

UNIVERSIDAD DE ELSALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS AÑO 2005
PLAN DE ESTUDIO 1993



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

**LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER EN LA
ZONA FRANCA DE SAN MARCOS EN EL PERÍODO 2003**

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

PRESENTAN:

ALONSO, IRMA ELIZABETH

COLORADO DE GIL, MARÍA JOSÉ

VILLEGAS RODRÍGUEZ, ANA MERCEDES

DIRECTOR DE SEMINARIO:

DR. WILFRIDO ARNOLDO SÁNCHEZ CAMPOS

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, JULIO 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

DR. WILFRIDO ARNOLDO SANCHEZ CAMPOS.

“Hacia la Libertad por la Cultura.”

AGRADECIMIENTOS

Doy gracias a DIOS Todopoderoso a la Virgen María por haberme permitido llegar hasta este momento tan especial de mi vida como lo es alcanzar el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas.

A mis dos madres Cristina Daysi Alonso y Juana Manuela Alonso Argueta que siempre están en mi corazón, y que amo intensamente, por haberme apoyado a lo largo de mi carrera, y por darme todo el amor, cariño y palabras de aliento cuando las necesité.

A mi Esposo Angel Bladimir Quintanilla Galdámez; junto a mi amada hija Nahomy Dennise Quintanilla Alonso; de quienes obtuve toda la confianza el tiempo, la dedicación y el amor que fue el motivo más fuerte para que lograra este triunfo que también es suyo.

A mi querido hermano Wilfredo Alonso Portillo, por su apoyo y porque siempre hemos estado juntos en todo momento.

A mi tía Irma Leticia Alonso y sus hijos; pues de ellos también he recibido aliento y palabras de apoyo cuando las he necesitado.

De manera muy especial agradezco al Doctor Wilfrido Sánchez Campos quien nos guió a lo largo de nuestro trabajo para poder obtener nuestro Título.

Y a todos los miembros de mi familia que de alguna manera también han hecho posible el presente triunfo.

A todos les doy infinitas gracias.

Irma Elizabeth Alonso

AGRADECIMIENTOS

Doy gracias a DIOS por permitirme llegar a obtener el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas.

Doy infinitas gracias a José Herberth Calles Rodas y a Petrona Colorado Escamilla, a quienes amo profundamente como padres, ya que sin ser mis padres biológicos me brindaron todo el apoyo, comprensión, sacrificio y amor necesarios para llegar a obtener este triunfo que también es de ellos.

A mi esposo Giovanni Gil por ayudarme a realizarme como profesional apoyándome moralmente a lo largo de mi carrera incentivándome a lograr mis metas, las cuales no concluyen con el presente triunfo.

A mi madre Antonia Adilia Colorado a quien quiero y dedico este triunfo de manera especial.

A los dos amores de mi vida, mis dos preciosas hijas Melissa Naara Gil Colorado y Monika Mariam Gil Colorado, a quienes afortunadamente he dedicado el tiempo y amor necesarios para que superen mis logros.

A mis hermanos Krissia María Calles Colorado y Marlón Ernesto Colorado por tenernos el uno al otro en momentos difíciles de nuestra vida y haber compartido momentos de felicidad.

A todos los miembros de mi familia, a mis maestros y a todas las personas que me brindaron la ayuda necesaria cuando la necesite.

Muchas gracias a todos:

María José Colorado.

AGRADECIMIENTOS.

Agradezco a todas las personas que han intervenido para lograr mi buena formación personal y profesional y especialmente agradezco:

A DIOS TODO PODEROSO:

Por haberme dado la oportunidad de vida, por haberme iluminado en todos mis años de estudios, por haber guiado mis pasos en todo momento para el logro de este triunfo personal y académico. Y a **María Santísima** como una ofrenda de amor por no haberme desamparado nunca.

A MIS PADRES:

Jesús Villegas Valle y Rosa Olivia Rodríguez de Villegas; por haberme brindado con su sacrificio y oraciones la oportunidad de estudio y haberme inculcado valores y principios que son el mayor obsequio y orgullo que me acompañarán toda mi vida.

A MIS SERES QUERIDOS:

Jorge Alberto Mejía Amaya por todo su amor y paciencia y por brindarme junto a él la posibilidad de realizar mi mayor sueño.

A mis amigas Odry Ananí Fuentes Gallegos, por su amistad sincera, su sapiencia, ayuda y por abrirme la puerta de su casa y hacerme sentir parte de su familia. Erla Carolina, Karla María, Paola, Emma y Claudia; por su amistad y apoyo en el transcurso de mi carrera.

A todos mis familiares y amigos gracias.

Ana Mercedes Villegas Rodríguez.

INDICE

INTRODUCCION	i
CAPITULO 1	1
1.1 Diseño de la Investigación	1
1.1.1 Planteamiento del Problema.....	1
1.1.2 Antecedentes Históricos.....	3
1.1.2.1 Origen de las Zonas Francas	3
1.1.2.2 Zonas Francas en la Edad Media	5
1.1.2.3 Las Zonas Francas en el Contexto Internacional	8
1.1.2.4 Antecedentes Históricos de Zonas Francas en Centroamérica y El Caribe	10
1.1.2.5 Antecedentes Históricos de las Zonas Francas en El Salvador.....	12
1.1.3 Enunciado del Problema	16
1.1.4 Justificación del la investigación	16
1.1.5 Delimitación del Problema.....	17
1.1.5.1 Alcances y Limitaciones	17
1.1.5.1.1 Alcances	17
1.1.5.1.2 Limites	17
1.1.6 Objetivos	18
1.1.6.1 Objetivo General	18
1.1.6.2 Objetivos Específicos.....	18
1.1.7 Hipótesis.....	19
1.1.7.1 Operacionalización de la hipótesis.....	19
1.1.7.1.1 Unidades de Análisis.....	19
1.1.7.1.2 Variable Independiente	19
1.1.7.1.3 Variable Dependiente.....	19
1.1.8 Tipo de Investigación.....	19
1.1.9 Estrategia Metodológica.....	20
1.1.10 Técnicas a utilizar	20
CAPITULO II	22
2.1 CONTEXTO HISTORICO DEL SURGIMIENTO DE LAS ZONAS FRANCA EN EL SALVADOR.....	22
2.1.1 Surgimiento de las Zonas Francas en El Salvador	22
2.1.2 Las Zonas Francas en la época de la guerra civil.....	23

2.1.3	Teoría de las Zonas Francas	25
2.1.4	Las Zonas Francas: Situación económica y política	28
2.1.5	Impacto económico de las Zonas Francas en El Salvador	30
CAPITULO III.....		33
3.1	DEFINICION Y CONCEPTUALIZACION DE ZONAS FRANCAS EN EL SALVADOR	33
3.1.1	Definición de Zonas Francas, Maquila o ensamblaje y Deposito para Perfeccionamiento Activo	33
3.1.1.1	Definición de Zonas francas.....	33
3.1.1.2	Características de las Zonas Francas.....	33
3.1.1.3	Definición de Maquila o Ensamblaje.....	34
3.1.1.4	Características de la Industria Maquiladora.....	35
3.1.1.5	Características laborales de la industria textil.....	41
3.1.1.6	Definición de Depósito para Perfeccionamiento Activo.....	44
3.1.1.7	Características de Depósito para Perfeccionamiento Activo.....	43
3.1.1.8	Semejanzas entre Zonas Francas y Deposito para Perfeccionamiento Activo.....	44
CAPITULO IV.....		45
4.1	ESTUDIO DE LA NORMATIVA JURIDICA VIGENTE APLICABLE A LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER TRABAJADORA.....	45
4.1.1	Constitución de la Republica	45
4.1.2	Tratados, Declaraciones y Pactos Internacionales	54
4.1.2.1	Organización de la Naciones Unidas (ONU).....	54
4.1.2.1.1	Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).....	55
4.1.2.1.2	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).....	56
4.1.2.1.3	Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (1966).....	57
4.1.2.1.4	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)....	61
4.1.3	Organización de los Estados Americanos (OEA)	63
4.1.3.1	Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948).....	63
4.1.3.2	Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José (1969).....	64
4.1.3.3	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de	

San Salvador (1988).....	65
4.1.4 Organización Internacional del Trabajo (OIT)	68
4.1.4.1 Convenio 29, relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio	68
4.1.4.2 Convenio 81, relativo a la Inspección del trabajo en la Industria y El Comercio	69
4.1.4.3 Convenio 100, sobre la Igualdad de Remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.....	72
4.1.4.4 Convenio 111, relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación	73
4.1.4.5 Convenio 156, sobre la Igualdad de oportunidades y de Trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con Responsabilidades familiares	74
4.1.5 Leyes Secundarias.....	75
4.1.5.1 Código de Trabajo.....	75
4.1.5.2 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.....	83
4.1.5.3 Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización.....	84
CAPITULO V	114
5.1 FUNCIONES DE LAS INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES Y NO GUBERNAMENTALES EN RELACION A LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS EN LA ZONA FRANCA DE SAN MARCOS	114
5.1.1 Ministerio de Trabajo.....	114
5.1.2 Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos	118
5.1.3 Procuraduría General de la Republica	120
5.1.4 Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer	122
5.1.5 Movimiento de Mujeres "Mélida Anaya Montes".....	125
5.1.6 Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de EL Salvador "FEASIES"	128
5.1.7 Organización de Mujeres Salvadoreñas "ORMUSA"	131
5.1.8 Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho "FESPAD"	133
CAPITULO VI.....	135
6.1 SITUACION ACTUAL DE LOS DERECHOS DE LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LA INDUSTRIA DE LA MAQUILA TEXTIL DE LA ZONA FRANCA DE SAN MARCOS ...	135
6.1.1 Breve Historia de la Zona Franca de San Marcos.....	135
6.1.2 Derechos laborales de las mujeres trabajadoras de la maquila textil De la Zona Franca de San Marcos	141
6.1.2.1 Procedencia de las trabajadoras	143

6.1.2.2	Edades de las trabajadoras	143
6.1.2.3	Estado familiar de las trabajadoras	144
6.1.2.4	Numero de hijos de las trabajadoras	145
6.1.2.5	Domicilio de las trabajadoras.....	145
6.1.2.6	Nivel de estudio.....	145
6.1.2.7	Numero de personas que laboran en el grupo familiar	146
6.1.2.8	Derecho al pago de horas extras.....	147
6.1.2.9	Derecho a trabajar ocho horas diarias	147
6.1.2.10	Derecho a un día de descanso	148
6.1.2.11	Derecho a vacaciones anuales remuneradas	148
6.1.2.12	Derecho a recibir aguinaldo	149
6.1.2.13	Derecho a la seguridad social.....	150
6.1.2.14	Derecho a estar afiliado a las aseguradoras de fondo de Pensiones	151
6.1.2.15	Protección por maternidad	151
6.1.2.16	Derecho a un salario mínimo	151
6.1.2.17	Derecho a ser contratadas por escrito.....	152
6.1.2.18	Derecho a once días de asueto por días feriados.....	152
6.1.2.19	Derecho a la seguridad e higiene	153
6.1.2.20	Derecho a la indemnización durante incapacidad Permanente o temporal en caso de enfermedad profesional ..	153
6.1.2.21	Pertenencia a sindicatos de las mujeres trabajadoras De la Zona Franca de San Marcos	154
6.1.2.22	Acoso sexual sufrido por las mujeres trabajadoras de la Zona Franca de San Marcos	155
6.1.2.23	Concesión de permisos a las mujeres trabajadoras de la Zona Franca de San Marcos para satisfacer sus Necesidades fisiológicas en horas de trabajo	155
6.1.2.24	Condiciones de ventilación de los lugares de trabajo De las mujeres trabajadoras de la Zona Franca de San Marcos.....	156
6.1.2.25	Empleo de violencia psicológica y física a las mujeres Trabajadoras de la Zona Franca de San Marcos	157
6.1.2.26	Conocimiento de las instituciones a las cuales acudir En caso de sufrir violaciones a sus derechos laborales	158
6.1.3	Derechos laborales violentados con mayor frecuencia a las Mujeres trabajadoras de la Zona Franca de San Marcos.....	159
6.1.3.1	Derecho al trabajo	159
6.1.3.2	Derecho a un salario mínimo	161
6.1.3.3	Derecho a ser contratadas por escrito.....	162
6.1.3.4	Derecho a la permanencia en el trabajo	163
6.1.3.5	Derecho a trabajar solo ocho horas diarias	164
6.1.3.6	Derecho a que las horas extras se las remuneren	165

6.1.3.7	Derecho a un día de descanso a la semana.....	166
6.1.3.8	Derecho a los once días de asueto al año	167
6.1.3.9	Derecho a vacaciones anuales remuneradas	168
6.1.3.10	Derecho a tener un aguinaldo.....	169
6.1.3.11	Derecho a una indemnización	169
6.1.3.12	Derecho a estar afiliado al Instituto Salvadoreño del Seguro Social	170
6.1.3.13	Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo.....	171
6.1.3.14	Derecho a la indemnización por incapacidad permanente o temporal.....	172
6.1.4	Medidas de protección y derechos especiales violentados Con mayor frecuencia a la mujer trabajadora de la Zona Franca de San Marcos en el periodo 2003	173
6.1.4.1	Derecho a la igualdad de remuneración	173
6.1.4.2	Derecho a la conservación de su empleo durante el Embarazo y descanso post-natal	174
CAPITULO VII		175
7.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		175
7.1.2	Conclusiones	175
7.1.3	Recomendaciones.....	177
BIBLIOGRAFIA		181
ANEXOS		186

INTRODUCCIÓN

El Salvador se encuentra aún en un proceso de transición hacia la democracia y enfrenta grandes desafíos para consolidar los avances logrados tras la firma de los Acuerdos de Paz. El periodo de la post guerra se ha caracterizado por innegables avances en materia de democratización política; sin embargo, aún falta mucho por hacer para lograr avances sustanciales que permitan disminuir los altos índices de pobreza y pobreza extrema ocasionados por doce años de guerra y las políticas de ajusta estructuración.

No obstante que en los últimos años a habido un crecimiento macroeconómico, actualmente se habla de una desaceleración de la economía para señalar una creciente perdida de empleos, de cierre de empresas y un crecimiento desmesurado del sector no estructurado. Esta situación afecta a todos los sectores principalmente a los y las trabajadoras que han visto disminuir sus ingresos la actual política económica de inserción en el proceso de globalización mundial, que exige mayor competitividad de la industria, el comercio, y los servicios nacionales frente a los mercados internacionales, ha distorsionado el comportamiento del mercado de trabajo. Una característica del mercado industrial, es el surgimiento de un fuerte sector maquilero de ropa que actualmente es el líder de las exportaciones frente a las exportaciones no tradicionales del país y de las tradicionales.

Estos cambios drásticos que existen en el mercado laboral afectan a todos los trabajadores; pero sobre todo a las mujeres por su condición de género, pues en El Salvador como en otros países subdesarrollados, estamos enfrentando una feminización de la pobreza.

Si bien hay grandes avances en materia de Derechos Humanos en el país falta avanzar en aspectos relacionados al campo laboral para mejorar la calidad de

vida de todas y todos los y las salvadoreños; pero sobre todo de las mujeres, de acuerdo a los compromisos adquiridos en las diferentes cumbres internacionales y en la IV Conferencia Mundial de La Mujer, celebrada en Beijing.

Debido a que en el país persisten grandes problemas en materias de conocimientos y ejercicios de los derechos laborales especialmente por parte de las trabajadoras, hemos elaborado el presente trabajo de investigación para contribuir a la divulgación de los mismos y para poder ir avanzando en el camino de la consolidación democrática hasta lograr una verdadera concertación entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los Sindicatos, los Empleadores y las Mujeres Trabajadoras que son el pilar fundamental de mano de obra y trabajo en nuestro país.

Dicho trabajo de investigación se encuentra estructurado de la siguiente forma: En su Primer Capítulo se establece el diseño de investigación en el cual se establece la problemática en estudio, los aspectos históricos que van desde el origen de las zonas francas en El Salvador, Centro América y el Caribe; así como su delimitación en espacio y tiempo, estableciendo sus alcances, límites, y los objetivos que hemos demostrado en el transcurso de la investigación, así mismo por medio de la hipótesis demostramos la existencia de falta de interés, voluntad e ineficiencia del Estado a través de las instituciones encargados de velar por el respeto de los derechos laborales de la Mujeres Trabajadoras en la Zona Franca en especial de la Zona Franca de San Marcos en el período 2003.

En el Capítulo II, se establece el contexto histórico del surgimiento de las zonas francas en El Salvador, a partir de la guerra civil, su situación económica y política, y sobre el impacto económico que ocasionan las zonas francas en nuestro país, todo esto con el objeto de conocer como ha ido evolucionando el trabajo en la industria maquilera en nuestro país.

En el Capítulo III se contemplan definiciones y conceptualizaciones de las

zonas francas, maquilas y depósitos para perfeccionamiento activo en El Salvador; así mismo se establecen sus características, semejanzas y diferencias lo cual ayudará a comprender de una mejor manera el desarrollo de nuestro trabajo.

Dentro del desarrollo del Capítulo IV se encuentra el Estudio de la Normativa Jurídica Vigente aplicable a los derechos laborales de la Mujer Trabajadora. Que se aborda de acuerdo a la Pirámide de Kelsen y así en primer lugar se hace un estudio de los derechos laborales contenidos en la Constitución de la República y posteriormente los contenidos en los tratados, declaraciones y convenios internacionales que tienen gran relevancia dentro de nuestro sistema jurídico ya que son estos los que desarrollan ampliamente todos los derechos contenidos o enunciados en la Ley Primaria de nuestro país; además teniendo estos convenios, tratados o pactos internacionales mayor rango que nuestra legislación secundaria es muy importante que los mismos sean respetados y cumplidos a cabalidad por todas las jerarquías de nuestra administración de justicia en pro y defensa de los derechos contenidos en los mismos; de igual manera dentro de nuestra legislación secundaria se encuentran definidos una serie de derechos laborales y las entidades nacionales en las que se definen específicamente todas y cada una de sus atribuciones y competencias que de su efectivo cumplimiento se obtendrá el respeto de los derechos laborales que en los mismos se desarrollan.

En el Capítulo V se contemplan las instituciones gubernamentales y no gubernamentales en relación a los derechos laborales de las trabajadoras de la maquila textil de la zona franca de San Marcos, específicamente en lo que respecta a las instituciones que tienen como fin u objetivo primordial velar por el pronto y efectivo cumplimiento de la legislación laboral, enfatizando así en los derechos que según personas expertas y representantes de dichas instituciones son de gran incidencia para las mujeres trabajadoras.

En El Capitulo VI establecemos la situación actual de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras en la industria de la maquila textil de la zona franca de San Marcos, estableciendo los derechos que se violentan con mayor incidencia, el análisis de cada su porcentaje elaborado de acuerdo a las herramientas utilizadas para la encuesta, en primer momento a las trabajadoras de la maquila textil de la zona franca de San Marcos, y las entrevistas respectivas a personas idóneas de los lugares que fueron objeto de estudio; Así mismo hemos logrado probar el grado de incidencia en la violación de los derechos laborales en estudio con los datos ofrecidos, y los posibles medios con los que cuenta cada trabajadora para poder hacer posible un inicio por la merecida justicia.

CAPITULO I.

1.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

1.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Uno de los espacios laborales altamente feminizados en El Salvador es la maquila de hecho, el 80% de la mano de obra empleada en estas actividades es femenina. Por otro lado las empresas maquiladoras se han convertido en un punto central de la definición de la estrategia salvadoreña en la inserción en el proceso de globalización por esta razón, hemos incluido como punto central de análisis la situación laboral de las mujeres trabajadoras en la Zona Franca de San Marcos.

La maquila ha elevado significativamente su participación en el PIB a tal punto que para 1993, este superaba la participación de otros rubros de producción tales como el agrícola e industrial. Para dicho año la maquila se encontraba cerca de un veintisiete por ciento mientras que el resto de las ramas se encontraban un poco más arriba del cuarenta por ciento. Para 1995 esa relación era de un treinta y cinco por ciento para la maquila, y de un treinta por ciento para el resto de ramas productivas; tal como fue proyectado por el gobierno de aquel entonces la expansión de zonas francas y de empresas de maquilas son un pilar fundamental en la generación de empleo en el país contando con más de ochenta y tres mil puestos de trabajo todos ellos generados en la maquila. No obstante según investigaciones realizadas entre las empresas maquiladoras Coreanas y Taiwanesas encontramos que existen graves violaciones a los derechos laborales de la mujer trabajadora; en los que encontramos que el promedio del salario de algunas de estas empresas,

está bajo el salario mínimo fijado por el gobierno, trabajan un promedio de diez horas diarias sin contar horas extras y el tiempo concedido para almorzar es de quince a treinta minutos, cabe recalcar que los jefes y supervisores recurren a la practica de descontar del salario los días de incapacidad por incapacidad y los permisos para asistir a consultas médicas y otros permisos personales. A todas ellas se les descuenta el Seguro Social sin embargo sólo a un pequeño porcentaje se les entrega el Certificado Patronal, con lo cual se manifiesta que pese a que ellas cotizan el seguro social, la empresa no pagan lo que les corresponde en consecuencia no pueden gozar de los derechos que les da el ser cotizantes; además en su mayoría no firman ningún tipo de contrato inicial, con lo que su situación dentro de la empresa resulta ser muy vulnerable; así mismo estas mujeres declaran recibir maltratos por parte de las supervisoras y trabajan en un ambiente de presión, dichos malos tratos a las trabajadoras implican amenazas y regaños con gritos, castigos tales como poner a las “castigadas” a barrer la calle y otros, en algunos casos se han dado golpes físicos y haber sufrido de acoso sexual, respecto a la protección de la maternidad se puede conocer que solamente un tres por ciento de las mujeres que han resultado embarazadas, se les han dado los descansos remunerados que la ley impone. Por las razones antes expuestas consideramos que es de vital importancia investigar cual es la real situación de las trabajadoras para verificar si sus derechos son violentados por sus autoridades como jefes, empleadores y supervisores incumpliendo las obligaciones que establece la Ley. Es importante recalcar que los reconocimientos formales sobre los derechos laborales por parte del Estado salvadoreño deben ser respetados, pero en la práctica no se hacen valer, debido a los obstáculos existentes en instituciones como el Ministerio de Trabajo, el cual es el ente encargado de vigilar las normas laborales existentes, así como los tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado Salvadoreño.

Debido a que discurrimos que para fortalecer una democracia es necesario cumplir y hacer cumplir la Constitución y así el respeto de los derechos laborales que en ella se contemplan, dada la problemática antes expuesta es imperante establecer y centrar nuestra investigación en el enunciado siguiente “La Violación de los derechos laborales de la Mujer Trabajadora en la Zona Franca de San Marcos en el período 2003”.

1.1.2 ANTECEDENTES HISTORICOS.

1.1.2.1 ORIGEN DE LAS ZONAS FRANCAS

El crecimiento elevado de las exportaciones de determinados países en los últimos años es atribuido en parte a la expansión de la actividad maquiladora; la cual ha sido apoyada con políticas complementarias de los Estados Unidos y la Unión Europea, quienes establecieron amplios programas para otorgar franquicias arancelarias a los bienes que son exportados para ser ensamblados en países en desarrollo, con el objeto de facilitar su inserción al comercio mundial. Apoyando a esta iniciativa y, buscando aprovechar esos incentivos china y México incrementan las zonas económicas especiales. Dichas áreas que ya habían sido creadas, redefinieron su marco jurídico concediendo franquicias arancelarias e incentivos fiscales, bajo ciertas condiciones, a las importaciones que estuvieran destinadas al ensamblaje de bienes.

Gracias al éxito logrado con este nuevo esquema de incentivos, se genera en dichos países un exceso de demanda en los procesos, que no era posible atender con el techo industrial disponible. Producto de ello y la necesidad de atender la creciente demanda, se permitió la instalación de empresas fuera de las citadas zonas, dando origen así a los recintos fiscales. Esta nueva figura llevó a que otros

países emularan dichas políticas con el objeto de beneficiarse del comercio mundial y ampliar su corredor industrial. Esta ampliación del corredor industrial a nivel mundial a llevado a que en la actualidad existan mucho más de 850 zonas especiales en distintos países, las cuales no han tenido los resultados esperados en lo que respecta a la generación de empleos y expansión del comercio exterior¹, producto del auge y proliferación de las zonas francas y recintos fiscales, llevando a un canibalismo entre países dado que cada uno ha buscado sacar ventaja de su posición geográfica, otorgamiento de incentivos fiscales, franquicias arancelarias y, otros incentivos que hagan más atractiva la inversión en cada país ². En este contexto se limita a dos aspectos: en primer lugar queda sometido al grado de apertura que Los Estados Unidos y la Unión Europea estén dispuestos a otorgar a estos países y, por otro lado, será la creatividad de cada país para atraer la inversión, siempre y cuando se ajusten a las normativas dictadas por la Organización Mundial de Comercio.

Nuestro segundo capítulo tratara acerca de los antecedentes que dieron origen a la industria maquiladora textil en el mercado internacional, haciendo un breve recorrido de su posicionamiento en éstos mercados, para finalmente describir como evolucionó la industria en el país desde el origen, así como los desequilibrios socioeconómicos que experimentaba el país en los años `80s, que proporcionaron el fortalecimiento del sector maquilero, lo que representó la mejor alternativa para solventar estos problemas coyunturales. Con el objetivo de conocer los rasgos más generalizados de las llamadas Zonas Francas, analizando su naturaleza, evolución histórica en el contexto internacional, muy particular en el caso Salvadoreño. Se establece además la crisis heredada por el conflicto armado, la captación de

¹ Organización Internacional del Trabajo "Labour and Social Issues Relating to Export Processing Zones", Ginebra 1998

² De acuerdo al informe anual de la Organización Mundial de Comercio los países más exitosos en el último decenio fueron: El Salvador, Filipinas y China.

inversiones extranjeras y la globalización que fueron factores que impulsaron el establecimiento de empresas transnacionales.

Las Zonas Francas surgieron para representar la estrategia más inmediata para superar la crisis económica del país, por medio de la generación de empleo y divisas producto de sus exportaciones.

Las Zonas Francas, son también llamadas Zonas Procesadoras para la Exportación (ZPE), y su existencia data desde la época del Imperio Romano según se sabe; aunque no se les conoció específicamente con esta denominación, lo cierto es que eran verdaderos centros de comercio. Es así como a través de sus conquistas en la mayor parte del territorio Europeo. Roma llegó a constituirse en un vasto y poderoso imperio mejor organizado de la antigüedad, dada su ubicación geográfica en la cuenca del Mediterráneo, por lo que atraía a su órbita las ciudades del Oriente, Occidente y Norte de Europa, parte de Asia y Norte de África. De tal forma que, el comercio se acrecentó utilizando para ello las vías marítimas, convirtiéndose muchos de los puertos, en grandes centros industriales y de comercio³ Durante este periodo predominaron el saqueo y la esclavitud de los habitantes de las Zonas Conquistadas, a quienes no se les reconocía ninguna clase de derechos.

1.1.2.2 ZONA FRANCA EN LA EDAD MEDIA

El progreso de las ciudades de Europa Occidental a partir del siglo XI, se basó en la Industria Artesanal y la expansión del comercio de materias primas, productos alimenticios y artesanales en las ferias locales o mercados situados a veces, a grandes distancias.

³ Avdakov, Poloanski y Otros "Historia Económica de los países capitalistas" Ciencias Económicas y Sociales Pág.89.

En los Países Bajos de la Europa Medieval, como Bélgica y parte de Francia, se encontraba la zona industrial y comercial más desarrollada en materia textil. El comercio se realizaba en circunstancias difíciles para los comerciantes, quienes tenían que recorrer grandes distancias por caminos inaccesibles. Otro elemento en contra del comercio de aquella época, fue el bandolerismo feudal, motivo por el cual, los mercaderes que integraban la Hansa (movimiento iniciado en el siglo XIII en Alemania en las localidades de Hamburgo y Lubeck, al cual se unieron otras ciudades fuera del territorio alemán, que surgió para protegerse de los voraces señores en la tierra y de los piratas del mar) viajaban en caravanas o flotas mercantiles custodiadas por navíos de guerra. 4

Estos conceptos de ciudades o puertos libres, se extienden y se establecen por toda Europa, y así aparecen puertos libres de Copenhague, Estocolmo, Trieste y Fiume. Al igual de Hamburgo y Bremen. Estos puertos continuaron como lugares de destino y de exportación de mercaderías de todas partes del mundo, en que se manejaban, se embarca, se desembarca y se transporta sin que intervengan las autoridades aduaneras.⁵ En Asia se han tenido muchos ejemplos que datan del siglo pasado, como las ciudades de Singapur, Malaca, Hong Kong, donde ya existían centros de libres comercio, debidamente organizados para el depósito, trasbordo y reexportación de mercaderías se trataba en todos los casos de enclaves comerciales, que se encontraban a lo largo de las grandes rutas comerciales, faltando en éstos el elemento característico de las zonas modernas procesadoras para la exportación, que es su orientación manufacturera.

