco; a Usted atentamente EXPONGO:

Que en mi calidad de Secretario General de la Junta Directiva General del Sindicato de Empresa LIDO S.A., que se abrevia SELSA, calidad que pruebo con mi respectiva credencial, extendida por la Dependencia a su digno cargo, **Interpuse esta misma solicitud de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Sociedad LIDO S .A de C. V., Y EL Sindicato Que represento, por vencimiento del plazo de tres años para el cual fue celebrado, pero es el caso que por error involuntario lo presente extemporáneamente en tal sentido conciente que dicha solicitud me será declarada sin lugar por el motivo antes expuesto y siendo que a la fecha nos encontramos dentro de los sesenta días anteriores a la terminación del plazo antes señalado tal como lo señala la Cláusula Cincuenta y seis del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente**, vengo por medio de la presente a solicitar se inicie la Etapa de trato directo en el conflicto colectivo de carácter económico o de intereses, para la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Sociedad LIDO S.A. de C.V., y el SELSA. Lo anterior con apego a lo establecido en el Artículo Doscientos Setenta y Seis, Inciso primero, del Código de Trabajo y la Cláusula cincuenta y seis del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, habiéndose nombrado por la Asamblea General Extraordinaria de Primera Convocatoria de trabajadores, celebrada el día tres de Abril de dos mil cuatro, la siguiente Comisión

Negociadora y sus asesores para que sea ésta quien lleve adelante el proceso de revisión, quedando integrada por los siguientes miembros: Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, Marta Aracely Majano Gómez, Julio Cesar García Bonilla, Brigido Antonio Hurtado Gómez, Daniel Ernesto Hernández Castillo y como Asesores los Licenciados José Víctor Aguilar Guillen y Javier Enrique Rivera Serpas; en tal sentido por su medio pedimos se presente esta solicitud al Señor Raúl Molina Martínez, mayor de edad, y de este domicilio, en su calidad de Representante legal de la Sociedad LIDO S. A de C. V., que es la parte patronal con quien se ha celebrado el Contrato Colectivo Vigente.

El fundamento que nos obliga a solicitar la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Sociedad LIDO S .A de C. V., y la Organización Sindical que represento, lo constituyen varios factores, entre otros el evidente cambio de las condiciones socioeconómicas que vivimos los trabajadores, a partir en principio de la dolarización que la economía de nuestro país sufrió hace ya más de dos años, la que al implementarse y al margen de las consideraciones macroeconómicas del Gobierno, produjo una drástica reducción de nuestro poder adquisitivo en otras palabras redujo nuestro salario; por otra parte el incremento sufrido en los servicios básicos que drena gran parte de nuestros salarios, para el caso la energía eléctrica que constantemente incrementa su tarifa, el caso del agua potable es aun más grave pues ante el desabastecimiento de tan vital liquido en muchas de las ciudades periféricas a San Salvador en que vivimos la mayoría de trabajadores, nos toca a parte de cancelar el recibo que mensualmente nos llega, comprar por barril el agua, lo que también afecta la economía de nuestros hogares.

Sobre la base de la anterior realidad que vivimos los trabajadores y que de manera general y breve he expuesto, también hemos considerado los factores internos de la Empresa para la cual prestamos nuestros servicios, entre otros el ahorro por parte de la Empresa en el sentido que las plazas que han quedado vacantes no han sido cubiertas en los últimos ocho años lo cual ha sido posible tanto por los cambios cualitativos en los procesos de producción como por la

colaboración del personal; así mismo el que a la fecha existan cinco Empresas fundadas en los últimos años por la Familia Molina Martínez, siendo estas DIGAPAN S. A. de C. V.; SUPAN S. A. de C. V.; FAMOLCAS S. A. de C. V.; ALIMVASA S. A. de C. V.; y DISLIDO S. A. de C. V.; llamándose a estas cinco Sociedades conjuntamente con la Sociedad LIDO S. A. de C. V., "El Grupo LIDO" las que se dedican a explotar conjuntamente la marca LIDO, lo cual no dudamos que ha sido posible por el respaldo que por años les ha dado el personal de la planta Boulevard del Ejército Nacional; situación que en el marco de los tratados de libre comercio que han y están por firmarse por nuestro país le permitirá a la Empresa LIDO, una mayor competitividad; caso concreto es que desde ya dicha Sociedad para la cual prestamos nuestros servicios esta exportando los productos marca LIDO, a la Empresa Norteamericana Rio Grande Food Products, Inc., la que distribuye dicha marca en el país del Norte; otro hecho y el que no podemos dejar desapercibido y que demuestra la capacidad económica de la Empresa es el hecho que desde hace mas de año y medio se ha mantenido afuera a toda la Junta Directiva pagándole su salario y prestaciones, no obstante la lucha de nuestra parte porque se nos permita el ingreso a nuestro lugar de trabajo que desde el siete de Mayo de dos mil dos se nos ha impedido el ingreso; por las razones antes expuestas a usted con el debido respeto PIDO:

- Admitirme la presente solicitud.
- Notifique a la Sociedad LIDO S. A. de C. V., por medio de su Representante Legal señor Raúl Molina Martínez, de generales antes expuestas, dentro del termino señalado en la parte final del Artículo 483 del Código de Trabajo; la petición de nuestra Organización para la revisión de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo vigente, Pliego que contempla la revisión de 56 Cláusulas de que se compone el vigente, de las cuales como se especifica en el Acta de la Asamblea General Extraordinaria de Primera Convocatoria treinta y tres experimentan modificación no así veintitrés Cláusulas que quedan igual en su contenido, a las que se anexan tres nuevas Cláusulas haciendo un total de cincuenta y nueve cláusulas; y siendo como ya he manifestado en el párrafo Segundo de este escrito que la Inscripción según la Cláusula cincuenta y seis

del Contrato Colectivo Vigente fue el Día dieciocho de Junio de dos mil uno, a esta fecha estamos "dentro" de los sesenta días para solicitar su revisión, por lo que consideramos procedente hacer tal petición en ésta fecha.

- Tener por nombrados a los integrantes de la Comisión negociadora y Asesores, ya citados.

La Empresa puede ser notificada en: Boulevard del Ejercito Nacional Kilómetro cuatro y medio. Soyapango, y el Sindicato a la siguiente dirección: Bulevar Universitario Numero dos mil doscientos veintiséis Colonia San José, San Salvador.

Presento con esta solicitud la siguiente documentación:

- Convocatoria de la Asamblea General Extraordinaria.
- Certificación del Acta de Asamblea General Extraordinaria de Primera Convocatoria donde se aprobó el pliego de peticiones que estamos presentando para su revisión y a la vez se nombro en la misma a la Comisión Negociadora y a sus Asesores.
- Dos ejemplares del pliego de peticiones.
- Copia de la Credencial que prueba la calidad en que actuó.

En espera de su pronta intervención me es grato saludarle.

Atentamente:



Guadalupe Atilio Jaimes Pérez.
Srío. General del SELSA.

MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

RECORRIDO
26 ABR. 2004

DIRECCION GENERAL DE
TRABAJO

11:30 hrs.

convocatoria

Compañeros Afiliados(as):

Reciban un fraterno saludo de la Junta Directiva del sindicato de Empresa Lido S.A. SELSA.

A todos los Afiliados(as) al sindicato se les esta convocando a la Asamblea General Extraordinaria de primera convocatoria, a realizarse el sábado 3 de Abril de 2004 a partir de las 13:00 horas en el local del Sindicato ubicado en la Colonia Castillo Calle Principal No.2, Soyapango. Esperamos contar con tu asistencia.

AGENDA

1. Comprobación del Quórum
2. Lectura, discusión y aprobación del acta anterior
3. Presentación, Discusión y Aprobación del Anteproyecto del Contrato Colectivo de Trabajo.
4. Elección de la Comisión Negociadora, su Apoderado y Asesores.
5. Acuerdos
6. Refrigerio

Nota:

Al no haber quórum legal a la hora señalada, se convocara a una segunda asamblea ese mismo día, y sus efectos serán de acatamiento forzoso como lo establecen nuestros Estatutos en el Artículo 30.

**iii POR EL RESPETO A LAS LIBERTADES SINDICALES EN EL
SALVADOR, HOMBRES Y MUJERES TRABAJADORES(AS) DE**

LIDO EN PIÉ DE LUCHA !!!



Soyapango, 29 de Marzo de 2004

El Infrascrito Secretario de Actas y Acuerdos de la Junta Directiva General del Sindicato de Empresa LIDO S. A., SELSA, CERTIFICA QUE: A folios ciento ochenta y nueve frente y siguientes del Sexto Libro de Actas de Asambleas Generales que se lleva debidamente autorizado por el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encuentra asentada el Acta que literalmente DICE: -----

ACTA NUMERO: ciento nueve, En el local del Sindicato de Empresa LIDO S.A., ubicado en: Calle Principal Colonia Castillo Numero dos, Soyapango, a las trece Horas del día Sábado tres de Abril de dos Mil cuatro, siendo estos el lugar, día y hora señalados en la Convocatoria girada con la debida anticipación, para celebrar Asamblea General Extraordinaria de Primera Convocatoria. El Secretario General señor Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, quien preside la Asamblea, toma la palabra dando la bienvenida a los asambleístas y somete a consideración de los presentes la siguiente agenda: Uno, Comprobación de Quórum; Dos, Lectura Discusión y aprobación del Acta anterior; Tres, Presentación, Discusión y Aprobación del Anteproyecto del Contrato Colectivo de Trabajo. Cuatro elección de la Comisión Negociadora, su Apoderado y Asesores. Cinco Acuerdos, y Seis Refrigerio. Dicha agenda es aprobada por unanimidad y sin enmiendas, el que preside cede la palabra al Secretario de Organización y Estadísticas, para que desarrolle el Punto Uno de la agenda, quien después de pasar lista comprueba la asistencia de ciento tres Asambleístas entre Bases y Directivos, siendo procedente celebrar validamente la presente Asamblea, El punto Dos, es desarrollado por el Secretario de Actas y Acuerdos, quien da lectura al Acta de la Asamblea anterior siendo aprobada por unanimidad y sin enmiendas; Punto Tres, el Secretario General toma la palabra y hace una exposición respecto al trabajo que ha asumido con responsabilidad la comisión que fue designada para el estudio y elaboración del Anteproyecto, haciendo referencia a cada uno de ellos siendo estos, la compañera Marta Aracely Majano Gómez, Julio César García Bonilla, el que preside y el Apoderado Del Sindicato Licenciado Javier Enrique Rivera Serpas; aclara que a efecto de lograr una mejor explicación de las reformas que se han hecho al

Contrato Colectivo de Trabajo vigente, cederá la palabra al Licenciado Rivera Serpas para que sea quien explique dichas reformas para luego de existir dudas se sometan a la discusión y luego a su aprobación; enseguida toma la palabra el Licenciado Serpas y explica de manera general que de las cincuenta y seis Cláusulas que se compone el actual Contrato Colectivo de Trabajo Vigente, treinta y tres tienen reformas, no así las restantes, así mismo que se integran a su texto tres Cláusulas nuevas; aclara que procederá a leer la parte específica de cada Cláusula que sufre la modificación y el sentido que tiene la misma y finalmente leerá las tres Cláusulas nuevas, para lo cual solicita la atención debida y que hagan los apuntes necesarios para la etapa de discusión; procediendo a realizar lo antes explicado, al finalizar dicha lectura, retoma la palabra el Secretario General quien declara que esta abierta la discusión para lo cual solicita que se hagan las preguntas que sean necesarias a efecto de lograr claridad de las reformas ha plantearse en el pliego de peticiones, luego de escuchar las interrogantes planteadas y que fueron aclaradas por el Licenciado Rivera Serpas y por los demás integrantes de la Comisión que realizó el estudio y elaboración del anteproyecto; son sometidas a su respectiva aprobación, siendo aprobadas por unanimidad en su totalidad; Se pasa a desarrollar el punto Cuatro: el que preside somete a los Asambleístas la elección de las personas que integraran la Comisión negociadora, para lo cual se oyen propuestas, varios de los Asambleístas entre ellos Carlos de la O Hernández, Pablo Antonio Hernández, Gloria Leticia Tamayo, Reina Isabel Portillo y Julio Carcamo, proponen que la Comisión sea integrada por quienes realizaron el estudio y elaboración del anteproyecto pues como conocedores del mismo harán una mejor defensa, así como el que se integren a la misma el Secretario de Finanzas el compañero Brigido Antonio Hurtado Gómez y el Secretario de Actas y Acuerdos Daniel Ernesto Hernández Castillo, propuesta que habiendo sido sometida a la aprobación de los Asambleístas fue ratificada por unanimidad; quedando en consecuencia integrada la Comisión negociadora por los siguientes trabajadores: Guadalupe Atilio Jaimes Pérez, Marta Aracely Majano Gómez, Julio César García Bonilla, Brigido Antonio Hurtado Gómez, Daniel Ernesto Hernández Castillo y como Asesores a los Licenciados Javier Enrique

Rivera Serpas y José Víctor Aguilar Guillén; El punto cinco es desarrollado de la siguiente manera, se toman los siguientes Acuerdos: UNO: Que ante la posición mantenida por la Representación Patronal en la anterior revisión de la Cláusula salarial, y siendo en esta ocasión por vencimiento de plazo y en consecuencia la revisión de todo el Contrato incluyendo la parte salarial, por unanimidad se acuerda brindar en todo el proceso el apoyo y acompañamiento que sea necesario a la Comisión Negociadora a quien este día se le ha dado el mandato para que negocie el pliego de peticiones aprobado; Autorizar al Apoderado General Judicial del Sindicato para que plantee los Conflictos Colectivos de Carácter Jurídico que sean necesarios para defender los derechos adquiridos a favor de los trabajadores de la Sociedad LIDO S. A. de C. V., aun los que resultasen como efecto del Conflicto de Carácter Económico que este día se ha acordado plantear como consecuencia de la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente con dicha Sociedad. En el punto seis se invita a todos los Asambleístas e invitados especiales a disfrutar el refrigerio que se les ha preparado; Y no habiendo nada mas que hacer constar se cierra la presente a las diecisiete horas con quince minutos del día de su inicio. -----

Es conforme con su original con la cual se confronto y para ser presentado al Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, extendiendo la presente Certificación con firma y sello, en San Salvador a los veintiséis días del mes de Abril de dos mil cuatro.




Daniel Ernesto Hernández Castillo
Srio. De Actas y Acuerdos



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.
San Salvador, El Salvador, C.A.

EL INFRASCRITO JEFE DEL DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, HACE CONSTAR: Que a folios ochenta y cuatro del Decimotercero Libro de Registro de Juntas Directivas Generales Sindicales que lleva este Departamento, bajo el número ochenta y tres, aparece que el señor **GUADALUPE ATILIO JAIMES PEREZ**, es **SECRETARIO GENERAL** del **SINDICATO DE EMPRESA LIDO, S.A. (SELSA)**, quien tiene, conjunta o separadamente con el Secretario de Organización Y Estadística y el Secretario Primero de Conflictos, la representación judicial y extrajudicial del mismo, según lo dispone el artículo catorce de sus estatutos, habiendo sido electo el día ocho de noviembre del año dos mil tres, para el ejercicio que inició el día veintidós de noviembre del año dos mil tres, y que ha de finalizar el día veintiuno de noviembre del año dos mil cuatro.-

Y para los usos que al interesado estime convenientes, se extiende la presente CREDENCIAL, a los veintisiete días del mes de noviembre del año dos mil tres.



OERodriguez
Otto Ernesto Rodríguez Salazar

Ante Mi
[Firma]
Mario Ernesto Rodríguez Ortiz
Secretario.