En estos enclaves económicos, el Estado permite la introducción de las materias primas o de un producto semielaborado para su procesamiento y eventual

⁴ Nueve Enciclopedia Temática tomo 9 Pág. 119.

⁵ Duarte C. Rolando Memorial del Primer Simposio Nacional sobre Fomento y Exportaciones, San Salvador XII/74 Pág. 12

exportación, igualmente con exención de derechos aduaneros. Este derecho recién parece en 1959, cuando se establece la primera ZPE en el aeropuerto con la llegada del Jet. 6

Debido a la experiencia de Shannon, muchos países del tercer mundo siguen su ejemplo y crean los instrumentos regulatorios para la creación de ZPE, siendo uno de estos Republica Dominicana que instala su primera zona franca en 1970, de tal manera que la formula iniciada en Shannon conoció gran difusión y sigue aun creciendo. Un estudio realizado por la OIT y el CNUET⁷ destacaba que en 1986 existían 46 ZPE y por lo menos 5 planificaban hacer lo para el futuro. Aunque en nuestros días dicha cantidad a sido exageradamente sobrepasada.

Las Zonas Francas, no son solo exclusivas de los países del Tercer Mundo, así tenemos que en Estados Unidos, por medio del Acta de Celler, se crean las Zonas Francas o Zonas de Comercio exterior en 1934; de éstas, la primera es la de New York, luego; luego en New Orleans y otras, localizadas en San Francisco, Seattle, Toledo, Bay City, Honolulu, Puerto Rico, Kansas City, Little Rock. En dichas zonas se tiene el privilegio de importar mercaderías de todas partes del mundo, procesarla y transportarla, procesarla a los Estados Unidos u otros países de acuerdo con las condiciones del mercado. En todas ellas, el negocio principal consiste en importar a la zona libre e ingresarla después a los Estados Unidos.

A pesar del desarrollo que han obtenido las zonas francas o ZPE, es de acotar, que en cuanto a los derechos laborales, deja mucho que desear. Aunque pueden existir matices, la regulación de todas las ZPE se benefician de una reglamentación especial que les confiere facilidades aduaneras: importación y

⁶ Documentos sobre zonas francas derecho laboral en las procesadoras para la exportación en Centroamérica, Panamá y Republica Dominicana. Pág. 1.

⁷ Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y (CNUET) efectos económicos y sociales de empresas multinacionales en zonas de procesamiento para la exportación, Ginebra. 1989.

exportación de materias primas o de productos semi elaborados, libre de derechos, facilidades fiscales, exenciones impositivas durante un periodo determinado y cambiarias, libre repatriación de beneficios, que no ofrecen a las empresas locales.

En contrapeso las industrias instaladas en las ZPE, no compiten con las industriales locales en el mercado nacional y las diferencias más notables de un país a otro, guardan relación con el tipo de régimen jurídico que las enmarca. En algunos casos se trata de una industria o empresa determinada que se beneficia de un régimen ZPE, ejemplo típico es la industria maquiladora mexicana; en otros, se trata de una provincia o una región de un país, que se beneficia en su totalidad de un régimen de extraterritorialidad aduanera y cambiaria, Vgr. Las zonas económicas especiales de China; en otros, se construyen parques industriales, como en Republica Dominicana.

1.1.2.3 LAS ZONAS FRANCAS EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL.

Las Zonas Francas históricamente se localizaron en las proximidades de los centros importadores o en el cruce de las rutas de Comercio Internacional (Hong Kong, Singapur, Panamá, Hamburgo) formando enclaves liberados de aranceles a la importación, envasar producto a granel o simplemente esperar la destinación final o la llegada del próximo medio de transporte ⁸

En el mundo, las Zonas Francas tienen más de 500 años de historia, habiéndose desarrollado principalmente en Europa a fines de la Edad Media en los puertos del mediterráneo, del Báltico y del Mar del Norte. En el puerto Franco de Livorno comenzó a operar alrededor de 1547, en Marsella en 1669, en Gibraltar en

⁸ Morales Juan B. Visión Internacional de las Zonas Francas Agosto 1999 España Pág. 8

1704, en Hamburgo en 1727, en Singapur en 1819, en Hong Kong den 1842, en los Estados Unidos en 1937⁹

No obstante su vetusto origen, ha sido en el presente siglo, con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial, que las Zonas Francas alcanzaron su máximo desarrollo.

Hace unos diez años existían más de 600 Zonas Francas autorizadas en los cinco continentes, siendo las Zonas Francas de Europa las menos numerosas, pero no las menos importantes. Sin embargo, mientras en la mayoría de países subdesarrollados predomina la maquila textil, que generan escaso o mínimo valor agregado, en los países industrializados como los Estados Unidos se han desarrollado Zonas Francas Industriales de Importación; ellas se han establecido por ejemplo, ensambladoras automotrices extranjeras que incorporan exigencias de seguridad del mercado norteamericano, con accesorios que no estaban presentes en su producción original, industria que en términos comparativos genera un valor agregado superior y no necesita grandes cantidades de recurso humano.

En los países de la Ex Unión Soviética se crearon Zonas Francas comerciales e industriales destacándose Nakhodka, principal puerto Ruso del Lejano, también en las economías de Europa oriental (Polonia, Republica Checa, Hungría, Rumania, Lituania) se han creado Zonas Francas, Taiwán y Korea mantienen en funcionamiento Zonas Francas de exportación desde hace mas de treinta años siendo estas las primeras y de mayor prestigio en la región, estas han sido un ejemplo en cuanto a su forma de operar para otros países de Oceanía, Asia, Australia, India y Latinoamérica.

El establecimiento de Zonas Francas antes de la llegada del fenómeno de la globalización en los últimos años de los `90s, demostró que no fue un instrumento

⁹ Ibidem

que se haya caracterizado o se haya utilizado únicamente en países subdesarrollados, ya que este fenómeno existía tanto en países pobres como en países ricos.

1.1.2.4 ANTECEDENTES HISTORICOS DE ZONAS FRANCAS EN CENTROAMERICA Y EL CARIBE.

El dinamismo de la maquila en Centroamérica y el Caribe data desde la década de los `60s y `70s. En 1963 los Estados Unidos introducen un programa de maquila conocido por su denominación de ingreso aduanero por los códigos “806.30 y 807”. La instalación de la industria maquilera no aparece simultáneamente en todos los países de Centroamérica y el Caribe, su desarrollo varía en unos y otros, con diferencias significativas por incidentes tales como el tamaño y consolidación del sector, y cuando aplicó estuvo marcada por tres hechos importantes a nivel externo. El primero de ellos que se identificó con una estrategia que promovía productos no tradicionales hacia terceros mercados; apoyándose fundamentalmente en políticas públicas que dieron origen a un nuevo marco legal e institucional, con la finalidad de promover los bienes manufacturados, para disminuir la alta dependencia de las economías de la región de los productos primarios de exportación tales como el café, azúcar y banano, que habían mostrado una inestabilidad muy marcada en los mercados externos.

El segundo acontecimiento se relaciona con la cooperación internacional específicamente la proporcionada por Los Estados Unidos de América, que buscaba impulsar la exportación de bienes manufacturados de los países de Centroamérica y el Caribe; para lograr la inserción de estas regiones a los mercados mundiales, se crearon las zonas francas administradas por los gobiernos, que en definitiva permitían disminuir el desempleo en las regiones urbanas y, atenuar los efectos

negativos de un modelo de industrialización en decadencia. Al evaluar como se emprendió la maquila en México y la Cuenca del Caribe, se encuentra que esta tiene puntos de partida distintos; mientras en el primer país, da inicio en 1965, por haber finalizado el programa Braseros, que generó un fuerte desempleo en la línea fronteriza; obligó al gobierno mexicano a impulsar una política de generación de empleos en las zonas rurales; mientras para la región de Centroamérica y el Caribe, las zonas francas iniciaron en la década de los años 70,s, como consecuencia del estancamiento del MISI, y de los problemas sociales que se derivaron del mismo modelo. Por ello los Estados Unidos, por medio de la Agencia Internacional para el Desarrollo, en coordinación con los países de la región impulsaron la creación de zonas francas de exportación, siendo esta actividad exclusiva del Estado por mandato de Ley.

Cabe señalar que una de las más típicas consolidaciones de Zona Franca de Exportación es la de República Dominicana, ya que ha figurado como una constante entre los objetivos, las prioridades, los instrumentos y las materializaciones de las políticas económicas formuladas desde la Segunda Guerra Mundial hasta nuestros días. No obstante hasta hace un poco más de dos décadas, el escaso desarrollo industrial, la escasez de mecanismos favorables a su implementación y de compromiso por parte de las autoridades nacionales para impulsarlas y un entorno internacional desfavorable, impidieron el esquema de Zonas Francas de Exportación de este país.

En Honduras este tipo de empresas, entendida como aquella que ensambla, manufactura, procesa o repara materiales temporalmente importados por el país receptor para su eventual exportación, empezó a establecerse a partir de 1976. La primera Zona Franca de Guatemala emprendió a funcionar en el año de 1978, a partir de 1983, surgen las empresas de maquila concebidas como una modalidad para la promoción de exportaciones.

En Costa Rica, la maquila se estableció a mediados de los años `70s; sin embargo, su más significativo desarrollo se da en la década de los `80s. La industria de la maquila se desarrolla en cinco sectores importantes que son el textil, el calzado, metal, mecánica, electrónica; con contribución tanto de capital nacional, internacional y mixto, siendo la industria textil la de mayor notabilidad.

El estreno del proceso de promoción y manipulación de las actividades de maquila en Panamá se ubica entre mediados y fines de los `70s, la argumentación principal para el establecimiento de maquila fue basada en la privilegiada situación geográfica del país, el escenario de servicios, el centro bancario internacional, la utilización del dólar como moneda de curso legal, las comunicaciones internacionales, la libertad de movimiento de capitales, de igual manera el nivel de calificación relativa de la mano de obra.

En Nicaragua, se creó en 1976, la Zona Franca “Las Mercedes”, pero no tuvo progreso significativo, y más bien se estancó en los `80s, el 1981 se emitió un nuevo decreto ley que provocó desde entonces un incremento de la actividad de maquila en las citadas Zonas Francas.

1.1.2.5 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS ZONAS FRANCAS EN EL SALVADOR.

La industria de la maquila en El Salvador fue impulsada en los sesenta como el surgimiento del mercado común centroamericano, especialmente por las políticas que este emanó con respecto a la industrialización por sustitución de importaciones como una estrategia económica básica que impulsó nuevas empresas para satisfacer las demandas Centroamericanas.

Con el fin de agregar mayores divisas, generar empleos, reducir la dependencia del país de unos pocos productos tradicionales de exportación e

impulsar el crecimiento económico; se diseñó a principio de la década de los setenta un conjunto de políticas tendientes a fomentar las exportaciones no tradicionales que se conviniere durante toda la década 10

Los empresarios extrajeros vinculados con el MERCOSUR, especialmente Japoneses, Americanos, Taiwaneses y Koreanos observaron las potencialidades del país con una gran ventaja comparativa en su mano de obra, cierta calificación adquirida para el proceso de industrialización sustitutiva 11 una buena infraestructura, una envidiable posición geográfica derivada de su proximidad con los Estados Unidos.

Bajo este enlace se dieron los primeros pasos para crear un marco legal que promoviera las exportaciones no tradicionales, con el apareamiento de la “Ley de Fomento de las Exportaciones” 12Se decreta la Primera Ley que regula las actividades de exportación no tradicionales, con el propósito de fomentar las exportaciones de productos artesanales agropecuarios e industriales principalmente, fuera del mercado común Centroamericano.

Para concretizar estos objetivos, se dictaron un conjunto de beneficios e incentivos fiscales, para promover grandemente a las actividades de producción.

El 5 del septiembre de 1974, se promulga la Segunda Ley también de fomento para las exportaciones¹³, la que consideraba como objetivo primordial mejorar las condiciones económicas y sociales de la población, precisamente a través de la creación de fuentes de trabajo y de una mejor distribución del ingreso,

¹⁰ CENITEC. Revista política y económica LA POLITICA DEL SECTOR EXTERNO la gestión económica de ARENA octubre/noviembre 1990 Volumen 1 N° 352 Pág.

¹¹ Confecciones, productos de cuero, productos químicos, artículos deportivos.

¹² Decreto N° 148 promulgada el 3 de Noviembre y publicada en el Diario Oficial N° 221 Tomo 229 del 3 de Noviembre del mismo año.

¹³ Decreto Legislativo N° 81 Publicado en el Diario Oficial 180 tomo número 224 del 27 de septiembre del mismo año.

donde la exportación de productos artesanales, agropecuarios e industriales principalmente serían el mejor medio para crear fuentes de trabajo ¹⁴

Se pretendía aprovechar la capacidad instalada, al mismo tiempo que fortalecerían las Reservas Internacionales. En esta Ley el Estado asume una participación más activa en la promoción de las exportaciones al afirmar que es necesaria la creación de un sistema y de organismos de Comercio exterior para coordinar y canalizar los esfuerzos hacia el objetivo de diversificar y ensanchar las exportaciones.

Con este objetivo la Ley creó dos instituciones principales: El Instituto Salvadoreño de Comercio Exterior y El Consejo Nacional de Comercio Exterior. Este último se estableció como el organismo encargado de la formulación y dirección de la política estatal de Comercio Exterior. El Consejo estaba integrado por los Ministros de Economía, Hacienda, Relaciones Exteriores, Agricultura y Ganadería, El Presidente del Banco Central de Reserva (BCR); y, el Secretario Ejecutivo del Consejo Nacional de Planificación y Coordinación de Economía, con la que aglutinaba a todas las instituciones gubernamentales vinculadas con el sector exportador.

En general esta Ley de 1974 se basa en una serie de incentivos y beneficios fiscales, concretamente exenciones a un conjunto de impuestos sobre las actividades de exportación como por ejemplo la creación del certificado de compensación tributaria, tenían derecho a este beneficio todas aquellas empresas que exportasen productos no tradicionales fuera del Mercado Común Centroamericano, este reembolso era hasta de un 10% sobre el valor FOB, teniendo las empresas como requisito el exportar como mínimo el 15% de su producto total. Un elemento a destacar en esta ley, es la creación del Régimen de Zonas Francas

¹⁴ Ibidem.

Industriales y Comerciales de Exportación, estableciendo que serán de utilidad pública y que en ningún caso podrán ser propiedad de personas particulares o administradas por estas.

Es así como se le confiere al Ministerio de Economía la responsabilidad de determinar la localización, demarcación, organización, administración, funcionamiento y demás regulaciones de las Zonas Francas. Además se especifica que toda mercancía o materia prima que ingrese a estas debe estar destinada a formar parte del producto para exportación.

En el marco del Plan Desarrollo Económico y Social del presidente Arturo Armando Molina (1973-1977), se creó el 25 de octubre de 1974 la Primera Zona Franca, denominada Zona Franca de San Bartola en Ilopango 15 ubicada en la proximidad del antiguo aeropuerto de Ilopango, con la idea de que esta área terminal sirviera mas adelante, exclusivamente para carga especialmente pensando en producto maquilado con destino de los Estados Unidos.

Las empresas de maquilas y zonas francas que llegaron al país fueron en primer lugar actividades tendientes a la actividad textil y vestuario, y en segundo lugar en el campo de la electrónica.

La diferencia entre ambos sectores es notable a favor del textil. Estas industrias son las más intensivas en el uso de la mano de obra, y son un utensilio conocido y utilizado por los países del área en su proceso de industrialización. Una de las principales razones del Interés norteamericano en la actividad maquila radica en que el diferencial de salario es en general inmoderado al de las productividades. Las empresas que llagaron fueron esencialmente de escala mediana y pequeña, la mayoría no se preocuparon por expandir sus mercados fuera de la región, por lo que con la crisis de principios de los ochentas, la industria presentaba deficiencias

¹⁵ Acuerdo Legislativo N° 762 de la misma fecha.

estructurales. Por una parte era altamente dependiente de insumos intermedios y materias primas importadas y por otra parte se carecía de las herramientas modernas y de alta calidad para poder exportar fuera de la región.

1.1.3 ENUNCIADO DEL PROBLEMA:

La Violación de los Derechos Laborales de la Mujer en la Zona Franca de San Marcos en el período 2003.

1.1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION:

El tema de este trabajo es La Violación de los Derechos Laborales de la Mujer en la Zona Franca de San Marcos en el período 2003. Consideramos que es de gran importancia ya que existen a diario un sin número de trabajadoras que soportan laborar bajo las peores condiciones para poder sostener a sus familias por lo que esto se vuelve un problema social de trascendencia nacional.

Esto pone a prueba la legislación existente y las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de sus derechos laborales. Es por esta razón que pretendemos con nuestra investigación, dar a conocer los diferentes conflictos que se suscitan en dicha área, para lograr armonía entre las leyes laborales y el desarrollo laboral de la mujer.

No obstante cabe mencionar, que el fin con el cual se crearon este tipo de empresas era para incrementar las oportunidades laborales, mas sin embargo lo que se ha observado es una innumerable violación de derechos laborales que han quedado como casos sin respuesta que van desde despidos injustificados, carencia de prestaciones hasta el cierre total de las empresas maquileras con lo cual dejan indefensas a cientos de trabajadoras, sin retribuirles sus salarios, vacaciones,

aguinaldo, indemnizaciones, violando así los tratados internacionales y legislación nacional.

Se realizará esta investigación en la Zona Franca de San Marcos, con el fin de lograr el respeto y cumplimiento de los derechos laborales de la mujer.

1.1.5 DELIMITACION DEL PROBLEMA

1.1.5.1 ALCANCES Y LIMITACIONES

1.1.5.1.1 ALCANCES

Mediante el presente trabajo pretendemos determinar cual ha sido la situación de los derechos laborales de las trabajadoras de la zona franca de San Marcos en el período 2003, si realmente existen violaciones a esos derechos y de ser cierto determinar que tipo de derechos laborales se han violentado.

También estableceremos en que medida se garantizan por medio de la legislación Nacional e Internacional los derechos laborales de la mujer en la industria textil. Así mismo analizaremos si el Ministerio de trabajo y los patronos de la maquila textil de la zona franca de San Marcos cumple con los derechos contenidos en los tratados, Constitución y Código de Trabajo.

De igual forma analizaremos sobre la existencia de sindicatos en dichas empresas y determinaremos cual es su situación y sus funciones.

1.1.5.1.2 LIMITES:

Nuestra investigación se limitará a estudiar el período 2003; ya que de esta

forma mostraremos una visión general sobre la situación de los derechos laborales de la mujer, en el sector maquilero de San Marcos; también daremos a conocer las principales políticas gubernamentales y las iniciativas de las organizaciones no gubernamentales.

De igual forma nuestro estudio abarcará las violaciones de los derechos laborales de la mujer trabajadoras en la industria maquilera en la zona franca de San Marcos de San Salvador debido a las diversas zonas francas existentes en nuestro país.

1.1.6 OBJETIVOS.

1.1.6.1 OBJETIVO GENERAL:

Analizar las violaciones a los derechos laborales de la mujer en la industria maquilera en la zona franca de San Marcos.

1.1.6.1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Contribuir al conocimiento científico de la realidad socio-jurídica de las mujeres trabajadoras en la industria de la maquila en el área de San Marcos.

Determinar los orígenes y evolución histórica de la maquila a nivel internacional y nacional.

Establecer que derechos laborales de la mujer son violentados con mayor frecuencia en la industria maquilera;

Analizar las funciones de las instituciones que intervienen en materia laboral.

Realizar un análisis crítico de la legislación Internacional, Nacional, primaria y secundaria aplicable al problema de investigación.

1.1.7 HIPOTESIS

La falta de interés, voluntad y la ineficiencia del Estado a través del Ministerio de Trabajo ocasiona que se irrespete la Constitución y leyes secundarias violentando los derechos laborales de la mujer en la industria maquilera.

1.1.7.1 OPERACIONALIZACIÓN DE LA HIPÓTESIS

1.1.7.1.1 UNIDADES DE ANÁLISIS

- Procuraduría General de la República.
- Ministerio de Trabajo.
- Zona Franca de San Marcos.
- Instituciones No Gubernamentales.

1.1.7.1.2 Variable Independiente:

Falta de Interés, voluntad y la ineficiencia del Estado a través del Ministerio de Trabajo.

1.1.7.1.3 Variable Dependiente:

Irrespeto de la Constitución y leyes secundarias violentando los derechos laborales de la mujer en la Industria Maquilera.

1.1.8 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para una eficaz realización de nuestra investigación hemos optado por LA INVESTIGACIÓN DE TIPO DOCUMENTAL Y DE CAMPO.

El primer método consistirá en la revisión y análisis crítico de diferentes documentos con relación a la Zona Franca de San Marcos. Así mismo haremos un análisis de la Legislación Internacional y Nacional como los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, La Convención Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, Tratados y Pactos sobre los Derechos Humanos, la Constitución de la República y leyes secundarias. También analizaremos la información existente en Internet y las posturas de autores nacionales e internacionales relacionadas con el tema. De igual forma consideramos que nuestra investigación será de campo, ya que entrevistaremos a funcionarios públicos que laboran en instituciones como el Ministerio de Trabajo, Jueces y Procuradores. Así como a funcionarios que laboran en ONG's y en el sector privado relacionado con los derechos laborales de la mujer.

1.1.9 ESTRATEGIA METODOLÓGICA:

Consideramos importante destacar que los métodos a utilizar son:

La Observación.

La Investigación Documental.

La Entrevista.

La Encuesta.

El Estudio de Casos Específicos.

Análisis de Contenido.

1.1.10 TÉCNICAS A UTILIZAR:

Consideramos necesario utilizar la técnica de la entrevista y encuesta, teniendo como base una guía de investigación, y un cuestionario los cuales serán

aplicados a los Funcionarios del Ministerio de Trabajo, Jueces y Procuradores de lo Laboral, administradores de la zona franca de San Marcos, ONG's, y otros.

También encuestaremos a las obreras de la Maquila de San Marcos a las cuales haremos visitas y presentaremos cuestionarios.

CAPITULO II.

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO DEL SURGIMIENTO DE LAS ZONAS FRANCAS EN EL SALVADOR.

2.1.1 SURGIMIENTO DE LAS ZONAS FRANCAS EN EL SALVADOR

Las Zonas Francas en El Salvador, surgen debido a la crisis coyuntural del año 1969 suscitada en el Mercado Común Centroamericano, lo que obligó a la adopción de una política más ofensiva en materia de exportaciones y al surgimiento de la zona franca de San Bartolo.¹⁶ En los años `70s, siendo la política de promoción de exportaciones, una de las mas 17 integrales coherentes y sistemáticas, adquiere ese carácter a lo largo del periodo 1979-1980. A partir de los primeros años del decenio de los `80s, la apertura a terceros mercados adquieren una cuasi-obligación, en función de la severa crisis interna y de recesión pronunciada, de los flujos de comercio intraregional. Durante los años 1970-1980, se produce una reinversión muy significativa de empresas multinacionales.

Proceso que se interrumpe abruptamente en 1980 con la guerra civil que vivió El Salvador.

Tal inestabilidad socio- política abre por cierto serias interrogantes respecto al futuro desarrollo de la inversión extranjera en las zonas francas 18

¹⁶ Ibidem. Pág.15

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ Arévalo, Rolando y Arriola Joaquín Estudio de casos y educación obrera en zonas francas y empresas maquiladoras del istmo centroamericano y republica dominicana.

2.1.2 LAS ZONAS FRANCAS EN LA EPOCA DE LA GUERRA CIVIL.

Las Zonas Francas en la época de la guerra civil tuvieron un gran descenso, pues los Estados Unidos, enviaban ayuda militar, con la finalidad de apoyar y sostener la guerra civil, debido a la inestabilidad que había en el país. Las empresas que operaban suspendían las actividades, teniendo que reubicarse en otros países, algunos vendieron sus empresas por el temor de ser destruidos, produciendo con esto la no instalación de más empresas en las zonas francas. A causa de la economía tan deteriorada en los años de 1979-1982 el Producto Territorial Bruto (PTB) se redujo en 23% en términos reales, paralizando así la instalación de la zona franca y las maquilas en el país.

En 1985 el Presidente Ing. José Napoleón Duarte, enfrentó decisiones muy difíciles, debido a la segura reacción política. En 1986 dicho gobierno emprendió un programa de estabilización y crecimiento económico dándose tremenda reacción política de líderes del sector privado e impidiendo de esa forma hacer los ajustes necesarios. ¹⁹

Por otra parte el gobierno impuso un impuesto de guerra para ayudar a sufragar los costos de la guerra, reaccionando fuertemente el sector privado y la derecha política, quienes el 22 de enero de 1987, cerraron en señal de protesta el 80% de los negocios del El Salvador. También el gobierno siguió presionando a los empresarios para que no cerraran y tampoco desecharan el programa económico que impulsaba; no obstante se continuó sufriendo los ataques guerrilleros a la infraestructura económica, lo que aumentó los costos de apoyo a la Fuerza Armada

¹⁹ Revista UCA Estudios Centroamericanos Pág. s 706 y 707.

y a la guerra, las personas desplazadas, y la caída de precios en el mercado internacional de los principales productos de exportación. 20

A diferencia de la mayoría de los países en vías de desarrollo, la deuda externa de El Salvador, en la época de la guerra aumentó incontrolablemente, contribuyendo al cierre de las zonas francas, pues permitió que quedaran sin empleo la mayoría de la población obrera. Tratando de hacer mucho para mejorar la economía en 1988, se realizaron sólidos programas económicos, ofreciendo pasos más promisorios una nueva denominada, Ley de Fomento y Garantía de la Inversión Extranjera.

La decisión de ampliar las zonas francas bajo propietarios privados y la liberación de las restricciones de exportación, se incorporó a este programa de asistencia económica de los Estados Unidos, operando bajo la dirección de la embajada a través de la Agencia Internacional para el Desarrollo (AID).

Los objetivos del programa están basados en las recomendaciones de la comisión Kissinger, los cuales son específicamente los siguientes:

Estabilización Económica y Social

Recuperación y crecimiento económico a la nación entera, y

Fortalecimiento de las instituciones que apoyan y preservan la democracia. 21

La AID puso a disposición del gobierno la cantidad de 20 millones de dólares, para ser utilizados en líneas de créditos especiales para el desarrollo de Zonas Francas e instalaciones de plantas industriales en la misma. 22

Durante la época de los noventa con la finalización del conflicto armado, la puesta en marcha de un nuevo modelo económico y el nuevo marco jurídico de Ley

²⁰ Arríola, Joaquín; Op. Pág. 93.

²¹ Revista ECA, Estudios Centroamericanos Pág. 11.

²² La situación sociolaboral en las zonas francas y empresas maquiladoras del Istmo Centroamericano y Republica Dominicana Pág.116.

de Zonas Francas se reimpulsó la actividad en la medida que se eliminó el derecho exclusivo del Estado para la construcción de zonas francas de exportación, permitiendo que la iniciativa privada desarrollara y administrara zonas francas, las cuales en una primera etapa, se construyeron en zonas urbanas con altos índices de población mientras que en la segunda etapa, se desarrollaron en áreas rurales. Debido a la alta demanda y la poca oferta de techo industrial que se experimentó en los 90,s, se incorpora la figura jurídica de Recintos Fiscales y con ello se facilita que empresas que operen fuera de las zonas francas gocen de los mismos beneficios de las empresas que operan dentro de ellas. Es importante de mencionar que entenderemos como recintos fiscales todas aquellas empresas que no están ubicadas en las Zonas Francas y a este régimen llega ser mayor el número de empresas acogidas que las ubicadas propiamente en las zonas francas; ya que en 1992 el número de empresas de recintos fiscales llegaba a 111.

Adicionalmente, se permitió que las empresas beneficiarias de la Ley, efectúen procesos complementarios con terceras empresas permitiendo aumentar las exportaciones. Así como la AID contribuyó a la recuperación de este sector la nueva Ley de Zonas francas y Recintos Fiscales, de igual manera se empiezan a instalar Zonas Francas Privadas en el país entre ellas tenemos, El Pedregal, El Progreso y San Marcos (para nuestro caso de investigación que es el que nos interesa), pero es hasta 1993 que empiezan a funcionar plenamente.

2.1.3 TEORIA DE LAS ZONAS FRANCAS.

Conceptualmente podemos definir que la teoría es un conocimiento meramente especulativo sobre una rama del saber acerca de una actividad.²³ En cuanto a las Zonas Francas, viene a ser una inspiración del capitalismo, ya en su

²³ Rosental Diccionario Filosófico, Publicaciones CECE, edición Raúl Castellanos F , Pág. 451

fase de expansión en el mercado. Ellas estarían algo cercanas a las ciudades con beneficios legales, como son rebajas de impuestos o una exención total, dependiendo de cómo lo contempla la legislación del país candidato para su instalación. El capitalismo la concibió como una solución anticrisis del capital, determinando su creación a ciertas condiciones.²⁴ Sobre la base de lo anterior se encuentran varias definiciones de zonas francas; y así tenemos que para Manuel Osorio, denomínese Zona Franca “El puerto franco o cualquier ámbito territorial al que por motivos especiales generalmente de interés local, se han otorgado franquicias aduaneras o administrativas.²⁵ Según la Ley del Régimen de Zonas Francas y Recintos Fiscales se entiende por Zonas Francas “Aquellas áreas del territorio nacional extra-aduanal, previamente calificada, sujeta a un régimen especial donde podrán establecerse y funcionar empresas nacionales y extranjeras que se dediquen a la producción o comercialización internacional, y a las actividades conexas o complementarias”. El Centro de Estudio de Trabajo (Centra), define las Zonas Francas como “un área territorial en un país dentro de la cual se conceden beneficios fiscales a quienes operan en ellas”.

Estas zonas francas son medios por los cuales los países tercer mundistas buscan ponerle solución a la problemática de crisis del capitalismo, por lo tanto estas zonas francas nacen para rentabilizar el bajo costo de la fuerza de trabajo.²⁶ Los productos que más se facilitan para que estas zonas francas realicen facetas de producción son: textiles, electrónica y componentes de automóviles.

La instalación de Zonas Francas ha tenido formas diferentes en los países tercermundistas; pero siempre han ido multiplicándose y generando más empleos, lo

²⁴ Arévalo Rolando y Arríola, Joaquín; Estudio de casos y educación obrera en Zonas Francas y empresas maquiladora en países del Istmo Centroamericano y El Caribe. Pág. 12.

²⁵ Osorio Manuel Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales Pág. 796.

²⁶ Investigación realizada por el Centro de Estudios de Trabajo (CENTRA) Pág.21

cual ha sido un estímulo para los gobiernos, a tal grado, que para atraer la inversión, países como el nuestro, han aprobado leyes de tal manera que no importando el sacrificio de impuestos que les corresponderían en dicho concepto, con la intención de incentivar la inversión y solucionar en parte el gran problemas que a países como el nuestro agobia como lo es el desempleo.

Las zonas Francas son un elemento de la gran división del trabajo porque hay una reorganización de la producción a escala mundial, en la que de un lado estarán los países industrializados y por otro los países importadores de bienes y servios y exportadores de materia prima, los llamados productos tradicionales.

Las Zona Franca; es el territorio mundial de producción como parte de un proceso localizado en diferentes terruños, en las que solo se fabrican determinadas partes listas para el ensamblaje, Estos territorios productivos es lo que denominamos como Zonas Francas.

Hay que hacer notar que para la creación de zonas francas en los países tercermundistas se deben de contar como mínimo con una serie de condiciones para que se de tal efecto y entre esas condiciones tenemos:

Suficiente mano de obra o gran tasa de desempleo.

Infraestructura que cuente con buenos servicios de comunicaciones, energía eléctrica, agua potable, etc.-

Como elemento imprescindible; una legislación que permita el trafico internacional de pagos y mercancías.

Por lo tanto, la función de las zonas francas es servir a la producción para el mercado mundial, o como se podría decir usualmente, como tendencias globalizadotas, teniendo como uno de sus principales atractivos para su instalación la mano de obra barata.

La teoría Capitalista fue la que idealizo estos espacios productivos, en países como el nuestro, los países tercermundistas, que por su alto grado de desempleo y por lo

tanto necesidad del trabajo se dejan reprimir y explotar con mayor facilidad.

A forma de bosquejo podría decirse que los elementos esenciales de la teoría de las zonas francas pueden comprimirse en las siguientes:

Producción a gran escala.

Fragmentación de la producción de países industrializados.

Abundante mano de obra y alta tasa de desempleo de los países en vías de desarrollo.

Grandes incentivos en las legislaciones nacionales; y,

Exención de impuestos.

2.1.4 LAS ZONAS FRANCAS: SITUACIÓN ECONÓMICA Y POLÍTICA.

Durante la Guerra Civil el Salvador, se encuentra incluido en políticas trazadas por los Estados Unidos de Norteamérica, para favorecer a las importaciones procedentes de Centroamérica y del Caribe.

Tradicionalmente, las políticas de seguridad nacional, de los Estados Unidos, considera que la mejor forma de evitar la expansión de movimiento insurgentes en sus áreas de influencia es vinculando más estrechamente las estructuras productivas de estos países a la economía norteamericana y para lograrlo suele utilizar una perspectiva mercantilista de fomento de las exportaciones, anterior a que las políticas con el mismo nombre, se pusiera de moda; salvo cuando las condiciones son tan críticas que se aplican a medidas de reforma estructuras, tomando como ejemplo la reforma agraria nacional.²⁷

²⁷ Arriola, Joaquin, Los Procesos de San Bartola, doc. N° 93-2, Pàg. 45.

Las medidas de fomento de importaciones, libres de aranceles, se entienden sobre todo como una medida contrainsurgente y en tal sentido, se suspende cuando se pone en peligro las industrias nacionales concurrentes.²⁸

Haciendo un aproximado dos tercios de las importaciones norteamericanas de los países de la cuenca del caribe entran libres de impuestos, bajo algunos programas de Promoción de Importaciones.

El Sistema Generalizado de Preferencia (SGP) se trataba de un programa temporal hasta mil novecientos noventa y cinco de los países mas desarrollados que ofrecen ventajas tarifarias a las exportaciones de los países subdesarrollados con la condición de que al menos el treinta y cinco por ciento del valor del producto sea agregado en el país beneficiario. El objetivo del sistema es ayudar a los países a diversificar sus estructuras productivas.

Los beneficiarios del Sistema Generalizado de Preferencia, pierden el acceso al programa bajo criterios económicos, o comerciales por ejemplo: si sus exportaciones acogidas al programa hacia los Estados Unidos exceden un valor especificado cada año, estos se beneficiaran con el noventa y siete punto dos millones de dólares en mil novecientos noventa y uno o exceden del cincuenta por ciento del valor total de las importaciones norteamericanas del producto, el país pierde los beneficios del Sistema Generalizado de Preferencia para ese producto; si un país supera la barrera de los ocho mil quinientos dólares precapita, deja de ser elegible para el programa. 29

²⁸ Idem.

²⁹ Situación Socio-Laboral de las Zonas Francas y Empresas Maquiladoras en el Istmo Centroamericano y Republica Dominicana Pág. 133.

Las empresas Coreanas y Taiwanesas, concentradas en el sector textil, han implementado sus actividades en el país con el único propósito de aprovechar la cuota Salvadoreña de exportación hacia los Estados Unidos. 30

Las empresas Norteamericanas responden a los diferentes incentivos de la política comercial de los Estados Unidos, que busca mantener competitividad sus industrias intensivas en mano de obra, frente a la competencia asiática, por medio de la deslocalización de las partes del proceso de producción más intensivas en mano de obra y al mismo tiempo del menor valor agregado. Esta situación es relevante en el sector textil, pero también, mantienen otros incentivos fiscales para la inversión en la región centroamericana, por medio de su política de cooperación al desarrollo de la región.

El promedio de capital nacional en las plantas maquiladoras refleja que dichas actividades son en esencia el alquiler de servicios: mano de obra y maquinaria por cuanto las empresas de capital salvadoreño son subcontratadas por los fabricantes norteamericanos y dependen de estos para el suministro de la materia prima de la tecnología de organización de la producción, salvo la contratación de la mano de obra. Hay casos sobre todo en las maquiladoras de dimensión mediana y grande donde el control de la fuerza de trabajo se realiza bajo criterios impuestos por el subcontratante.

2.1.5 IMPACTO ECONOMICO DE LAS ZONAS FRANCAS EN EL SALVADOR.

Sobre el impacto económico de las Zonas Francas y las Maquiladoras en El Salvador, mucho se ha comentado a su favor. Hay quienes afirman que estos modelos de desarrollo implementados para motivar las exportaciones de productos

³⁰ Idem. Pàg 120.

no tradicionales, significan, una salida de la crisis financiera del país y su inserción en la economía mundial.

Con la llegada de la maquila se sostiene que su actividad ha generado empleo y que si bien si no se realizaron las expectativas esperadas por completo para realizar este objetivo; lo que se logro, fue mas bien cantidad que calidad; se ha generado divisas para el país, lo cual no ha contribuido significativamente al Producto Interno Bruto (PIB).³¹

En la actualidad podría decirse que uno de los aportes mas grandes de la maquila en la economía del país ha sido la generación de puestos de trabajo. Desde el punto de vista macroeconómico la maquila ha venido desplazando a los demás rubros de producción, especialmente al agrícola e industrial que son sobre los cuales debería de impulsarse el desarrollo del país.³²

Este desplazamiento obedece a las pretensiones del gobierno de insertar en El Salvador y tras de si a los demás países centroamericanos, como competidores en la economía mundial por medio de las Zonas Francas y maquilas, relegando a nuestros países a desempeñar el papel de ensambladores de productos de exportación a los mercados extra-regionales. La fragilidad de la inversión extranjera en el área de Centroamérica, en parte, es motivada por la explotación y rentabilidad, donde la mano de obra es mas barata y las leyes laborales pueden ser quebrantadas por el empresario extranjero sin recibir sanción alguna. ³³

Creemos que el impacto económico realmente positivo del desarrollo de la industria de la Zona Franca y de la maquila, se ha dado en el sector del gran capital ya que desde al año 1988 hasta el año de 1991 se viene dando un proceso de

³¹ Situación Socio-Laboral de las Zonas Francas y Empresas Maquiladoras en el Istmo Centroamericano y Republica Dominicana Pag. 4.

³² Ruiz Marisol, Garcia Gilberto, Condiciones Laborales de la Mujer y Menores en las Plantas d Maquilas Coreanas y Taiwanesas en El Salvador, Documento de Trabajo 02/95 Pág. 30.

³³ Idem.

concentración del capital al 20% de la clase dominante en la población Salvadoreña; y si tomamos en cuenta que el aumento de las exportaciones han sido inversamente proporcional al decrecimiento de los salarios reales de los trabajadores en esta área no podemos mas que concluir que la industria maquiladora no ha tenido mas que aumentar la concentración de la riqueza. Otro aspecto a considerar, mas grave aun, es que además de distribuir muy poco de su valor agregado entre los trabajadores, la mayor parte de este no llega a las manos de empresarios nacionales sino, es una riqueza que sale de nuestras fronteras hacia las grandes empresas transnacionales.

La Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES) hace un análisis del comportamiento de la economía resultando de tal análisis que el sector maquila es el mas dinámico, también las exportaciones de maquila crecieron mas que las exportaciones tradicionales y no tradicionales manteniéndose estancada esta ultimo significando que exportar mas allá de Centroamérica sigue siendo difícil.

Si bien el crecimiento económico es una realidad que no se puede negar, lamentablemente y paradójicamente no se ve reflejado en la vida de la población, en general, que indique un mejor nivel de vida y mejores condiciones de trabajo, lejos de mejorar han sufrido un significativo deterioro en sus salarios reales.

No puede olvidarse que el desarrollo humano y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población no pueden medirse solamente con los datos arrojados de esta actividad, ya que la realidad nos muestra lo contrario cuando el trabajador recibe un salario por debajo del mínimo. El problema en si no consiste en resolver el problema del desempleo si no además va acompañado en ofrecer optimas condiciones de trabajo.

CAPITULO III

3.1 DEFINICION Y CONCEPTUALIZACION DE ZONAS FRANCAS EN EL SALVADOR.

3.1.1 DEFINICION DE ZONAS FRANCAS, MAQUILA O ENSAMBLAJE Y DEPOSITOS PARA PERFECCIONAMIENTO ACTIVO.

3.1.1.1 DEFINICION DE ZONAS FRANCAS.

Tal como la misma Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización lo establece en su artículo 2 literal a) las Zonas Francas se conceptualizan como “Aquellas áreas del territorio nacional, donde las mercancías que en ella se introduzcan, son consideradas fuera del territorio aduanero nacional, respecto de los derechos de importación y exportación y por lo tanto sujetas a un régimen y marco procedimental especial”.

3.1.1.2 CARACTERISTICAS DE LAS ZONAS FRANCAS.

Mano de obra barata, esforzada y diligente.
Exención de impuestos y aranceles a insumos importados y a productos exportados.
Repatriaciones sin restricciones de los beneficios.
Créditos a bajos intereses y con atractivos plazos.
Buenos sistemas de comunicación y transporte.
Exenciones fiscales y diversas.
Subvención de infraestructura, caminos, terrenos, servicios de energía, etc.

Ambiente NO sindical e inflexibilidad, para la aplicación del derecho del trabajo.³⁴

3.1.1.3 DEFINICION DE MAQUILA O ENSAMBLAJE.

Como Maquila o Ensamblaje se puede mencionar que es “Toda aquel servicio prestado por personas naturales o jurídicas domiciliadas en el país, a un contratante domiciliado en el extranjero, el cual le suministra en los términos y condiciones convenidas, materias primas, partes, piezas, componentes o elementos que aquella procesará o transformará por cuenta del contratante, el que a su vez los utilizará o comercializará según lo convenido”. Este tipo de empresas importan los componentes para un producto final o intermedio y tan solo cumplen una fase de un mismo proceso productivo. Por lo anterior si dicha actividad va encaminada al sector textil se le denomina Maquila Textil, por estar referida principalmente a la confección de ropa, corte de telas, planchado de prendas, poniéndoles las etiquetas de marca y de venta y empacando el producto, de acá se deduce que el termino de maquila textil se ha convertido en algo más que un trabajo de ensamblaje³⁵.

Este término para designar producción por cuenta ajena se introdujo al léxico económico por su sentido etimológico; proviene del árabe makila (medida de capacidad), que se refiere la proporción de grano harina o aceite que corresponde al molinero por la molienda. ³⁶

En principio, la razón de esta industria se relaciona con salarios mínimos y a la intensificación del trabajo al frente de una maquina /en el caso de la maquila salvadoreña de textiles/ (De igual manera por la característica del diferencial de salario sobre la productividad, la importancia de los capitales norteamericanos y

³⁴ Estudio OIT.

³⁵ Marck Sebastián Anner, Idem. Pág. 10.

³⁶ Organización Internacional del Trabajo “La Industria de la Maquila en Centro América” Guatemala, abril 1997. Pág. 27.

Europeos de aumentar su competitividad y productividad de las empresas del sector sobre la base de una reducción de los costos de producción. Estas empresas se desenvuelven bajo la lógica de los “centros de costos” cuyas acciones están tendientes a mantener o disminuir los costos de la mano de obra antes de llevar la productividad del trabajo), todo dependerá del tipo de producto a confeccionar y de los acuerdos comerciales internacionales entre los países receptores y proveedores de esta industria manufacturera.

3.1.1.4 CARACTERÍSTICAS DE INDUSTRIA MAQUILADORA

Dentro de las características de industria maquiladora textil se encuentran: Son actividades por cuenta ajena, dichas actividades se realizan por encargo de otra empresa que diseña los productos, define la planeación estratégica del trabajo (son materias primas principalmente), y conserva la propiedad sobre los productos. De esta forma las empresas de maquila no compiten por ascender al mercado de consumo y analizar su producción sino por vender su capacidad de producción a otras empresas, por lo cual poseen cierto capital (maquinas, locales, mano de obra e incentivos fiscales).

La maquina responde a un proceso de segregación de las distintas fases del proceso productivo, que permite la realización de partes del proceso por diferentes empresas en diferentes países, aprovechando las ventajas comparativas que estas ofrecen y disminuyendo los costos de producción de las mismas.

Se trata de una integración descentralizada, que permite la articulación de varias empresas en la ejecución de un mismo proceso productivo. Mediante este sistema, se realizan sistemas de producción flexibles. Dentro de estos modelos, se reconocen tres formas de organización de la producción, las redes de proveedores las filiales o subsidiarias y la propia maquila.

La industria del vestuario es la que tiene el mayor incentivo de todas para utilizar las ventajas arancelarias bajo el régimen de maquila, dados los aranceles elevados sobre la vestimenta; no obstante, es el sector que tiene el mayor porcentaje de contenido estadounidense sobre el valor total, lo que contribuye a sostener la tesis de que en este caso, lo que se busca es acceder a la mano de obra barata.

En la maquila textil los procesos de trabajo están muy segmentados, el nivel de parcelación es tal que es posible ubicar metas de producción por piezas o lotes de productos de proceso, lo que incide en una separación clara entre actividades de preparación, fabricación y mantenimiento. Estas actividades fragmentarias se concatenan en ciclos de periodos sumamente cortos, lo que obliga a los trabajadores a mantener suma atención a las partes del proceso y tratar de sacar la tarea en el menor tiempo posible.

El trabajo se realiza bajo modalidades tradicionales de control de la producción como lo son: el control cronométrico de ritmos de trabajo, parcelaciones de tarea, y el salario por pieza o lote de piezas. El rendimiento de las obreras es medio por unidad de tiempo y cantidad de productos terminados en cada tarea del proceso. Se trata de procesos productivos en los que las partes simplificadas y repetidas se desarrollan de una manera intensiva, buscando los inversionistas de aquellos países que ofrecen las condiciones apropiadas para abaratar dichos procesos.

Al introducir el concepto de relaciones comerciales internacionales, basadas en las transacciones creadas por las fronteras políticas y aduaneras de

las Zonas Francas, surgen nuevas acepciones al concepto maquila.

La infraestructura se desarrolló en zonas urbanas, cercanas a puertos y aeropuertos. El último elemento se relacionó con la reestructuración de la industria

norteamericana en especial la de los textiles y la confección, que se vio afectada por la competitividad de los productores asiáticos, llevando a Estados Unidos de América a impulsar una política de protección en estas dos industrias, bajo el amparo de dos tipos de políticas, a saber: (a) una destinada a frenar la competencia asiática, que se caracterizó por restricciones comerciales (aranceles y cuotas de importación) y una presión directa aplicada a ciertos gobiernos y, (b) una política interna orientada a la formación de cadenas productivas regionales que permitieran a las empresas estadounidenses ser más competitivas¹¹. Básicamente lo que estas políticas buscaban era incursionar en las industrias de primera generación¹² en Centroamérica y El Caribe. Estas cadenas productivas se dividen en dos tipos: las dirigidas por el fabricante (Producer-driven) y las dirigidas por los intermediarios comerciales (Buyer-driven). En las primeras se encuentran las industrias que son dirigidas por los fabricantes, es decir, aquellas que cumplen el papel fundamental de coordinar la producción (incluidos los eslabonamientos hacia atrás y hacia adelante), siendo su característica fundamental el uso intensivo de capital y tecnología especializada y, sirven a la industria automovilística, aeronáutica y las industrias de las computadoras, los semiconductores y la maquinaria pesada. Mientras que el segundo tipo se vincula a industrias en que las grandes tiendas de menudeo, las comercializadoras de marca y los fabricantes de marcas desempeñan el papel primordial en el establecimiento de sistemas de producción descentralizados en diversos países exportadores, generalmente ubicados en países en desarrollo. Esta modalidad es común en las industrias de bienes de consumo tales como: el vestuario, el calzado, los juguetes, enseres electrodomésticos, artículos electrónicos de consumo y, una variedad de artesanías¹³

En la región se encuentran cadenas productivas de ambas categorías, sin embargo, la que se ha generalizado y regionalizado es el Buyer-driven con predominio de la industria textiles y confección. Esta a su vez se subdivide en:

a) Tiendas de Menudeo. Están conformadas por los principales clientes de los fabricantes de ropa, pero a la fecha han pasado a competir cada vez más con ellos mismos. Su característica principal es que tienen cadenas nacionales, grandes vendedores y tiendas de departamentos, recurriendo más a las importaciones.

b) Comercializadora de ropa de marca. Estas se caracterizan por realizar las tareas de diseño y comercialización, pero subcontratan la fase de producción a proveedores nacionales y extranjeros. Ellos no poseen plantas de producción pero son dueños de patentes mundiales, tales como Donna Karan, Ralph Lauren, Tommy Hilfiger, Nautica, Nike y Liz Claiborne. Esta última mantiene 113 puntos de expendio exclusivo en el mercado de Los Estados Unidos y, sus ventajas competitivas se encuentran en el diseño y la comercialización. Ha suscrito acuerdos con proveedores en 30 países diferentes otorgando licencias a proveedores para que fabriquen sus diseños.

c) Fabricantes de ropa de marca. Estas industrias poseen plantas y marca propias. Sin embargo, debido a la competencia que le generan los dos tipos anteriores, más la presión asiática, han tenido que optar, con el apoyo del gobierno de los Estados Unidos, trasladarse a países como México y la Cuenca del Caribe, a quienes trasladan plantas, procesos productivos e insumos intermedios tales como tela cortada, botones y demás accesorios. Para el caso se tienen VF Corporation, Levi's Strauss, Sara Lee, Fruit of the Loom y Warnaco. Bajo estas caracterizaciones, la industrias del vestido estadounidense aumenta su competitividad logrando una disminución en sus costos de producción al trasladar procesos a México y a la región de la Cuenca del Caribe (ICC) por medio de subsidiarias manufactureras y, dan paso al desarrollo del programa de industrialización compartida que ha permitido a estos países desarrollar la industria maquiladora.

La evolución del programa de industrialización compartida por tanto abarca tres grandes fases que están claramente identificadas por regiones. Se tiene que en

una primera fase la política estadounidense finca el establecimiento de procesos complementarios que no requieren mayores destrezas en la mano de obra ni alta tecnología para desarrollar el proceso productivo. Estas características se encuentran en países como los de la región de la Cuenca del Caribe, pero que les ha permitido ganar cuota de mercado en los Estados Unidos, principalmente en la rama textil.

Un avance en el proceso de industrialización engloba características de mayor integración vertical con la industria estadounidense y, requiere una mayor especialización en los procesos productivos. Para este caso se tiene el llamado “Paquete Completo”, que consiste en producir el tejido, corte y confección de la prenda. Esta fase de transferencia se ha desarrollado por productores asiático, mexicanos y estadounidenses. Aquí es importante observar que la región de Asia logra transferir procesos a México para brindar mejores condiciones de mano de obra, capacidad industrial y mayores márgenes de comercialización hacia los Estados Unidos y otras regiones. Finalmente se encuentra el modelo asiático que se caracteriza por una industria más competitiva que son capaces de ofrecer a sus clientes norteamericanos el diseño, tejido y desarrollo de marca; y, para aquellos bienes declarados sensibles por el mercado estadounidense, transfieren sus plantas a regiones que se encuentran en las fases anteriores. Con esta práctica logran una posición estratégica de penetración y posicionamiento en el mercado estadounidense.

A partir de octubre del 2000, la evolución se debe a la ampliación de la ICC dado que se logra un semi paquete completo por la incorporación de tela regional y corte en las prendas, quedando por fuera el diseño de marca. Con ello la región logrará obtener un mayor valor agregado y más oportunidades en el mercado estadounidense. El panorama anterior permite evaluar la experiencia de El Salvador para el desarrollo de la actividad maquiladora, la cual se enmarca en la Ley de

Promoción de Exportaciones que facilitó la construcción de la Zona Franca de San Bartolo, que entró a funcionar en 1974, instalándose en ella 14 empresas que generaron 4,200 empleos directos. Sin embargo, es importante señalar que la política si bien fue efectiva, no logró desarrollarse como se esperaba dado que se vio afectada por la guerra civil en 1979, provocando el retiro de las empresas las cuales se trasladaron a República Dominicana, Costa Rica y Panamá y, generaron con ello un estancamiento de la actividad durante los años 80,s.

El desequilibrio estructural del sector externo, junto con la pérdida del dinamismo de la economía mundial; recesión, el aumento en las tasas de Interés y crisis de la deuda entre otros, agudizaron las contradicciones del modelo económico. Las condiciones que sustentaron la propuesta de industrialización se deterioraron al igual que los principales indicadores económicos; se ingresa a un periodo de crisis económica y política de amplias dimensiones. A finales de los años setenta, las actividades se concentraron en el mercado interno y centroamericano, consecuencia de alta rentabilidad, producto de la protección elevada y de los contratos industriales, que permitían amplios subsidios favorables a la producción. ³⁷ Al mismo tiempo que inicia la violencia en las ciudades especialmente en San Salvador a finales de los `70s, se inicia el éxodo de estas empresas hacia Republica Dominicana y Haití, surge la migración masiva de trabajadores hacia los Estados Unidos de América.

En el escenario político económica del país se presentaron condiciones históricas particulares que denotaron en graves reacciones sociales; mas tarde estas disputas condujeron a la guerra civil.

³⁷ Fumes Carlos Mauricio CENITEC "El Salvador Déficit Fiscal y Gestión Macroeconómica 1790-1989 Enero de 1992" año III Tomo II.

3.1.1.5 CARACTERISTICAS LABORALES EN LA MAQUILA TEXTIL.

Según estudios elaborados por la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos Adjunta de la Mujer; la cual efectuó una encuesta con un tamaño de la muestra de trescientos ochenta, y que fue realizada en 1996-1997, por el Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA), El Centro de Solidaridad AFL-CIO, Este estudio se basó en encuestar 37 empresas y según el estudio logrado por la unidad de monitoreo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social MTPS ejecutado en el año 2000 las características laborales son:

Sexo;

Edad;

Nivel educativo y de formación; y

Tipología de los hogares.

- SEXO

La población trabajadora de la maquila en su mayoría es femenina, confirmando las encuestas aleatorias mostró para 1997, que el 88% de la población trabajadora era femenina. Si comparamos este dato con la del total de la industria manufacturera para el mismo año, el porcentaje femenino empleado es menor, el 48%, el cual es superado por las ramas de actividades de servicios domésticos, con 95% servicios comunales, sociales y salud, con 65% comercio, hoteles y restaurantes, con 61%, y enseñanza con el 59%.

Durante este período de análisis realizado del 97 al 2000 se destaca la manufactura como la tercera rama de actividad económica de mayor absorción de mujeres. Este porcentaje de feminización del empleo podría aumentar al hacerse efectivas las expectativas de crecimiento de esta industria generadas por la inclusión del país a la ICC, a sí como por el mayor crecimiento de la fuerza laboral femenina

en comparación con la masculina.

- EDAD

En 1997, según datos estadísticos las edades coinciden entre aproximadamente de 26 y la moda 20 años lo cual permite deducir, que la maquila se caracteriza por una absorción laboral de la población económicamente activa muy joven y femenina. El total de la población salvadoreña se caracteriza por ser predominantemente joven. Para 1997, un 56.1% de las personas eran menores de 24 años, por lo que esta característica de la maquila guarda relación con el promedio nacional.

- NIVEL EDUCATIVO Y DE FORMACIÓN

El estudio mostró que los grados de escolaridad de las trabajadoras de la maquila oscilaba entre 8.2 grados, el más bajo y 9 grados, el más alto. Si estas cifras se compararan con la escolaridad promedio de la población ocupada en todo el país, cuya media es de 4.9 grados, y para el área urbana es de 6.6, de esta manera puede afirmarse que el nivel de calificación para la inserción laboral en esta industria es mayor que el nivel nacional.

Para 1997 sólo el 32.3% de las trabajadoras(es) habían terminado la educación básica, dato superior a la media nacional, que representaba el 12% para el mismo año. En esta medida, podemos decir que el nivel de calificación de la fuerza laboral que se inserta en el mercado de trabajo de la maquila es relativamente alto, por la disponibilidad de la fuerza laboral en el ámbito urbano.

TIPOLOGÍA DE LOS HOGARES

Un 68% de trabajadoras/es de la maquila eran jefes de familia, y de este grupo, el 88% de los jefes de familia son mujeres. Si se compara este porcentaje con la población femenina ocupada que son jefes de hogar en el ámbito urbano, que es del 30% para 1997, el porcentaje en la maquila significativamente alto. Además,

el 78% poseía entre dos y más dependientes siendo el promedio de lo que viene a adicionar a trabajo remunerado el trabajo reproductivo.

Esta característica sugiere, la importancia de establecer políticas y programas que promuevan empleos de calidad enmarcando una estrategia que erradique la pobreza en una forma total. El art. 42 Cn. Se plantea que “Las leyes regularán la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los niños de los trabajadores”. Mejorando con ello la condición del hogar, y se reduciría el nivel de ausentismo en las empresas, y se aumentará sustancialmente la productividad laboral y el de las empresas.

3.1.1.6 DEFINICION DE DEPÓSITO PARA PERFECCIONAMIENTO ACTIVO

Cabe mencionar que los Depósitos para Perfeccionamiento Activo, son los que hace unos años eran llamados Recintos Fiscales, de acuerdo con la anterior y ya desfasada Ley de Zonas Francas, se determinaba que recinto fiscal eran aquellas personas naturales o jurídicas titulares de empresas que importan directa o indirectamente la totalidad de su producción o que se dedican a la comercialización internacional y que por razones técnicas no están ubicadas en Zonas Francas; actualmente y tal como lo conceptualiza la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización en su artículo 2 literal b) son “Aquellas áreas del territorio nacional, sujeta a un tratamiento aduanero especial, donde las mercancías que en ella se introduzcan para ser reexportadas, se reciben con suspensión de derechos e impuestos, para ser sometidos a procesos de transformación, elaboración o reparación y donde los bienes de capital pueden permanecer por tiempo ilimitado”

3.1.1.7 CARACTERISTICAS DE DEPOSITOS PARA PERFECCIONAMIENTO ACTIVO.

Dentro de las características de Depósitos para Perfeccionamiento Activo

podemos mencionar los siguientes:

La mayoría de estas empresas industriales se dedican a la rama textil.