CASOS DE PERMISOS

CLÁUSULA No.16:

La Empresa concederá permiso para los trabajadores que se ausenten de la fábrica o para que falten al desempeño de sus labores, en los siguientes casos:

1) Por causas de enfermedad o muerte de los parientes cercanos que racionalmente reclamen la presencia del trabajador, tales licencias se concederán con goce de salario hasta por cuatro días en cada mes calendario y por veintiún días como máximo en el año. Para los efectos de este numeral se tendrán como parientes del trabajador, el cónyuge o compañero de vida, los descendientes, ascendientes, hermanos y demás personas que dependan económicamente del trabajador, y que aparezcan nominados en el respectivo contrato de trabajo o en su defecto, en cualquier registro de la Empresa. Cuando el permiso con goce de salario, por enfermedad del hijo o del cónyuge o compañero de vida, se hubiere agotado o estuviere por agotarse, y el enfermo falleciere, la licencia a que se refiere este numeral se ampliará en cuatro días, es decir sera hasta de ocho días en cada mes calendario y los días de asueto o de descanso semanal que quedaren comprendidos en dicha licencia no prolongarán la duración de esta, en cada caso se comprobará por medios idóneos tales circunstancias.

2) Para cumplir obligaciones inexcusables de carácter publico, impuestas por la ley o por disposición administrativa de autoridad competente. En estos casos la licencia sera con goce de salario por todo el tiempo que fuere necesario, debiendo en todo caso comprobarse con la constancia extendida por la autoridad publica o administrativa.

3) Si durante las labores adoleciere el trabajador de una enfermedad grave imprevista, la Empresa le concederá permiso para ausentarse de su trabajo con el objeto de que pueda asistir al consultorio del ISSS., este permiso deberá extenderse inmediatamente y sera remunerado con salario básico. El trabajador

podrá asistir previa calificación de un medico y permiso de la Empresa, a consultas generales, entendiéndose estas las idas a clinicas periféricas y a las comunales, así como a Especialidades al ISSS, y esta remunerará con el salario básico las horas que estén incluidas dentro de su jornada. Cuando se asista al ISSS el trabajador lo comprobará a la Empresa por medio de los documentos que dicha institución proporciona a los pacientes, los cuales deben ser presentados al Departamento de Personal de la Empresa o al encargado de llevar estos controles, para los efectos de pago.

4) A los directivos sindicales, Federales y Confederales en su caso, la Empresa les concederá los permisos necesarios para atender asuntos sindicales, administrativos o conflictos laborales. Estos permisos serán ~~con goce~~ de salario por todo el tiempo necesario, sin afectar el pago del día de descanso, vacaciones y aguinaldo. Pero estos permisos deberán solicitarse por escrito con un día de anticipación a menos que sea de suma urgencia, en cuyo caso la Empresa lo concederá sin previa anticipación, es decir, inmediatamente que se soliciten. En el caso de los Directivos Federales o Confederales se estará a lo dispuesto en el Art. 29 Causal 6ª. , Literal "C" del actual Código de Trabajo.

22 5) La Empresa concederá permiso ~~con goce~~ ^{sin} de salario para un máximo de ~~veinticinco~~ ^{cinco} trabajadores afiliados al sindicato y por un máximo de ~~cinco~~ ^{cinco} días cada uno, en cada año de vigencia del contrato, para que puedan asistir a cursos o seminarios de capacitación sindical que se celebren en el interior o exterior de la República.

La solicitud de estos permisos, serán presentados por el Sindicato, juntamente con la nómina de los trabajadores escogidos, el periodo que durara la licencia y los documentos relativos al curso o seminario al que asistirán.

Es convenido que en ningún caso podrán hacer uso de esta licencia simultáneamente mas de ~~cinco~~ ^{cinco} trabajadores.

6) Los permisos sindicales cuando sean solicitados por los Directivos en forma personal, deberán contener estos una de las firmas autorizadas por el Secretario General, por cualquiera de los de Conflictos y el de Organización y Estadísticas.

7) Para que el permiso sea valedero en los casos contemplados en los numerales 2, 3 y 4 la copia que le quede al trabajador deberá tener la razón de "CONCEDIDO", con la correspondiente firma de las personas enumeradas en el inciso penúltimo de la presente cláusula, señalando hora, día, mes y año del otorgamiento.

8) El permiso que no contenga firma de la Empresa, no tendrá validez alguna y la ausencia se tendrá como falta sin permiso, excepto los del numeral cuatro cuando fueren negados.

Los permisos señalados en los numerales 1, 2 y 3 los otorgara el jefe inmediato, excepto los comprendidos en los numerales 4 y 5 que siempre los otorgará la Gerencia General, o el que haga sus veces ~~y en su defecto por el jefe de planta.~~

No obstante lo dispuesto en el numeral 4 de la presente cláusula, la Empresa concederá permiso con el goce del ciento por ciento del salario ordinario por toda la jornada de trabajo, una vez cada catorce días a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, para que asistan a la sesión que dicha Junta celebra, para tratar asuntos relacionados con dicha Asociación Profesional.

Para los efectos del inciso anterior, los miembros de la Junta Directiva General, no serán programados para laborar en turnos nocturnos, en el día inmediato anterior a la reunión.

9) Para los casos comprendidos en los Numerales, Uno, Dos, Tres y Cinco los permisos concedidos por la Empresa, el tiempo que impliquen los mismos para el trabajador no afectara el pago del día de descanso y aguinaldo.

PRESTACION EN CASO DE MUERTE
CLÁUSULA No.21:

En caso de muerte de un trabajador, la Empresa reconocerá en orden de preferencia al cónyuge o compañero de vida, descendientes, ascendientes o hermanos, las siguientes prestaciones:

a) Una cantidad equivalente a ~~diego cincuenta~~ ^{veinte} días de salario básico, si tenía un año o menos de servicio.

b) Una cantidad de ~~diego~~ ^{veinte} días de salario básico, si tenía un año o un día o más de servicio a la Empresa.

Quando el que falleciere fueran los padres, hijo, cónyuge o compañero de vida del trabajador permanente en la Empresa, esta le proporcionará la suma de **DOS MIL COLONES** ^{contribución} para contribuir a sufragar los gastos funerarios.

Para que la Empresa esté obligada al pago de la mencionada prestación, deberá comprobarse con la certificación de la partida de defunción o cualquier otro documento que establezca el fallecimiento.

DIAS DE ASUETO REMUNERADOS

CLAUSULA No. 22

Los trabajadores tendrán derecho a días de asueto remunerados los días siguientes:

- Primero de Enero (Año Nuevo)
- Jueves, Viernes y sábado (Semana Santa)
- Primero de Mayo (Día del trabajo)
- ~~No - Diez de Mayo (día de la Madre)~~
- Seis de Agosto (Festividades Patronales)
- Quince de septiembre (Independencia patria)
- Dos de noviembre (Días de los difuntos)
- Quince de Noviembre (Día de toma de posesión de la Directiva del Sindicato)
- Veintidós de Noviembre (Día de constitución del Sindicato)
- Veinticinco de Diciembre (Navidad)
- ~~No - Treinta y uno de Diciembre (festividades de fin de año)~~

Las partes contratantes convienen expresamente en sustituir el día de asueto del Doce de Octubre de cada año, que es la festividad principal de Soyapango por el día Cinco de Agosto de cada año.

Esta cláusula regirá para todos los trabajadores de la Empresa que laboren en la jurisdicción de Soyapango, siendo entendido que quienes laboren para la misa en otra jurisdicción gozaran de los asuetos remunerados que establece el Código de Trabajo.

En lo sucesivo las partes acuerdan, que la jornada ordinaria del día tres de Agosto de cada año será remunerado con el salario básico de ese día, mas el cien por ciento de recargo del mismo; cuando dicho día coincida con el descanso semanal se pagara en la cuantía antes señalada, pero si se trabaja dicho día, este

se págara con los recargos establecidos para los días de asueto. en la cuantía señalada en el Art. 192 del Código de Trabajo

~~DECIMO TERCER MES DE AGUINALDO~~

CLAUSULA No.23

La Empresa pagara a todos sus trabajadores, una prima en concepto de aguinaldo, de la siguiente manera:

~~AÑOS DE SERVICIO~~

~~DIAS DE SALARIO~~

~~1 a 10~~

~~30 días~~

~~10 a 20~~

~~35 días~~

~~20 en adelante~~

~~40 días~~

El ~~decimotercer mes~~ ^{aguinaldo} que la Empresa le concede sus trabajadores en concepto de aguinaldo deberá pagarse en el lapso comprendido entre el 10 y 16 de Diciembre de cada año y será entregado en su totalidad, de una sola vez a los trabajadores de LIDO.

A los trabajadores que en el momento de cancelarse los aguinaldos se encuentren laborando por contratos a plazo o en labores propias de temporada, se les pagara su aguinaldo en forma proporcional al tiempo que tenga de prestar sus servicios a la Empresa, debiéndose efectuar los cálculos correspondientes en la forma y cuantía establecida en el código de trabajo.

Cuando por el sistema adoptado en la estipulación del salario, pudiera distinguirse el trabajo ordinario del extraordinario, no se tomara en cuenta para hacer el cálculo del salario devengado en horas extraordinarias.

VACACIONES
CLÁUSULA No.24:

En materia de vacaciones remuneradas, la Empresa se regirá por las reglas que establece el Código de Trabajo y las que a continuación se expresan:

1) Gozarán de ~~Veintitrés~~ días de vacaciones anuales todos los trabajadores de la Empresa.

Es entendido por las partes contratantes que si de hecho quedare comprendido uno o más días de asueto, el período se prolongara en tantos días, como días de asueto hayan quedado incluidos.

2) La remuneración durante las vacaciones se incrementara en los casos siguientes:

2.1) Con el treinta por ciento que señala el Art. 177 del Código de Trabajo, más un incremento del ~~20%~~ para los trabajadores que tengan un año o más de servicio y menos de cinco años.

2.2) Con el 30% ya citado, mas un incremento del ~~35%~~ para los trabajadores con cinco o más años de servicio y menos de diez años.

2.3) Con el 30% indicado, más un incremento del ~~40%~~ para los trabajadores con diez años de servicio o más y menos de quince.

2.4) Con el 30% citado, mas un incremento del ~~50%~~ para los trabajadores con 15 años o más de servicio.

Estos porcentajes se calcularán sobre el salario básico que el trabajador devengue a la fecha en que deba gozarla y se entiende sin perjuicio de lo que dispone al Art. 184 del Código de Trabajo.

Todo trabajador que deje de prestar sus servicios a la Empresa por decisión propia y que haya notificado por escrito su intención de retirarse con 10 días de anticipación por lo menos, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de vacaciones y aguinaldo correspondientes al tiempo transcurrido a su último año de servicio, calculado hasta el último día que haya desempeñado sus labores.

**CONTRIBUCIONES DE LA EMPRESA PARA LA PROMOCION DE
LAS ACTIVIDADES CULTURALES, ARTISTICAS, DEPORTIVAS Y
ASISTENCIALES DE LOS TRABAJADORES**

CLÁUSULA No.36:

Con el objeto de promover las actividades Culturales, Artísticas, Deportivas y asistenciales de todos los miembros del Sindicato, la Empresa entregara a este, por cada año de vigencia del Contrato, la cantidad de ~~VEINTE MIL~~ **VEINTE MIL QUINIENTOS** COLONES EXACTOS.

La Empresa cancelará totalmente dicha suma, dentro de los primeros ocho días a partir de la fecha en que entre en vigencia este contrato o cualquiera de sus prórrogas.

El Sindicato podrá someter a la Empresa, cuando lo considere conveniente, sus proyectos de las actividades a que se refiere esta cláusula y la Empresa, una vez estudiados dichos proyectos, decidirá en que forma y en que cuantía dará su ayuda para la realización de ellos.

La Empresa se compromete además a entregar al Sindicato la cantidad de ~~DECISES MIL~~ COLONES EXACTOS ANUALES, como una contribución para el pago del alquiler de la casa o local en que se instale el Sindicato y desde donde desarrolle las actividades que le son propias.

La Empresa contratará los servicios de un médico con clínica en la ciudad de Soyapango, para que atienda las consultas de los hijos menores de dieciséis años de edad de los trabajadores a su servicio; y contribuirá con el ~~SESENTA Y CINCO~~ **SESENTA Y CINCO** POR CIENTO del precio de la medicina recetada por el médico. Esta contribución se hará efectivo por la Empresa, contra la presentación, por parte del trabajador, de la receta médica y de la factura correspondiente, quedando

excluidas de las medicinas recetadas para enfermedades que requieran un tratamiento mayor de tres meses.

La Empresa establecerá los mecanismos necesarios para evitar abusos.

TRABAJADORES PENSIONADOS
CLAUSULA No. 50

La Empresa dará a sus trabajadores que sean pensionados por vejez o invalidez total, en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social o cualquier AFP autorizada legalmente, las siguientes bonificaciones:

a) A los que hayan laborado consecutivamente treinta años de servicio efectivo, la cantidad de ~~VEINTI~~ MIL COLONES. E

b) A los que hayan laborado consecutivamente veinticinco años de servicio efectivo, la cantidad de ~~VEINTICINCO~~ MIL COLONES.

c) A los que hayan laborado consecutivamente menos de veinticinco años de servicio efectivo, la cantidad de ~~VEINTE~~ MIL COLONES.

d) A los demás trabajadores, o sea a los que tengan menos de quince años de servicio efectivo pero más de cinco años, ^{consecutivo} la suma de ~~QUINCE~~ MIL COLONES.

^{OT} El trabajador que se retire pensionado de la Empresa, por vejes o ~~invalidez total~~ podrá solicitar personalmente por escrito a la Gerencia General o por medio del Comité de Relaciones Obrero Patronales de la misma, un anticipo hasta por el ~~setenta~~ ^{pendiente} por ciento de la bonificación que según el inciso precedente le correspondería. Cuando el trabajador solicite el anticipo mencionado por medio del Comité de Relaciones Obrero Patronal, éste último remitirá copia de sus recomendaciones a la Gerencia General, y lo que ésta decida será definitivo. El monto total o el complemento de tales bonificaciones, en caso de haberse dado un anticipo, se harán efectivas contra la presentación de la documentación respectiva por el trabajador favorecido; ~~el monto del proceso que iniciare el trabajador para jubilarse por vejes o invalidez total al recibir esta cantidad que le corresponda.~~

en concepto de bonificación se ~~le~~ ^{será} entregada a los beneficiarios o herederos del trabajador.

Cuando el Instituto Salvadoreño del Seguro Social incapacite a un trabajador por más de tres meses, su situación se ventilará dentro del Comité de Relaciones Obrero Patronales, para que sea este quien determine si en el caso planteado procede o no que la Empresa le conceda una bonificación pagadera en forma mensual, durante un año, ^{que sean a 25% ~~propio~~ la patronal} equivalente al cincuenta por ciento de la cantidad que le corresponde en relación con el tiempo de servicio efectivo que tuviere el trabajador incapacitado.

^{este ultimo caso,}
En/ estos casos, si el trabajador se incorpora a la Empresa y posteriormente es despedido (injustificadamente), renuncia voluntariamente o se pensiona por vejez ~~o invalidez total~~, la cantidad de dinero que se le hubiese dado por bonificación, se considerará como un adelanto de lo que le correspondería como indemnización por despido, como retiro voluntario o como bonificación por pensión de vejez o ~~invalidez total~~ *

ANEXO 3

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CELEBRADO ENTRE
EMPRESAS
LIDO, S.A. DE C.V.
Y EL SINDICATO DE
TRABAJADORES
DE LIDO, S.A. DE C.V.