El mayor número de empresas declarada como Depósitos para Perfeccionamiento Activo son de capital nacional.

Los Depósitos para Perfeccionamiento Activo son los que generan el mayor número de empleo en la maquila textil.

3.1.1.8 SEMEJANZAS ENTRE ZONAS FRANCAS Y DEPOSITOS PARA PREFECCIONAMIENTO ACTIVO.

Tanto en Zonas Francas como en los Depósitos para Perfeccionamiento Activo, los empresarios gozan de exoneración de los impuestos de exportación, importación y de los impuestos sobre la renta.

En Zonas Francas y Depósitos para Perfeccionamiento Activo, la producción que se obtiene debe ser totalmente para la exportación.

Tanto las Zonas Francas como los Deposito Para Perfeccionamiento Activo, se encuentran sujetas a la misma Ley que rige su funcionamiento y demás leyes de la República.

CAPITULO IV

4.1 ESTUDIO DE LA NORMATIVA JURIDICA VIGENTE APLICABLE A LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER TRABAJADORA.

4.1.1 CONSTITUCION DE LA REPUBLICA

Dentro de la normativa primaria, encontramos protegidos los derechos de los trabajadores en cuanto a su respeto. Tomamos como base los artículos 3, 37, 38, 42, 43, 44, 48 y 50 de la Constitución.

El artículo 3 de la Constitución, en su tenor literal dice: “Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los Derechos Civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión. No se reconocen empleos ni privilegios hereditarios”.

El artículo citado hace referencia a la igualdad ante la ley, la ley no distingue a ninguna persona por el hecho de su origen, color, no porque sea un hombre o una mujer, ni porque sea católico, o protestante. Esta disposición establece claramente que no hay ningún tipo de distinción para la igualdad que debe existir ante la ley.

El artículo 37 de la Constitución establece “El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio. Es estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y el empleo de las personas con limitaciones e incapacidades físicas, mentales o sociales”.

Este artículo dice que el trabajo es una función social. El estado está garantizando la protección del trabajo, al igual que establece ciertas garantías para emplear al trabajador, para que éste goce de condiciones económicas, para que pueda vivir él y su familia de una manera digna. Sin embargo, lo que plantea este artículo, en nuestra realidad es diferente, pues el Estado no cumple a cabalidad las funciones establecidas en dicho artículo, al contrario, se convierte en uno de los principales violadores de los derechos del trabajador.

Los derechos que la Constitución establece a favor de los trabajadores son garantías mínimas, es decir, que ningún trabajador puede tener menos que tales garantías, pero si puede tener más y mejores derechos que constitucionalmente le corresponden Art. 52 Inc. 2 Cn.

El Art. 38 Cn. establece en algunos de sus numerales los principios básicos de los Derechos de los Trabajadores, y éste dice: “El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes”.

1° “En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad”.

Este artículo en el numeral 1° nos está estableciendo el derecho “a igual remuneración por trabajo igual, sin discriminación de ninguna clase”; como podemos observar la Constitución de la República está protegiendo no solo el derecho de la mujer ante el hombre en cuanto a recibir igual remuneración, sino que también a los extranjeros en el país y a las personas de diferentes sectas religiosas.

2° “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se

fijará periódicamente. Para fijar este salario se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. Este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador, en el orden material, moral y cultura...”.

El concepto salario debemos entenderlo como: la retribución en dinero que debe pagar el empleador al trabajador por los servicios que éste le presta.

Salario mínimo es la remuneración que al menos debería garantizar al trabajador y a su familia satisfacer sus necesidades básicas. ①

3° El salario y las prestaciones sociales, en la cuantía que determine la ley, son inembargables y no se pueden compensar ni retener, salvo por obligaciones alimenticias. También pueden retenerse por obligaciones de seguridad social, cuotas sindicales o impuestos. Son inembargables los instrumentos de labor de los trabajadores”.

Es importante aclarar que obligaciones alimenticias son las que le ley impone solo a ciertas personas por razón del parentesco (padres a hijos o viceversa, hermanos etc.; o personas de quien se ha recibido una donación), prestaciones sociales, son todos aquellos beneficios que recibe el trabajador a cambio de haber prestado sus servicios a un empleador y que no constituyen salario. Ejem. El descanso semanal, vacaciones, aguinaldo, etc.³⁸

4° “El salario debe pagarse en moneda de curso legal. El salario y las prestaciones sociales constituyen créditos privilegiados en relación con los demás créditos que puedan existir contra el patrono”.

³⁸ Estudiemos La Constitución, FESPAD, Viernes 21 de mayo 1993, La Prensa Gráfica.

Este ordinal obliga al empleador al pago de sus obligaciones en moneda de curso legal la cual es el colón y el dólar. Consecutivamente regula el salario y las prestaciones sociales como créditos privilegiados, en los casos en que el empleador deba liquidar judicialmente deudas pendientes, antes que ninguna otra, la primera que debe pagar es la que tenga con sus trabajadores por concepto de salarios y prestaciones.

5° “Los patronos darán a sus trabajadores una prima por cada año de trabajo.

La ley establecerá la forma en que se determinará su cuantía en relación con los Salarios”.

La prima que establece el ordinal anterior es lo que comúnmente se conoce como aguinaldo y según el Código de Trabajo ese debe pagarse entre el doce y el veinte de Diciembre en cantidades que varían según el tiempo de servicio.

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

El máximo de horas extraordinarias para cada clase de trabajo será determinado por la ley. La jornada nocturna y la que se cumpla en tareas peligrosas o insalubres, será inferior a la diurna y estará reglamentada por la ley.

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

La Ley determinará la extensión de las pausas que habrán de interrumpir las jornadas cuando, atendiendo a causas biológicas, el ritmo de las tareas así lo exija, y la de aquellas que deberán mediar entre dos jornadas.

Las horas extraordinarias y el trabajo nocturno serán remunerados con recargo”.

Debemos entender como Jornada de Trabajo al conjunto de horas que labora un trabajador durante un día, las horas de trabajo diurnas están comprendidas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día, y las nocturnas entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente,

así lo establece el Art. 161 del Código de Trabajo.

Tareas o labores peligrosas: son las que pueden ocasionar daños o la muerte y lesiones de modo inmediato y grave a la integridad física del trabajador.

Tareas o labores insalubres: son las que atentan contra la salud del trabajador por las condiciones en que se realizan o por su propia naturaleza.®

7° “Todo trabajador tiene derecho a un día de descanso remunerado por cada semana laboral, en la forma que exija la ley”.

Los trabajadores que no gocen de descanso en los días indicados anteriormente, tendrán derecho a una remuneración extraordinaria por los servicios que presten en esos días y a un descanso compensatorio”;

Este numeral nos habla sobre el derecho de los trabajadores al descanso semanal o sea a tomar un día de descanso por semana laboral y si trabajan este día tiene el patrón que reconocer en forma equitativa y valorando este en un porcentaje más elevado. Todo esto lo regula la ley secundaria.

8° “Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas en la forma que determinará la ley. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero, y a la obligación del patrono de darlas, corresponde la del trabajador de tomarlas”.

En este numeral se establecen ciertas situaciones que afectan el descanso en calidad de asueto, del trabajador, y establece el derecho a que los días de asueto señalados por la ley sean remunerados. En algunos casos, por la naturaleza de ciertas labores como la de salud, transporte, electricidad, etc. Que es imposible la suspensión, no todos los trabajadores pueden gozar de los días de asueto. En estos casos el pago a este tipo de trabajo debe ser mayormente remunerado.

® Idem, 26 de mayo de 1994, La Prensa Gráfica

9° “Todo trabajador que acredite una prestación mínima de servicios durante un lapso dado, tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas en la forma que determinará la ley. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero, y a la obligación del patrono de darlas, corresponde la del trabajador de tomarlas”.

En este inciso debemos entender que si el trabajador ha cumplido un año laborando dentro de la empresa, éste tiene derecho a gozar de vacaciones tal como la ley lo establece. Asimismo, el trabajador no puede decir que va a trabajar las vacaciones y que el patrón se las pague, ya que éstas necesariamente deben descansarse.

11° “El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley”;

Causas justificadas de despido sólo son las establecidas en el Art. 51 del Código de Trabajo. El Art. 58 del mismo Código, regula la Indemnización.

El Artículo 42 inciso 1° de la Constitución establece el caso del embarazo de la mujer trabajadora y éste dice: “La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo...”.

Este Artículo nos establece que una mujer embarazada debe hacérsele valer el derecho a descansar antes y después de su parto, y este descanso debe ser remunerado. De igual manera, este artículo en el mismo inciso, reconoce la estabilidad laboral, al establecer que tendrá derecho a la conservación del empleo, lo cual significa que una trabajadora embarazada puede exigir no ser despedida por ese motivo.

El Art. 43 de la Constitución de la República establece: “Los patronos están obligados a pagar indemnización, y a prestar servicios médicos, farmacéuticos y demás que establezcan las leyes, al trabajador que sufra accidente de trabajo o cualquier enfermedad profesional”. En este Artículo, se aclara un aspecto muy importante, que es el derecho que tiene todo trabajador a ser indemnizado por los accidentes que sufra en el trabajo y también cuando exista una enfermedad

profesional debido a la clase de labor que éste realice. También este artículo hace referencia al derecho que tiene el trabajador de gozar de servicios médicos y farmacéuticos; lo que quiere decir, que el patrono está obligado a proporcionarle al trabajador los gastos médicos y medicamentos que este último necesite para su recuperación.

El Artículo citado tiene estrecha relación con los artículos 316 al 368 del Código de Trabajo en donde se encuentran claramente establecidas las obligaciones de los patronos anteriormente mencionados, para con los trabajadores.

Otro artículo de la Constitución es el Art. 44 que dice “La ley reglamentará, las condiciones que deban reunir los talleres, fábricas y locales de trabajo.

El estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargada de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, a fin de comprobar sus resultados y sugerir las reformas pertinentes”.

Este artículo explica claramente que el Estado no sólo debe emitir leyes y reglamentos que rijan las condiciones de trabajo en talleres, fábricas y otros locales de trabajo como oficinas; sino también debe hacer inspecciones técnicas y periódicas, las cuales debe realizar el Ministerio de Trabajo a través de su Departamento de Inspección, en dichos locales con el fin de velar por el cumplimiento fiel de las leyes y reglamentos de trabajo y seguridad social.

El Artículo 47 de la Constitución establece: “Los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen 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. Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser

debidamente protegidos en el ejercicio de sus funciones.

Su disolución o suspensión solo podrá decretarse en los casos y con formalidades determinadas por la ley.

Las normas especiales para la Constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión.

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

Este Artículo reconoce la libertad sindical o Derecho de Asociación Sindical libremente; que de acuerdo a la doctrina de la Organización Internacional del Trabajo – OIT – (a la cual el Estado salvadoreño esta obligado a seguir), no es simplemente el derecho que tienen los trabajadores o los empleadores de afiliarse o no afiliarse a un sindicato.

Esta disposición reconoce la libertad sindical en forma amplia a los empleadores y trabajadores privados a aún a la del campo y a los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas, tal como establece el Art. 204 del Código de Trabajo.

A los empleados públicos no les reconoce la libertad de Asociación Sindical, pero se ampara en la libertad de Asociación General reconocida en el Artículo 7 de la Constitución, que establece que pueden agruparse en figuras asociativas, las cuales están contempladas en las leyes civiles, aunque ciertamente tales figuras no responden a la forma y prácticas organizativas de las asociaciones de trabajadores. La cláusula de exclusión que se prohíben expresamente en este Artículo, consisten en el compromiso que adquiere el empleador frente al sindicato de solo contratar

trabajadores sindicalizados; o de despedir a solicitud del sindicato, a todo trabajador que no se afilie al sindicato o se retire de él.

El Art. 47, en su último párrafo, reconoce el denominado fuero sindical por medio del cual los directivos garantizan la estabilidad de su empleo y la conservación del mismo, según nuestro Código de Trabajo vigente, aún después de un año de haber cesado en sus funciones.³⁹

El Art. 48 de la Constitución dice: “Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecida por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento en que éstos se inicien. La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicios”.

Según este artículo para que la huelga pueda ser declarada legal después de haber estallado, es necesario que ambas partes hayan intentado reparar el conflicto con el empleador a través del diálogo con él, o a través de una conciliación, donde intervengan como mediador el Director General de Trabajo o un representante legal. El ejercicio del derecho a huelga en nuestro país es bastante cuestionable; ya que en muchos de los casos, los trabajadores han recurrido a las etapas previas a la huelga, y casi siempre se les han negado las demandas, lo que hace que ellos recurran de una manera inmediata a la huelga, las cuales han sido intervenidas por la fuerza pública.

Siguiendo el orden constitucional, el Artículo 50 establece: “La seguridad social constituye un servicio público de carácter obligatorio. La ley regulará sus alcances, extensión y forma.

³⁹ Idem, 26 de mayo de 1994, La Prensa Gráfica

Dicho servicio será prestado por una o varias instituciones las que deberán guardar entre si la adecuada coordinación para asegurar una buena política de protección social en forma especializada y con óptima utilización de recursos.

Al pago de la seguridad social contribuirán los patronos, los trabajadores, y el Estado en la forma y cuantía que determine la ley...”.

De acuerdo a este Artículo, la seguridad social debe prestar asistencia económica y de salud a quienes se vean afectados por riesgo, tales como: la enfermedad, la maternidad, la invalidez, el desempleo, la vejez, la viudez y las cargas familiares.

Como podemos observar, la Constitución protege ampliamente los derechos de los trabajadores. Sin embargo, en nuestro país, y en nuestra realidad social, muchas personas viven desprotegidas por parte del Estado, especialmente, las mujeres, niños y los ancianos. En el caso del tema en estudio, no se le da la debida atención médica en el Seguro Social, en el caso de maternidad, ya que muchas de las mujeres trabajadoras de la maquila textil de San Marcos no gozan con este servicio, agravándoseles así su vulnerabilidad.

De esta manera, hemos transcrito los derechos de los trabajadores protegidos por la Constitución de la República. Ahora analizaremos en que situación se encuentran los derechos de los trabajadores según las Declaraciones y Tratados o Pactos Internacionales de Derechos Humanos.

4.1.2 “TRATADOS, DECLARACIONES Y PACTOS INTERNACIONALES”

4.1.2.1 ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU)

Al nivel de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) analizaremos los siguientes instrumentos:

- Declaración universal de los Derechos Humanos. (1948).

- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (1966).**
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966).**
- **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. (1979).**

4.1.2.1.1 DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, (ONU, 1948)

Esta Declaración fue promulgada por la Organización de las Naciones Unidas, en diciembre de 1948. Esta contiene una serie de principios sobre los Derechos inherentes a toda persona, y es la base para cualquier Pacto o Tratado.

En lo que al trabajo se refiere, en esta Declaración, analizaremos los Artículos 23 y 24, que establecen las condiciones igualitarias de trabajo.

El Art. 23 literalmente dice:

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

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

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

Toda persona tiene derecho a pertenecer a sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses.”

Este Artículo habla claramente sobre tres derechos que tienen los trabajadores: a) El derecho a libre elección del trabajo dentro de la sociedad; b) Al

salario igual por trabajo igual, esto quiere decir que no debe existir discriminación de raza, sexo o religión, al momento de retribuir un salario; c) El derecho sindical, que es aquel por medio del cual los trabajadores protegen sus intereses.

El Art. 24 de la Declaración Universal, literalmente dice: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”. Son garantías específicas que deben respetarse a los todos los y las trabajadoras independientemente sean estos públicos o privados.

Este Artículo se relaciona directamente con nuestra legislación laboral vigente, ya que dentro del Código de Trabajo en el Capítulo IV se establece el descanso semanal, el Capítulo V referente a la vacación anual remunerada y el Capítulo VI concerniente a los días de asueto; como podemos ver el Art. 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en nuestro país tiene relevancia, ya que está contenida en estos capítulos, regulando el descanso que los trabajadores deben de tener como derechos inherentes a la persona.

4.1.2.1.2 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLITICOS, (ONU, 1966)

El pacto de Derechos Civiles y Políticos, fue ratificado por Decreto Número 27 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 23 de noviembre de 1979.

Este pacto trata sobre los derechos y libertades fundamentales de la persona humana, asimismo, establece en sus consideraciones, la dignidad y el respeto a la persona que no puede realizarse, el ideal del ser humano libre en el disfrute de las libertades civiles y políticas y liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos civiles y políticos, tanto como sus derechos económicos, sociales y culturales.

Este pacto en su artículo 8 número 3-a, establece que:

3-a. “Nadie será constreñido a ejercitar un trabajo forzoso u obligatorio...”

Según el inciso 3-a del Artículo 8 ninguna persona puede obligar a un trabajador a ejecutar un trabajo de manera forzosa, por ejemplo en el caso de las horas extras no pueden ser ejecutadas de manera forzosa, sino que tienen que ser pactado entre trabajador y patrono, esto cuando se den circunstancias imprevistas, especiales o necesarias.

Art. 22 establece que:

“Toda persona tiene derecho a asociarse con otros, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses...”

Según el Artículo 22 inciso primero, está regulando el derecho que todo trabajador tiene a asociarse libremente, nadie puede coartar este derecho, además puede afiliarse a un sindicato para la protección de su interés que tiene como clase trabajadora.

Este inciso habla que “toda persona tiene derecho a asociarse libremente”, no coaccionado. Es muy importante retomar la palabra “libremente”, ya que a nadie se el puede obligar a asociarse, tampoco se puede obligar a nadie a que no se afilie a un sindicato, porque libertad, en este caso, es la opción de hacer o no hacer algo.

4.1.2.1.3 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (ONU, 1966)

Ratificado por Decreto No. 27 de la Junta Revolucionaria de Gobierno el 23 de noviembre de 1979.

Este Pacto en su artículo 6 establece que: “Los Estados Partes en el presente Pacto, reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda

persona de tener la oportunidad de ganarse la vida, mediante un trabajo libremente escogido, aceptado y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho, deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana”.

Este Artículo además de reconocer el derecho al trabajo, el cual debe ser libremente escogido, y no forzado, establece también las medidas para lograr que se respete este derecho y se haga cumplir, ya que cada país debe tener programas, normas y técnicas para el desarrollo, económico, social y cultural.

Es así como es de suma importancia que los Estados Partes de este Pacto ocupen estas medidas para proteger el derecho de trabajo.

El Art. 7 regula: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativos y satisfactorios que le aseguren en especial:

- Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
- Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a la de los hombres, con salario igual por trabajo igual.
- Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- La seguridad y la higiene en el trabajo;
- Igual oportunidad para todos de ser promovidos dentro de su trabajo, a la

categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

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

El presente Artículo, encierra derechos y perspectivas que los trabajadores deben de tener en sus lugares de trabajo, pero como sabemos en nuestro país es difícil que los patrones cumplan con estas disposiciones. Según este Artículo, la remuneración debe ser justa, la cual cree en el trabajador, las condiciones necesarias para la subsistencia; refiriéndose también a la igualdad de salarios entre hombres y mujeres que asegure las condiciones mínimas de una vida digna para ellos y su familia.

El literal e) del mismo Artículo, se refiere a que todo trabajador tiene el derecho de aspirar a un cargo superior, teniendo en cuenta solamente su capacidad y el tiempo de laborar para la empresa.

El Artículo 8 del pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, literalmente dice:

“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

El Derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas.

El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y las que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público o para la protección de los derechos o libertades ajenos;

El derecho de huelga, ejercicio de conformidad con las leyes de cada país.

El presente Artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos a los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

Nada de lo dispuesto en este Artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización, a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías”.

Este Artículo está reconociendo varios derechos:

Uno es el derecho de toda persona a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección. Es decir, que puede una persona iniciar un sindicato y afiliarse al que éste desee, con la única sujeción de los estatutos de la organización para defender los intereses y sus derechos laborales como: el salario justo, prestaciones sociales y médicas, etc.

El derecho del sindicato a formar federaciones y éstas a su vez en confederaciones.

Se reconoce el Derecho de huelga, como un derecho fundamental de los trabajadores. Sin embargo, aunque la Constitución y el Código de Trabajo los reconocen, estos mismos son violentados por los patronos y el Estado; ya que, los patronos valiéndose de su superioridad, utilizan como amenaza amonestaciones o el despido, para aquellos trabajadores que pretendan ejercer su derecho a la huelga; y el Estado, aún reconociendo la existencia del posible ejercicio de este derecho para

los trabajadores y del derecho al paro, para los patronos, no ejerce la debida vigilancia para su efectivo cumplimiento, aunque la Constitución y los Tratados Internacionales reconozcan.

4.1.2.1.4 CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER. (ONU, 1979)

Esta convención fue ratificada por el gobierno salvadoreño por Decreto No. 705 de la Junta Revolucionaria de Gobierno el dos de junio de 1981.

Esta convención, en su Art. 1 establece “La Discriminación contra la mujer se define como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independiente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, culturales y civiles, o en cualquiera otra esfera”.

Este Artículo nos define el concepto de Discriminación, ya que este es el fundamento de dicha Convención, con el fin de que se elimine la discriminación contra la mujer. La Discriminación se da en todas las esferas de la vida de la mujer, en el trabajo se expresa cuando la mujer es relegada a cargos inferiores que el hombre, así como también tratándose de sueldos o salarios, no se les paga de igual forma. Podemos notar la discriminación en las empresas de maquila, debido a que las empleadas son de escaso nivel económico y educativo, no son capaces de defender sus derechos porque los desconocen.

El Art. 11, literalmente dice: “Se adoptarán medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo para garantizarle; el derecho al trabajo, el derecho a las mismas oportunidades de empleo que el hombre. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, derecho al ascenso, a la

estabilidad en el empleo, y a todas las prestaciones y condiciones de servicios y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.

El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones de igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor así como igualdad de trato con respeto a evaluación de la calidad de trabajo, el derecho a la seguridad social.

El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

Prohibir el despido por motivo de embarazo, licencia de maternidad o estado familiar. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables, sin pérdida de empleo, la antigüedad a los beneficios sociales.

Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en tipos de trabajo que se haya probado puede resultar perjudicial para ella.

La legislación protectora, que se menciona en los párrafos anteriores, será examinada y revisada a la luz de nuevos conocimientos científicos y tecnológicos”.

Este Artículo, en su inicio primero, expresa que se adoptarán medidas para contrarrestar la discriminación contra la mujer, específicamente en la esfera del trabajo. Es por esto que, la Convención garantiza muchos derechos para que sean cumplidos por los Estados Partes. De esta forma tenemos que garantiza el Derecho al Trabajo que es medio para que toda persona logre a plenitud una vida digna, el derecho a las mismas oportunidades que el hombre, es decir, que no puede discriminarse por razón del sexo; derecho al ascenso, lo cual significa que una mujer puede ser elevada a un cargo superior; derecho a la estabilidad laboral, es decir, que la mujer goce de seguridad de su empleo, para que no sea despedida sin causa justa, derecho a igual remuneración referida a que deba pagarse igual valor por

trabajos iguales, derecho a la seguridad social, significa que la mujer tenga acceso a los servicios y prestaciones médicas a estar asegurada en caso de cualquier accidente en el trabajo, el derecho a la protección de la salud y seguridad en el trabajo, esto significa que la mujer tiene derecho estar protegida, respecto a la salud, que tenga acceso a servicios médico-hospitalarios, así como también debe tener higiene en las instalaciones en que ella labora.

Otro aspecto que es garantizado por este Artículo, es la protección de la maternidad y el Estado Familiar, ya que se prohíbe el despido por motivo de embarazo, licencia de maternidad o estado familiar.

También se establece la obligación por parte del patrono de brindar protección especial a la mujer durante el tiempo de embarazo, por lo tanto, la mujer no deberá realizar trabajos pesados que pongan en riesgo su vida y la de su hijo.

4.1.3 ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS (OEA)

Materia de protección a los Derechos Laborales tenemos a la Organización de Estados Americanos (OEA) y dentro de los instrumentos regionales de Derechos Humanos, tenemos:

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre, (1948).

Convención Americana sobre Derechos Humanos, (1969).

Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, (1988).

4.1.3.1 DECLARACION AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE (1948).

Esta Declaración en su Artículo 14, hace referencia al Derecho al Trabajo y

una justa retribución y literalmente dice: “Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que en relación a su capacidad y destreza le aseguren un nivel de vida conveniente para si misma y su familia”.

Este Artículo establece dos derechos fundamentales como son: El derecho al trabajo y una remuneración adecuada, lo cual permite que el trabajador y su familia alcancen mejores condiciones de vida, dignas de todo ser humano.

El Artículo 22 de la Declaración hace referencia a la libertad de Asociación y literalmente dice: “Toda persona tiene derecho a asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, sindical, profesional o de cualquier otro orden”.

Este Artículo protege la libertad de asociación, en la cual se destaca la libertad sindical como un derecho fundamental del trabajador para garantizar y difundir sus intereses como mejores prestaciones y condiciones de trabajo, salario, entre otros.

4.1.3.2 CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS O PACTO DE SAN JOSE (1969)

Esta convención en su Artículo 16, numeral 1, establece: “Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos,

políticos, culturales, deportivos o de cualquier otra índole...”.

Este Artículo, en su numeral primero establece el derecho que toda persona tiene de asociarse libremente, reconociéndose el derecho de asociación laboral que

asegure los intereses para los trabajadores, con ciertas limitaciones y restricciones establecidas por la ley. El Derecho Sindical, constituye la base para que los trabajadores sindicalizados, reclamen y defiendan sus intereses, cuando estos sean objeto de violación por la parte patronal.

4.1.3.3 “PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES”. “PROCOLO DE SAN SALVADOR” (1988)

Este instrumento al igual que el anterior es de carácter regional, regula ciertos derechos laborales. Los que son aplicables a nuestro tema de investigación.

Art. 6. Derecho al Trabajo:

“Toda persona tiene Derecho al Trabajo, el cual incluye los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida y aceptada.

Los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al Derecho al Trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo a la orientación vocacional y al desarrollo de proyecto de capacitación técnica – profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos.

Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con efectiva, posibilidad de ejercer el Derecho al Trabajo”.

Este Artículo en su numeral uno, refiere a la oportunidad de empleo que toda persona tiene, el cual debe ser un empleo digno que le permita al trabajador satisfacer sus necesidades básicas no contraviniendo la legislación laboral existente.

En su inciso segundo regula la obligación que tiene el Estado de generar medidas encaminadas a garantizar la efectividad del pleno empleo a minusválidos, a

la mujer y a la familia para que se pueda ejercer plenamente el Derecho al Trabajo.

El Art. 7 dice: "Los Estados Partes en el presente Protocolo, reconocen que el Derecho al Trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo, en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

Una remuneración que asegure el mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo a igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;

El derecho a todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a las actividades que mejor respondan a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;

El derecho al trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrá en cuenta sus calificaciones, competencia, propiedad, tiempo de servicio;

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

La seguridad e higiene en el trabajo;

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

Este artículo se refiere a condiciones justas equitativas y satisfactorias de trabajo, a las cuales todo trabajador tiene derecho, por ejemplo: un salario justo que satisfaga las necesidades de todo trabajador, derecho a ser elegido para un cargo

superior al interior de la empresa, o gozar de estabilidad laboral, a gozar de un descanso, a vacaciones pagadas, aguinaldo, etc.

Artículo 8:

Los Estados Partes garantizarán:

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

Derecho a la huelga.

El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo pueden estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática necesario para salvaguardar el orden público, para proteger la salud y la moral pública, así como los derechos y libertades de los demás. Los miembros de la fuerza armada y la policía, al igual que los otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

Tal como lo expresa este Artículo, el derecho de los trabajadores a formar sindicatos es totalmente legítimo, pues sirve para proteger sus intereses y para promover la defensa de sus derechos como mejores salarios, mejores prestaciones, etc. Es un derecho que regula nuestra legislación vigente, a la vez este Artículo expresa que nadie puede ser obligado a pertenecer a un sindicato, esto es una situación que nace del consentimiento del mismo trabajador. En el literal “b” del mismo artículo, se establece derecho a la huelga, es decir, la suspensión de labores por parte de los

trabajadores, como un mecanismo de presión y de hecho para lograr se respete sus derechos laborales y demandas.

4.1.4 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

Esta organización nace en 1919 y ha elaborado 181 convenios entre los cuales tenemos:

- No. 29 convenio relativo a la Prohibición del Trabajo Forzoso u Obligatorio.
- No. 81 Convenio relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio. Ratificado por nuestro país.
- No. 100 Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor. (1951). Ratificado por nuestro país.
- No. 111 Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. (1958). Ratificado por nuestro país.
- No. 156 Convenio sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadoras y Trabajadores: trabajadores con responsabilidades familiares. Ratificado por nuestro país.

4.1.4.1 CONVENIO 29, RELATIVO A LA PROHIBICION DEL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO.

Antes de iniciar al desarrollo del presente convenio debemos tener claro que es el Trabajo Forzoso u Obligatorio, y es: "Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente"

De igual forma se establece en el mismo que las autoridades competentes no

deberán imponer o dejar que se imponga el trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado.

4.1.4.2 CONVENIO 81 INSPECCION DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA Y EL COMERCIO.

Artículo 1.

“Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales”.

Este Artículo expresa la obligación de mantener un sistema de inspección del trabajo en la industria para los miembros de la Organización Internacional del Trabajo. El cual en nuestro país, está a cargo del Ministerio de Trabajo, y este debe cumplir estrictamente con esta función encomendada por la ley.

Artículo 2

“El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión...”.

Este Artículo expresa que también el sistema de inspección se aplicará a los demás establecimientos, en los cuales, los inspectores del trabajo son responsables de velar para que la ley se respete.

Artículo 3.

“El sistema de inspección estará encargado de:
Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales

como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;

Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales.

Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

Ninguna otra función que encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de las funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesiten en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.

El citado Artículo, expresa las funciones principales del sistema de inspección como son: Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales con relación a las condiciones de trabajo a la protección de los trabajadores, mencionando ciertos derechos de los trabajadores. También establece la obligación que tienen los inspectores de trabajo para denunciar los abusos de los cuales sean objeto los trabajadores.

Además, este Artículo expresa que ninguna otra disposición deberá perjudicar el cumplimiento estricto de sus funciones ni podrá entorpecer la autoridad e imparcialidad.

Artículo 6.

“El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicios les garanticen la estabilidad en su empleo, los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida”.

Este Artículo se refiere a que el funcionario debe ser una persona idónea

para desempeñar el cargo, una persona que goce de estabilidad en el trabajo y que no tenga relación a un determinado partido político y por ende no sea objeto de manipulación.

Artículo 7.

En su numeral 3, manifiesta que “los inspectores de trabajo deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones”.

Ese Artículo, en su numeral 3, establece que la adecuada formación es importante, pues depende de esa formación que se imparta, para que desempeñen un mejor trabajo como inspectores.

Artículo 8.

“Las mujeres y los hombres serán igualmente elegibles para formar parte del personal de inspección, y cuando fuere necesario, se asignarán funciones especiales a los inspectores y las inspectoras respectivamente”.

De conformidad a este Artículo, podemos notar que este convenio toma en cuenta al hombre como a la mujer para desempeñar el cargo de inspector, pues cuentan con la misma capacidad para hacerlo.

Artículo 12.

“Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:

Para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección...”.

Este Artículo en su literal “a” expresa de una manera categórica, que los inspectores de trabajo, puedan apersonarse debidamente identificados y sin aviso previo, a las empresas sujetas de inspección a cualquier hora del día y así los inspectores puedan interrogar a los empleadores y trabajadores sobre las disposiciones legales, también pueden exigir la presentación de libros y documentos exigidos por la ley, con el fin de comprobar si están de acuerdo a las disposiciones

legales”, según el literal b) sindicato y poder manejarlo a su antojo y a sus propios intereses.

4.1.4.3 CONVENIO N° 100 SOBRE LA IGUALDAD DE REMUNERACION ENTRE MANO DE OBRA MASCULINA Y LA MANO DE OBRA FEMENINA POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR.

El artículo 2, literalmente dice:

Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover, y en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por trabajo de igual valor.

Este principio deberá aplicarse por medio de:

- La legislación nacional.
- Cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legalización.
- Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- La acción conjunta de estos diversos medios.

El artículo establece que a trabajo igual por parte de los hombres y mujeres, remuneración igual, según la legislación vigente de cada país. Es decir, que no debe haber diferencia entre el trabajo que desempeña el hombre o la mujer, y la remuneración debe ser de forma igualitaria. En su numeral 2, este artículo, establece las formas en que, puede aplicarse este principio.

4.1.4.4 CONVENIO 111, “DISCRIMINACION EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACION”.

El Art. 1 dice literalmente:

“A los efectos de este convenio, el término “discriminación” comprende:

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminación.

A los efectos de este convenio, los términos “empleo” y “ocupación” incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y a la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.”

El Artículo antes citado se refiere al término “discriminación”, el cual implica cualquier distinción, exclusión o preferencia por cualquiera de las causas de las contempladas en el numeral 1 de el literal a), El literal b) expresa además de las contempladas en el literal a), otras distinciones, exclusiones o preferencias equiparables con las otras mencionadas.

El numeral 2, establece lo que es considerado como discriminación, siendo la calificación intelectual, destreza o habilidad que tiene una persona para desempeñarse en un determinado cargo de trabajo. Esto no se considera

discriminación ya que una persona demuestra con sus propias aptitudes, que es capaz de hacer o realizar un trabajo, sin importar su condición social, su sexo o su raza.

El Artículo 2 establece: “Todo miembro para el cual este convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.

El presente Artículo incentiva a los países a crear políticas para evitar que se dé cualquier discriminación en oportunidades y trato en el empleo y ocupación.

4.1.4.5 CONVENIO 156 SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS. TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES.

Artículo 4.

“Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles, con las condiciones y posibilidades nacionales para”:

Permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares, el ejercicio de un derecho a elegir libremente el empleo;

Tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Este Artículo establece que se debe brindar la oportunidad de empleo igual a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades familiares, de acuerdo a la legislación de cada país. Es decir, regula la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras que tienen que mantener o sostener a sus familias

con su empleo.

Artículo 5 “Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

Tener en cuenta a los trabajadores con responsabilidades familiares, en la planificación de las comunidades locales o regionales.

Desarrollar o promover servicios comunitarios públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Este Artículo hace referencia a las medidas que deben tomar los Estados con los trabajadores, así con compromisos familiares para desarrollar y proveer los servicios comunitarios en beneficio de ellos como: la asistencia infantil y la asistencia familiar, o ayudar con programas de educación que promuevan el desarrollo de ese sector.

4.1.5 LEYES SECUNDARIAS

Para el caso que nos ocupa estas son:

- El Código de Trabajo.
- Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social; y,
- Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización.

4.1.5.1 CODIGO DE TRABAJO

El objeto del Código de Trabajo, es el señalado en el artículo 1 del Código del Trabajo es que dentro de sus principios se da la oportunidad a la mujer de laborar en un plano de igualdad con el hombre. Por ello se hace necesario un análisis crítico de la Legislación existente, estudiando los derechos en él contenidos.

Así el Artículo 12 del Código de Trabajo establece la Igualdad de Oportunidades, textualmente dice: “El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de tratos en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional”. La disposición es clara al imponerle la obligación al Estado de asegurar que las personas no sean discriminadas en el centro de trabajo, esto lo hace directamente por medio del Ministerio de Trabajo y los tribunales de Justicia en materia laboral. En lo que se refiere a las oportunidades, si las personas sin distinción de sexo están aptas para desempeñar el cargo, la más idónea será la que ocupe, sin que por ello discrimine a la mujer, lo mismo sucede con el trato en el empleo y la ocupación, pues estos deben ser equitativos y darles el cumplimiento.

El Artículo 104 C.T., establece que el trabajo de los menores de 18 años debe ser especialmente adecuado a su edad, estado físico y desarrollo. Debido a que los menores no han desarrollado físicamente su potencial, el trabajo de que estos desarrollen debe ser adecuado a sus capacidades respetando los convenios internacionales referentes a los menores.

El Artículo 105 C.T. establece “Se prohíbe el trabajo a los menores de 18 años en labores peligrosas e insalubres”. Con el presente Artículo el legislador pretende proteger a los/as menores a laborar en situaciones de malas condiciones de trabajo, por lo tanto las menores de 18 años no deben laborar dentro de empresas maquileras que no cumplen con las condiciones de Salubridad necesarias.

El Artículo 106 CT. da la definición legal de labores peligrosas: “Son labores peligrosas las que pueden ocasionar la muerte o dañar de modo inmediato la integridad del trabajador, estímesese que el peligro que tales labores implican, puede provenir de la misma naturaleza de ellas, o de la clase de materiales que se empleen, se elaboren o se desprendan, o de la clase de residuos que dichos

materiales dejaren o del manejo de sustancias corrosivas, inflamables o explosivas, o del almacenamiento que en cualquier forma se haga de estas sustancias.

Considérense laborales peligrosas, por ejemplo las siguientes:

El engrasado, limpieza, revisión o reparación de máquinas o mecanismos en movimiento.

Cualquier trabajo en el que se empleen sierras automáticas, circulares o de cinta, cizalla, cuchillas, cortantes, martinets, y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especializados, excepto los utensilios y herramientas de cocina, de carnicería o de otras formas semejantes;

Los trabajos subterráneos o submarinos;

Los trabajos en que se laboren o se usen materias explosivas, fulminantes insalubres, o tóxicos, o sustancias inflamables; y otros trabajos semejantes;

Las construcciones de todo género y los trabajos de demolición, reparación, conservación, y otras similares;

Los trabajos en minas y canteras;

Los trabajos en el mar, los de estiba y los de cargo y descargo en los muelles; y

Los demás que se especifiquen en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo”.

Este Art. además de dar la definición, presenta a vía de ejemplo algunas labores peligrosas que la mujer siempre ha desarrollado por la necesidad que tiene de sostener a su familia, como ejemplo, observemos en las zonas francas que la mayoría de trabajadores son mujeres, cerca del 80% de los trabajadores son del sexo femenino, donde desarrollan actividades peligrosas e insalubres todos los días. Estas empresas dan a conocer medidas de seguridad a través de unos folletos, en

los cuales informan sobre la clase de químicos que se utilizan en cada área, las consecuencias que producen y el equipo de protección que se debe utilizar.⁴⁰

Esto es en cuanto a las labores insalubres de las cuales el Art. 108 CT. Hace referencia y da la definición de las que se consideran como tales y que dice así: “Son labores insalubres las que por las condiciones en que se realizan o por su propia naturaleza, pueden causar daño a la salud de los trabajadores”, y aquellas en que el daño puede ser ocasionado por la clase de materiales empleados, elaborados o desprendidos, o por los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que dejan tales como:

Las que ofrezcan peligro de envenenamiento por el manejo de sustancias tóxicas o de las materias que la originan;

Toda operación industrial en cuya ejecución se desprenden gases o vapores deletéreos (tóxicos) o emanaciones nocivas;

Cualquier operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos;

y. Los demás que se especifiquen en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales, reglamentos internos de trabajo”.

Estas labores son permitidas legalmente a la mujer; tanto el literal g y el ch de los Artículos 106 y 108 del C.T. respectivamente dan oportunidad a las partes de clasificar las labores peligrosas e insalubres de acuerdo a la actividad a que se dedique la empresa, muchas veces esta, da a conocer las medidas de seguridad pero los representantes patronales no permiten el cumplimiento de estas medidas por que exigen que los trabajadores cumplan con la producción asignada, y esto no da tiempo ni siquiera de colocarse los guantes.

⁴⁰ Centro de Infor. y apoyo de la Invest. El Salv. Proc. Infor. Semanal, año 1984 S. Salv., julio 98, P. 7.

Las reformas en el Código de Trabajo en cuanto al trabajo de la mujer están de acuerdo a nuestra realidad, pues no se puede negar que antes de 1994, estas disposiciones coartaban el principio de igualdad en el trabajo de la mujer en relación con el hombre.

En el Artículo 110, se establecen medidas de protección a la mujer en estado de embarazo en las cuales: “Se prohíbe a los patronos destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieren esfuerzos físicos incompatibles con su estado. Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo un trabajo físico considerable, es incompatible con el estado gravidez después del cuarto mes de embarazo”.

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

Esta normativa la encontramos regulada en el Capítulo V del Código de Trabajo denominada bajo el epígrafe “Del trabajo de las Mujeres y los Menores”. Estos artículos son claros en cuanto al trato que la mujer debe tener en el período de gravidez. Este artículo hace referencia a que cualquier causa de despido que se haya dado antes del embarazo, no se podrá interrumpir el descanso, los efectos tendrán lugar después de determinado el descanso.

El Art. 123 dice literalmente: “Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengarán igual remuneración, cualquiera que sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa.”

La importancia de este artículo radica en que tanto la mujer como el hombre

deben obtener igual remuneración en su trabajo. Lo que es importante es establecer en qué forma el patrono debe de pagar el salario al trabajador. Este Artículo está destacando que para devengar un salario no importa sexo, credo, raza, edad, lo que importa es que sea devengado por un trabajo realizado en iguales circunstancias, por tanto este artículo está prohibiendo la discriminación en materia de salarios o remuneración.

El Código de Trabajo regula disposiciones sobre la maternidad comprendidos en los artículos del 309 al 312.

El Artículo 309 dice: “El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; y además a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia.

En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima será fijada por la reglamentación del presente Código.

Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto y la duración del descanso prenatal y postnatal obligatorio no será reducido.

En ningún caso el patrono estará obligado a pagar una prestación en dinero más allá de los límites previstos en el primer párrafo.

El patrono no podrá reducir la prestación en dinero a que se refiere el primer párrafo de este artículo, el equivalente de lo que la trabajadora hubiese recibido a título de subsidio en dinero, en virtud de la Ley del Seguro Social y su Reglamento de Aplicación”.

Como podemos notar, la Ley concede a la mujer en estado de gravidez, un

descanso y este es por 12 semanas, de éstas, 6 se tomarán obligatoriamente después del parto, además se le pagará anticipadamente el 75% del salario básico durante dicha licencia. También habla de un descanso prenatal suplementario y éste se debe cuando haya enfermedad o complicaciones en el parto.

Asimismo, este Artículo en su último inciso establece que el patrono no está en la obligación de conceder más prestaciones que las previstas. Sin embargo, observamos en las maquilas que este derecho se violenta al despedir a la mujer en estado de embarazo.

El Artículo 310 dice literalmente: “Para que la trabajadora goce de la licencia establecida en el Artículo anterior, era suficiente presentar al patrono una constancia médica expedida en papel simple, en la que se determine el estado de embarazo de la trabajadora, indicando la fecha probable del parto.”

Este Artículo expresa que es necesario presentar una constancia médica en donde se manifiesta el estado en que se encuentra la mujer con indicación de la fecha presunta del parto. Esto sirve para determinar cuando la mujer puede tomar su descanso prenatal, el cual es de 6 semanas.

El Artículo 311 del Código de Trabajo literalmente dice: “Para que la trabajadora tenga derecho a la prestación económica establecida en este capítulo, será requisito indispensable que haya trabajado para el mismo patrono durante los seis meses anteriores a la fecha probable del parto. Pero en todo caso tendrá derecho a la licencia establecida en el artículo 309”.

Según este artículo, la trabajadora debe haber trabajado seis meses para un mismo patrono, antes de la fecha presunta del parto, este es un requisito que no debe de faltar, para que la mujer en estado de gravidez, tenga derecho a las prestaciones económicas contempladas en la presente Ley.

El artículo 312 del Código de Trabajo dice: “Si transcurrido el periodo de licencia por maternidad, la trabajadora comprobare con certificación médica que no

se encuentra en condiciones de volver al trabajo, continuara suspendido el contrato por la causal 4ª del Art. 36 por el tiempo necesario para un restablecimiento., quedando obligado el patrono a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservar su empleo...”

Este inciso primero del artículo 312 se relaciona con el artículo 36 en su numeral 4 y dice: “El contrato de trabajo se suspenderá por las siguientes causas: 4ª) Por incapacidad temporal resultante de un accidente de trabajo, enfermedad profesional. Enfermedad o accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad o accidente común”. Siguiendo con él artículo 312 en su segundo inciso nos establece: “Si una trabajadora lacta a su hijo tendrá derecho con este fin, a una interrupción, del trabajo de hasta una hora diaria. A su pedido, esta interrupción se podrá fraccionar en dos pausas de treinta minutos cada una.

“Las interrupciones de trabajo conforme el párrafo precedente serán contadas como horas de trabajo y remuneradas como tales”.

El inciso 2º del artículo 312 en realidad no se cumple, ya que hasta este momento no se ha sabido de casos en los que una mujer suspenda su trabajo para lactar a su hijo.

Observamos como el Código de Trabajo en el Capítulo II “Prestaciones por Maternidad”, protege y resguarda la seguridad de las trabajadoras que se encuentran en este estado, de lo que podemos decir resumiendo, que los artículos 309 al 312 reúnen una serie de obligaciones que el patrono debe de cumplir y no despedir a la trabajadora por esta causa, como se viene dando en nuestro país.

El artículo 204 establece: “Tiene el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos, sociales y comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos sin distinción de nacionalidad, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas”. Los patronos y trabajadores privados; Los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas. “Se prohíbe ser

miembro de mas de un sindicato”.

Este artículo establece el derecho de Libre Asociación, o libertad sindical pero también restringe a más de un sindicato. Regulando, el derecho de formar sindicatos corresponde tanto a trabajadores como a patronos. Habla el artículo de la libertad que existe de permanecer o no a un sindicato, no es una cuestión obligatoria, sino voluntaria. El sindicato sirve para proteger los intereses económicos y sociales. El sindicato de trabajadores propugna por mejores condiciones de trabajo, mejores salarios, prestaciones. Sin embargo encontramos que en el sector maquilero, las trabajadoras que quieren formar parte de un sindicato son objeto de represalias por la parte patronal.

4.1.5.2 “LEY DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL SECTOR TRABAJO Y PREVISION SOCIAL”

Dentro de la legislación secundaria tenemos la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, siendo importante mencionar que está ley establece las funciones del Director General de Trabajo y los demás funcionarios del Ministerio de Trabajo. Como ejemplo podemos citar el Art. 62 que dice “El Director General, sus delegados o los inspectores de trabajo, podrán visitar Las empresas o centros de trabajo, con el objeto de investigar las condiciones de seguridad, higiene y previsión en que prestan su servicios los trabajadores”.

Está ley regula las obligaciones de estos funcionarios con relación al trabajo y previsión social de las empresas. Por lo tanto es de suma importancia, pues con ello se logra tener un contacto directo de cómo están las condiciones de los trabajadores y cuales son sus prestaciones, pues de parte del Ministerio de Trabajo, no existe interés en velar que se realicen las inspecciones debidas ya que, según investigaciones realizadas no existen los inspectores de trabajo necesarios a nivel

nacional, para un eficaz y confiable ejercicio de esta labor.

4.1.5.3 “LEY DE ZONAS FRANCAS INDUSTRIALES Y DE COMERCIALIZACIÓN”.

El objeto de esta ley es regular el funcionamiento de Zonas Francas y los Depósitos para Perfeccionamiento Activo, también establece beneficios y responsabilidades de los titulares de empresas, administradores y usuarios.

De esta ley podemos mencionar los artículos siguientes:

El Art. 2, literal

a) dice: “ Se entiende por Zonas Francas, aquellas áreas del territorio nacional, donde las mercancías que en ellas se introduzcan, son consideradas fuera del territorio aduanero nacional, respecto de los derechos de importación y exportación y por tanto sujetas a un régimen y marco procedimental especial.

b) Depósito para Perfeccionamiento Activo, conocido anteriormente como Recinto Fiscal, Área del territorio Nacional, sujeta a un tratamiento Aduanero especial, donde las mercancías que en ellas se introduzcan para ser reexportadas, se reciben con suspensión de derechos de impuestos, para ser sometidos a procesos de transformación, elaboración o reparación y donde los bienes de capital pueden permanecer por un tiempo limitado.

Este artículo establece lo que se entiende por Zona Franca, y son áreas del territorio nacional pero los productos que se introduzcan en ellos van a ser considerados fuera del territorio aduanero nacional; esto quiere decir que se encuentran libres del pago de impuestos.

c) Nacionalización o importación definitiva, es la introducción legal de mercancía procedente del exterior para su uso o libre circulación en el territorio

aduanero, previo cumplimiento de todas las formalidades aduaneras y las de otro carácter que sean necesarias.

El literal anterior establece la forma en la cual la mercancía que se produce en zona franca y se entiende fuera del territorio nacional puede ser nacionalizada; es decir, introducida al mercado salvadoreño siempre y cuando cumpla los requisitos y las formalidades que el país establezca.

d) Maquila o Ensamble, es todo aquel servicio prestado por personas naturales o jurídicas domiciliadas en el país, a un contratante domiciliado en el extranjero, el cual le suministrará en los términos y condiciones convenidas, materias primas, partes, piezas, componentes o elementos que aquella procesará o transformará por cuenta del contratante, el que a su vez los utilizará o comercializará según lo convenido.

El literal anterior, describe lo que debemos entender como maquila o ensamble y establece que éstas brindarán servicios ya sea por medio de empresas destinadas a este rubro o por personas naturales las cuales son contratadas por empresas internacionales domiciliadas en el extranjero, siendo estas últimas las que proporcionan la materia prima y demás artículos necesarios para la elaboración de los productos los cuales serán comercializados según lo hayan convenido ambas partes.

e) Exportación indirecta: es el servicio prestado entre Depósitos para Perfeccionamiento Activo y usuarios de zonas francas que incorporen valor agregado al producto a ser exportado.

Este literal, establece que la exportación indirecta consistirá en los servicios que prestarán tanto los depósitos para el perfeccionamiento activo y los usuarios de zonas francas, que incrementan el costo de los productos elaborados.

f) Reexportación: Es la exportación de mercancías exportadas sin haberlas sometido a procesos de transformación sustanciales.

El literal anterior define la reexportación como el manejo de mercancía para la exportación de la misma sin practicarle ningún tipo de modificación

Art. 3.- Podrán establecerse y funcionar en Zona Franca, empresas nacionales o extranjeras, que se dediquen a:

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

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

Dichos bienes o servicios podrán ser destinados a la exportación directa o indirecta al área Centroamericana o fuera de ésta, o para su posterior nacionalización.

Las ventas al mercado salvadoreño causarán los gravámenes de importación, sobre el bien final que se interne, impuestos sobre la renta, y el de transferencias de bienes muebles y prestación de servicios e impuestos municipales correspondientes.

Si se tratare de manufacturas o comercialización de bienes de la confección y de textiles, incluyendo hilaturas, dichos bienes para ser nacionalizados, causarán los gravámenes de importación, el de transferencia de bienes muebles y prestación de servicios, excepto por el componente agregado nacional del bien o servicio en cuestión, impuesto sobre la renta e impuestos municipales correspondientes, debiendo contener además un mínimo de contenido nacional o regional del cincuenta por ciento.

En el caso de bienes incluidos en los capítulos del uno al veinticuatro del Sistema Arancelario Centroamericano, la empresa acogida al régimen solo podrá internar al mercado nacional el porcentaje de la venta total de estos bienes, equivalente a la participación de las materias primas agropecuarias de origen nacional en el valor del bien en cuestión, causando los gravámenes de importación

sobre el bien final que se interne, el de transferencia de bienes muebles y prestación de servicios, impuestos sobre la renta e impuestos municipales correspondientes.

En ningún caso el valor agregado de los bienes que se internen al país podrá ser inferior al valor facturado con que los bienes ingresaron a la Zona Franca o Deposito para Perfeccionamiento Activo, el que para el caso de las materias primas e insumos, no podrá ser menor al valor CIF proporcional consignado en la declaración de mercancías, en la que fueron introducidos dichos bienes.

En el Artículo anterior, se establece quienes podrán funcionar en la Zona Franca, y dentro d Podrán establecerse y funcionar en Zona Franca, empresas nacionales o extranjeras, que se dediquen a la producción, ensamble o maquila, manufactura, procesamiento, transformación o comercialización de bienes y servicios; la prestación de servicios vinculados al comercio Internacional y regional. Así mismo regula que dichos bienes o servicios podrán ser destinados a la exportación directa o indirecta al área Centroamericana o fuera de ésta, o para su posterior nacionalización.

Este Artículo regula también que, las ventas al mercado salvadoreño causarán los gravámenes de importación, sobre el bien final que se interne, impuestos sobre la renta, y el de transferencias de bienes muebles y prestación de servicios e impuestos municipales correspondientes. Establece además que bienes podrán ser nacionalizados y que causarán gravámenes.

En el caso de bienes incluidos en los capítulos del uno al veinticuatro del Sistema Arancelario Centroamericano, la empresa acogida al régimen solo podrá internar al mercado nacional el porcentaje de la venta total de estos bienes, equivalente a la participación de las materias primas agropecuarias de origen nacional en el valor del bien en cuestión, causando los gravámenes de importación sobre el bien final que se interne, el de transferencia de bienes muebles y prestación

de servicios, impuestos sobre la renta e impuestos municipales correspondientes el cual no podrá ser inferior

En ningún caso el valor agregado de los bienes que se internen al país podrá ser inferior al valor facturado con que los bienes ingresaron a la Zona Franca o Deposito para Perfeccionamiento Activo, el que para el caso de las materias primas e insumos, no podrá ser menor al valor CIF proporcional consignado en la declaración de mercancías, en la que fueron introducidos dichos bienes. entre estas tenemos a empresas nacionales y extranjeras que se dediquen a:

Art. 4: El establecimiento administración y funcionamiento de zonas francas deberá ser autorizado por el Ministerio de Economía. La vigilancia y control del régimen fiscal corresponderá al Ministerio de Hacienda, conforme, con esta ley, sus reglamentos y demás normativas fiscales.

El artículo cuatro regula que el establecimiento administración y funcionamiento de zonas francas, legalmente corresponde al Ministerio de Economía, el cual se encargará de autorizarlas si cumplen con los requisitos que exige la ley. Además el Ministerio de Hacienda tendrá como función vigilar y controlar el régimen fiscal.

Art. 5 Gozaran de los beneficios e incentivos fiscales señalados en la presente ley, de acuerdo a los términos que en la misma se establecen las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, titulares de empresas:

- Que desarrollen zonas francas o desarrollistas;
- Que administren zonas francas o administradores;
- Que se establezcan en zonas francas o usuarios.

Lo que el presente artículo establece es que, quienes tienen los beneficios fiscales dentro de la Zonas son:

Los que las desarrollan o sea los propietarios de las mismas, los que las administran, es decir todos aquellos que se encargan del funcionamiento de las Zonas Francas, y los usuarios que son los que operan dentro de las Zonas Francas.

Artículo 6: No gozarán de los beneficios e incentivos fiscales de esta ley, las personas naturales o jurídica, nacional o extranjera que se dedique entre otras a las actividades siguientes

Hoteles;

Agencias de viajes y líneas aéreas;

Transporte Aéreo, Marítimo y Terrestre;

Actividades que se rijan por las leyes bancarias y financieras del país;

Explotación de petróleo y gas natural;

La pesca de especies marítimas o de agua dulce, a excepción de los túnidos;

Minería en su fase de extracción;

Cultivo procesamiento y comercialización de especies de flora y fauna protegidas o prohibidas por convenios o leyes especiales;

Las que impliquen procesamiento o manejo de explosivos o materiales radioactivos;

La producción o almacenamiento de mercancías que causen contaminación, daños a la salud o al medio ambiente;

Servicios no vinculados con el comercio internacional de conformidad con lo que indica el reglamento general de la ley;

Producción, ensamble o maquila, manufactura, procesamiento, transformación o comercialización de azúcar, sus sustitutos derivados y sus Productos, así como cualquier bien que incorpore indirectamente azúcar, sus sustitutos, derivados y sub productos;

Producción, Ensamble o maquila, manufactura, procesamiento o transformación de alcohol de cualquier origen, así como de cualquier bien que incorpore directa o

indirectamente alcohol de cualquier origen, a excepción de aquellas dedicadas exclusivamente a la deshidratación de alcohol etílico;

Producción, ensamble o maquila, manufactura procesamiento transformación o comercialización de bienes empacados en: bolsas, sacos o costales, como de fibras textiles, naturales sintéticas o artificiales.

Así mismo, no gozarán de los beneficios e incentivos de la presente Ley:

- 1) Las personas naturales que se les haya suspendido o revocado los beneficios conferidos por la Ley;
- 2) Las sociedades en las que figuren como Directores o Accionistas, personas que fueron Directores o Accionistas en otras sociedades a las cuales les fueron suspendidos o revocados los beneficios conferidos por la misma.

Lo dispuesto en los numerales anteriores, no será aplicable, cuando la suspensión o revocatoria haya sido solicitada voluntariamente, por el beneficiario de la Ley, y no sea consecuencia de infracciones a la presente Ley.

Los artículos anteriores determinan quienes no pueden obtener beneficios o incentivos fiscales, la ley es taxativa y excluye de dichos beneficios a la industria hotelera, bancaria, pesquera, minera, azucarera, la producción de alcohol entre otros

Art. 7 Las personas naturales o jurídicas a las cuales se otorguen los beneficios establecidos en la presente Ley, deberán estar ubicadas en una Zona Franca, o los establecimientos donde operen deberán ser declarados depósitos para perfeccionamiento activo. En ambos casos, no podrán gozar de los beneficios de la Ley de reactivación de las exportaciones, salvo si las personas beneficiadas renunciaren a los incentivos concedidos por esta Ley.

El art. 7 establece que para que los beneficiarios de la presente ley gocen de los incentivos deberán encontrarse territorialmente dentro de la Zona Franca o si se encontraren fuera de ella deberán haber sido previamente declaradas Depósitos

para Perfeccionamiento Activo estas son empresas las cuales se consideran territorio extra aduanal por lo tanto libres de impuestos pero su característica específica es que se encuentran fuera de la circunscripción geográfica de la Zona Franca.