2004 - 2007

PREÁMBULO

Nosotros, RAUL MOLINA MARTÍNEZ, mayor de edad, Industrial del domicilio de San Salvador, actuando en Nombre y Representación, en su calidad de Director Presidente de "LIDO, SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE", que se puede abreviar "LIDO, S.A. DE C. V.", del domicilio de Soyapango, por una parte y por la otra parte GUADALUPE ATILIO JAIMES PÉREZ, mayor de edad, empleado, del domicilio de Soyapango y de San Vicente: Actuando en Nombre y Representación del "SINDICATO DE EMPRESA LIDO SOCIEDAD ANONIMA", que se abrevia "SELSA", de este domicilio, CONVENIMOS, en celebrar el presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, que consta de un preámbulo y de Cincuenta y Seis Cláusulas, redactadas en ochenta y seis folios útiles de papel común, escritos solo en su frente. El primer otorgante acredita su personería con los documentos siguientes:

a) Testimonio de la Escritura Pública de

última modificación de la Sociedad LIDO, S.A. DE C.V., otorgada en la Ciudad de San Salvador, ante los oficios del Notario ROBERTO ALVERGUE VIDES, a las dieciséis horas del día veintidós de Septiembre de Mil Novecientos Noventa y Tres, inscrita en el Registro de Comercio bajo el número CUARENTA y SEIS, del Libro NOVECIENTOS SETENTA Y OCHO, de Registro de Sociedades, de la que consta que la Representación Judicial y Extrajudicial de la Sociedad y el uso de la Firma Social corresponde al Director- Presidente, al Director- Vicepresidente y al Director- Secretario de la Junta Directiva, quienes pueden actuar conjunta o separadamente; que duran en sus funciones cinco años y previo acuerdo de la Junta Directiva, pueden otorgar toda clase de actos y contratos; b) Credencial de elección de nueva Junta Directiva inscrita al número Dos del libro MIL OCHOCIENTOS DIECIOCHO, del Registro de Sociedades, el día nueve de Junio del dos mil tres, de la que consta que

2

Contrato Colectivo de Trabajo. El segundo otorgante acredita su Personería con los documentos siguientes: a) El acuerdo número sesenta y cinco del poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, de fecha dice de febrero de mil novecientos setenta y uno, publicado en el Diario Oficial número Cincuenta tomo Ciento Noventa de fecha trece de Marzo del mismo año, mediante el cual se concede Personalidad Jurídica al Sindicato y se aprueban sus estatutos; b) Modificación de los Estatutos del Sindicato de Empresa LIDO, S.A., PUBLICADO EN EL Diario Oficial, número NOVENTA Y CINCO, tomo TRESCIENTOS VEINTISIETE, de fecha veinticinco de mayo de mil novecientos noventa y cinco, cuyo Artículo CATORCE, establece que el Secretario General de dicho Sindicato, tiene la Representación Judicial y Extra Judicial del mismo; y c) Credencial extendida en la Ciudad de San Salvador, el día veintisiete de noviembre del año dos mil tres, por el Jefe del Departamento Nacional de Organizaciones

4

en sesión de Junta General Ordinaria de Accionistas, número noventa y tres, celebrada en la ciudad de Soyapango, a las nueve horas del día veintitrés de Mayo del año dos mil tres, se tomó entre otros el acuerdo contenido en el punto número ocho, que por unanimidad se eligió a la nueva Junta Directiva, así: Director Presidente Don RAUL MOLINA MARTINEZ, Director Vice- Presidente Don MANUEL ROBERTO MOLINA MARTINEZ; Director Secretario Don LUIS ROBERTO QUIÑONES, y sus respectivos suplentes, quienes fungirán en sus respectivos cargos durante el término de cinco años a partir de la fecha de su elección; y C) certificación extendida por el Licenciado Luis Roberto Quiñónez, en su calidad de Director Secretario de la Junta Directiva de la Sociedad LIDO, S.A. DE C.V., extendida en la ciudad de Soyapango, el día veintidós de Octubre del año dos mil cuatro, en la que se autorizó al Señor Director Presidente de la Sociedad, Don Raúl Molina Martínez, celebrar el presente

3

Sociales de la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, inscrita bajo el número OCHENTA Y TRES folio OCHENTA Y CUATRO del libro DECIMO OCTAVO del Registro de Juntas Directiva Generales Sindicales de la que consta: que el Señor GUADALUPE ATILIO JAIMES PEREZ, es Secretario General del Sindicato de Empresa LIDO, S.A.; para el ejercicio de un año que se vence el día veintuno de noviembre del dos mil cuatro. Se hace constar que la Negociación del Presente CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, se llevó a cabo en la Etapa de Trato Directo. En fe de lo cual firmamos y sellamos ambas partes, los folios tanto del PREAMBULO, como del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, en tres ejemplares en la ciudad de San Salvador, alas diez horas del día lunes ocho de noviembre del año dos mil cuatro.

5

FINALIDAD DEL CONTRATO

CLAUSULA No.1 El presente Contrato Colectivo de TRABAJO, que se celebra entre la Sociedad Lido, S.A. de C.V. y el sindicato de Empresa LIDO, S.A., tiene por objeto, regular durante su vigencia, las condiciones que regirán los Contratos Individuales de trabajo, así como los derechos y obligaciones laborales de las partes contratantes, todo ello con el fin de armonizar y unificar las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores.

En el texto de este contrato, la Sociedad LIDO, S.A. de C.V., y el sindicato de Empresa LIDO, S.A. se denominarán "LA EMPRESA" y "EL SINDICATO", respectivamente.

También en lo que sigue de este Contrato el termino "TRABAJADOR" comprenderá o abarcará al de "TRABAJADORA".

6

los afiliados del Sindicato, en todo aquello que contrarie las disposiciones del presente Contrato, o que desconozca derechos establecidos en favor del trabajador por las leyes laborales vigentes.

La Empresa y el Sindicato reconocen y declaran que respetarán el Derecho de Libre Sindicalización, de todos los trabajadores que presten sus servicios en la misma.

CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

CLAUSULA No. 3 Las estipulaciones de este Contrato que se refieren a condiciones de trabajo, derechos y obligaciones, quedan incluidas en los Contratos Individuales de Trabajo que la Empresa haya celebrado con los trabajadores que estén a su servicio, y los que en el futuro se celebren; salvo los casos de excepción contenidos en este Contrato.

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas legales de trabajo,

8

Así mismo, se establece que los valores expresados en colones, se entenderá su equivalente en dólares Norteamericanos.

RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

CLAUSULA No.2 La Empresa reconoce, sin ninguna reserva la Personería Jurídica del Sindicato para actuar como representante de sus miembros, en todas aquellas cuestiones que afecten el interés profesional de los agremiados, así como representarles en el ejercicio de sus derechos individuales, que emanen de sus respectivos contratos individuales de trabajo, de las leyes y demás fuentes del Derecho Laboral.

La Empresa tratará con los directivos del Sindicato que estén debidamente acreditados y facultados conforme a la Ley, o con el Apoderado que el Sindicato nombre, para el efecto, todo lo que se relacione con el cumplimiento de este Contrato.

Se tendrán por no escritos los arreglos, transacciones o convenios celebrados directamente entre la Empresa y

prevalecerán las más favorables al trabajador, entendiéndose por tales, aquellas que en su totalidad le otorguen mayores beneficios.

CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

CLAUSULA No. 4 La Empresa se obliga a observar y cumplir estrictamente los límites de duración de la jornada ordinaria de trabajo, pago de salarios, ordinarios y extraordinarios en los respectivos casos, a la remuneración de los días de descanso semanal, días de asueto, vacaciones y demás prestaciones laborales, salvo caso fortuito o fuerza mayor, así como a no violar las prohibiciones establecidas en el presente Contrato Colectivo de Trabajo y las demás fuentes del Derecho Laboral.

El sindicato se compromete a velar porque los trabajadores afiliados, cumplan estrictamente con las obligaciones y

9

prohibiciones que les impone el Código de Trabajo, el Reglamento Interno de la Empresa y demás fuentes de obligaciones laborales y a respetar especialmente las prohibiciones contenidas en el Art. 229 de Código de Trabajo.

Ambas partes se comprometen al cumplimiento efectivo de las obligaciones que contraen en el presente Contrato Colectivo, incluyendo los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados y vigentes en El Salvador.

CORRESPONDENCIA

CLAUSULA No. 5 Las partes contratantes se comprometen a contestar de inmediato, aquellas comunicaciones de carácter verbal y urgentes; y las escritas que por su propia naturaleza no ameriten consulta, en un plazo no mayor de dos días; salvo fuerza mayor o caso fortuito. En los demás casos, la

10

respuesta deberá darse a más tardar dentro del plazo de cuatro días.

La falta de contestación dentro de los plazos que se estipulan, se entenderá como negativa de lo que se solicitare y facultara a las partes a ejercitar las acciones que emanan de éste contrato.

La fecha de recepción será, salvo prueba en contrario, la que la parte respectiva pusiere al final de la copia de la nota o solicitud, es obligación de quien recibe la nota o solicitud, anotar en la copia el día y hora en que la hubiere recibido, firmando dicha anotación para efectuar su autenticidad. De parte de la Empresa, la correspondencia se despachara o recibirá por el Representante Legal, o quien haga sus veces, o por su Gerente; y en caso de que todos ellos se encuentren ausentes de la Empresa, lo hará el Jefe de Personal de la misma. De parte del Sindicato, por el Secretario General, el Secretario de Relaciones y los Secretarios de Conflictos, o por quien haga sus veces y que estén debidamente acreditados. Los plazos se entenderán en días hábiles.

11

DERECHO A ASESORES O APODERADOS

CLAUSULA No. 6 En los asuntos de carácter individual o colectivos que traten la Empresa y el Sindicato, ambos podrán hacerse acompañar de asesores o apoderados debidamente acreditados, cuyo número no puede exceder de cuatro, quienes en las discusiones tendrán derecho a voz pero no a voto.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CLAUSULA No. 7 La Empresa se compromete a actualizar su Reglamento Interno de Trabajo y someterlo a aprobación del Director General de Trabajo a más tardar dentro del plazo de cuatro meses de entrar en vigencia el presente Contrato Colectivo de Trabajo; las disposiciones de dicho reglamento que contraríen las leyes o el presente Contrato, se tendrán por no escritas.

12

El proyecto del Reglamento que elabore la Empresa, lo hará del conocimiento del Sindicato para que este le haga sus observaciones y analizado que sea conjuntamente, el Proyecto resultante se presentará para su aprobación a la Dirección General de Trabajo.

PERIODO DE PRUEBA Y CONTRATO A PLAZO

CLAUSULA No. 8 En los contratos individuales de trabajo que celebren la Empresa y los trabajadores, se entenderá que los primeros treinta días serán de prueba; dentro de éste término, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el Contrato sin expresión de causa.

Vencido el término de treinta días sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el Contrato Individual de trabajo; éste continuara por tiempo indefinido, salvo que las partes hayan fijado plazo para su terminación; todo de conformidad a la ley.

13

Transcurrido el plazo de treinta días de prueba, sin que la Empresa haya manifestado su deseo de dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo, esta se obliga por medio del presente contrato, a firmar el respectivo contrato Individual de Trabajo por tiempo indefinido. Si antes de transcurrido un año se celebra un nuevo contrato entre las mismas partes contratantes, y para la misma clase de labor, no podrá estipularse periodo de prueba en el nuevo contrato.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicara a los trabajadores contratados a plazos, ni a los trabajadores temporales.

En los casos especiales de los obreros de servicio y otras actividades que no requieran especialización, el termino de prueba será de veinte días, siempre que en este plazo demuestren eficiencia, honradez y buen comportamiento, cuya calificación hará la Empresa.

14

extraordinarias, bastará que el sindicato le comunique la nómina actualizada de afiliados, la cuantía a deducir y la fecha en que debe hacerse.

Las cuotas ordinarias se descontarán en cada pago de salario, en la cuantía que corresponda; y las extraordinarias en la fecha que el sindicato indique, comunicándolo en este último caso, con seis días de anticipación de la fecha del pago.

En cuanto a las deducciones a que se refieren los incisos anteriores, la Empresa entregará al sindicato la nomina de afiliados, con su respectivo código de registro y el descuento efectuado, el día hábil siguiente a la fecha del pago. El cheque por el valor total de las cuotas retenidas, será entregado al Sindicato dentro de los tres días hábiles después de haberse efectuado el pago de salarios; es deber del Sindicato entregar en esa misma fecha el recibo correspondiente firmado por el Secretario General, por el

16

TRATO PREFERENCIAL

CLÁUSULA No.9: Si por razones de adquirir nuevos equipos hubiere necesidad de despedir, suspender o trasladar a trabajadores sindicalizados, la Empresa, deberá reunirse con la Junta Directiva del sindicato, antes de efectuar despidos, suspensiones o traslados, para la escogitación de los trabajadores afectados, debiéndose tomar en cuenta para ello, la antigüedad del trabajador, su edad, estado civil, honradez, capacidad, eficiencia en el trabajo, sexo y número de personas a su cargo o cuidado.

CUOTAS SINDICALES

CLÁUSULA No.10: La Empresa estará obligada a retener de los sueldos o salarios de los trabajadores afiliados al sindicato, las cuotas ordinarias o extraordinarias. Para que la empresa esté obligada a efectuar deducciones de las cuotas ordinarias o

15

secretario de Finanzas y cualquiera de los Secretarios de Conflictos. En defecto o ausencia de cualquiera de los tres Secretarios antes mencionados, firmara el recibo el Secretario de Organización y Estadísticas. El recibo será entregado a la Empresa por cualquiera de los firmantes y cualquiera de ellos queda facultado para recibir el respectivo cheque.

La Empresa queda relevada de toda responsabilidad proveniente de descuentos efectuados en los salarios de trabajadores que no pertenezcan o hayan pertenecido al sindicato; también cesa la obligación de la Empresa de descontar cuotas sindicales cuando se lo comunique el sindicato.

Actuando dentro del sistema establecido en la presente cláusula, la empresa se compromete a revisar la nómina de trabajadores afiliados al sindicato, por medio de la persona que lleve este control, con el secretario de finanzas del sindicato o

17

un delegado suyo, a efecto de que se revise la nómina de afiliados que se hará del conocimiento del sindicato en ese momento. Para determinar si los trabajadores han laborado en el plazo deducible, sino tienen incapacidad del Instituto Salvadoreño del Seguro Social por motivo de enfermedad o cualquier otra causa, por goce de vacaciones u otras similares, todo ello con el propósito de evitar contratiempos y agilizar el pago. En esta misma reunión el delegado sindical comunicará las deserciones para efecto de omitirlas de la nómina; si la empresa tuviere notificación oficial de renuncias ante el Ministerio de Trabajo, también serán tomadas en cuenta.

Se entiende que el descuento se aplicara a toda persona obligada que reciba salario. Cuando a un trabajador sindicalizado, por cualquier motivo legal no se le hubieren descontado sus cuotas sindicales dentro de cierto periodo, es obligación de la Empresa continuar descontando dichas cuotas, cuando el trabajador vuelva a incorporarse a su trabajo.

18

acuerdo con las normas establecidas en el código de trabajo, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el periodo de ejercicio de su cargo o mandato, y hasta después de haber transcurrido un año de haber cesado en sus funciones; salvo por causa legal, previamente calificada por autoridad competente.

En todo caso, la Empresa antes de solicitar la autorización oficial para suspender a los Directivos, oír a los personeros del sindicato y recogerá las pruebas que este le ofrezca en descargo del involucrado.

Para los efectos del inciso primero, se entiende que el directivo sindical es trasladado, cuando por disposiciones de los representantes de la empresa se le destine a prestar sus servicios en una localidad o establecimiento distinto a aquellos en que labora. Entendiéndose por localidad o

20

DE LA RENUNCIA DEL AFILIADO AL SINDICATO

CLAUSULA No. 11 En caso de renuncia de un afiliado al sindicato, se estará a lo que dispone el artículo 253 y siguientes del código de trabajo.

Sé prohíbe a la empresa coaccionar a los trabajadores para que se separen del sindicato o para que los no afiliados se incorporen al mismo, para tal efecto girará instrucciones precisas a los jefes para que se abstengan de dicha actitud.

Sé prohíbe al sindicato coaccionar a los no afiliados para que ingresen al sindicato, a los afiliados para que no se retiren del mismo o a unos u otros para que no se afilen a otro sindicato.