Art. 8 Para la aplicación e interpretación de la presente Ley, se atenderá de preferencia al fin de la misma y a su propia naturaleza. No obstante, en lo que respecta al Régimen aduanero, deberán considerarse para su aplicación las disposiciones de la normativa aduanera, especialmente las del Código Aduanero Uniforme Centroamericano, CAUCA, y de sus normas complementarias. Solo cuando no sea posible fijar por la letra o por su espíritu el sentido y alcance de las normas, conceptos y términos de las disposiciones antes dichas, podrá recurrirse a las normas, conceptos y términos del derecho común.

Art. 9 No serán aplicables a las sociedades extranjeras que sean titulares de las empresas a las que se refiere este capítulo y que exporten la totalidad de su producción, las disposiciones contenidas en el Código de Comercio, ni de la Ley de la Superintendencia de Sociedades y Empresas Mercantiles, referente a los requisitos necesarios para que las mismas sean autorizadas para ejercer actos de comercio en el país.

Toda persona no domiciliada que sea titular de una empresa de las mencionadas anteriormente, deberá acreditar en el país un representante con facultades suficientes para actuar legalmente en el país.

El Capítulo II se titula "De Los Que Desarrollen Y Administren Zonas Francas" y la ley en su artículo diez nos da un concepto de lo que debemos entender como desarrollistas:

Art. 10.- Se entenderá por Desarrollista, la persona natural o jurídica, nacional o extranjera, dedicada al establecimiento y desarrollo de Zonas Francas, dotando a la misma de los servicios e infraestructura pública y privada, y techo industrial

necesarios para su adecuado funcionamiento, previa autorización del Ministerio de Economía, y el cumplimiento de las etapas de Precalificación, Autorización, e Inicio de Operaciones, detalladas en el Reglamento General de esta Ley, que incluye el desarrollo de las Edificaciones y Áreas siguientes:

1. EDIFICACIONES COMUNES:

Oficinas Administrativas y de Mantenimiento;
Oficina de Delegación Aduanera y Fiscal;
Caseta de Control y Vigilancia.

2. EDIFICACIONES DE CADA NAVE INDUSTRIAL:

Oficinas;
Área de Producción o Almacenaje;
Bodega de Materia Prima y Producto Terminado;
Zonas de Carga y Descarga;
Estacionamiento de Vehículos;
Suficientes servicios sanitarios (hombres y mujeres).

3. URBANIZACION:

Área verde: 30% del área total (incluye área verde ecológica, zona deportiva, arriates, taludes, etc.);
Calles, pasajes y aceras;
Estacionamiento para Vehículos;
Estacionamiento para Contenedores
Plaza Peatonal;
Cerca Perimetral.

4. EDIFICACIONES OPCIONALES:

Oficina de Correos;
Oficina de Delegación del Ministerio de Trabajo;

Clínica;

Banco;

Cafetería Industrial.

Este artículo establece los requisitos referentes a la infraestructura, techo industrial que deben ser acordes a los lineamiento dictados por el Vice Ministerio de Vivienda y Desarrollo Urbano (VMVDU), la Dirección General de Urbanismo y Arquitectura (DUA), y la Oficina de Planificación del Área Metropolitana de San Salvador (OPAMSS), lo cual es necesario para el buen funcionamiento de la Zona Franca y para su autorización por parte del Ministerio de Economía el cual comprende tres fases fundamentales:

a) Precalificación

b) Autorización

c) Inicio de Operaciones

Art. 11.- Los Desarrollistas, debidamente autorizados por el Ministerio de Economía, según las disposiciones señaladas en el Artículo anterior, gozarán de los siguientes beneficios e incentivos fiscales:

Exención total de Impuesto sobre la Renta por el período de quince años contados desde el ejercicio que inicie sus operaciones por la actividad dedicada a Zonas Francas.

Esta exención en el caso de las sociedades se aplicará tanto a la Sociedad propietaria de la Zona, como a los socios o accionistas individualmente considerados, respecto a las utilidades o dividendos provenientes de la actividad favorecida.

En caso que uno o más socios sean personas jurídicas, este derecho será exclusivo de éstas. Este beneficio no podrá trasladarse sucesivamente a sus socios.

Exención total de los impuestos municipales sobre el activo de la empresa, por el período de 10 años prorrogables por igual plazo, a partir del ejercicio de sus

operaciones.

Exención total del impuesto sobre transferencia de Bienes Raíces, por la adquisición de aquellos bienes raíces a ser utilizados en la actividad incentivada.

Los Concejos Municipales, dentro de sus facultades legales, con el objeto de promover el desarrollo de sus respectivos municipios, podrán otorgar beneficios adicionales, a los de la presente Ley.

El artículo anterior otorga los beneficios o incentivos fiscales a los Desarrollistas como: La exención total del impuesto sobre la renta por un período de quince años la cual es aplicada a los socios o accionistas y a las utilidades o dividendos provenientes de su actividad, también otorga exención de impuestos municipales sobre el activo de la empresa por un período de diez años; pero la ley establece que estos pueden ser prorrogables hasta diez años más es decir veinte. Otro de los incentivos es la exención total del impuesto sobre la transferencia de bienes raíces, es decir, que los desarrollistas pueden adquirir bienes raíces para utilizarlos en su actividad; y, sin pagar el impuesto respectivo. El inciso último del anterior artículo le concede la facultad a los Consejos Municipales de otorgar beneficios adicionales a los ya establecidos en la presente Ley.

Art. 12.- El Órgano Ejecutivo en el Ramo de Economía, podrá en caso de abandono, revocatoria o cualquier otra situación mediante la cual quedase disponible la titularidad de Desarrollista o Administrador de Zona Franca, conceder y autorizar mediante Acuerdo dicha titularidad, a personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, conforme a los requisitos y procedimientos de esta Ley y su Reglamento General.

Este artículo, establece que en caso de abandono revocatoria o cualquier otra situación en la cual queda disponible la titularidad de desarrollista, le corresponde al Órgano Ejecutivo en el ramo de economía autorizar mediante un acuerdo a personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras, la titularidad

antes mencionada.

Art. 13.- Se entenderá por Administrador de Zona Franca a la persona natural o jurídica, nacional o extranjera, directamente responsable de la dirección, administración y manejo de la Zona Franca que incluye entre otros; el proveer directamente o proporcionar, a las empresas que en ella operen, las facilidades para el suministro de agua, energía eléctrica y tren de aseo, coordinar el mantenimiento de todos los servicios comunes de la Zona (caminos, cercas, zonas verdes y alumbrado público), vender y arrendar los lotes o naves industriales, promover el establecimiento de nuevas inversiones en la zona, así como también velar porque los Usuarios de la Zona, cumplan con las disposiciones legales y aduaneras, en coordinación con la Delegación Fiscal y Aduanera establecida en la misma, teniendo además las atribuciones siguientes:

Contratar con las personas naturales o jurídicas, las condiciones que regirán su instalación en la Zona Franca, específicamente con el Reglamento Interno de la misma y de las disposiciones de la presente Ley y su Reglamento General, así como las ventas de parcelas para el establecimiento de empresas en la misma; para los efectos de esta Ley, las tarifas y plazos de venta y arrendamiento de los locales de los usuarios, se determinarán libremente;

Adoptar cualquier otra medida que sea necesaria, para la efectiva dirección, administración y operación de la Zona Franca y de las empresas en ellas establecidas.

El artículo anterior prevé que el administrador de las zonas francas es responsable de la administración, dirección y manejo de las zonas francas. El literal a) menciona que el administrador tiene facultades para contratar personas naturales o jurídicas, así mismo señala las condiciones por las cuales deberán regirse de acuerdo a su Reglamento Interno. El literal b) establece que el administrador puede adoptar cualquier otra medida necesaria para desarrollar a

perfección sus labores.

En los Art.14 y 15 de la ley en estudio, se establecen los beneficios e incentivos fiscales para los administradores de las zonas francas. Este Artículo, también hace referencia de las personas a las que debemos reconocer como administradores, y regula así mismo bajo que condiciones se van a adquirir esos beneficios e incentivos, en lo que a la exención de impuestos se refiere; estableciendo además quienes son los titulares de tales beneficios, y a quienes pueden con permiso de la ley, beneficiarse con los mismos:

Art. 14.- Los Administradores de Zonas Francas, debidamente autorizados por el Ministerio de Economía, gozarán de los beneficios e incentivos fiscales siguientes:

Exención total del Impuesto sobre la Renta por un período de quince años contados desde el ejercicio que inicie sus operaciones.

Esta exención en el caso de las sociedades se aplicará tanto a la sociedad administradora de la Zona, como a los socios o accionistas individualmente considerados, respecto a las utilidades o dividendos provenientes de la actividad favorecida.

En caso que uno o más socios sean personas jurídicas, este derecho será exclusivo de éstas. Este beneficio no podrá trasladarse sucesivamente a sus socios;

Exención total de los impuestos municipales sobre el activo de la empresa, por el período de diez años, prorrogables por igual plazo, a partir del ejercicio de sus operaciones.

Los Concejos Municipales, dentro de sus facultades legales, con el objeto de promover el desarrollo de sus respectivos municipios, podrán otorgar beneficios adicionales, a los de la presente Ley.

Art.15.- En el caso que la misma persona realice las funciones de desarrollo y administración de Zonas Francas, éste gozará de ambos beneficios.

El artículo anterior determina que en caso de que una persona realice dos funciones a la vez como desarrollista y administrador gozará de ambos beneficios.

El Capítulo III se titula “De Los Usuarios De Zona Franca”, y se desarrolla de la siguiente manera:

Art. 16.- Se entenderá por Usuario de Zona Franca a la persona natural o jurídica, nacional o extranjera, debidamente autorizada por el Administrador de la Zona Franca de conformidad a esta Ley y su Reglamento General, para operar en la misma y dedicada a las actividades mencionadas en el Art. 3 de la misma.

Este artículo nos da una definición de usuario de zona franca, la cual puede ser una persona natural o jurídica, nacional o extranjera, que previamente haya sido autorizada por el administrador de la zona franca, siempre y cuando cumpla con la presente ley y el artículo tres de la misma.

El artículo siguiente, se refiere a los beneficios e incentivos fiscales de los usuarios de las zonas francas, siempre y cuando cumpla como empresa con todos los requisitos y condiciones que la ley le exige, entre los beneficios que la ley otorga están: la libre internación a la Zona Franca dentro del tiempo en que esta realice sus operaciones de maquinaria equipo de trabajo, y de todo aquello que necesite para la buena realización de sus actividades:

Art. 17.- El titular de una empresa Usuaría de Zona Franca, debidamente autorizado de conformidad a esta Ley y su Reglamento General, tendrá derecho a gozar de los siguientes beneficios e incentivos fiscales: a) Libre internación a las Zonas Francas, por el período que realicen sus operaciones en el país de maquinaria, equipo, herramientas, repuestos y accesorios, utensilios y demás enseres que sean necesarios para la ejecución de la actividad incentivada; b) Libre internación a las Zonas Francas, por el período que realicen sus operaciones en el país de materias primas, partes, piezas, componentes o elementos, productos semielaborados, productos intermedios, envases, etiquetas,

empaques, muestras y patrones necesarios para la ejecución de la actividad incentivada de la empresa. De igual manera podrán ingresar bajo el tratamiento antes mencionado maquinarias, aparatos y equipos y cualquier otro bien que tenga que destinarse a reparación por parte de los beneficiarios, incluso, los productos exportados que se reimporten en calidad de devolución;

c) Libre internación por el período que realicen sus operaciones en el país de lubricantes, catalizadores, reactivos, combustibles y cualquier otra sustancia o material necesarios para la actividad productiva;;

d) Exención total del Impuesto sobre la Renta por el período que realicen sus operaciones en el país, contados a partir del ejercicio anual impositivo en que el beneficiario inicie sus operaciones.

Esta exención, en caso de las sociedades, se aplicará tanto a la Sociedad titular como a los socios individualmente considerados, respecto a las utilidades o dividendos provenientes de la actividad favorecida.

En caso que uno o más socios sean personas jurídicas, este derecho será exclusivo de éstas. Este beneficio no podrá trasladarse sucesivamente a sus socios

e) Exención total de los impuestos municipales sobre el activo y patrimonio de la empresa, por el período que realicen sus operaciones en el país, a partir del ejercicio de sus operaciones.;

f) Exención total del impuesto sobre Transferencia de Bienes Raíces, por la adquisición de aquellos bienes raíces a ser utilizados en la actividad incentivada.

Los Concejos Municipales, dentro de sus facultades legales, con el objeto de promover el desarrollo de sus respectivos municipios, podrán otorgar beneficios adicionales, a los de la presente Ley.

Los Usuarios de Zonas Francas que se dediquen a la prestación de servicios vinculados al comercio internacional y regional mencionados en el Art. 3 de esta Ley, gozarán además de los beneficios establecidos en el presente artículo, de la

libre internación a las Zonas Francas, por el período que realicen sus operaciones en el país, de las mercancías necesarias para la ejecución de la actividad incentivada.

El Capítulo IV, se titula “De Los Depósitos Para Perfeccionamiento Activo”, y se desarrolla de la siguiente manera:

El siguiente artículo, nos dá una definición de depósitos para perfeccionamiento activo, y establece que estos pueden solicitar al Ministerio de Economía la declaración de DPA, previo al cumplimiento de los requisitos, como estar ubicados en zonas de vocación industrial, agrícolas y agroindustriales, que cumplan con condiciones de seguridad industrial, laboral y ambiental; y que cuenten con una estructura administrativa y financiera formal. También establece, que estos gozarán de los mismos beneficios concedidos a los usuarios de las zonas francas previo cumplimiento de los requisitos de infraestructura, que establecen los numerales uno y dos del artículo siguiente:

Art. 18.- Las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, titulares de empresas que se dediquen a la producción, ensamble o maquila, manufactura, procesamiento, transformación o comercialización de bienes y servicios para la exportación directa o indirecta al área Centroamericana o fuera de ésta, y que por razones técnicas no estén ubicadas en Zonas Francas, podrán solicitar al Ministerio de Economía, que su establecimiento sea declarado Depósito para Perfeccionamiento Activo, previo el cumplimiento de los siguientes requisitos:

Ubicación en zonas de vocación industrial, agrícolas y agroindustriales; que sus instalaciones cumplan con condiciones adecuadas de seguridad industrial, laboral y ambiental; estructura administrativa y financiera formal.

Los Depósitos para Perfeccionamiento Activo, previa autorización del Ministerio de Economía, podrán gozar de los mismos beneficios concedidos a los Usuarios de Zonas Francas, tales como; vender en el mercado nacional y dedicarse

a la prestación de servicios vinculados al Comercio Internacional y Regional, según lo dispuesto en el Art.3 de la presente Ley, siempre y cuando sus establecimientos cumplan con las edificaciones, infraestructura y control aduanero y fiscal, necesarios para el desarrollo y operación de las mencionadas actividades comerciales, según se detalla a continuación:.

1. EDIFICACIONES Y AREAS COMUNES

Oficinas administrativas y de mantenimiento;

Oficina Delegación aduanera y fiscal;

Caseta de control y vigilancia; Cerca perimetral;

Zona verde: como mínimo un 20% del área total..

2. EDIFICACIONES NAVES INDUSTRIALES

Oficinas;

Producción o almacenaje;

Materia prima y producto terminado;

Zonas de carga y descarga;

Estacionamientos de vehículos y contenedores;

Suficientes servicios sanitarios hombres y mujeres,

El Artículo diecinueve, establece a continuación los beneficios e incentivos fiscales de los titulares de una empresa que haya sido declarada Depósito para Perfeccionamiento Activo, principalmente con la exención de derechos e impuestos por el período que realicen sus operaciones, otro de los beneficios de los que trata este artículo es el derecho a introducir con suspensión de derechos e impuestos que graven la importación de todo aquel material o equipo que le permita ya sea mejorar la calidad de sus productos o los productos exportados que reingresen en calidad de devolución.

Art. 19.- El Titular de una empresa, cuyo establecimiento haya sido declarado Depósito para Perfeccionamiento Activo, tendrá derecho a gozar de los beneficios e

incentivos fiscales siguientes:

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

b) Introducción con suspensión de derechos e impuestos que graven la importación de materias primas, partes, piezas, componentes o elementos, productos semielaborados, productos intermedios, envases, etiquetas, empaques, muestras y patrones necesarios para la ejecución de la actividad incentivada de la empresa. Por el período que realicen sus operaciones. De igual manera podrán ingresar bajo el tratamiento antes mencionado, maquinarias, aparatos, equipos y cualquier otro bien que tenga que destinarse a reparación por parte de los beneficiarios, incluso, los productos exportados que reingresen en calidad de devolución;

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

d) Exención total de Impuesto sobre la Renta por el período que realicen sus operaciones, contados a partir del ejercicio anual impositivo en que el beneficiario inicie sus operaciones.

Esta exención, en caso de las sociedades, se aplicará tanto a la sociedad titular como a los socios o accionistas individualmente considerados, respecto a las utilidades o dividendos provenientes de la actividad incentivada.

En caso que uno o más de los socios sean personas jurídicas, este derecho

será exclusivo de éstas. Este beneficio no podrá trasladarse sucesivamente a sus socios;

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

f) Exención total del impuesto sobre Bienes Raíces, por la adquisición de aquellos bienes a ser utilizados en la actividad incentivada.

Los Concejos Municipales, dentro de sus facultades legales, con el objeto de promover el desarrollo de sus respectivos municipios, podrán otorgar beneficios adicionales, a los de la presente Ley.

Los Depósitos para Perfeccionamiento Activo que se dediquen a la prestación de servicios vinculados al comercio internacional y regional mencionados en el Art. 3 de esta Ley, gozarán además de los beneficios establecidos en el presente artículo, de la libre introducción con suspensión de derechos e impuestos que graven la importación y por el período que realicen sus operaciones en el país, de las mercancías necesarias para la ejecución de la actividad incentivada.

Para la importación de bienes que gocen de exención según lo enunciado en la presente Ley, las empresas calificadas como Depósito para Perfeccionamiento Activo, no necesitarán tramitar previamente la aprobación de la orden de pedido, ni la solicitud y orden de franquicia aduanera de importación, por lo que la operación se autorizará con la sola presentación en debida forma de la declaración de mercancías respectiva.

Art. 20.- La maquinaria o equipo que tenga más de dos años de haberse introducido con franquicia o con liberación de gravámenes por los beneficiarios de la Ley, podrá ser transferida sin el pago de los gravámenes dejados de percibir en virtud de dichos incentivos.

El Reglamento General de esta Ley, establecerá los demás casos en los cuales los bienes introducidos por los beneficiarios con liberación o exención total de impuestos, podrán ser transferidos a terceras personas sin que deban pagarse los gravámenes que dejaron de percibirse en virtud de la liberación o exención, previo permiso de las autoridades competentes. El artículo anterior establece que clase de maquinaria, o quipo puede ser transferida bajo el beneficio de ser transferida sin el pago de los gravámenes dejados de percibir en virtud de dichos incentivos.

El Capítulo VI Se Titula “De Las Obligaciones y Sanciones”

El Artículo siguiente, establece las sanciones y obligaciones de los usuarios de Zona Franca y Depósito para Perfeccionamiento Activo, entre las cuales podemos mencionar, la obligación que tienen los usuarios, de hacer del conocimiento del Administrador de la Zona Franca o al Ministerio de Economía todo cambio o modificación que pretenda realizar en los planes o proyectos de su empresa; otra de las obligaciones que tiene es la de hacer pública la información necesaria a cerca de las operaciones que realice sin impedir de esta manera cualquier clase inspección de tipo fiscal o cualquier otro tipo que el Ministerio de Hacienda necesite para la verificación del normal y legal funcionamiento de las labores de dicho establecimiento.

Art. 28.- Los Usuarios de Zona Franca y Depósito para Perfeccionamiento Activo, tendrán las siguientes obligaciones:

a) Comunicar al Administrador de la Zona Franca o al Ministerio de Economía, según se trate de Usuarios o Depósitos para Perfeccionamiento Activo, las modificaciones que hubiere realizado en los planes y proyectos de su empresa, dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir del día de la modificación.

b) Registrar en medios electrónicos y magnéticos o en cualquier otro medio exigido por el Ministerio de Hacienda, toda la información relativa a las operaciones que realice, al movimiento de inventarios y cualquier otra información que se

considere necesaria para el control fiscal respectivo. Dichos registros deberán remitirse anualmente al Ministerio de Hacienda, o cuando éste lo solicite, los cuales estarán sujetos además, a la fiscalización o inspección de dicho Ministerio, y del Ministerio de Economía, con el fin de constatar el cumplimiento de las obligaciones legales;

c) Proporcionar al Ministerio de Economía un informe semestral, relacionado con sus operaciones, el cual deberá contener como mínimo; valor y origen de las importaciones y exportaciones, generación de empleo, ventas al mercado nacional y monto de la inversión realizada;

d) Permitir el ingreso a las instalaciones de la empresa beneficiaria, a delegados del Ministerio de Economía en el cumplimiento de sus obligaciones y funciones, así como también proporcionar información y documentación veraz requerida por Estos.

Informar al Ministerio de Economía con 30 días de anticipación, el cambio de domicilio o cierre de operaciones.

El artículo 29 de la presente ley, establece que, además de las obligaciones establecidas en el artículo anterior, también obliga a Los Usuarios de Zona Franca y Depósito para Perfeccionamiento Activo a cumplir no solo con las condiciones antes mencionadas sino también a cumplir con las leyes primaria y secundarias, reglamentos y demás disposiciones que permitan una mejor vigilancia de sus actividades.

Art. 29.- Los beneficiarios de la presente Ley, además de las obligaciones antes mencionadas deberán cumplir:

a) Con las Leyes, Reglamentos y otras disposiciones legales de carácter laboral y de seguridad social, a favor de los trabajadores, que incluyen:

- 1) El derecho de asociación;
- 2) El derecho de sindicalización;

3) Prohibición de trabajo forzoso o cualquier forma de trabajo compulsivo;

4) Edad mínima para el trabajo de menores;

5) Condiciones de trabajo aceptables con respecto a salario mínimo, horas de trabajo, salud y seguridad ocupacional y todas aquellas necesarias para el buen desenvolvimiento del trabajador en el desarrollo de sus labores;

b) Pagar indemnización, aguinaldo y vacación proporcional en la forma y cuantía establecida en el Código de Trabajo y de prestaciones de carácter laboral a todos los trabajadores que resultaren afectados en caso de cierre total o parcial de la empresa o establecimiento;

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

Con las obligaciones y disposiciones de esta Ley y su Reglamento General y demás Leyes de la República.

El Artículo 30, de la presente ley hace referencia a las obligaciones bajo las cuales deben realizar sus operaciones los Administradores de las Zona Franca, entre las cuales podemos mencionar entre otras no menos importantes, la de admitir y realizar prácticas evaluativos que se les presenten para efecto de instalación por parte de los interesados, además tiene la obligación de informar al Ministerio de Economía, a cerca de las autorizaciones, en caso de que estas llegaren a realizarse, con un lapso que también lo estipula la ley, que es de cinco días después de la autorización y en n plazo de tres días informar al Ministerio de Economía todo tipo de modificaciones en los planes y proyectos que les hayan presentado por los respectivos usuarios.

Art. 30.- Los Administradores de Zona Franca, tendrán las siguientes obligaciones:

a) Admitir y evaluar las solicitudes que le presenten los interesados para instalarse en la Zona bajo su administración y en caso de cumplir con los requisitos y disposiciones de la Ley y su Reglamento General, autorizar la instalación del peticionario como Usuario de Zona Franca;

b) Notificar al Ministerio de Economía, dentro de los 5 días hábiles siguientes la autorización respectiva, enviando copia de la misma y demás documentos correspondientes, para que dicho Ministerio registre en su base de datos y sistema de monitoreo, e informe a las demás Instituciones competentes;

c) Informar al Ministerio de Economía, con base a los reportes presentados por los usuarios, sobre las modificaciones que hubieren realizado en los planes y proyectos, las empresas establecidas en su Zona Franca, en un plazo no mayor de 3 días hábiles posteriores a su notificación. Así mismo velar por que estas cumplan con las disposiciones de la Ley, su Reglamento General y demás Leyes de la República, informando semestralmente al Ministerio de Economía sobre el desempeño de cada empresa Usuaría.

Art. 31.- Los beneficiarios de los incentivos fiscales otorgados por la presente Ley, que incumplieren las disposiciones en ella contenidas, serán sancionados administrativamente por el Ministerio de Economía, sin perjuicio de las sanciones fiscales a que hubiere lugar.

Cuando se infringieren obligaciones de carácter laboral, de seguridad social o aduaneras, la resolución definitiva emitida por la respectiva institución competente, será notificada al Ministerio de Economía, para la aplicación de las sanciones administrativas, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal, respectiva.

El art. anterior establece que en caso de incumplimiento de las disposiciones a esta ley será el Ministerio de Economía el encargado de imponer las sanciones pertinentes las cuales pueden ser de tipo económico hasta llegar a la responsabilidad penal.

Art. 32.- Las infracciones por incumplimiento a lo prescrito por la presente Ley y su Reglamento, son las siguientes: leves, graves y muy graves.

El art. anterior regula tres tipos de infracción clasificándolas en leves, graves y muy graves. Las infracciones leves se dan cuando no se Comunica al Administrador de la Zona Franca o al Ministerio de Economía, según se trate de Usuarios o Depósitos para Perfeccionamiento Activo, las modificaciones que se hubieren realizado en los planes y proyectos de su empresa, dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir del día de la modificación, también se considera infracción leve el no proporcionar al Ministerio de Economía un informe semestral, relacionado con sus operaciones, el cual deberá contener como mínimo; valor y origen de las importaciones y exportaciones, generación de empleo, ventas al mercado nacional y monto de la inversión realizada; y el no permitir el ingreso a las instalaciones de la empresa beneficiaria, a delegados del Ministerio de Economía en el cumplimiento de sus obligaciones y funciones, así como también proporcionar información y documentación veraz requerida por estos.

Art. 33.- Se considera Infracción Leve:

a) El incumplimiento de las obligaciones señaladas como literales a), c) y d), del Art. 28 de esta Ley;

b) El incumplimiento de la obligación señalada como literal a) del art.30 de esta Ley.

El artículo anterior establece las infracciones leves y estas se dan cuando no se Comunica al Administrador de la Zona Franca o al Ministerio de Economía, según se trate de Usuarios o Depósitos para Perfeccionamiento Activo, las modificaciones que se hubieren realizado en los planes y proyectos de su empresa, dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir del día de la modificación, también se considera infracción leve el no proporcionar al Ministerio de Economía un informe semestral, relacionado con sus operaciones, el cual deberá contener como mínimo;

valor y origen de las importaciones y exportaciones, generación de empleo, ventas al mercado nacional y monto de la inversión realizada; y el no permitir el ingreso a las instalaciones de la empresa beneficiaria, a delegados del Ministerio de Economía en el cumplimiento de sus obligaciones y funciones, así como también proporcionar información y documentación veraz requerida por estos.

Art. 34.- Se considera Infracción Grave:

a) El incumplimiento de la obligación señalada como literal b) del Art. 28 de esta Ley;

b) El incumplimiento de las obligaciones señaladas como literales b), y c) del Art. 30 de esta Ley;

c) El incumplimiento de las obligaciones señaladas como literales a) y b) del art. 29 de esta Ley, y;

d) La reincidencia de cualquiera de las faltas consideradas como leves.

Según el artículo anterior se considera infracción grave en los casos siguientes: Cuando no se registre en medios electrónicos y magnéticos o en cualquier otro medio exigido por el Ministerio de Hacienda, toda la información relativa a las operaciones que realice, al movimiento de inventarios y cualquier otra información que se considere necesaria para el control fiscal respectivo ya que dichos registros deberán remitirse anualmente al Ministerio de Hacienda, o cuando éste lo solicite, los cuales estarán sujetos además, a la fiscalización o inspección de dicho Ministerio, y del Ministerio de Economía, con el fin de constatar el cumplimiento de las obligaciones legales.

Cuando no se notifique al Ministerio de Economía, dentro de los 5 días hábiles siguientes la autorización respectiva, enviando copia de la misma y demás documentos correspondientes, para que dicho Ministerio registre en su base de datos y sistema de monitoreo, e informe a las demás Instituciones competentes; cuando no se informe al Ministerio de Economía, con base a los reportes

presentados por los usuarios, sobre las modificaciones que hubieren realizado en los planes y proyectos, las empresas establecidas en su Zona Franca, en un plazo no mayor de 3 días hábiles posteriores a su notificación. Así mismo los administradores de la zona franca de San Marcos que no velen por que estas cumplan con la disposiciones de la Ley, su Reglamento General y demás Leyes de la República, informando semestralmente al Ministerio de Economía sobre el desempeño de cada empresa usuaria serán sancionadas con infracción grave.

Cuando no se cumpla con las Leyes, Reglamentos y otras disposiciones legales de carácter laboral y de seguridad social, a favor de los trabajadores, que incluyen: El derecho de asociación; el derecho de sindicalización; prohibición de trabajo forzoso o cualquier forma de trabajo compulsivo; edad mínima para el trabajo de menores; condiciones de trabajo aceptables con respecto a salario mínimo, horas de trabajo, salud y seguridad ocupacional y todas aquellas necesarias para el buen desenvolvimiento del trabajador en el desarrollo de sus labores; pagar indemnización, aguinaldo y vacación proporcional en la forma y cuantía establecida en el Código de Trabajo y de prestaciones de carácter laboral a todos los trabajadores que resultaren afectados en caso de cierre total o parcial de la empresa o establecimiento.

Art. 35.- Se considera Infracción Muy Grave:

a) Cuando se comprobare que se ha dado uso diferente a los beneficios e incentivos otorgados por la presente Ley;

b) El incumplimiento de las obligaciones señaladas como literal c) del art. 29 de esta Ley; y;

La reincidencia de cualquiera de las faltas consideradas como graves.

El artículo anterior establece que será considerado como infracción muy grave los casos siguientes: cuando se les de mal uso a los incentivos o beneficios fiscales, cuando en caso extraordinario de cierre total sin justificación alguna de las

operaciones de la empresa, no se utilicen los activos de la misma para cancelar el pasivo y demás obligaciones laborales y la reincidencia de las infracciones graves. administrativamente por el Ministerio de Economía, de la manera siguiente:

Art. 36.- Las infracciones anteriormente mencionadas, serán sancionadas

a) La Infracción Leve, se sancionará con prevención escrita al Infractor;

b) La Infracción Grave, se sancionará con multa de CINCO MIL COLONES, cuando se refiera a las infracciones estipuladas en los literales a), b), c) y e) del art.34, y de DIEZ MIL COLONES si refiere a las infracciones estipuladas en el literal d) del mismo artículo;

c) La Infracción Muy Grave, se sancionará con suspensión temporal o revocatoria definitiva de los beneficios otorgados.

El artículo anterior establece la penalidad para cada una de las sanciones, en caso de infracciones leves se sancionará con una prevención; la infracción grave según las disposiciones violentadas se sancionarán de cinco mil hasta diez mil colones y las infracciones muy graves se sancionaran con la suspensión temporal hasta la revocatoria de los beneficios que les hayan sido otorgados.

Art. 37.- Las Resoluciones Definitivas que de conformidad a este Capítulo impongan sanción de multa, deberán hacerse efectivas dentro de los siguientes TREINTA DIAS de haberse notificado la sanción.

El pago de la multa se hará efectiva en las Instituciones autorizadas por el Ministerio de Hacienda.

El artículo anterior establece el plazo en el cual debe hacerse efectivas las multas siendo de treinta días siguientes a la notificación, así mismo define que será el Ministerio de Hacienda el encargado autorizar a las instituciones donde se harán efectivas las multas.

Art. 38.- Si de las infracciones cometidas resultaren delitos o faltas, el Ministerio de Economía certificará lo conducente a la Fiscalía General de la República para que promueva y ejercite las acciones correspondientes.

El art. 38 establece que será el Ministerio de Economía alertará a la Fiscalía General de la República de los delitos o faltas que se cometieren.

Art. 39.- Si alguna persona natural o jurídica acogida a los beneficios de esta Ley, dejara de operar la empresa de la cual fuere titular, durante un período de 12 meses continuos, perderá de pleno derecho la categoría de Usuario de Zona Franca o de Depósito para Perfeccionamiento Activo y por ende los beneficios otorgados.

El artículo anterior establece que el plazo para perder la categoría de usuarios de Zona Franca será de doce meses después de que esta deje de operar y está declaración es de pleno derecho lo que significa que por la simple declaración de la ley deja de ser usuario y no necesita de ninguna declaratoria especial, basta el cumplimiento del plazo establecido.

Art. 40.- En el caso de cierre definitivo de operaciones o abandono de una empresa Usuaría de Zona Franca o Depósito para Perfeccionamiento Activo, se procederá judicialmente para el pago de las obligaciones que estuvieran pendientes, y desocupación del inmueble aunque no hubiera mora, sin perjuicio que el Ministerio de Hacienda, con el fin de resguardar el interés fiscal y social, y previo inventarios de los bienes, pueda ordenar el traslado de los mismos a sus propios recintos u otros que se habiliten al efecto, o haga uso de las modalidades de disposición de mercancías, que la Ley le otorga, a la Dirección General de la Renta de Aduanas.

Una empresa podrá ser declarada en abandono a solicitud de parte interesada o por la Fiscalía General de la República, quienes recurrirán ante el Juez respectivo, el que previa verificación de los hechos, declarará en abandono, en un plazo no mayor de cinco días hábiles. Las acciones para redimir derechos fiscales, patrimoniales o laborales serán incoadas ante el juez respectivo, quien deberá

resolver en forma ejecutiva dentro de un plazo de noventa días. La declaración judicial de abandono dará lugar al embargo preventivo de los bienes y a la entrega en depósito de los mismos, previa resolución judicial. En caso de liquidación de los bienes embargados, y para proteger los intereses de los trabajadores, la Asamblea Legislativa podrá conceder la exoneración del pago de los impuestos respectivos. En caso de incumplimiento de los plazos establecidos en el presente artículo, las partes o la Fiscalía General de la República, podrán hacer uso de las instancias correspondientes, para deducir responsabilidades administrativas o penales a los infractores.

Art. 41.- Si a una persona natural o jurídica, titular de una empresa, que después de obtenidos los beneficios de esta Ley, se le hubieren suspendido o revocado, no podrá solicitarlos por otra empresa ni figurar como accionista o director de sociedades que los soliciten.

El artículo anterior en su inciso primero establece que en caso de cierre definitivo de una empresa se procederá judicialmente para el pago de las obligaciones pendientes y de la desocupación del inmueble independientemente que está esté solvente de sus pagos.

El artículo segundo establece la forma para que una empresa sea declarada en abandono debe hacerse a solicitud de parte interesada o por la Fiscalía General de la República, quienes recurrirán ante el Juez respectivo, el que previa verificación de los hechos, declarará en abandono, en un plazo no mayor de cinco días hábiles. El artículo anterior también establece que las acciones para redimir derechos fiscales, patrimoniales o laborales serán incoadas ante el juez respectivo, quien deberá resolver en forma ejecutiva dentro de un plazo de noventa días. Así mismo la declaración judicial de abandono dará lugar al embargo preventivo de los bienes y a la entrega en depósito de los mismos, previa resolución judicial también se establece que en caso de liquidación de los bienes embargados, y para proteger los

intereses de los trabajadores, la Asamblea Legislativa podrá conceder la exoneración del pago de los impuestos respectivos..- Si a una persona natural o jurídica, titular de una empresa, que después de obtenidos los beneficios de esta Ley, se le hubieren suspendido o revocado, no podrá solicitarlos por otra empresa ni figurar como accionista o director de sociedades que los soliciten.

Art. 42.- No tendrán derecho a los beneficios que esta Ley concede, las sociedades donde aparecieren como Directores o Accionistas, personas que fueron Directivos o Accionistas de otras sociedades a las que se sancionó con suspensión o revocatoria de los beneficios conferidos por esta Ley.

La ley prevé en el artículo cuarenta y dos que se repitan abusos ya cometidos por los Directores o Accionistas que hayan sido infractores de la presente ley.

CAPITULO V

5.1 FUNCIONES DE LAS INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES Y NO GUBERNAMENTALES EN RELACION A LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS EN LA ZONA FRANCA DE SAN MARCOS.

5.1.1 MINISTERIO DE TRABAJO.

La inspección programada y la inspección especial o no programada, la programada es aquella que se encuentra calendarizada dentro del plan mensual, elaborado por las unidades técnicas y las no programadas aquellas que se realizan para verificar hechos denunciados a solicitud del empleador o del trabajador y que requieren inmediata atención.

La inspección no programada puede realizarse a petición verbal o por escrito

La solicitud de inspección procede cuando se violan las disposiciones legales de trabajo, y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacional. La visita de inspección consiste en verificar si lo demandado tiene base legal para exigir el cumplimiento de la ley, en esta actuación tienen derecho a participar el empleador, los trabajadores o sus representantes, en caso de no encontrarse el empleador o su representante se exigirá la participación del personal de mayor nivel.

Finalizada la inspección y previo a la redacción de la respectiva acta, el inspector se reunirá con las partes que participaron en la diligencia, esto con el objeto de examinar en forma conjunta las medidas destinadas a subsanar las infracciones.

El acta se redactará en el lugar de trabajo donde se realizó la inspección, constatando los hechos verificados, las alegaciones y objeciones de las partes y los plazos dentro de los cuales se deben de subsanar las infracciones, plazo que no podrá exceder de 15 días hábiles, el acta será firmada por las partes y si alguno de

ellos se negare a firmar, no se invalidará lo actuado, ni el acta, debiendo el inspector dejar constancia del hecho.

Una vez finalizado el plazo fijado en el acta, procede de oficio la reinspección para verificar y determinar si fueron subsanadas las infracciones, si no hubieren sido corregidas las infracciones, el inspector levantará un acta, la que remitirá al jefe del departamento o de la oficina regional respectiva según la naturaleza del establecimiento inspeccionado, para que éste imponga la sanción correspondiente.

La Dirección General de Inspección de Trabajo, también tiene la facultad para inspeccionar de oficio cualquier empresa o establecimiento, para determinar si ésta, se encuentra legalmente inscrita en los registros respectivos de esa Dirección, caso contrario incurrirá en una multa de 500 a 10 mil colones, de acuerdo a la capacidad económica del infractor.

La aplicación de las respectivas sanciones en un primer momento tiene la característica de acatamiento voluntario, para lo cual se usa la persuasión y las recomendaciones, sin embargo también se aplican las sanciones legales respectivas.

El procedimiento para la imposición de multas corresponde en primera instancia a los jefes de los Departamentos de Industria, Comercio y Agropecuaria, así como a los jefes de las Oficinas Regionales, aplicando los procedimientos que señalan los Artículos 628 al 631 del Código de Trabajo, así mismo se establece que conocerán en segunda instancia el Director General de inspección de Trabajo.

Las multas que se impongan de conformidad con la ley en estudio ingresarán al Fondo General del Estado.

El procedimiento para imponer y hacer efectiva las multas, es un tema a tratar mas adelante, lo que es importante destacar, es el rol de la autoridad y facultades con las que cuenta la figura del Inspector de Trabajo, además, se exigen requisitos profesionales para optar a dicho cargo, complementado su capacidad de

acción con la capacitación permanente con la cual está obligado el Ministerio de Trabajo. Este marco formal institucional es un indicativo para establecer y exigir una política nacional educativa y de respeto a los derechos laborales de la mujer salvadoreña, especialmente los derechos de igualdad de trato y de oportunidades.

Esta Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, cuenta en la actualidad con 25 Inspectores para atender una millonaria población de trabajadores en el ámbito nacional, no existen los recursos humanos y de infraestructura para hacer efectivo y aplicar lo expresado por la ley, reglamentos y convenios internacionales, sin duda alguna, esto requiere de un adecuado presupuesto gubernamental, de la voluntad de las autoridades ejecutivas y de la cooperación internacional.

Los esfuerzos hasta ahora observados han ido encaminados a fortalecer la legalidad y la modernización de la legislación laboral, mínimamente se refleja la efectiva defensa y aplicación de los derechos de las mujeres en el área laboral, hoy el reto es mas grande cuando enfrentamos toda una política de globalización y de los establecimientos de mercado de las maquilas.

* La Dirección General de Previsión Social

Esta importante dirección tiene bajo su responsabilidad el proponer y evaluar las políticas de bienestar, seguridad e higiene ocupacionales y medio ambiente de trabajo y recreación, lo cual constatará a través de delegados o inspectores de trabajo, haciendo las recomendaciones técnicas pertinentes para eliminar los riesgos de accidentes y enfermedades.

Es función además de la misma, establecer las metas y coordinar con la Dirección General de Inspección, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y con los demás organismos públicos pertinentes, las acciones conducentes a garantizar la seguridad e higiene ocupacionales y medio ambiente de trabajo; para ello deberá implementar programas y proyectos de divulgación de las normas sobre seguridad e higiene ocupacionales, así como promover el funcionamiento de comités de

seguridad en los centros de trabajo, con el fin de prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Esta misión tiene mucho que ver con la mujer que esta en estado de embarazo, debiéndose cuidar particularmente su salud y la de su futuro hijo /a, no sometiéndole a labores peligrosas, insalubres o de riesgo; los comités de seguridad pudieran jugar un papel preponderante en esta cuestión, pero lastimosamente estas organizaciones no gozan de una permanencia en los ambientes de trabajo.

Otra función clave de esta dirección es la relativa a promover, orientar y evaluar los recursos humanos y el empleo, contribuyendo al establecimiento de la política nacional de empleo y salarios, impulsando para ello programas y proyectos de promoción de empleo dirigidos a la población en general y a los grupos con dificultades especiales de inserción, como discapacitados, personas de edad avanzada, cesantes de tiempo prolongado, jóvenes que buscan su primer empleo y otros. Aquí se incluye el aportar al diseño y evaluación de las políticas de formación profesional, en coordinación con el INSAFORP. Esta función sumamente delicada, ante el alto porcentaje de desempleados y subempleados que tiene el país, es mínimamente asumida por esta dirección.

Una de las atribuciones del Director General de Previsión Social, es que ante la gravedad o inminencia del peligro podrá pedir al Director General de Inspección de Trabajo que clausure todos o algunos de los locales de determinado centro de trabajo o que prohíba el uso de determinadas máquinas, artefactos, aparatos o equipos que en aquél se empleen y que puedan causar peligro grave para la vida, la integridad física o la salud de los trabajadores.

Esta dirección al igual que las otras, no cuenta con los recursos necesarios para ejercer sus funciones y por otra parte, tampoco se le ha dado la importancia que se merece, la prueba es que en el país raramente se cumple con las normas elementales de seguridad e higiene ocupacional: la mayoría de lugares de trabajo no

son seguros, no se cuenta con los servicios sanitarios adecuados, y en general el hacinamiento de las trabajadoras en los lugares de trabajo, en su mayoría se encuentran en espacios mal ventilados y son frecuentes las intoxicaciones masivas, las enfermedades respiratorias, etc.

5.1.2 PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS, PDDH

La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos fue creada mediante los Acuerdos de Paz de 1992. Su fundamento jurídico se encuentra en el artículo 194 de la Constitución y es el organismo por excelencia para garantizar el respeto de los derechos humanos entre ellos el derecho al trabajo.

La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos es un organismo que forma parte del Ministerio Público. Su acción no es jurisdiccional. En la actualidad, garantiza la tutela de los derechos humanos esencialmente en la vigilancia del debido proceso legal o frente a actos violatorios de empleados y funcionarios públicos en el ejercicio de sus cargos.

Frente a actos privados de discriminación en el empleo o la ocupación la PDDH no tiene autoridad, pero sí puede interponer sus buenos oficios. La única vía posible hasta el momento son los Tribunales y la Corte Suprema de Justicia; en esta última instancia es a través de un recurso de amparo, o recurso de casación.

Cuenta con una Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos Humanos de la Mujer y con el Departamento de Derechos Económicos y Sociales. Desde estas dos instancias se promueven programas de divulgación y capacitación. A través de la Procuraduría Adjunta de la Mujer se realizan estudios situacionales sobre las trabajadoras en la maquila ya que se les considera como “poblaciones vulnerables”

El mandato de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos está delimitado por el Art. 192 Cn. que le atribuye:

- Velar por el respeto y la garantía a los derechos humanos;
- Investigar de oficio o por denuncia que hubiere recibido, casos de violaciones a los derechos humanos;
- Asistir a las presuntas víctimas de violaciones a los derechos humanos;
- Promover recursos judiciales o administrativos para la protección de los derechos humanos;
- Vigilar la situación de las personas privadas de su libertad. Será notificado de todo arresto y cuidará que sean respetados los límites legales de la detención administrativa;
- Practicar inspecciones, donde lo estime necesario, en orden y asegurar el respeto a los derechos humanos;
- Supervisar la actuación de la Administración Pública frente a las personas;
- Promover reformas ante los Órganos del Estado para el progreso de los derechos humanos;
- Emitir opiniones sobre proyectos de leyes que afecten el ejercicio de los derechos humanos;
- Formular conclusiones y recomendaciones públicas o privadamente;
- Elaborar y publicar informes; y
- Desarrollar un programa permanente de actividades de promoción sobre el conocimiento y respeto a los derechos humanos.

5.1.3 PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Es una institución parte del Ministerio Público, al igual que la Fiscalía General de la República y de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. Tiene como mandato constitucional asistir y procurar a favor de las personas de escasos recursos económicos y de representar judicialmente en la defensa de la libertad individual y de los derechos laborales.

Dentro de su estructura cuenta con la Procuraduría del Trabajo que tiene 15 procuradores para cubrir todo el territorio nacional. A esta dependencia deben acudir las trabajadoras para contar con una asistencia legal adecuada para iniciar un proceso en los tribunales de lo laboral. Aquí se asigna un delegado procurador para que represente judicialmente a la trabajadora ante los tribunales correspondientes. Este servicio es gratuito y proporcionado seis días a la semana.

Es necesario anotar, que la Procuraduría General de la República, afronta enormes dificultades para cumplir con su mandato, debido al escaso presupuesto que se le otorga. No cuenta con la infraestructura adecuada mucho menos con el personal suficiente. Como se señaló, cuenta con sólo 15 procuradores de trabajo para cubrir la demanda nacional en los 14 departamentos del país. Con los problemas suscitados en las maquilas, esta dependencia se ha visto en el caso de presentársele en un día 400 demandas individuales de ayuda jurídica por la violación de un mismo empleador. -

La Ley Orgánica del Ministerio Público señala en el Art. 41, las atribuciones de la Procuraduría del Trabajo, así:

- Representar o dirigir a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos ante las autoridades competentes, en las diferencias y conflictos que se susciten entre ellos y sus patronos cuando lo soliciten verbalmente o por escrito y siempre que su causa no sea manifiestamente injusta.
- Interponer todos los recursos ordinarios y extraordinarios que sean procedentes para la defensa de los derechos de los trabajadores y de los sindicatos.

- Evacuar toda clase de consultas que hagan los trabajadores sobre cuestiones jurídico - laborales.
- Encaminar su gestión, en forma especial, para que la justicia laboral sea pronta y expedita.

Existen organismos no gubernamentales que proporcionan ayuda jurídica a las y los trabajadores como la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, UCA, la Universidad de El Salvador y la Universidad Tecnológica.

La asistencia jurídica es importante que sea ejercida por un(a) profesional que conozca la materia procesal laboral y además todos los mecanismos jurídicos mayor para lograr la igualdad es la falta de una información idónea que tome en consideración los problemas de género.

El dispositivo nacional debe crear varios tipos de conexiones de apoyo, estructuradas o no, y de carácter gubernamental y no gubernamental, porque los problemas que afectan a las trabajadoras se dan en todos los aspectos del proceso de desarrollo. Los diversos elementos de esta instancia de promoción de la mujer deben estar mutuamente relacionados, para poder cooperar estrecha y eficazmente con otros organismos y coordinar las distintas formas de acción en pro de la igualdad entre hombres y mujeres.

Tal como lo señala la Constitución en el Art. 1, “El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común” y también, que “Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos”(Art.2 Cn.) Por lo tanto, el Estado debe preocuparse por las mujeres, que representan más del 52% de la población, para que puedan disfrutar del pleno goce de los derechos y garantías

como ciudadanas. En consecuencia, todas las dependencias del Estado, están obligadas a velar por el respeto de los derechos de la persona - mujer.

No obstante nuestros principios constitucionales, la pobreza y extrema pobreza indican que el país está lejos de procurar el bien común a todos sus habitantes y en este caso, las más afectadas entre los pobres y marginados, son las mujeres, las niñas y los niños. De ahí, que los límites y alcances de los avances de las mujeres en la igualdad de oportunidades y de trato y de la Política Nacional de la Mujer, se encuentran en esta realidad de exclusión de la mayoría de la población, de la riqueza generada por el país,. Si no se trabaja en un plan de nación que permita a todas y todos los salvadoreños la integración para tener una vida digna, y si no se garantiza el derecho a un empleo de calidad, difícilmente, se logrará en la práctica, avanzar, por más leyes en favor de la mujer que se promulguen.

De lo anterior, podemos afirmar, que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe de asumir un rol protagónico en el país, pues mientras siga relegado a ser únicamente una instancia administrativa de resolución de conflictos, no se mejorarán las condiciones económicas de las y los salvadoreños, pues esta institución no cumple con la misión real que le ha asignado la Constitución.

5.1.4 INSTITUTO SALVADOREÑO PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER.

En espera de que todas las instituciones del Estado, asuman su responsabilidad para con las mujeres en las áreas que les corresponden, la función de velar por el respeto a los derechos de las mujeres, incluidos el derecho al trabajo, corresponde al Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU, organismo que fue creado en 1996 y cuya presidencia recae en la persona responsable de la Secretaría Nacional de la Familia.

De acuerdo a opiniones vertidas por el movimiento de mujeres, una de las debilidades de esta reciente institución, es que depende de la Secretaría Nacional de la Familia, negándosele así la fuerza de una institución ministerial. A la fecha, los avances del ISDEMU, especialmente con la Primera Política Nacional de la Mujer, se ven impulsados por el hecho, de que a cargo de la Presidencia de dicha institución, está la Primera Dama de la República. Queda por ver, si un cambio de esta situación, en otro período presidencial, no afectarán las acciones encaminadas a mejorar la condición de las Mujeres en El Salvador.

Por ello, es necesario que se conozcan las atribuciones del INSTITUTO SALVADOREÑO PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER, ISDEMU, quien es el encargado de vigilar el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer.

Entre las principales atribuciones del ISDEMU tenemos:

- A. Formular, dirigir, ejecutar y vigilar el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer;
- B. Propiciar la efectiva participación de las Organizaciones de Mujeres, de la comunidad y demás entidades de la sociedad civil, en la prevención y la solución de los problemas que afronta la mujer;
- C. Formular, dirigir, ejecutar y dar seguimiento a programas o proyectos que promuevan los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de la mujer;
- D. Realizar y promover estudios, diagnósticos y análisis que contribuyan a un mejor conocimiento de la situación real de la mujer;
- E. Elaborar planes, proyectos y programas para erradicar toda forma de violencia contra la mujer;
- F. Promover el desarrollo integral de la mujer a través del cumplimiento de las disposiciones legales, y además, promover anteproyectos de Ley y Reformas a las disposiciones legales y anteproyectos de Ley y Reformas a las mismas que mejoren la situación legal de la mujer, sobre todo en la legislación laboral;

- G. Proponer que se adecue la legislación nacional a las Convenciones Internacionales ratificadas por El Salvador: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Naciones Unidas; y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, aprobada por la Organización de Estados Americanos y dar seguimiento a las plataformas de acción emanadas de las Conferencias Internacionales relativas a la promoción de la mujer;
- H. Divulgar, promover y propiciar el efectivo cumplimiento de los Convenios ratificados por El Salvador, relativos al mejoramiento de la condición de la mujer.

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL ISDEMU

El ISDEMU fue creado mediante decreto legislativo Número 644 el 29 de febrero de 1996, publicado en el Diario Oficial Núm. 43, Tomo 330 del 1°. De marzo de 1996, vigente desde el 8 de marzo del mismo año.

Para el cumplimiento de sus atribuciones el ISDEMU se constituye en una estructura organizativa que asegura el funcionamiento operativo y gerencial del mismo, así la máxima autoridad del mismo es la JUNTA DIRECTIVA, cuya presidenta es la titular de la Secretaría Nacional de la Familia o quien designe el Presidente de la República. A la fecha, esta plaza es ocupada por la Primera Dama de la República, quien ha sido la persona a nivel gubernamental más comprometido para la creación de la institución y para elaborar la Política Nacional

de la Mujer. Las otras instituciones que conforman la junta directiva son las siguientes:

Ministerio de Justicia.

Ministerio de Educación.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Ministerio de Seguridad Pública.

Fiscalía General de la República.

Procuraduría General de la República.

Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos; y

Dos representantes de los organismos no gubernamentales nacionales debidamente inscritos en los registros correspondientes, dedicados a la promoción de la mujer.

Hasta el momento, los titulares de los ministerios han delegado en los (as) viceministros (as) la función de representación y la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, en la Procuradora adjunta de la Mujer. El Fiscal y el Procurador General, asisten a las reuniones de la Junta Directiva.

Mediante una convocatoria de la Procuraduría Adjunta de la Mujer para la Defensa de los Derechos Humanos, las ONG`s de mujeres eligieron a dos representantes propietarias y dos suplentes. Esto permite apreciar el grado de coordinación y concertación que existe en el movimiento de mujeres así como, los cambios considerables que se han dado en el entorno nacional respecto a género.

Dentro de la jerarquía del ISDEMU, posterior a la Junta Directiva está la Directora Ejecutiva, y un cuerpo operativo que tienen la responsabilidad de ejecutar ciertas áreas de la política y vigilar el cumplimiento de las otras instancias comprometidas.

5.1.5 MOVIMIENTO DE MUJERES MELIDA ANAYA MONTES. "LAS MELIDAS"

Lic. Marlene López, (Pertenece al área de Asistencia Jurídica).

Frente a la interrogante de cuales eran los derechos que con mayor frecuencia se violentan a las mujeres trabajadoras del área maquilera dicha representante de la Asociación Las Mélidas respondió de la siguiente manera:

...“Debido a que existen innumerables violaciones a los derechos laborales de las mujeres maquileras, por ser estas un sector bastante vulnerable dentro del vasto grupo de personas trabajadoras en nuestro país; y a la falta de información que estas mujeres tienen en cuanto al conocimiento de la Ley Laboral, y por consiguiente a los derechos laborales que las respaldan, aunado a la gran necesidad de trabajo y la pobreza con la que la gran mayoría de las mujeres se enfrenta en sus hogares, son agredidas laboralmente siendo con mayor asiduidad violentados el respeto a”:

El Horario de Trabajo: debido a que existen en todas las empresas maquileras retos de producción, impuestos a sus trabajadores y trabajadoras, teniendo éstos la obligación de cumplirlos, independientemente de la hora en que lo terminen, irrespetando así su horario de trabajo establecido.

El Pago de Horas Extras: nuevamente el desconocimiento de la legislación laboral que regula lo concerniente a la cuantificación del pago a las horas, las inmoviliza para reclamar su pago justo; y en otras ocasiones aún teniendo cierto del pago a recibir y aunque no sea el pago justo; ya que lo pagan muy por debajo de lo legal, se ven obligadas a aceptarlo.

Los Malos Tratos: al existir malos tratos se refiere a dos aspectos, uno es en cuanto a la forma en la cual se les trata verbalmente; ya que se es conocido que les gritan para que se apresuren al termino de su trabajo impuesto, se les llama con palabras denigrantes, como por ejemplo pasmadas, tontas, etc. y el segundo aspecto en cuanto al mal trato psicológico sufrido por estas mujeres trabajadoras, ya que son coaccionadas psicológicamente en el cumplimiento de su jornada de trabajo.

Siendo estos los derechos que a su parecer son violentados a las mujeres trabajadoras con mayor frecuencia se le pregunta cuál es la actividad de apoyo que “Las Mélicas” realiza en pro de dichas mujeres.

Y se puede mencionar que “Las Mélicas” tienen a su responsabilidad una serie de actividades tendientes a colaborar a todas las mujeres trabajadoras al cumplimiento y defensa de sus derechos laborales, y en especial al respeto, cumplimiento y defensa de los derechos de las Mujeres Trabajadoras de las Zonas Maquileras; y para ello prestan Asistencia Jurídica a cualquier mujer que se lo solicite para la defensa de sus derechos laborales, y dentro de la organización de “Las Mélicas” existen diferentes áreas de trabajo entre ellas:

- El Área de Asesoría Jurídica: Que su mayor objetivo es lograr la organización de las mujeres trabajadoras y así crear conciencia de cuales son sus derechos y conociéndolos los puedan exigir para que dichos derechos sean respetados.
- El Área de Incidencia Política: dicha área se encarga de coordinar y presionar a las diferentes instituciones gubernamentales que están obligadas en hacer cumplir y respetar los derechos laborales de las mujeres trabajadoras; así mismo cuentan con convenios entre algunas instituciones para un ejemplo existe un Convenio de cooperación entre “Las Mélicas” y la Procuraduría General de la República; y consiste en que “Las Mélicas” referirán los casos a la Procuraduría General de la República, para que sea esta institución que les preste asistencia jurídica a las mujeres que lo soliciten, existiendo por parte de la Procuraduría General de la República, la prestación y el apoyo inmediato a dichas mujeres.
- El Área de Sensibilización: la cual pretende informar sobre los derechos laborales existentes, mediante cuñas en las diferentes emisoras radiales, la repartición de instructivos informativos de derechos laborales, a las trabajadoras de las diferentes zonas francas en el país, por la gran

necesidad que existe en dar a conocer los derechos laborales, para que así puedan ser exigidos.