INAMOBILIDAD DEL DIRECTIVO SINDICAL

CLAUSULA No.12 Los miembros de la junta directiva del sindicato, electos de

19

establecimiento la ubicación geográfica fuera de las instalaciones principales de la Empresa.

La inamovilidad del directivo sindical surtirá sus efectos desde que haya recibido la empresa de parte de la Organización Sindical, la comunicación en que sé de a conocer la elección de la Junta Directiva General y en el caso de sustitución de un directivo de igual manera cuando sé de a conocer a la misma la fecha de su elección.

El que fuere electo directivo sindical para sustituir interinamente a uno de los miembros titulares de la Junta Directiva del Sindicato, gozara de la garantía de inamovilidad y demás derechos por el tiempo que desempeñe el cargo de interino; la garantía adicional del directivo interino, tendrá una duración igual a la del tiempo que hubiere servido al cargo.

21

Tendrán derecho al año adicional al que se refiere el Art. 249 del Código de Trabajo, los directivos sindicales que hubieren desempeñado su cargo en todo el periodo para el que fueron electos.

VACANTES

CLÁUSULA No.13: Se considera vacante un puesto cuando un trabajador permanente lo ha dejado en forma definitiva.

Al ocurrir una vacante, si la Empresa lo estima necesario, deberá cubrirla, para no recargar las labores a los demás trabajadores.

Si la Empresa decide cubrir la vacante, deberá tomar en cuenta dos criterios de acuerdo al siguiente orden:

a) Cuando la vacante se cubra con un trabajador que labora en la empresa, esta deberá tomar en cuenta la antigüedad en el cargo que desempeña el trabajador y sus aptitudes para el nuevo trabajo encomendado; y

22

definitiva, antes de que la vacante sea llenada de conformidad al sistema establecido en la cláusula precedente., Respetándose en todo caso lo establecido en el Art. 27 del Código de Trabajo.

Al ocurrir un caso de sustitución, la Empresa deberá nombrar de inmediato si así fuere necesario al sustituto para no entorpecer las labores y no recargar el trabajo a los demás, salvo casos técnicos o de especialidad en que la Empresa tomará un termino prudencial.

Cuando la Empresa destinare a un trabajador a un cargo distinto del convenido en su Contrato Individual de trabajo, éste tendrá derecho al salario correspondiente al cargo que temporalmente se le encomiende, según el salario vigente en la empresa.. El incremento de salario que causare la aplicación de esta norma, se hará efectivo en el pago inmediato al desempeño del cargo.

24

b) Cuando la vacante se cubra con un nuevo trabajador, oirá la opinión del Sindicato para que proponga a tres candidatos con las aptitudes adecuadas, para desempeñar la plaza vacante sea con los propuestos por el Sindicato o bien por aquellos trabajadores que previamente han llenado solicitudes para ingresar a la Empresa.

Cuando la vacante sea llenada con un trabajador de la empresa, como se dispone en el literal a) el trabajador así trasladado, al desempeñar el nuevo cargo durante 15 días, quedará fijo en el mismo; Igual ocurrirá cuando un ayudante llene la vacante de un operario.

SUSTITUCIONES E INTERINATOS

CLAUSULA No.14 Se considera que un trabajador sustituye a otro, cuando transitoriamente desempeña las labores de éste, durante su ausencia temporal o

23

La regla del inciso anterior, no será aplicable cuando el salario correspondiente al cargo del sustituido fuere inferior al del sustituto.

En todo caso, cuando el trabajador sustituto regrese a ocupar su propio cargo, por haber terminado el periodo de sustitución, tanto el sustituto como el sustituido devengarán sus mismos salarios que tenían antes de verificarse la sustitución.

El período de sustitución en los casos en que el puesto desempeñado sea de mayor categoría no excederá de veinte días, siempre que el trabajador sustituto conozca el trabajo del sustituido; en caso de que el sustituto no conozca dicho trabajo tendrá un plazo de sesenta días, vencido el cual se considerara que el trabajador se encuentra laborando, en forma permanente en el cargo. Toda disposición que contraviere lo aquí dispuesto se considerará desmejoramiento y se sujeta a las disposiciones legales.

25

La regla del inciso anterior no tendrá aplicación en los casos de sustitución por enfermedad, descanso pre y post-natal, vacaciones, permisos o suspensiones de contrato de trabajo.

Cuando un trabajador se encuentre incapacitado por el Instituto Salvadoreño del Seguro Social por menos de quince días, se procederá a sustituirlo por otro trabajador de la Empresa que reúna los requisitos de capacidad e idoneidad; pero si la incapacidad fuere más de quince días y en la Empresa no se encuentra sustituto apto, ésta contratará los servicios de un interino.

TRANSFERENCIAS

CLAUSULA No.15 Sin perjuicio de lo establecido para los casos de vacantes, sustituciones o interinatos, los trabajadores tendrán derecho a que se les transfiera a otros cargos en los casos siguientes:

26

3) Cuando dos trabajadores de turnos o secciones iguales soliciten ser intercambiados, la transferencia señalada en el presente numeral, podrá presentarse en los siguientes casos:

- 3.1) Para que aquellos trabajadores y turnos distinto y secciones iguales, que soliciten la transferencia únicamente por el término de dos días, deberán solicitarla a su jefe inmediato o supervisor, con veinticuatro horas de antelación y durante ese lapso el referido jefe o supervisor la otorgara.
- 3.2) Para aquellos trabajadores de turnos distintos o secciones iguales, que soliciten la transferencia por el término de tres a catorce días, deberán solicitarla por escrito con cuarenta y ocho horas de anticipación a su jefe inmediato o supervisor, expresando los motivos de dicha transferencia y este la otorgara para la siguiente catorcena.

28

1) Cuando su cargo haya sido eliminado por motivos de fuerza mayor;

2) Cuando a pesar de estar curado de una enfermedad, el médico haga constar que todavía no puede volver al desempeño de sus tareas habituales pero recomienda que desempeñe otras más livianas o de menor responsabilidad. Siempre que en la empresa estuviere disponible un puesto de tal naturaleza, caso contrario se resolverá como lo establece el inciso ultimo de la presente cláusula.

Cuando un trabajador, por sus circunstancias de salud, no pueda desempeñar sus funciones y sea necesario cambiarlo de área de trabajo la Empresa efectuara el traslado y el trabajador, conservara el salario que devengaba en el cargo anterior por todo el tiempo que dure el traslado. Para que el traslado se considere permanente; el trabajador deberá presentar a la Empresa la respectiva constancia médica;

27

- 3.3) Para aquellos trabajadores de turnos distintos o secciones iguales que soliciten la transferencia por mas de quince días, dirigirán nota por escrito a la Gerencia General de la Empresa, y en el plazo de tres días después de presentar la solicitud, la Gerencia estudiara la petición y les comunicara a los peticionarios por escrito, su resolución. La solicitud expresara la sección en que ambos trabajadores laboran, el turno que quisieran intercambiar y como operara la mencionada transferencia. En caso que la transferencia sea otorgada por la Empresa, esta tendrá efectos permanentes, mientras subsistan las condiciones del Contrato Individual de trabajo, suscrito por los peticionarios con la Empresa.
- 3.4) En el caso especial de los trabajadores que laboran en la Empresa y que estudien o deseen estudiar y se vean en la necesidad de que la misma les señale un horario especial para que

29

puedan verificar sus estudios, deberán llenar los requisitos siguientes:

- 3.4.1) Que presenten matricula del centro de estudios; y
- 3.4.2) Que el trabajador estudiante presente cada tres meses o en cada ciclo de estudios, el recibo de haber pagado la colegiatura al jefe de personal de la Empresa, si ésta así lo solicitare.

La concesión que la empresa hace para los trabajadores que estudian será para capacitaciones generales. Se entiende como capacitación general los estudios realizados a través de programas educativos nacionales, como por ejemplo educación básica; bachillerato, estudios superiores y/o capacitaciones cortas, éste último para el desarrollo personal del trabajador.

- 3.5) Cuando un trabajador solicite a la Empresa ser trasladado a una área

30

No obstante lo dispuesto en los incisos anteriores, en el caso especial del numeral 2), si la Empresa no esta en condiciones de proporcionar ocupación adecuada al trabajador, este tendrá derecho, a elección de la Empresa, a gozar de medio salario por un periodo de doce meses o a que se le dé por terminado su Contrato Individual de Trabajo. De decidirse por éste último, la Empresa le pagara una cantidad igual a la que le habría correspondido en concepto de indemnización por despido de hecho sin causa legal.

CASOS DE PERMISOS

CLÁUSULA No.16: La Empresa concederá permiso para los trabajadores que se ausenten de ésta o para que falten al desempeño de sus labores, en los siguientes casos:

- 1) Por causas de enfermedad grave o muerte de los parientes cercanos que racionalmente reclamen la presencia del

32

distinta de donde preste en forma permanente sus servicios, deberá indicar en su correspondiente solicitud los motivos de traslado; y la Empresa, analizada la solicitud y las razones que la fundamenten, resolverá si accede o no a la petición del trabajador.

Para que puedan ejercitarse los derechos establecidos en la presente (Cláusula, será necesario, en los casos de los numerales 1) y 2), que la Empresa tenga otras plazas disponibles y que los interesados tengan la capacidad y reúnan las condiciones para poder desempeñarlas.

En el caso del numeral 1), el trabajador tendrá derecho a que se le reintegre a su cargo habitual al recuperar su plena capacidad.

En todos los casos de transferencia el trabajador devengará el sueldo correspondiente al cargo al cual ha sido transferido, siempre que no sea inferior al sueldo original.

31

trabajador, tales licencias se concederán con goce de salario hasta por cuatro días en cada mes calendario y por veintiún días como máximo en el año. Para los efectos de este numeral se tendrán como parientes del trabajador, el cónyuge o compañero de vida, los descendientes, ascendientes, hermanos y demás personas que dependan económicamente del trabajador, y que aparezcan nominados en el respectivo contrato de trabajo o en su defecto, en cualquier registro de la Empresa. Cuando el permiso con goce de salario, por enfermedad del hijo o del cónyuge o compañero de vida, se hubiere agotado o estuviere por agotarse, y el enfermo falleciere, la licencia a que se refiere este numeral se ampliará en cuatro días, es decir sera hasta de ocho días en cada mes calendario y los días de asueto o de descanso semanal que quedaren comprendidos en dicha licencia no prolongarán la duración de esta, en

33

cada caso se comprobará por medios idóneos tales circunstancias.

- 2) Para cumplir obligaciones inexcusables de carácter público, impuestas por la ley o por disposición administrativa de autoridad competente. En estos casos la licencia será con goce de salario por todo el tiempo que fuere necesario, debiendo en todo caso comprobarse con la constancia extendida por la autoridad pública o administrativa.
- 3) Si durante las labores adoleciera el trabajador de una enfermedad grave imprevista, la Empresa le concederá permiso para ausentarse de su trabajo con el objeto de que pueda asistir al consultorio del ISSS. Este permiso deberá extenderse inmediatamente y será remunerado con salario básico. El trabajador podrá asistir previa calificación de un médico y permiso de la Empresa, a consultas generales, entendiéndose estas las idas a

34

urgencia, en cuyo caso la Empresa lo concederá sin previa anticipación, es decir, inmediatamente que se soliciten. En el caso de los Directivos Federales o Confederales se estará a lo dispuesto en el Art. 29 Causal 6ª, Literal "C" del actual Código de Trabajo.

- 5) La Empresa concederá permiso sin goce de salario para un máximo de dieciocho trabajadores afiliados al sindicato y por un máximo de cuatro días cada uno, en cada año de vigencia del contrato, para que puedan asistir a cursos o seminarios de capacitación sindical que se celebren en el interior o exterior de la República.

La solicitud de estos permisos, serán presentados por el Sindicato, juntamente con la nómina de los trabajadores escogidos, el periodo que durara la licencia y los documentos relativos al curso o seminario al que asistirán.

36

clínicas periféricas y a las comunales, así como a Especialidades al ISSS, y esta remunerará con el salario básico las horas que estén incluidas dentro de su jornada. Cuando se asista al ISSS el trabajador lo comprobará a la Empresa por medio de los documentos que dicha institución proporciona a los pacientes, los cuales deben ser presentados al Departamento de Personal de la Empresa o al encargado de llevar estos controles, para los efectos de pago.

- 4) A los directivos sindicales, Federales y Confederales en su caso, la Empresa les concederá los permisos necesarios para atender asuntos sindicales, administrativos o conflictos laborales. Estos permisos serán sin goce de salario por todo el tiempo necesario, sin afectar el pago del día de descanso, vacaciones y aguinaldo. Pero estos permisos deberán solicitarse por escrito con un día de anticipación a menos que sea de suma

35

Es convenido que en ningún caso podrán hacer uso de esta licencia simultáneamente mas de nueve trabajadores.

Para los efectos de la presente cláusula se conviene que:

- a) Los permisos sindicales cuando sean solicitados por los Directivos en forma personal, deberán contener estos una de las firmas autorizadas por el Secretario General, por cualquiera de los de Conflictos y el de Organización y Estadísticas.

- b) Para que el permiso sea valedero en los casos contemplados en los numerales 2, 3 y 4 la copia que le quede al trabajador deberá tener la razón de "CONCEDIDO", con la correspondiente firma de las personas enumeradas en el inciso penúltimo de la presente cláusula, señalando hora, día, mes y año del otorgamiento.

37

- c) El permiso que no contenga firma de la Empresa, no tendrá validez alguna y la ausencia se tendrá como falta sin permiso, excepto los del numeral cuatro cuando fueren negados.

Los permisos señalados en los numerales 1, 2 y 3 los otorgara el jefe inmediato, excepto los comprendidos en los numerales 4 y 5 que siempre los otorgará la Gerencia General, o el que haga sus veces; y en ausencia de ambos, el Gerente de área respectivo.

No obstante lo dispuesto en el numeral 4 de la presente cláusula, la Empresa concederá permiso con el goce del ciento por ciento del salario ordinario por toda la jornada de trabajo, una vez cada catorce días a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, para que asistan a la sesión que dicha Junta celebra, para tratar asuntos relacionados con dicha Asociación Profesional.

38

veinticuatro horas de antelación y por escrito, debiendo contener una razón de "concedido", y firmado por el jefe que lo otorgó.

Los permisos por causas distintas normados en esta cláusula serán concedidos por el Gerente de la Unidad respectiva o el que haga sus veces.

AUSENCIAS Y PERMISOS IMPREVISTO

CLÁUSULA No. 18 El trabajador que de una manera imprevista no pudiera presentarse al normal desempeño de sus labores, deberá avisar de inmediato a la Empresa personalmente, o por medio de familiares cercanos, miembros de la junta directiva del Sindicato, por medio de otra persona o por cualquier otro medio de comunicación, solicitando permiso; e indicando en el mismo aviso el lugar donde se encuentra a efecto de que la Empresa por sus medios pueda comprobar tales circunstancias.

40

Para los efectos del inciso anterior, los miembros de la Junta Directiva General, no serán programados para laborar en turnos nocturnos, en el día inmediato anterior a la reunión.

d) Para los casos comprendidos en los Números, Uno, Dos, Tres y Cinco los permisos concedidos por la Empresa, el tiempo que impliquen los mismos para el trabajador no afectara el pago del día de descanso y aguinaldo.

PERMISOS POR CAUSAS DISTINTAS

CLÁUSULA No.17 La Empresa puede en el caso de ser procedente, conceder permisos por causas distintas a las mencionadas anteriormente, pero en tales casos, los permisos serán sin goce de salario, siendo entendido que por este motivo no se perderá el derecho a la remuneración del día de descanso semanal, y aguinaldo. Estos permisos deberán ser solicitados con

39

En caso de que el trabajador no diere el aviso anterior, y no se presentare a su trabajo durante tres días consecutivos o no consecutivos, comprendiéndose en los consecutivos no solo los días completos, si no aun los medios días en un mismo mes calendario, se considerará terminado su contrato individual de trabajo, sin responsabilidad para la Empresa, a menos que al presentarse comprobare una causa justificada de su ausencia.

La ausencia sin permiso previo deberá justificarse exactamente dentro de los cinco días hábiles siguientes al día en que el trabajador se presente a su trabajo, y si no lo hiciere así, serán consideradas faltas injustificadas se permitirá al trabajador que justifique su ausencia, aun con prueba testimonial que presentará al jefe de personal o al que haga sus veces.

Cuando el trabajador faltare al desempeño de sus labores sin existir permiso, y sin haber causa justificada para ello, es de

41

su obligación firmar un formulario que para tal efecto se llevara, al ingresar de nuevo a los establecimientos de la misma, en donde se hará constar esta circunstancia.

El formulario relacionado deberá ir en duplicado en caso de justificar la ausencia del trabajador como se deja dicho, se le devolverá el duplicado, sellado con una leyenda de "justificado", el cual deberá ir firmado por uno de los representantes de la empresa, siendo esta la prueba suficiente para tenerse por justificada dicha ausencia.

SUBSIDIO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

CLÁUSULA No.19: La Empresa dará a sus trabajadores subsidio por los tres primeros días de enfermedad o accidente común, en un 100% de su salario básico; pero si la incapacidad fuere mayor de tres días, la prestación económica que pague el ISSS, al trabajador se incrementará a cargo de la

42

como en el caso del alcoholismo o drogadicción, respetándose en todo caso el diagnostico dado por el facultativo del ISSS en dichos certificados, sin perjuicio de lo establecido en el artículo trescientos ocho del Código de Trabajo.

Cuando se trate de trabajadores interinos o eventuales, la Empresa les entregara la constancias necesarias para facilitarles la atención médica en casos de enfermedad o accidentes comunes.

TRASLADOS EN CASOS DE ACCIDENTES O ENFERMEDADES

CLAUSULA No.20 La Empresa se obliga a trasladar inmediatamente a las Clínicas del Seguro Social en vehículo propio o comercial obtenible pagado por la Empresa, al trabajador que haya sufrido un accidente o se enferme de gravedad dentro de la Fábrica.

44

Empresa, con un veinticinco por ciento (25%) del salario básico hasta por diez días adicionales a los tres primeros, que como se dijo, corren totalmente a cargo de la Empresa.

Se entiende que la prestación de los diez días del inciso anterior es aplicable a una sola incapacidad en el mismo mes calendario.

Se entiende que si dos o mas incapacidades producto de enfermedades diferentes, tienen diagnostico médico distintos, deben considerarse separadamente.

La o las incapacidades se comprobaran con los certificados extendidos por los facultativos del ISSS.

Los beneficios de esta cláusula no serán aplicables en los casos de enfermedades o accidentes comunes originados por culpa grave del trabajador.

43

Si el accidente no fuere grave, se utilizará los servicios de ambulancia del Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Cuando el accidentes o enfermedad ocurra fuera de horas de oficina de la fábrica, los jefes de turno en los turnos correspondiente, estarán en la obligación de hacer transportar a los accidentados o enfermos graves en forma inmediata.

PRESTACION EN CASO DE MUERTE

CLÁUSULA No.21: En caso de muerte de un trabajador, la Empresa reconocerá en atención a la preferencia señalada en el Contrato Individual de Trabajo; u otro documento en que conste dicha voluntad o en su defecto al cónyuge o compañero de vida, descendientes, ascendientes o hermanos, las siguientes prestaciones:

- a) Una cantidad equivalente a cien días de salario básico, si tenía un año o menos de servicio.

45

- b) Una cantidad de ciento treinta días de salario básico, si tenía un año un día o más de servicio a la Empresa.

Cuando el que falleciere fueran los padres, hijo, cónyuge o compañero de vida del trabajador permanente en la Empresa, esta le proporcionará la suma de un mil cien colones para contribuir a sufragar los gastos funerarios.

Para que la Empresa esté obligada al pago de la mencionada prestación, deberá comprobársele con la certificación de la partida de defunción o cualquier otro documento que establezca el fallecimiento.

DIAS DE ASUETO REMUNERADOS

CLAUSULA No. 22 Los trabajadores tendrán derecho a días de asueto remunerados los días siguientes:

- Primero de Enero (Año Nuevo)
- Jueves, viernes y sábado (Semana Santa)

46

- Primero de Mayo (Día del trabajo)
- Seis de Agosto (Festividades Patronales)
- Quince de septiembre (Independencia patria)
- Dos de noviembre (Días de los difuntos)
- Quince de Noviembre (Día de toma de posesión de la Directiva del Sindicato)
- Veintidós de Noviembre (Día de constitución del Sindicato)
- Veinticinco de Diciembre (Navidad)

Las partes contratantes convienen expresamente en sustituir el día de asueto del Doce de Octubre de cada año, que es la festividad principal de Soyapango, por el día Cinco de Agosto de cada año.

Esta cláusula regirá para todos los trabajadores de la Empresa que laboren en la jurisdicción de Soyapango, siendo entendido que quienes laboren para la misma en otra jurisdicción gozaran de los asuetos remunerados que establece el Código de Trabajo.

47

En lo sucesivo las partes acuerdan, que la jornada ordinaria del día tres de Agosto de cada año será remunerada con el salario básico de ese día, mas el cien por ciento de recargo del mismo; cuando dicho día coincida con el descanso semanal se pagara en la cuantía antes señalada, pero si se trabaja dicho día, este se pagara con los recargos establecidos para los días de asueto en la cuantía señalada en el Art. 192 del Código de Trabajo.

AGUINALDO

CLAUSULA No.23 La Empresa pagara a todos sus trabajadores, una prima en concepto de aguinaldo, de la siguiente manera:

Los trabajadores que tengan de uno a diez años de servicio, treinta días de salario básico; los trabajadores que tengan de diez a veinte años de servicio, treinta y un días de salario básico; y los trabajadores que

48

tengan de veinte años de servicio en adelante, treinta y dos días de salario básico.

El aguinaldo que la Empresa les concede sus trabajadores, deberá pagarse en el lapso comprendido entre el 10 y el 16 de Diciembre de cada año y será entregado en su totalidad, de una sola vez a los trabajadores de LIDO.

A los trabajadores que en el momento de cancelarse los aguinaldos se encuentren laborando por contratos a plazo o en labores propias de temporada, se les pagara su aguinaldo en forma proporcional al tiempo que tenga de prestar sus servicios a la Empresa, debiéndose efectuar los cálculos correspondientes en la forma y cuantía establecida en el código de trabajo.

Cuando por el sistema adoptado en la estipulación del salario, pudiera distinguirse el trabajo ordinario del extraordinario, no se tomara en cuenta para hacer el cálculo del salario devengado en horas extraordinarias.

49

Perderán totalmente el derecho al aguinaldo los trabajadores que en dos meses, sean o no consecutivos, del periodo comprendido entre el doce de diciembre anterior y el once de diciembre del año en que se habría de pagarse el aguinaldo, hayan tenido en cada uno de dichos meses, mas de dos faltas de asistencia injustificadas al trabajo, aunque éstas fueren sólo de medio día, tal como lo señala el artículo doscientos uno del Código de Trabajo.

VACACIONES

CLÁUSULA No.24: En materia de vacaciones remuneradas, la Empresa se regirá por las reglas que establecen el Código de Trabajo y las que a continuación se expresan:

1) Gozarán de veinte días de vacaciones anuales todos los trabajadores de la Empresa.

50

Es entendido por las partes contratantes que si de hecho quedare comprendido uno o más días de asueto, el periodo se prolongara en tantos días, como días de asueto hayan quedado incluidos.

2) La remuneración durante las vacaciones se incrementara en los casos siguientes:

2.1) Con el treinta por ciento que señala el Art. 177 del Código de Trabajo, más un incremento del 17% para los trabajadores que tengan un año o más de servicio y menos de cinco años.

2.2) Con el 30% ya citado, mas un incremento del 27% para los trabajadores con cinco o más años de servicio y menos de diez años.

2.3) Con el 30% indicado, más un incremento del 32% para los trabajadores con diez años de servicio o más y menos de quince.

51

2.4) Con el 30% citado, mas un incremento del 42% para los trabajadores con 15 años o más de servicio.

Estos porcentajes se calcularán sobre el salario básico que el trabajador devengue a la fecha en que deba gozarla y se entiende sin perjuicio de lo que dispone el Art. 184 del Código de Trabajo.

Todo trabajador que deje de prestar sus servicios a la Empresa por decisión propia y que haya notificado por escrito su intención de retirarse con 10 días de anticipación por lo menos, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional de vacaciones y aguinaldo correspondientes al tiempo transcurrido a su ultimo año de servicio, calculado hasta el ultimo día que haya desempeñado sus labores.

Todo trabajador, para tener derecho a vacaciones, deberá acreditar un mínimo de doscientos días trabajados en el año, aunque

52

en el Contrato respectivo no se le exija trabajar todos los días de la semana, ni se le exija trabajar en cada día el máximo de horas ordinarias, según lo establece el artículo ciento ochenta del Código de Trabajo.

DESCANSO SEMANAL

CLAUSULA No. 25: En materia de descanso semanal y su correspondiente remuneración, la Empresa se ajustara a lo que disponga el Código de Trabajo vigente.

TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO

CLAUSULA No. 26 Tratándose de trabajadores con salario ajustado por unidad de tiempo, se entenderá por tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se encuentre a disposición de la Empresa.

Así mismo, se considerara tiempo de trabajo efectivo aquel que ocupe el trabajador para tomar sus alimentos, así

53

como también el tiempo en que se encuentre inactivo por causa imputable a la Empresa.

TIEMPO DE TOLERANCIA CLÁUSULA No. 27

Todos los trabajadores, sin excepción alguna, están obligados a entrar a su trabajo en la hora señalada en su respectivo horario, para iniciar su jornada de trabajo a la hora exacta.

Los trabajadores tienen la obligación de iniciar sus labores a la hora señalada en sus respectivos horarios, pero por causas ajenas a la voluntad del trabajador se les concederá un periodo de tolerancia de cuarenta y cinco minutos acumulativos por semana laboral.

Los trabajadores que se excedan del periodo de tolerancia perderán el derecho a la prestación del día de descanso semanal y el tiempo no trabajado. Se conviene que la tarjeta de control de entrada y salida que

54

para tal efecto lleva la Empresa, deberá ser firmada por el trabajador o este estampará la huella digital, cuando no pudiere o no supiere firmar y con el sistema que la misma señala, es el documento idóneo y comprobatorio para establecer las llegadas tardes de los trabajadores, salvo prueba en contrario la cual hará fe en juicio ante los tribunales laborales competentes y ante las autoridades administrativas.

UTILES, EQUIPO Y MATERIALES DE TRABAJO

CLÁUSULA No. 28 La Empresa está obligada a proporcionar en buen estado a sus trabajadores, los útiles, instrumentos, herramientas, equipo y materiales que sean necesarios y adecuados para ejecutar con debida precisión y seguridad el trabajo que les haya sido encomendado.

Los trabajadores responderán por el valor de las herramientas, útiles y demás

55

efectos que se les haya encomendado para desarrollar sus labores, si los pierden o dañan por descuido, negligencia o mala fe; salvo que estos se hayan deteriorado por su uso, mala calidad o hurto cometido por otra persona. Para evitar los hurtos de herramientas o llaves que se les hayan encomendado a cada trabajador, para prestar sus servicios, la Empresa instalara casilleros adecuados para que los trabajadores guarden su caja de herramientas. Cuando las pérdidas y deterioros de las herramientas se deban a culpa del trabajador, este responderá por su valor, deduciéndole a dicha herramienta su uso y la depreciación.

En caso de que las partes no se pusieren de acuerdo en el valor de las herramientas, útiles y demás efectos, nombraran de común acuerdo a un perito valuador y el dictamen de este será el precio a pagar. Los trabajadores no serán responsables por demoras y deficiencias resultantes de las faltas de herramienta, equipo o material, salvo que las causas sean imputables al trabajador.

56

Para que el trabajador no pierda tiempo en la prestación de servicios podrá reponer el objeto perdido o dañado por otro de la misma calidad o estado de servicio, o bien la Empresa se lo proveerá inmediatamente para que labore.

EJECUCION DE LABORES

CLÁUSULA No. 29 Los trabajadores desempeñaran las labores correspondientes a su cargo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, en el lugar y dentro de la jornada de trabajo.

A falta de instrucciones especiales, las labores deberán ser desempeñadas de acuerdo con la práctica establecida a fin de que el trabajo desarrollado se ejecute dentro de un tiempo razonable.

Los trabajadores comunicaran a su jefe inmediato o quien corresponda cualquier

57

anomalía que observen dentro de la Empresa en cuanto a desperfectos o malas condiciones de la maquinaria, equipo de la Empresa o bien una orden equivocada del mismo jefe inmediato, que pueda dar lugar a daños en la salud de los trabajadores, a las propiedades de la Empresa o a la de cualquier persona, como también cuando los trabajadores se encuentren en condiciones que les impiden desarrollar sus labores, tales como enfermedades y otras causas semejantes.

Los trabajadores que por cualquier motivo estuvieren en contacto con el público, deberán ser corteses y atentos en sus relaciones con él.

OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA No.30: Por la índole de las labores de la Empresa, los trabajadores estarán especialmente obligados.

58

- a) A observar las normas de higiene que la Empresa determine para la elaboración de sus productos;
- b) A presentarse a desempeñar sus labores en buenas condiciones de aseo personal, rasurados y con el cabello recortado moderadamente;
- c) A mantener su vestuario en completo estado de limpieza; y
- d) A someterse a exámenes de salud, cuando la Empresa lo requiera, los cuales se practicarán en las clínicas del ISSS; Pero cuando la Empresa los remita a clínicas particulares el costo de los exámenes y los gastos de transporte público serán sufragados por ella. Así mismo sufragará el pago del transporte público cuando los exámenes sean practicados por el ISSS en horas comprendidas dentro de las jornadas de trabajo, en cuyo caso reconocerá el pago de transporte público de ida y regreso a la fábrica o sólo de ida

59

cuando el examen sea practicado en horas que no le permitan al trabajador regresar al desempeño de sus labores.

Los trabajadores se comprometen con la Empresa a evitar desperdicios de materia prima, cumpliendo las prescripciones que al efecto se dicten y en general, deberán desempeñar sus labores con la diligencia y cuidado que exige el participar en procesos industriales y alimenticios.

Se entenderá como falta de cumplimiento de esta cláusula, el hecho de que los trabajadores propicien o consientan el desperdicio de materia prima, productos terminados y semiterminados y material de empaque, salvo que las causas sean imputables a la Empresa.

RECARGO DE LABORES

CLAUSULA No.31 Los aumentos de salario que se obtengan en virtud de las negociaciones del presente contrato, no darán derecho a la Empresa, para recargar

60

a los trabajadores con labores adicionales de las que se consideran propias de su cargo.

No se entenderá que hay recargo de labores, cuando el aumento de obligaciones o atribuciones se deba a un ascenso de categoría.

UNIFORMES

CLÁUSULA No.32: La Empresa dará a todos sus trabajadores por cada año de vigencia del Contrato Colectivo, la tela necesaria para tres uniformes que mandará a confeccionar cada trabajador, al mismo tiempo la Empresa entregará en efectivo el valor de la confección de cada uniforme, el cual aumentará en un 9% cada año, y se dará dentro de los próximos quince días de ser entregada la tela a cada trabajador.

La calidad y color de dicha tela será escogida por los representantes de la Empresa y del Sindicato y constará de las siguientes piezas:

61

- a) Para el personal femenino de salas de ventas; tres vestidos.
- b) Personal masculino de servicios varios; tres pantalones, tres camisas.
- c) Personal masculino de producción y empaque; tres pantalones, tres Camisas, tres gorras y tres delantales.
- d) Personal femenino de producción y empaque; Tres vestidos, tres gorras, tres delantales y cinco redecillas.
- e) Motoristas de planta; Tres camisas y tres pantalones.
- f) Personal de Mantenimiento: tres camisas, tres pantalones y tres cachuchas.
- g) Personal masculino de Administración; Dos pantalones y Dos camisas, cuya calidad y color de la tela será escogida por la Empresa.

62

- h) Personal de nuevo ingreso que tenga mas de dos meses de laborar en puesto fijo; la que cumpla dos meses de junio y octubre tres uniformes, al que cumpla dos meses de noviembre y febrero dos uniformes; y al que cumpla dos meses entre marzo y mayo se le dará juntamente con todo el personal.

Los uniformes a que se refiere la presente Cláusula serán de propiedad de cada trabajador y la Empresa proporcionara a cada uno el aseo de los mismos y el lapso de entrega de la tela, delantales, redecillas y gorras será el comprendido entre el día primero de abril y el día treinta y uno de mayo, ambas fechas inclusive de cada año.

El modelo de la hechura será escogido por los trabajadores toda vez que se mantenga la uniformidad la cual constatará la Empresa.

El uso del uniforme es una especial obligación del trabajador.

63

PRESTACIONES DE SERVICIO FUERA DE LA EMPRESA

CLÁUSULA No.33 Cuando un trabajador que no tenga categoría de vendedor, tenga que prestar servicios fuera de la Empresa o establecimiento, con autorización de sus jefes en un lugar que por la distancia o que por una causa razonable y justa le impida regresar a su hogar en las horas acostumbradas de comida, tendrá derecho a que la Empresa le pague el valor de la comida, por cada tiempo según el precio actualizado de cada lugar, lo mismo será para el caso de hospedaje.

Esto ultimo sino fuere transportado en vehículo de la Empresa y no pudiere volver el trabajador ese mismo día a su casa de habitación.

Queda entendido que al margen de que el trabajador salga o no de San Salvador, este tendrá derecho a la prestación que

64

contiene la presente cláusula, siempre que por razones de trabajo no pueda regresar a su hogar o presentarse a éste último en horas habituales de comida.

CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD

CLÁUSULA No.34: La Empresa cumplirá con lo que dispone la ley en materia de seguridad e higiene de trabajo, adoptando y poniendo en practica medidas adecuadas para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de los trabajadores. En forma especial se adoptaran las siguientes medidas de higiene y seguridad:

- a) La Empresa conservará en buen estado de funcionamiento y limpieza un número adecuado de duchas, inodoros, mingitorios, obligándose los trabajadores a usar de ellos con toda corrección; y la Empresa mantendrá en los servicios papel

65

higiénico suficiente, jabón líquido o en pastillas y los demás accesorios que sean necesarios; y

b) Ningún trabajador podrá ser obligado a cargar, transportar o levantar por su sola fuerza física, herramientas, equipos, materiales o productos cuyo peso exceda de cien libras. Tampoco podrá ser obligado a transportar en la forma dicha, esos mismos objetos cuando su transporte resulte fatigoso en razón de la distancia y el peso combinados, aun cuando este último no exceda del límite indicado.

Para comodidad de los trabajadores, la Empresa proveerá de una fuente de agua potable, denominada enfriadores a cada sección de las plantas; para tal efecto en el plazo de sesenta días la Empresa se compromete a verificar los estudios adecuados para instalar la cañería correspondiente y colocar los enfriadores antes dichos.

66

En la planta habrá dos locales adecuados, con la debida separación para que los hombres y mujeres puedan cambiarse de ropa con toda privacidad y comodidad.

Los desvestideros estarán provistos de casilleros para que los trabajadores puedan guardar sus prendas personales. Cada trabajador pondrá por su cuenta la chapa o candado que asegure su casillero.

Los problemas que en materia de Seguridad e Higiene surgieren en la planta de producción y cualquier otra sección de la Empresa, serán tratados en reuniones del Comité de Relaciones Obrero Patronal. Para tal efecto cualquiera de las partes podrá convocar señalando él o los puntos a tratar en la agenda respectiva.

TIEMPO PARA TOMAR ALIMENTOS

CLAUSULA No.35 Todos los trabajadores tendrán derecho a treinta minutos de interrupción de la jornada de trabajo, para

67

tomar sus alimentos en las horas acostumbradas, considerándose la interrupción como trabajo efectivo, pero esos treinta minutos deberán ser registrados en el reloj control de la Empresa.

CONTRIBUCIONES DE LA EMPRESA PARA LA PROMOCION DE LAS ACTIVIDADES CULTURALES, ARTISTICAS, DEPORTIVAS Y ASISTENCIALES DE LOS TRABAJADORES

CLÁUSULA No.36 Con el objeto de promover las actividades Culturales, Artísticas, Deportivas y asistenciales de todos los miembros del Sindicato, la Empresa entregara a este, por cada año de vigencia del Contrato, la cantidad de DIECIOCHO MIL COLONES EXACTOS.

La Empresa cancelará totalmente dicha suma, dentro de los primeros ocho días a partir de la fecha en que entre en vigencia este contrato o cualquiera de sus prórrogas. La Empresa se compromete además

68

a entregar al Sindicato la cantidad de TRECE MIL SETECIENTOS CINCUENTA COLONES EXACTOS ANUALES, como una contribución para el pago del alquiler de la casa o local en que se instale el Sindicato y desde donde desarrolle las actividades que le son propias, previa comprobación del arriendo mediante constancia en que se informará únicamente la ubicación del local en que funciona el sindicato.

La Empresa contratará los servicios de un médico con clínica en la ciudad de Soyapango, para que atienda las consultas de los hijos menores de dieciséis años de edad de los trabajadores a su servicio; y contribuirá con el CINCUENTA POR CIENTO del precio de la medicina recetada por el médico. Esta contribución se hará efectiva por la Empresa, contra la presentación, por parte del trabajador, de la receta médica y de la factura correspondiente, quedando excluidas de las medicinas recetadas para enfermedades que requieran un tratamiento mayor de tres meses.

69

La Empresa establecerá los mecanismos necesarios para evitar abusos.

Si por prescripción médica se recetan anteojos a los trabajadores, la Empresa contribuirá prestándole al trabajador que lo solicite un préstamo hasta por la suma de cien dólares (\$100.00), para la compra de dichos anteojos. Suma que no devengará interés, y le será descontada del salario que reciba por medio de diez cuotas mensuales.

El goce de esta prestación se podrá dar una vez cada dos años, según la necesidad y tipo de enfermedad visual del trabajador.

Para tener derecho a esta prestación será necesario que el trabajador tenga un año de trabajar en la Empresa.

SEGURO DE VIDA COLECTIVO

CLAUSULA No. 37 La Empresa se compromete a asegurar la vida de sus

70

trabajadores hasta por la cantidad de DIECIOCHO MIL COLONES por muerte natural; por TREINTA Y SEIS MIL COLONES por muerte accidental y por CINCUENTA Y CUATRO MIL COLONES por muerte especial, de acuerdo a las condiciones que señale la póliza de seguro, dentro y fuera de la Empresa y en cualquier lugar del mundo que se encuentre laborando el trabajador de la Empresa.

El pago de la póliza de Seguro Colectivo lo costeará totalmente la Empresa.

El Seguro de Vida Colectivo deberá contratarse con la compañía que ofrezca mayores ventajas para ambas partes.

El producto de este seguro de vida sera entregado a los beneficiarios que el trabajador designe libremente en el contrato en referencia y en su defecto al cónyuge o compañero de vida.

71

Si por causas imputables al trabajador, esto no quedare comprendido en la nómina de las personas aseguradas al firmar la Empresa la respectiva póliza, la Empresa quedará libre de toda responsabilidad en relación con la prestación que esta cláusula establece.

COMITE DE RELACIONES OBRERO PATRONALES

CLÁUSULA No. 38 Ambas partes convienen en constituir el Comité de Relaciones Obrero Patronales, el que estará integrado por seis miembros, de los cuales tres serán designados por el Sindicato y tres por la Empresa.

La comunicación escrita donde conste su designación, le servirá al miembro de credencial, siendo el periodo de sus funciones de un año, contando a partir de la fecha en que el Comité mencionado quede integrado, lo que sera dentro de los 15 días

72

siguientes a la fecha en que entre en vigencia el presente Contrato Colectivo de Trabajo.

El Comité de Relaciones Obrero Patronales, sesionará ordinariamente una vez al mes y extraordinariamente cuando hubiere un problema urgente a tratar, debiendo en ambos casos especificarse por medio de Agenda, el caso o casos a tratar. Para las Sesiones Ordinarias, dicha agenda deberá presentarse por lo menos con dos días hábiles de anticipación y para las extraordinarias con el tiempo prudencial de anticipación.

El Comité tendrá como función especial, la de tratar de manera directa todos los problemas que se susciten entre la Empresa y los trabajadores de la misma.

Para los efectos de orden y responsabilidad, el Comité levantara de cada sesión un acta en duplicado, en la que anotarán los casos tratados y la forma como puede resolverse el problema planteado.

73

debiendo autorizarlos con sus firmas, quedando una copia en poder de cada una de las partes.

Todo lo anterior es sin perjuicio del derecho de las partes, de ventilar ante las autoridades competentes cualquier conflicto que no haya podido preverse o cuya solución propuesta no haya sido aceptada.

Las Reuniones del Comité, ya sean Ordinarias o Extraordinarias se efectuarán en horas de la mañana en el local de la Empresa en planta Boulevard del Ejército o donde las partes lo crean conveniente.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior las partes convienen que las reuniones, ya sean ordinarias o extraordinarias del comité, podrán celebrarse a cualquier otra hora, siempre que las partes se pongan de acuerdo para tal efecto.

74

DUDAS EN LA INTERPRETACION DE ESTE CONTRATO

CLAUSULA No. 40 Las dudas en la interpretación de las disposiciones del presente Contrato, que no hayan podido resolverse mediante acuerdo de las partes, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 14 del código de trabajo, se tratarán en el Comité de Relaciones Obrero Patronales; y si aún allí no se llegare a ningún acuerdo serán sometidas ante el Juez de lo Laboral competente, siendo su trámite el señalado en el Art. 471 y siguientes del Código de Trabajo vigente.

APLICACION DEL CODIGO DE TRABAJO

CLÁUSULA No. 41 En lo que no estuviere expreso y claramente modificado en este Contrato, se aplicaran las regulaciones del Código de Trabajo vigente.

76

REPRESENTANTES PATRONALES Y/O EMPLEADOS DE CONFIANZA

CLAUSULA No. 39 El representante Superior de la Empresa para asuntos laborales, es el Gerente General o quien haga sus veces, se consideran como representantes patronales: Gerente y Subgerente. Además se consideran como empleados de confianza: Contador, Sub-contador, Supervisores, Encargados de personal, Encargados de fórmulas y pesas, Bodegueros, Asistente a la Gerencia, Secretarias, Encargados de facturación, Telefonistas, Cajeras, Mensajeros, Cobradores, Asistentes de Jefes de Producción, Jefes de departamento, Controladores de calidad de productos terminados y materia prima, vigilantes, Jefes de talleres, Jefes de mantenimiento, Encargados de bodegas intermedias y chica y jefes de Sección.

Los trabajadores que ocupen estos cargos podrán pertenecer o no al Sindicato de conformidad con la ley, con las limitaciones que señala el Art. 225 del Código de Trabajo vigente.

75

CONFLICTO DE DISPOSICIONES

CLÁUSULA No. 42 En caso de conflicto entre cualquiera de las disposiciones de este Contrato y las disposiciones de alguna ley laboral vigente o futura, se aplicará la disposición más favorable para el trabajador.

Si las disposiciones en conflicto se refieren a determinadas prestaciones o condiciones de trabajo, se considerará como más favorable la disposición que en conjunto sea más beneficiosa para el trabajador, quedando sin efecto las demás.

SALARIOS

CLAUSULA No. 43 La Empresa en cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 276 inciso tercero del Código de Trabajo, se compromete a revisar su tabulador de salarios anualmente, en la segunda quincena del mes de enero, para que el aumento que se acuerde surta efecto a partir del seis de febrero siguiente.

77

ANTICIPO DE SALARIOS

CLAUSULA No. 44 La Empresa concederá en forma ocasional anticipo de salario a los trabajadores que lo soliciten hasta por una cantidad máxima de TRESCIENTOS COLONES catorcenales dependiendo la cuantía del anticipo de la capacidad de pago que tenga a la fecha de recibir su salario el trabajador interesado.

El anticipo concedido sera retenido del salario que el trabajador recibirá en la próxima fecha de pago y no devengará interés alguno.

AHORRO VOLUNTARIO

CLAUSULA No. 45 Con el propósito de fomentar el ahorro entre sus empleados y trabajadores, la Empresa retendrá de sus sueldos o salario la cantidad básica de VEINTE COLONES o más mensuales, siempre que ello lo autorice por escrito cualquier trabajador de la Empresa. Dicho ahorro les será entregado al volver a sus labores después de gozar sus vacaciones anuales.

78

Además la Empresa como estímulo, le dará una cantidad equivalente al 20 % anual ahorrada hasta un máximo de ahorro de UN MIL COLONES, ahorrados en el año, y a los que ahorren mas de dicha cantidad se les dará el 15 % anual, la cual por ningún motivo se podrá considerar como parte integrante del salario.

CARNET PARA LOS TRABAJADORES

CLAUSULA No. 46 La Empresa proporcionara carnet de identificación a sus trabajadores permanentes para que puedan identificarse como trabajadores a su servicio.

Los carnet tendrán una duración de tres años a partir de la fecha de su emisión y en caso de extravío dentro de su vigencia, el costo de la reposición será a cargo del trabajador.

79

MEDIOS DE COMUNICACION DEL SINDICATO

CLAUSULA No. 47 La Empresa permitirá que la Junta Directiva del Sindicato mantenga un cartel adentro y otro afuera de la Planta de Producción, en los que colocaran las convocatorias de sus reuniones sindicales y actividades sociales y deportivas.

Por ningún motivo se podrá usar este medio de comunicación para difamar o calumniar a persona alguna que forme parte de la Empresa.

Para tal efecto, la Junta Directiva del Sindicato velara por el buen uso de dichos carteles.

MEDIOS DE COMUNICACION PERSONAL

CLAUSULA No. 48 La Empresa conviene en permitir a sus trabajadores el uso

80

prudencial del teléfono fijo para recibir llamadas de carácter urgente. El teléfono será instalado en la Secretaría de la Gerencia de Producción.

Para llamar a los trabajadores, la Empresa mantendrá un sistema de parlantes.

Si el trabajador requerido no estuviere dentro de las instalaciones de la Empresa o no llegare a la Secretaría de la Gerencia de Producción, después de una espera prudencial, el encargado recibirá el mensaje y en su caso, tomara nota del número del teléfono de donde se llama al trabajador para que este pueda corresponder el llamado.

Para poder usar el teléfono a fin de corresponder la llamada telefónica será necesario que el trabajador interesado solicite en primer lugar el permiso correspondiente a su jefe inmediato y en segundo lugar a la persona a cuyo cargo se encuentra el teléfono; la

81

cual llevara un libro de control de las personas que hagan uso de este medio de comunicación y del tiempo que lo ocupen.

NO DISCRIMINACION

CLAUSULA No. 49 Ambas partes convienen en que no harán ninguna discriminación, en favor o en contra de algún trabajador por el hecho de pertenecer o no al sindicato.

TRABAJADORES PENSIONADOS

CLAUSULA No. 50 La Empresa dará a sus trabajadores que sean pensionados por vejez o invalidez total, en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social o cualquier AFP autorizada legalmente, las siguientes bonificaciones:

- a) A los que hayan laborado consecutivamente treinta años de servicio efectivo, la cantidad de VEINTIDOS MIL COLONES.

82

- b) A los que hayan laborado consecutivamente veinticinco años de servicio efectivo, la cantidad de DIECIOCHO MIL QUINIENTOS COLONES.

- c) A los que hayan laborado consecutivamente menos de veinticinco años y más de quince de servicio efectivo, la cantidad de CATORCE MIL QUINIENTOS COLONES.

- d) A los demás trabajadores, o sea a los que tengan menos de quince años de servicio efectivo pero más de cinco años consecutivos, la suma de ONCE MIL QUINIENTOS COLONES.

El trabajador que se retire pensionado de la Empresa, por vejez o invalidez total; podrá solicitar personalmente por escrito a la Gerencia General o por medio del Comité de Relaciones Obrero Patronales de la misma, un anticipo hasta por el cincuenta por ciento de la bonificación que

83

según el inciso precedente le correspondería. Cuando el trabajador solicite el anticipo mencionado por medio del Comité de Relaciones Obrero Patronal, éste último remitirá copia de sus recomendaciones a la Gerencia General, y lo que ésta decida será definitivo. El monto total o el complemento de tales bonificaciones, en caso de haberse dado un anticipo, se harán efectivas contra la presentación de la documentación respectiva por el trabajador favorecido. Se entiende que es potestad de la Empresa otorgar el porcentaje del anticipo solicitado; si dentro del proceso que inicie el trabajador para jubilarse por vejez o invalidez total falleciere éste, la cantidad que le corresponda en concepto de bonificación le será entregada a los beneficiarios o herederos del trabajador.

Cuando el Instituto Salvadoreño del Seguro Social incapacite a un trabajador por más de tres meses, su situación se ventilará dentro del Comité de Relaciones Obrero

84

Patronales, para que sea este quien determine si en el caso planteado procede o no que la Empresa le conceda una bonificación pagadera en forma mensual, durante un año, equivalente al cincuenta por ciento de la cantidad que le corresponde en relación con el tiempo de servicio efectivo que tuviere el trabajador incapacitado.

En este ultimo caso, si el trabajador se incorpora a la Empresa y posteriormente es despedido injustificadamente, renuncia voluntariamente o se pensiona por vejez o Invalidez total, la cantidad de dinero que se le hubiese dado por bonificación, se considerará como un adelanto de lo que le correspondería como indemnización por despido, como retiro voluntario o como bonificación por pensión de vejez o invalidez total.

85

PERMISOS Y PRESTACIONES POR NUPCIAS

CLAUSULA No. 51 Los trabajadores que contraigan matrimonio civil, tendrán derecho a una licencia de cinco días consecutivos con goce de salario, a partir del día que contraigan nupcias; la solicitud de licencia se hará con cuatro días de anticipación al acontecimiento, al jefe de personal o al que haga sus veces.

Además, la Empresa le concederá una prestación económica de MIL CIEN COLONES EXACTOS, la cual se hará efectiva por lo menos dos días antes de la fecha de celebración del matrimonio, quedando obligado el trabajador a probar con los documentos respectivos la celebración del acto, al retorno de la misma.

En caso contrario se le descontará de su salario la suma entregada y los días no trabajados.

86

PRESTACIONES POR MATERNIDAD Y ACCIDENTES DE TRABAJO

CLAUSULA No. 52 La Empresa completará el 25% del subsidio pecuniario que el Instituto Salvadoreño del Seguro Social no cubre actualmente para los casos de maternidad.

Igual porcentaje dará como complemento al subsidio pecuniario, que paga dicho Instituto en los casos de accidente de trabajo, hasta un máximo de noventa días.

Esta responsabilidad se irá extinguiendo para la Empresa, en la misma medida en que el Seguro Social vaya cubriendo dichos regímenes de prestación.

IMPRESION DEL CONTRATO

CLÁUSULA No. 53 La Empresa se obliga a imprimir el texto del presente Contrato

87

Colectivo, y entregar a todos los trabajadores un ejemplar del mismo.

El Contrato Colectivo llevará en forma adicional, el reglamento interno de Trabajo cuando este reciba su aprobación del Ministerio de Trabajo y copia textual de las disposiciones legales que se citen en el texto del Contrato para que le sirva al trabajador de orientación y consulta inmediata.

La Empresa entregará en el plazo de sesenta días, después inscrito el Contrato en el Ministerio de Trabajo, copias suficientes del mismo, a la Junta Directiva del Sindicato

FIESTAS NAVIDEÑAS

CLAUSULA No. 54 La Empresa ofrecerá en el fin de año, una fiesta para los hijos de los trabajadores a su servicio, en la que se les obsequiará golosinas, juguetes; habrá además diversión por payasos.

88

También la Empresa, el primero o segundo Sábado hábil del mes de Enero de cada año, según sea más conveniente para ella, ofrecerá un almuerzo bailable a los trabajadores a su servicio.

JORNADAS Y HORARIOS DE TRABAJO

CLAUSULA No. 55 La duración de la jornada semanal ordinaria de trabajo para los empleados y trabajadores de la Empresa será de cuarenta y cuatro horas, salvo las excepciones señaladas por la ley.

Mujeres con derechos adquiridos que laboren en las salas de ventas su jornada es de siete horas diarias diurnas, las cuales deben respetarse.

89

Los horarios de la Empresa serán los siguientes:

HORARIOS
Departamento de Mantenimiento
SECCION DE RECTIFICACION

Lunes a viernes	Sábados
7:00 a.m. a 3:00 p.m.	6:00 a.m. a 10:00 a.m.
9:00 a.m. a 5:00 p.m.	10:00 a.m. a 2:00 p.m.

SECCION DE OBRA DE BANCO
7:00 a.m. a 3:00 p.m. 7:00 a.m. a 11:00 a.m.
8:00 a.m. a 4:00 p.m. 10:00 a.m. a 2:00 p.m.

SECCION DE MECANICA GENERAL
6:00 a.m. a 2:00 p.m. 6:00 a.m. a 10:00 a.m.
9:00 a.m. a 5:00 p.m. 10:00 a.m. a 2:00 p.m.
11:00 a.m. a 7:00 p.m.
10:00 p.m. a 6:00 a.m.

SECCION DE MECANICA DE EMPAQUE
6:00 a.m. a 2:00 p.m. 6:00 a.m. a 10:00 a.m.
7:00 a.m. a 3:00 p.m. 10:00 a.m. a 2:00 p.m.
11:00 a.m. a 7:00 p.m.
10:00 p.m. a 6:00 a.m.

SECCION DE ELECTRICISTAS
6:00 a.m. a 2:00 p.m. 6:00 a.m. a 10:00 a.m.
7:00 a.m. a 3:00 p.m. 8:00 a.m. a 12:00 m.
11:00 a.m. a 7:00 p.m. 11:00 a.m. a 3:00 p.m.
10:00 p.m. a 6:00 a.m.

90

SECCION DE EDIFICIOS Y ESTRUCTURAS
8:00 a.m. a 12:00 m. 8:00 a.m. a 12:00 m.
1:00 p.m. a 5:00 p.m.

(UN SOLO HORARIO)
DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN
(UN SOLO HORARIO)
EQUIPO WERNER-I

GALLETA SALADA
Lunes a Viernes Sábado
Masero de Esponja
6:00 a.m. a 2:00 p.m. 6:00 a.m. a 10:00 a.m.

Ayudante
6:00 a.m. a 2:00 p.m. 6:00 a.m. a 10:00 a.m.
Masero de Reamase
1:00 a.m. a 8:00 a.m. 1:00 a.m. a 5:00 a.m.

Ayudante
1:00 a.m. a 8:00 a.m. 1:00 a.m. a 5:00 a.m.

GALLETA DULCE
Masero
6:00 a.m. a 2:00 p.m. 6:00 a.m. a 10:00 a.m.

Ayudante
6:00 a.m. a 2:00 p.m. 6:00 a.m. a 10:00 a.m.

Oficios Varios
6:00 a.m. a 2:00 p.m. 6:00 a.m. a 10:00 a.m.

Operario Laminadores
6:30 a.m. a 2:30 p.m. 6:30 a.m. a 10:30 a.m.

91

Ayudante
6:30 a.m. a 2:30 p.m. 6:30 a.m. a 10:30 a.m.

Lunes a Viernes Sábado
Quita Recorte
6:30 a.m. a 2:30 p.m. 6:30 a.m. a 10:30 a.m.

Of. Varios
6:30 a.m. a 2:30 p.m. 6:30 a.m. a 10:30 a.m.

Hornero
5:30 a.m. a 1:30 p.m. 5:30 a.m. a 9:30 a.m.

Empaque
7:00 a.m. a 3:00 p.m. 7:00 a.m. a 11:00 a.m.

EQUIPO SIAM UTIL
Masero
6:00 a.m. a 2:00 p.m. 6:00 a.m. a 10:00 a.m.

Ayudante
6:00 a.m. a 2:00 p.m. 6:00 a.m. a 10:00 a.m.

Muele Azúcar
10:00 a.m. a 6:00 p.m. 10:00 a.m. a 2:00 p.m.

Lunes a Viernes Sábado
Oficios Varios
6:00 a.m. a 2:00 p.m. 6:00 a.m. a 10:00 a.m.

Operario Maquina Rotaria
7:30 a.m. a 3:30 p.m. 7:30 a.m. a 11:30 a.m.

92

Oficios Varios
7:30 a.m. a 3:30 p.m. 7:30 a.m. a 11:30 a.m.

Operario Margarita
7:00 a.m. a 3:00 p.m. 7:00 a.m. a 11:00 a.m.

Oficios Varios
7:00 a.m. a 3:00 p.m. 7:00 a.m. a 11:00 a.m.

Hornero
6:30 a.m. a 2:30 p.m. 6:30 a.m. a 10:30 a.m.

Empaque
8:00 a.m. a 4:00 p.m. 8:00 a.m. a 12:00 m.

PAN DULCE
GUÑO
Masero
6:00 a.m. a 2:00 p.m. 6:00 a.m. a 10:00 a.m.

Ayudante
6:00 a.m. a 2:00 p.m. 6:00 a.m. a 10:00 a.m.

Hornero
6:30 a.m. a 2:30 p.m. 6:30 a.m. a 10:30 a.m.

Engrasa Banda
7:00 a.m. a 3:00 p.m. 7:00 a.m. a 11:00 a.m.

Operador Manifold
7:00 a.m. a 3:00 p.m. 7:00 a.m. a 11:00 a.m.

Oficios Varios
7:00 a.m. a 3:00 p.m. 7:00 a.m. a 11:00 a.m.

93

Lunes a Viernes

Empaque
8:00 a.m. a 4:00 p.m.

ALEMANA
Masero
6:00 a.m. a 2:00 p.m.

Ayudante
6:00 a.m. a 2:00 p.m.

Operario Divisora
7:00 a.m. a 3:00 p.m.

Entulado
7:00 a.m. a 3:00 p.m.

Hornero
6:30 a.m. a 2:30 p.m.

Of. Varios
7:00 a.m. a 3:00 p.m.

Empaque
8:00 a.m. a 4:00 p.m.

DOS TURNOS
PAN DULCE
Masero
1er. TURNO
4:30 a.m. a 12:30 p.m.

Sábado

8:00 a.m. a 12:00 m.

6:00 a.m. a 10:00 a.m.

6:00 a.m. a 10:00 a.m.

7:00 a.m. a 11:00 a.m.

7:00 a.m. a 11:00 a.m.

6:30 a.m. a 10:30 a.m.

7:00 a.m. a 11:00 a.m.

8:00 a.m. a 12:00 m.

4:30 a.m. a 8:30 a.m.

2o. TURNO
12:30 p.m. a 8:30 p.m. 8:30 a.m. a 12:30 p.m.

Ayudante
1er. TURNO
4:30 a.m. a 12:30 p.m. 4:30 a.m. a 8:30 a.m.

2o. TURNO
12:30 p.m. a 8:30 p.m. 8:30 a.m. a 12:30 p.m.

Hornero
1er. TURNO
5:00 a.m. a 1:00 p.m. 5:00 a.m. a 9:00 a.m.

2o. TURNO
1:00 p.m. a 9:00 p.m. 9:00 a.m. a 1:00 p.m.

Engrasa Banda
1er. TURNO
5:00 a.m. a 1:00 p.m. 5:00 a.m. a 9:00 a.m.

2o. TURNO
1:00 p.m. a 9:00 p.m. 9:00 a.m. a 1:00 p.m.

Operador de Manifold
1er. TURNO
5:00 a.m. a 1:00 p.m. 5:00 a.m. a 9:00 a.m.

2o. TURNO
1:00 p.m. a 9:00 p.m. 9:00 a.m. a 1:00 p.m.

EMPAQUE Y OFICIOS VARIOS
1er. TURNO
6:00 a.m. a 2:00 p.m. 6:00 a.m. a 10:00 a.m.

2o. TURNO
2:00 p.m. a 10:00 p.m. 10:00 a.m. a 2:00 p.m.

ALEMANA
Masero
1er. TURNO
5:00 a.m. a 1:00 p.m. 5:00 a.m. a 9:00 a.m.

2o. TURNO
1:00 p.m. a 9:00 p.m. 9:00 a.m. a 1:00 p.m.

Lunes a Viernes

Ayudante
1er. TURNO
5:00 a.m. a 1:00 p.m.

2o. TURNO
1:00 p.m. a 9:00 p.m.

Operario de Divisora.
1er. TURNO
5:30 a.m. a 1:30 p.m.

2o. TURNO
1:30 p.m. a 9:30 p.m.

Entulado
1er. TURNO
5:30 a.m. a 1:30 p.m.

2o. TURNO
1:30 p.m. a 9:30 p.m.

Sábado

5:00 a.m. a 9:00 a.m.

9:00 a.m. a 1:00 p.m.

5:30 a.m. a 9:30 a.m.

9:30 a.m. a 1:30 p.m.

5:30 a.m. a 9:30 a.m.

9:30 a.m. a 1:30 p.m.

Hornero
1er. TURNO
5:00 a.m. a 1:00 p.m. 5:00 a.m. a 9:00 a.m.

2o. TURNO
1:00 p.m. a 9:00 p.m. 9:00 a.m. a 1:00 p.m.

Oficios varios
1er. TURNO
5:30 a.m. a 1:30 p.m. 5:30 a.m. a 9:30 a.m.

2o. TURNO
1:30 p.m. a 9:30 p.m. 9:30 a.m. a 1:30 p.m.

Empaque
1er. TURNO
6:00 a.m. a 2:00 p.m. 6:00 a.m. a 10:00 a.m.

2o. TURNO
2:00 p.m. a 10:00 p.m. 10:00 a.m. a 2:00 p.m.

(TRES TURNOS)
EQUIPO WERNER-1

MARTES A VIERNES
GALLETA DULCE
1er. TURNO
Masero(*)
5:30 a.m. a 1:30 p.m. 5:30 a.m. a 9:30 a.m.

Ayudante(*)
5:30 a.m. a 1:30 p.m. 5:30 a.m. a 9:30 a.m.

SABADO

Oficios varios(*)
5:30 a.m. a 1:30 p.m. 5:30 a.m. a 9:30 a.m.

LUNES A VIERNES
Operario de laminadora
5:30 a.m. a 1:30 p.m. **SABADO**
5:30 a.m. a 9:30 a.m.

Ayudante
5:30 a.m. a 1:30 p.m. 5:30 a.m. a 9:30 a.m.

Quita recorte
5:30 a.m. a 1:30 p.m. 5:30 a.m. a 9:30 a.m.

Oficios varios
5:30 a.m. a 1:30 p.m. 5:30 a.m. a 9:30 a.m.

Empaque
6:00 a.m. a 2:00 p.m. 6:00 a.m. a 10:00 a.m.

Hornero
5:00 a.m. a 1:00 p.m. 5:00 a.m. a 9:00 a.m.

(*) DIA LUNES:
4:00 a.m. a 12:00m.

2º. TURNO
EQUIPO WERNER -1
GALLETA DULCE
LUNES A VIERNES
Masero
1:30 p.m. a 9:30 p.m. **SABADO**
9:30 a.m. a 1:30 p.m.

Ayudante y oficios varios
1:30 p.m. a 9:30 p.m. 9:30 a.m. a 1:30 p.m.

Operario laminador
1:30 p.m. a 9:30 p.m. 9:30 a.m. a 1:30 p.m.

Ayudante
1:30 p.m. a 9:30 p.m. 9:30 a.m. a 1:30 p.m.

Quita recorte
1:30 p.m. a 9:30 p.m. 9:30 a.m. a 1:30 p.m.

Oficios varios
1:30 p.m. a 9:30 p.m. 9:30 a.m. a 1:30 p.m.

Empaque
2:00 p.m. a 10:00 p.m. 10:00 am a 2:00p.m.

Hornero
1:00 p.m. a 9:00 p.m. 9:00 a.m. a 1:00 p.m.

EQUIPO WERNER -1
3er TURNO
GALLETA DULCE
LUNES A VIERNES
Masero
9:30 p.m. a 4:30 a.m. **SABADO**
9:30 p.m. a 1:30 a.m.

Ayudante
9:30 p.m. a 4:30 a.m. 9:30 p.m. a 1:30 a.m.

Oficios Varios
9:30 p.m. a 4:30 a.m. 9:30 p.m. a 1:30 a.m.

98

99

Operario Laminador
9:30 p.m. a 4:30 a.m. 9:30 p.m. a 1:30 a.m.

Ayudante
9:30 p.m. a 4:30 a.m. 9:30 p.m. a 1:30 a.m.

Quita Recortes
9:30 p.m. a 4:30 a.m. 9:30 p.m. a 1:30 a.m.

Oficios Varios
9:30 p.m. a 4:30 a.m. 9:30 p.m. a 1:30 a.m.

Empaque
10:00p.m a 5:00 a.m. 10:p.m a 2:00 a.m.

Hornero
9:00 p.m a 4:00 a.m. 9:00 p.m. a 1:00 a.m.

EQUIPOS SIAN UTIL.(Cualquier producto)
1er. TURNO
LUNES A VIERNES
Masero (*)
5:30 a.m. a 1:30 p.m. 5:30 a.m. a 9:30 a.m.

Ayudante (*)
5:30 a.m. a 1:30 p.m. 5:30 a.m. a 9:30 a.m.

Oficios varios y ayudante
5:30 a.m. a 1:30 p.m. 5:30 a.m. a 9:30 a.m.

Alimenta tolva
5:30 a.m. a 1:30 p.m. 5:30 a.m. a 9:30 a.m.

Hornero
5:00 a.m. a 1:00 p.m. 5:00 a.m. a 9:00 a.m.

Operario. Corte. Molde
5:30 a.m. a 1:30 p.m. 5:30 a.m. a 9:30 a.m.

Empaque
6:00 a.m. a 2:00 p.m. 6:00 a.m. a 10:00 a.m.

(*) Dia Lunes
4:00 a.m. a 12:00 m.

EQUIPO SIAN UTIL.
2º TURNO
Lunes a Viernes
Masero (+)
1:30 p.m. 9:30 p.m. **Sábado**
9:30 a.m. a 1:30 p.m.

Ayudante (+)
1:30 p.m. 9:30 p.m. 9:30 a.m. a 1:30 p.m.

Oficios varios
1:30 p.m. 9:30 p.m. 9:30 a.m. a 1:30 p.m.

Alimenta tolva
1:30 p.m. 9:30 p.m. 9:30 a.m. a 1:30 p.m.

Hornero
1:00 p.m. a 9:00 p.m. 9:00 a.m. a 1:00 p.m.

100

101

Operario. Corte molde 1:30 p.m. a 9:30 p.m.	9:30 a.m. a 1:30 p.m.
Ayudante 1:30 p.m. a 9:30 p.m.	9:30 a.m. a 1:30 p.m.
Empaque 2:00 p.m. a 10:00 p.m.	10:00 a.m. a 2:00 p.m.
3er. TURNO	
Masero 9:30 p.m. a 4:30 a.m.	9:30 p.m. a 1:30 a.m.
Ayudante 9:30 p.m. a 4:30 a.m.	9:30 p.m. a 1:30 a.m.
Oficios varios 9:30 p.m. a 4:30 a.m.	9:30 p.m. a 1:30 a.m.
Alimenta tolva 9:30 p.m. a 4:30 a.m.	9:30 p.m. a 1:30 a.m.
Hornero 9:00 p.m. a 4:00 a.m.	9:00 p.m. a 1:00 a.m.
Operario. Corte Molde 9:30 p.m. a 4:30 a.m.	9:30 p.m. a 1:30 a.m.
Ayudante 9:30 p.m. a 4:30 a.m.	9:30 p.m. a 1:30 a.m.
Empaque 10:00 p.m. a 5:00 a.m.	10:00 p.m. a 2:00 a.m.

102

GALLETA SALADA Masero Esponjas 5:30 a.m. a 1:30 p.m.	5:30 a.m. a 9:30 a.m.
Ayudante 5:30 a.m. a 1:30 p.m.	5:30 a.m. a 9:30 a.m.
Masero Reamase 1:00 a.m. a 8:00 a.m.	1:00 a.m. a 5:00 a.m.

(+) Los horarios para operario laminador, ayudante, quita recorte, varios y empaque, serán los mismos que en galleta dulce.

**HORARIO DE TRABAJO PARA PRODUCCIÓN
PAN DE CAJA Y HOT DOG**

PAN DE CAJA LUNES A VIERNES	SABADO
Masero esponjas 2:00 a.m. a 10:00 a.m.	2:00 a.m. a 6:00 a.m.
Ayudante de Masero 2:00 a.m. a 10:00 a.m.	2:00 a.m. a 6:00 a.m.
Masero Reamase 5:30 a.m. a 1:30 p.m.	5:30 a.m. a 9:30 a.m.
Ayudante Masero 5:30 a.m. a 1:30 p.m.	5:30 a.m. a 9:30 a.m.
Alimenta Divisora 6:00 a.m. a 2:00 p.m.	6:00 a.m. a 10:00 a.m.

103

Operario Divisora 6:00 a.m. a 2:00 p.m.	6:00 a.m. a 10:00 a.m.
Ayudante Operario 6:00 a.m. a 2:00 p.m.	6:00 a.m. a 10:00 a.m.
Pone Moldes 6:00 a.m. a 2:00 p.m.	6:00 a.m. a 10:00 a.m.
Engrasa Moldes 6:00 a.m. a 2:00 p.m.	6:00 a.m. a 10:00 a.m.
Oficios Varios 6:00 a.m. a 2:00 p.m.	6:00 a.m. a 10:00 a.m.
Moldeadora 6:00 a.m. a 2:00 p.m.	6:00 a.m. a 10:00 a.m.
Enclavija Moldes 6:00 a.m. a 2:00 p.m.	6:00 a.m. a 10:00 a.m.
Cuarto Crecimiento 6:00 a.m. a 2:00 p.m.	6:00 a.m. a 10:00 a.m.
Tapa Moldes 7:00 a.m. a 3:00 p.m.	7:00 a.m. a 11:00 a.m.
Hornero 7:00 a.m. a 3:00 p.m.	7:00 a.m. a 11:00 a.m.
Alimenta Horno 8:00 a.m. a 4:00 p.m.	8:30 a.m. a 12:30 p.m.

104

Destapa Molde 8:00 a.m. a 4:00 p.m.	8:30 a.m. a 12:30 p.m.
Entarima Moldes 8:00 a.m. a 4:00 p.m.	8:30 a.m. a 12:30 p.m.
Oficios Varios 8:00 a.m. a 4:00 p.m.	8:30 a.m. a 12:30 p.m.
Faja Enfriamiento 9:00 a.m. a 5:00 p.m.	9:00 a.m. a 1:00 p.m.
Empaque 12:00 m. a 8:00 p.m.	12:00 m. a 4:00 p.m.
HOT DOG LUNES A VIERNES	SABADO
Masero Reamase 5:30 a.m. a 1:30 p.m.	5:30 a.m. a 9:30 a.m.
Ayudante 5:30 a.m. a 1:30 p.m.	5:30 a.m. a 9:30 a.m.
Of.V. Engrasa Molde 5:30 a.m. a 1:30 p.m.	5:30 a.m. a 9:30 a.m.
Operario Divisora 6:00 a.m. a 2:00 p.m.	6:00 a.m. a 10:00 a.m.
Alimenta Divisora 6:00 a.m. a 2:00 p.m.	6:00 a.m. a 10:00 a.m.

105

<i>Ofic. V. Pone Molde</i> 6:00 a.m. a 2:00 p.m.	6:00 a.m. a 10:00 a.m.
<i>Moldeadora</i> 6:00 a.m. a 2:00 p.m.	6:00 a.m. a 10:00 a.m.
<i>Enclavija Moldes</i> 6:00 a.m. a 2:00 p.m.	6:00 a.m. a 10:00 a.m.
<i>Cuarto Crecimiento</i> 6:30 a.m. a 2:30 p.m.	6:30 a.m. a 10:30 a.m.
<i>Hornero</i> 7:00 a.m. a 3:00 p.m.	7:00 a.m. a 11:00 a.m.
<i>Alimenta Horno</i> 7:00 a.m. a 3:00 p.m.	7:00 a.m. a 11:00 a.m.
<i>Emparrilla Pan</i> 7:00 a.m. a 3:00 p.m.	7:00 a.m. a 11:00 a.m.
<i>Empaque</i> 11:00 a.m. a 7:00 p.m.	7:00 a.m. a 11:00 a.m.

**BODEGA DE MATERIA PRIMA
Y MATERIAL DE EMPAQUE**

<u>Lunes a Viernes</u> 8:00 a.m. a 12:00 m. Y de 1:00 p.m. a 5:00 p.m.	<u>Sábado</u> 8:00 a.m. a 12:00 m.
--	---------------------------------------

106

Trabajo, Contrato Colectivo, a la indole de las labores de la Empresa y a falta de esos elementos de juicio, a razones de equidad y buen sentido.

En la Planta donde existan varios turnos de trabajo, se conviene por el presente Contrato Colectivo, que se rotarán cada catorce días; no así en aquellas Secciones o Departamentos en donde hubiese solamente un turno, que mantendrán los horarios estipulados.

Sin embargo, por acuerdo de las partes, estos horarios podrán variarse. Cuando la Empresa se vea en la necesidad de modificar la formulación, en la elaboración de sus productos, en las épocas de temporada, en la cual se crean nuevos turnos, porque las necesidades de la producción así lo demandan, los anteriores horarios podrán variarse para ajustarlos al proceso productivo.

108

Para los trabajadores en los Departamentos de Galleta, Empaque, Pan de caja, Guiño, Semita y otros, que en el futuro se establezcan, se señalaran los horarios en virtud de la necesidad y la secuencia del flujo de producción.

Se entiende por secuencia de flujo de producción, cuando una operación se ha descompuesto en todos sus movimientos elementales, aplicándose a cada uno de ellos el tiempo correspondiente.

Cuando las necesidades de la producción así lo demanden, podrán variarse los anteriores horarios con autorización de los Gerentes, oyendo la opinión del interesado.

Los casos de desacuerdo serán resueltos por el Comité de la Relaciones Obreros-Patronales, y en caso de no resolverse los casos planteados serán sometidos al Director General de Trabajo, atendiendo lo preceptuado por el Código de

107

Se conviene además que a los maseros se les podrá variar sus horarios de trabajo, cuando la formulación del producto así lo demande.

La Empresa se compromete a proveer de transporte o a compensar el costo del mismo a los trabajadores que de conformidad con la presente cláusula comiencen a laborar de las cero horas a las cuatro horas de la mañana, siempre que su casa de habitación esté situada en una distancia mayor de dos y medio kilómetros del establecimiento donde laboren.

Las labores que se ejecuten en horas nocturnas, conforme a la ley, se pagaran con un veinticinco por ciento de recargo sobre igual salario establecido en horas diurnas. El turno de las Dos a m. a las Diez a m., se considerara nocturno para efectos de su duración y pago.

109

VIGENCIA

CLÁUSULA N.º 56 El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigencia el día siguiente de su inscripción en el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio Trabajo y Previsión Social.

El plazo del presente Contrato será de tres años contados a partir de la fecha en que entre en vigencia. Este plazo se prorrogará automáticamente por periodos de un año, siempre que ninguna de las partes pida la revisión del Contrato, dentro de los sesenta días anteriores a la terminación del plazo original o de cualquiera de sus prorrogas.

Habrá revisión anual de salarios.

110

20	Traslados en casos de accidentes o enfermedades	44
21	Prestación en caso de muerte	45
22	Días de asueto remunerados	46
23	Aguinaldo	48
24	Vacaciones	50
25	Descanso semanal	53
26	Tiempo de trabajo efectivo	54
27	Tiempo de tolerancia	55
28	Útiles, equipo y materiales de trabajo	57
29	Ejecución de labores	58
30	Obligaciones especiales de los trabajadores	59
31	Recargo de labores	61
32	Uniformes	64
33	Prestaciones de servicio fuera de la empresa	65
34	Condiciones de higiene y seguridad	67
35	Tiempo para tomar alimentos	68
36	Contribuciones de la empresa para la promoción de las actividades culturales, artísticas, deportivas y asistenciales de los trabajadores	70
37	Seguro de vida colectivo	72
38	Comité de relaciones obrero patronales	72

112

INDICE

CLAUSULA	NOMBRE	Nº DE PAGINA
1	Finalidad del contrato	6
2	Reconocimiento del sindicato	7
3	Contratos individuales de trabajo	8
4	Cumplimiento del contrato obligaciones y prohibiciones	9
5	Correspondencia	10
6	Derechos a asesores o apoderados	12
7	Reglamento interno de trabajo	12
8	Período de prueba y contrato a plazo	13
9	Trato preferencial	15
10	Cuotas sindicales	15
11	De la renuncia del afiliado al sindicato	19
12	Inamovilidad del directivo sindical	19
13	Vacantes	22
14	Sustituciones e interinatos	23
15	Transferencias	26
16	Casos de permisos	32
17	Permisos por causas distintas	39
18	Ausencias y previstos imprevistos	40
19	Subsidio por enfermedad o accidente	42

111

39	Representantes patronales y/o empleados de confianza	75
40	Dudas en las interpretaciones de este contrato	76
41	Aplicaciones del código de trabajo	76
42	Conflicto de disposiciones	77
43	Salarios	77
44	Anticipo de salarios	78
45	Ahorro voluntario	78
46	Carnet para los trabajadores	79
47	Medios de comunicación del sindicato	80
48	Medios de comunicación personal	80
49	No discriminación	82
50	Trabajadores pensionados	82
51	Permisos y prestaciones por nupcias	86
52	Prestaciones por maternidad y accidentes de trabajo	87
53	Impresión del contrato	87
54	Fiestas navideñas	88
55	Jornada y horarios de trabajo	89
56	Vigencia	110

113

SENTADO a las diez horas y trece minutos del día once de noviembre del año dos mil cuatro, por el Señor Guadalupe Atilio Jaime Pérez, en su calidad de secretario general del SINDICATO DE EMPRESA LIDO, S.A., que se abrevia SELSA.

INSCRITO a las catorce horas del día dieciséis de noviembre del año dos mil cuatro bajo el número SIETE, de folios CIENTO NOVENTA Y CUATRO FRENTE a DOSCIENTOS OCHENTA Y TRES FRENTE, del Libro NONAGÉSIMO NOVENO de Registro de Contratos Colectivos de Trabajo que lleva el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales de la Dirección General de Trabajo. Se hace constar que se tuvieron a la vista los documentos con que las partes legitimaron su personería y el Acta de Asamblea General en donde dicho Contrato fue aprobado. DEPARTAMENTO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SOCIALES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO: San Salvador, a los dieciséis días del mes de noviembre del año dos mil cuatro.

Ante mí:

Lic. Daniela Patricia García Cubas María Auxiliadora Guerrero Jiménez
JEFE DEL DEPARTAMENTO SECRETARIO
NACIONAL DE ORGANIZACIONES
SOCIALES