- El Área de Incidencia: dentro de esta área es importante mencionar que existe la colaboración de cuatro instituciones más, aliadas a “Las Mélidas” para formar lo que se le ha denominado “LA CONCERTACION POR EL EMPLEO DIGNO EN LA MAQUILA”, integrándolo Las Dignas, Las Mélidas, la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), Organización de Mujeres Salvadoreñas (ORMUSA); y el Movimiento de Mujeres: Mujeres Transformando, dicha alianza desempeña un sustento importante dentro de la promoción y defensa de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras en el área maquilera; por existir complemento dentro de estas instituciones en cada uno de los casos requeridos, y colaboración en la búsqueda de mejoras de las condiciones laborales de las mujeres, ya que han incidido en Reformas de Ley, propuestas en ciertos vacíos legales, y campañas de educación laboral.

5.1.6 FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES Y SINDICATOS INDEPENDIENTES DE EL SALVADOR (FEASIES).-

Sra. Martha Saldaña / Encargada de la Organización de Género de FEASIES.-

FEASIES, ha intervenido en diferentes procesos en los cuales ciertas de las empresas textiles existentes o que existieron en nuestro país han violentado derechos laborales de mujeres trabajadoras; prestando su colaboración y Asesoramiento a dichas mujeres requirentes de sus servicios de asesoramiento y

colaboración, elaborándoles demandas, prestándoles asesoramiento educativo de derechos laborales entre otros. Cabe mencionar que FEASIES no cuenta con acompañamiento jurídico, pero por estar aliado con otras instituciones realizan contactos con las mismas, siendo estas contadoras de tal servicio, remiten los casos a dichas instituciones a fin de que estas personas reciban e impartan con la mayor prontitud y celeridad el apoyo y asesoría que necesitan.

Dentro de los derechos violentados con mayor frecuencia a las mujeres trabajadoras del área maquilera según el criterio de la señora Martha Saldaña se encuentran los siguientes:

Los concernientes a los derechos de las mujeres embarazadas. En algunas zonas francas es motivo suficiente para ser despedidas o para no aceptarlas en los trabajos.

Los pagos de las cotizaciones. Debido a la ignorancia de cuanto es los derechos que poseen y las respaldan, no les descuentan lo que de acuerdo a ley debería de ser, si es que tienen algún tipo de servicio de salud o cotización a alguna AFP.

El derecho a asociarse en sindicatos. Por ser un derecho de ley el de la sindicalización en estos tipos de trabajos dicha actividad esta vedada, por considerarlas altamente peligrosas para los empleadores. La practica ha demostrado que este derecho es visto desde dos ópticas antagónicas; dado que al existir un sindicato se espera la protección por parte del mismo de los derechos laborales de sus miembros y la búsqueda de mayores beneficios laborales; pero bien por ser una actividad que esta en constate contradicción con los intereses de los empleadores, tanto el sindicato en si como sus miembros al establecerse y formarse las listas de los integrantes de sindicatos, vuelven a formarse en integrante de otro listado de la llamada comúnmente "lista negra" la cual circula a nivel de todos los empleadores de las diferentes zonas francas y tales personas están así

estigmatizadas o etiquetadas, para ya no ser nuevamente contratadas por ninguna de las zonas francas existentes.

Discriminación por la edad. Las mujeres que soliciten trabajo en algunas de las Zonas Francas en el país deberán ser menores a treinta y cinco años de edad, por ser dicha edad límite para que puedan ser aspirantes a formar parte de la masa trabajadora de dicha zona franca. No obstante no existir legislación alguna que establezca tal situación.

Horario de trabajo. No se respetan los horarios establecidos por la ley, por importarles únicamente que se cumplan los retos de producción diarios dados a las trabajadoras.

Condiciones de salud en su ámbito de trabajo. No existe ni lo indispensable para laborar bien en dichas empresas textiles, debido a la gran cantidad de personas trabajando en dicho lugar, las condiciones de iluminación, ventilación, etc.

Malos tratos. en el trato verbal y psicológico.

Pago de aguinaldos. Debido al desconocimiento de cómo calcular a cuanto ascenderá su aguinaldo se les hace imposible poder reclamar en caso de no recibir lo justo.

Pago de indemnizaciones. Por lo complicado, burocrático que sería llevar un proceso judicial para reclamar lo que por ley le correspondería cierta indemnización del tipo que fuese, algunas trabajadoras han llegado a aceptar de un cien por ciento merecido, tan solo un treinta y cinco por ciento de su indemnización por parte del empleador, en aquellos casos que este así lo establezca.

Lo concerniente a los permisos. No existe la posibilidad de la concesión de permisos y en caso de existir, se les descuenta, o se les hace firmar cartas de amonestaciones.

Dentro de Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador, existe una comisión especial llamada Comisión de Maquilas, integrada por:

Secretario de Organización: que su función principal es la realización de contactos entre las otras instituciones aliadas a fin de una lograr una heterointegración entre ellas, logrando brindar asistencia y asesoramiento a las mujeres trabajadoras que soliciten dichos servicios de asistencia y asesoramiento.

Secretario de Educación: su función principal es la promoción de información educativa tendiente a dar a conocer la legislación laboral, buscando con ello, la concientización de la exigibilidad de tales derechos.

Secretario de Género: imparten charlas con temas basados en la lógica de género, información de carácter sexual para las mujeres, la implementación de vocabulario sexista etc.

Dentro de su accionar ha existido la reforma de ley realizada al artículo 245 del Código Penal; y la propuesta de la implementación de la creación de las salas cunas dentro de las instalaciones de las zonas francas, por carecer de servicio en todas las zonas francas existentes en nuestro país. Actualmente, FEASIES está trabajando para lograr la incorporación de prestación de servicios de colaboración y asistencia, así como acompañamiento jurídico en contextos diversos a la promoción, protección y defensa de los derechos laborales de las mujeres, y tal es el caso que se busca tener el apoyo y participación en casos de violencia intrafamiliar entre algunos otros, buscando así tener una participación más amplia en la protección y defensa de los derechos de las mujeres Salvadoreñas.

5.1.7 ORGANIZACIÓN DE MUJERES SALVADOREÑAS (ORMUSA).

La misión de ORMUSA consiste en promover la igualdad, la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres a través de la investigación, la incidencia política y el desarrollo local.

Licenciada Patricia Portillo (encargada del área de comunicaciones).

Dentro de ORMUSA existen áreas de apoyo, promoción y difusión de los derechos laborales que se encuentra orientados a darlos a conocer a la población en general y especialmente a las mujeres trabajadoras del área maquilera para por medio de tal difusión dar a conocer la amplia gama de sus derechos laborales y así, crearles conciencia para poder exigir su respeto, y se apoyan de los siguientes mecanismos de difusión:

- Campañas de radio
- Campañas escritas, ya sea en periódicos o en boletines; y, además cuentan con una línea telefónica habilitada para recibir todo tipo de denuncias o simplemente brindar asesoría a las personas que lo requieran, dicha línea telefónica se denomina: "TELEFONITA", con el número 257-7032.

Dentro de las denuncias recibidas con mayor frecuencia se encuentran:

- Despidos sin justa causa
- No pago de horas extras
- No pago de cotizaciones de AFP
- No pago de cotizaciones al ISSS
- No pago de indemnizaciones
- Malos tratos, verbales y psicológicos
- Acoso sexual, entre otros.

La Organización de Mujeres Salvadoreñas cuenta con cuatro programas dirigidos a la mujer en general y a la mujer de la maquila en especial, siendo dichos programas los siguientes:

- Programa de Violencia Intrafamiliar y de Género.
- Programa de Desarrollo local y Medio Ambiente.
- Programa Mujer y Economía.
- Programa Salud Sexual y Reproductiva.

De los programas anteriormente mencionados, el de mayor interés para nuestra investigación es el número tres, es decir el programa de Mujer y Economía, íntimamente relacionado con la actividad maquilera, y dentro de este programa se encuentra el área de Monitoreo, Observación y Defensa de Derechos Laborales de la Mujer Maquilera, cuyo objetivo es contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales de las trabajadoras de la maquila en El Salvador desde un enfoque de género y de derechos humanos; dicha área es la responsable de la edición de la revista “BERNARDA”, cuyo contenido versa sobre la situación maquilera salvadoreña; además cuenta con una página Web siendo ésta www.observatoriolaboral.org.sv la cual es accesible a personas e instituciones que buscan información en Internet sobre la situación de las mujeres en la industria maquilera del país.

5.1.8 FUNDACIÓN DE ESTUDIOS PARA LA APLICACIÓN DEL DERECHO (FESPAD).

Licenciado Fausto Payés. (Asesor Jurídico en el área de Derecho Laboral).

FESPAD: Es una institución que brinda asesoría jurídica, asesoría general y acompañamiento jurídico a casos en donde sea afectada una colectividad, aunque esta no es la regla general, ya que bien podrían dar acompañamiento jurídico a casos individuales, siempre y cuando, sea un caso ejemplificante de gran trascendencia; dicha política se basa en el respeto a las funciones de las diferentes instituciones responsables de velar por la protección de los derechos de las personas, como es el caso de la Procuraduría de los Derechos Humanos, Procuraduría General de la República y la Fiscalía General de la República.

El procedimiento a seguir en caso de recibir alguna denuncia es el siguiente:

- Atención a las víctimas y demandantes.
- Estudio y análisis del caso
- Propuestas a víctimas y demandantes para que sean ellas quienes elijan lo que mejor les convenga.
- Plan de trabajo, para fijar metas y repartir trabajo, ya que FESPAD emplea lo que es la PROCURACIÓN PARTICIPATIVA, lo que significa que las personas perjudicadas por la violación a un derecho tienen un papel activo en la exigibilidad y en la defensa de sus derechos, acompañados, desde luego, por FESPAD, que los asesora hasta el final del proceso judicial.

Revisión de estrategias, en caso de ser necesario, son replanteadas, y en caso que no se haya llegado a la culminación del litigio, FESPAD se mantiene en continuo contacto con la persona y con la institución en litigio.

CAPITULO VI.

6.1 SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LA INDUSTRIA DE LA MAQUILA TEXTIL DE LA ZONA FRANCA DE SAN MARCOS.

En nuestro trabajo de investigación daremos a conocer la situación actual en que se encuentran los derechos laborales de las mujeres trabajadoras en la industria de la maquila textil de la Zona Franca de San Marcos. Para tal efecto, hemos realizado diversas actividades de campo, entre las más importantes se encuentran las entrevistas realizadas a una muestra poblacional de trescientas noventa mujeres, no obstante que de igual forma en dicho establecimiento industrial laboran hombres, nuestra investigación se centra exclusivamente en la situación de los derechos laborales de la mujer.

Debido a que por ser las mujeres trabajadoras de la Zona Franca de San Marcos las más afectadas por la violación de sus derechos laborales. Hemos ubicado los resultados de las encuestas en un primer momento, donde destacamos el nivel socio económico, edades, socio-afectivo, nivel educativo, procedencia de las trabajadoras y los derechos que según comentan ellas son mayormente violentados en las diferentes maquilas textiles de la Zona Franca en estudio.

6.1.1 BREVE HISTORIA DE LA ZONA FRANCA DE SAN MARCOS.

La Zona franca de San Marcos, se encuentra ubicada en la carretera a Comalapa Kilómetro 4 + 500 Jurisdicción de San Marcos, de San Salvador, que

pertenece a la sociedad cuya razón social es Títulos, Bienes y Valores SA de CV; la cual contó originalmente con un área de terreno de 14. 21 MZ. 142,100.00 V² 99293.48 M². El cual fue ampliado en 0.32 MZ 3213.96V² 2246.13M² el cual cuenta con un techo industrial proyectado 2246.13M² y con un techo industrial ocupado de 48361.73 M² la cual fue precalificada mediante la resolución número 10, de fecha 16 de octubre de 1991 y fue autorizada mediante el acuerdo número 259, de creación de la Zona Franca de fecha 26 de marzo de 1992 y que por acuerdo número 50 de fecha 20 de enero de 1997 se amplia el área extra aduanal a 57361.54 M².

La Zona Franca de San Marcos cuenta con un área total bajo techo en la cual se encuentran 11 edificios que totalizan 54,000 m². Ofreciendo tres edificios de 8,600 m², dos edificios de 5,00 m², uno de 7,500 m², dos edificios de 4,100 m², un edificio de 1,200 m² y dos edificios de 650 M².

El proyecto ha sido concebido como un parque industrial con que ofrece los servicios siguientes:

- Pleno soporte legal para el establecimiento de la nueva empresa y de los procedimientos para obtener todos los beneficios fiscales.

- Pleno soporte técnico para ayudarle a usted a establecer su planta. Vigilancia las 24 horas. Jardinería, manejo de desechos, recursos humanos, salas de conferencia, etc.

Dentro de las Áreas de Soporte existentes tenemos:

- Agencia bancaria en el sitio;
- Aduanas;
- Vigilancia a tiempo completo;
- Recursos humanos;
- Terminal de buses y entrada para peatones al parque;
- Fácil acceso vehicular para facilitar operaciones;

- 150 espacios de estacionamiento disponibles para contenedores;
- Edificio administrativo plenamente equipado con salas de conferencia.

Áreas Recreativas:

La zona franca donó un proyecto al gobierno municipal de la ciudad, para equipar un complejo deportivo situado al otro lado de la carretera.

En 1998 la Zona Franca de San Marcos arrendó a dos empresas que contaban con mas de ocho mil empleados. En diciembre de 1999 el numero de empresas aumenta a nueve manteniéndose siempre el numero de empleados en el año 2000 se incrementa a 10 el numero de empresas instaladas, pero el numero de empleados baja a 7,500 empleados; en el 2001 l numero de empresas aumenta a 11 pero el numero de empleados disminuye llegando a 3,800; En el año 2002 continua el mismo numero de empresas, pero el numero de empleados sigue en disminución hasta llegando a 2,800; y, para el 2003 se mantienen el mismo numero de empresas y se da un leve aumento de 5,300 empleados.

Durante 1995 se registran quejas de las trabajadoras por malos tratos dados por la patronal cuya razón social era Mandarín Internacional, GAP Inc Mandarín y GAP, las cuales pasaron a formar parte de la preocupación de la comunidad internacional debido a las violaciones que en esos momentos se realizaban dentro de las cuales podemos mencionar que existían restricciones para ir al baño, obligación de hacer horas extras, violaciones al derechos de asociación sindical, entre otros.

A lo largo de ese año, Mandarín experimenta paros laborales, negociaciones que más adelante fueron frustradas y lo más grave fue la salida abrupta de casi todos los empleados por despidos que en su mayoría eran miembros o simpatizantes del sindicato instalado en la fábrica. La situación de Mandarín pasó a

ocupar la primera plana de la prensa nacional y la atención de los Fuera de El Salvador, la campaña estuvo articulada por el Comité Nacional Laboral y varias organizaciones de la sociedad civil salvadoreña, las cuales ejercían a nivel interno campañas de denuncia y concientización de la problemática en la fábrica. Estas organizaciones en colaboración con distintas personalidades nacionales entre ellas diputados de la Asamblea Legislativa redactaron una carta dirigida al GAP, en las que manifestaban que existían suficientes pruebas de las violaciones a los derechos laborales y a los derechos de las mujeres trabajadoras en Mandarín y que GAP necesitaba hacer una investigación objetiva de la situación. Esta carta tuvo gran impacto forzando a mandarín a tomar con mas seriedad la necesidad de encontrar una solución aceptable al conflicto, GAP que en un principio negaba su responsabilidad en el asunto, tuvo que tomar cartas en él y asumió un papel activo en la firma del acuerdo que le pondría fin al conflicto, por lo tanto ni GAP ni Mandarín pudieron seguir negando la existencia de violación a derechos laborales dentro de la fabrica, cuando instituciones serias y de reconocida trayectoria a nivel nacional, decían lo contrario, con pruebas y documentación suficientes.

Como resultado de esas presiones y negociaciones posteriores, el 22 de marzo fue firmado un acuerdo mediante el cual, Mandarín se comprometía a reinstalar en sus antiguos puestos a las personas que habían sido despedidas en 1995, comenzando con la dirigencia sindical. Este acuerdo también indica que, a partir de ese momento la fábrica abriría las puertas a un trabajo de monitoreo independiente que se encargaría de vigilar el cumplimiento de los compromisos firmados y de verificar que se cumplan las leyes laborales nacionales y el Código de Conducta de GAP Inc.

El acuerdo fue firmado por Mandarín Internacional, SETMI, el sindicato que había sido expulsado de la fábrica, ATEMISA, un sindicato organizado en los meses

previos a la firma del acuerdo y por los representantes de las organizaciones monitoreadoras.

La entidad encargada del monitoreo sería el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES). Este estaba formado por el Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (IDHUCA), El Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA), ONG que trabaja en el área sindical y laboral, La Oficina De Tutela Legal del Arzobispado de San Salvador y la Arquidiócesis de Sal Salvador, Las decisiones siempre fueron tomadas colegiadamente; y tanto la ejecución de las acciones como la verificación en el lugar se ha hecho a través de una persona especializada.

A raíz de los problemas que surgieron entre la Maquiladora Mandarin Internacional y el Sindicato de la misma se firman acuerdos entre ambos el 22 de marzo de 1996 elaborándose un documento llamado Código de Conducta; el cual, según GAP, este tiene como objetivo garantizar que sus vendedores, abastecedores, subcontratistas y agentes de compra mantengan estándares éticos amplios. El Código tiene dos páginas y media y sus cláusulas se refieren a asuntos tales como: La discriminación, el trabajo forzoso, el trabajo de menores, condiciones de trabajo y libertad de asociación, siendo mucho menos detallado que las leyes laborales locales y los convenios Internacionales de La Organización Internacional del Trabajo (OIT), firmados por El Salvador. El código no estipula mecanismos de cumplimiento e incluso antes de 1995, ni siquiera había sido traducido a los idiomas de los trabajadores que producían su ropa.

A finales de los 90's, muchas transnacionales mayoristas y minoristas, están creando sus propios códigos de conducta. Sin embargo, uno de los problemas que persiste es la inexistencia de mecanismos reales de verificación de estos códigos y por tanto, aún que las transnacionales tengan sus códigos, la tendencia es a evadir responsabilidad en los ambientes laborales de sus contratistas.

Actualmente la Zona franca de San Marcos cuenta con once empresas textiles; dentro de las cuales podemos mencionar:

- L. D. El Salvador, SA de CV, cuyo presidente es William Huh, representante legal: Young Rool Kim, su capital de origen es de Corea y su actividad elaboración de pantalones de fibra sintética para mujeres y niñas, de las marcas: Supreme, Wilk, Shirts, Flyshacker, Clothing, Fishman y Tobin, y cuenta con 710 empleados.
- LINDOTEX SA de CV Su representante legal es Jaime Ernesto Arrieta, su socio Beatux Co. LTd. (Hark Kyung Park), su capital de origen es Corea del Sur su actividad es elaborar blusas de algodón para mujeres y niñas, camisas de algodón para mujeres y niñas de las marcas Hill Blas, Stafford, Sri, Towncraft, Haggar, y es generadora de 700 empleos.
- F&D, SA de CV Su representante legal es Fito Liu, su capital es de origen es Taiwán su actividad es elaborar camisas de punto para hombres y niños generadora de 745 empleos.
- Hermano Textil SA de CV Su representante legal es Joaquín Montalvo, los socios Liou Shen y Alex Liou , su capital de origen es Corea su actividad es elaborar Shorts Sweaters, playeras de algodón para hombres y niños y ropa deportiva, de las marcas Anvil, y es generadora de 600 empleos.
- APPLE TREE El Salvador, SA de CV Su representante legal es Jhon Ja , el origen del capital es de Corea, su actividad es elaborar camisetas de algodón para hombres y niños, es generadora de 650 empleos.
- AFFA Inc. con 15 empleados
- Industrias Samy Tex con 484 empleados.
- Logos con 70 empleados.
- Licotex con 350 empleados.

- Etiquetas Gráficas con 10 empleados.
- Camitex con 700 empleados.

6.1.2 DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LA MAQUILA TEXTIL DE LA ZONA FRANCA DE SAN MARCOS⁴¹.-

Con relación a los derechos laborales que posee toda trabajadora de la maquila textil, hemos dedicado en la realización de nuestra investigación un espacio muy particular; ya que es uno de los puntos que consideramos de mayor trascendencia; por lo que en las encuestas, realizamos una serie de preguntas acerca de los mismos; en un primer momento asegurándonos que los conocían, y luego indagando sobre la práctica y observancia legal de los mismos.

Para tal efecto, también elaboramos una pregunta que decía: ¿Conoce Usted sus derechos como trabajadora en esta empresa?

Para esta pregunta las trabajadoras encuestadas respondieron el sesenta por ciento (60.00%) que no los conocían. El treinta y cinco por ciento (35.0%) de las trabajadoras encuestadas respondieron que si los conocían, y solo un porcentaje del cinco por ciento (5.0%) nos respondió que si conocían pero solo algunos de esos derechos.

Con estos porcentajes podemos deducir que la gran mayoría de estas trabajadoras no conocen sus derechos y es una de las razones que las limita a poder luchar por hacerlos valer, permitiendo así la violación de los mismos, lo que

⁴¹ Ver Anexo I

crea un ambiente de pasividad en las trabajadoras y sus labores, esto hace que el empleador cree una gran ventaja; en el sentido que si hay desconocimiento de derechos laborales mínimos que respetar, en consecuencia hay más oportunidad de poderlos violar.

Es importante recalcar que las respuestas obtenidas no fueron muy variantes, entre todas las trabajadoras encuestadas; recalcando en muchas de las ocasiones que no se les cumplían con exactitud tales derechos, y por otro lado una gran parte de las trabajadoras encuestadas respondieron que no los conocían o que no podían responder por temor a perder su trabajo.

Los derechos a los cuales nos referimos en nuestra investigación, versaron sobre los temas siguientes:

- El pago de Horas extras;
- Laborar solamente ocho horas diarias;
- Día de Descanso;
- Vacaciones anuales remuneradas;
- Aguinaldo;
- Seguridad Social;
- AFP;
- Protección de la Maternidad;
- Derecho a un Salario Mínimo;
- Derecho a ser contratada por escrito dentro de los ocho días en que comenzó a laborar;
- Derecho a Once Días de Asueto por Días Feriados;
- Seguridad e Higiene;
- Derecho a indemnización durante incapacidad permanente o temporal o en caso de enfermedad profesional;

- Derecho a la Sindicalización; entre otros.

6.1.2.1 PROCEDENCIA DE LAS TRABAJADORAS.

Según la investigación directa realizada a través del método de la encuesta, la procedencia de las trabajadoras, son las siguientes.

San Marcos, Santo Tomas, Planes de Renderos, Santiago Texacuangos, Mejicanos, Cojutepeque, Olocuilta, Soyapango, y San Juan Talpa.

Condición Socio Económica: de acuerdo con el muestreo realizado en las trescientas noventa trabajadoras de la industria textil de la Zona Franca de San Marcos podemos decir que todas las trabajadoras encuestadas, proceden en su mayoría, de familias de escasos recursos económicos; y esto lo podemos verificar de acuerdo a varios indicadores, como son: el lugar de procedencia, el salario que ellas devengan, entre otros.

Es importante mencionar que un sesenta y dos por ciento de las encuestadas son las que tienen la responsabilidad total y manutención de sus hogares, es decir, que únicamente ellas son las que aportan el capital para la sobre vivencia de sus hogares, llevando consigo la responsabilidad de proveer de las siguientes necesidades a sus familiares: alimentación, vestuario, salud, vivienda, educación, etc. Otro aspecto muy importante que pudimos observar en los datos obtenidos de estas encuestas realizadas, es que a las trabajadoras no se les provee de un justo salario, ya que en ocasiones puede que dichas trabajadoras no alcancen a devengar ni el salario mínimo, pues ellas trabajan basándose en metas de producción y la falta de éste implica el menoscabo de aquel salario. Y esta de más decir que con dichos ingresos se encuentran imposibilitadas a cubrir sus necesidades propias y las de sus familias.

6.1.2.2 EDADES DE LAS TRABAJADORAS.

En lo que respecta a las edades de las trabajadoras encuestadas, en la Zona Franca de San Marcos, tenemos que estas se encuentran entre: edades que oscilan entre los dieciocho y cuarenta y cinco años de edad, para tal efecto, tenemos que, entre las personas encuestadas, un treinta y tres punto treinta y tres por ciento (33.33%) de las trabajadoras encuestadas de las Maquilas Textiles de la Zona Franca de San Marcos; sus edades se encuentran comprendidas entre veinticinco y treinta años de edad; un veintiséis punto sesenta y seis por ciento (26.66%) de la mujeres trabajadoras encuestadas, sus edades están comprendidas entre veinte y veinticinco años de edad; así mismo, un veinte por ciento (20.0%) de las trabajadoras encuestadas sus edades oscilan entre cuarenta y cuarenta y cinco años de edad; un trece punto treinta y tres por ciento (13.33%) de las trabajadoras encuestadas sus edades oscilan entre dieciocho y veinte años de edad; y únicamente un seis punto sesenta y seis por ciento (6.66%) como podemos observar el mayor porcentaje corresponde a las trabajadoras joven lo cual contribuye a que haya mayor producción y rendimiento en la maquila textil lo cual resulta que dicha mano de obra es subutilizada por dichas empresas.

Estos datos nos indican que, mientras mayor sea el número de trabajadoras jóvenes, se agiliza la producción debido a las habilidades que estas poseen, por lo tanto, los empresarios obtienen mayores beneficios en la maquila textil.

6.1.2.3 ESTADO FAMILIAR DE LAS TRABAJADORAS.

En cuanto a el Estado Familiar de las trabajadoras de las maquilas textiles de la zona franca de San Marcos, tenemos que el cuarenta por ciento (40%) de las mismas son encuentran en Unión No Matrimonial; un rango de veintiséis punto sesenta y seis por ciento (26.66%) de las encuestadas son casadas; un seis punto

sesenta y seis por ciento (6.66%) de las encuestadas son divorciadas; y un porcentaje de seis punto sesenta y seis por ciento (26.66%) de las encuestadas son solteras, inmerso dentro de este porcentaje un veinte punto cero por ciento (20.0%) de mujeres trabajadoras que son madres solteras.

6.1.2.4 NÚMERO DE HIJOS DE LAS TRABAJADORAS.

Según las cifras obtenidas durante las encuestas realizadas, un porcentaje de un cuarenta punto cero por ciento (40.0%) de las mujeres encuestadas tienen

dos hijos; un veintiséis punto sesenta y seis por ciento (26.66%) de las mujeres encuestadas tienen tres hijos; un trece punto treinta y tres por ciento de las mujeres encuestadas tienen más de tres hijos (13.33%); un trece punto treinta y tres por ciento de las mujeres encuestadas tienen solo un hijo (13.33%) y solo un seis punto sesenta y seis por ciento (6.66%) de las mujeres trabajadoras encuestadas no tienen hijos.

6.1.2.5 DOMICILIO DE LAS TRABAJADORAS.

En los datos obtenidos durante la realización de las encuestas, podemos observar que es en la Zona de San Marcos donde se encuentran localizados los domicilios de las mujeres trabajadoras de las maquilas textiles de la Zona Franca de San Marcos con un porcentaje del treinta y tres punto treinta y tres por ciento (33.33), en los Planes de Renderos un trece punto treinta y tres por ciento (13.33), en Santo Tomás un trece punto treinta y tres por ciento (13.33) en San Juan Talpa un seis punto sesenta y seis por ciento (6.66) en Olocuilta un seis punto sesenta y seis por ciento (6.66) en Cojutepeque un seis punto sesenta y seis por ciento (6.66) en Santiago Texacuangos un seis punto sesenta y seis por ciento (6.66) en Soyapango un seis punto sesenta y seis por ciento (6.66) y en Mejjicanos un seis punto sesenta y seis por ciento (6.66).

6.1.2.6 NIVEL DE ESTUDIO.

De acuerdo al trabajo realizado, en razón de las cifras que obtuvimos del muestreo efectuado de la población laboral de las mujeres trabajadoras de la Maquila Textil de la Zona Franca de San Marcos, pudimos analizar que, el nivel educativo de las trabajadoras se ubica en un porcentaje mayor en la educación básica; es decir, específicamente que, en tercer ciclo de sexto grado a noveno grado con un y tres punto treinta y tres por ciento (53.33%), de tercero a sexto grado en un veintiséis punto sesenta y siete por ciento (26.67%), y de primero a tercer grado solo encontramos un seis punto sesenta y seis por ciento (6.66%). Así mismo en nuestro marco de referencia, encontramos también trabajadoras que poseían un grado de estudio un poco más alto, como lo es la educación media; con un bachillerato incompleto un porcentaje de un seis punto sesenta y seis por ciento (6.66%) y un escaso porcentaje de trabajadoras tienen el bachillerato terminado, solo un seis punto sesenta y seis por ciento (6.66%).

De lo que podemos decir que la población laboralmente activa de la maquila textil de la Zona Franca de San Marcos, carece de recursos económicos, como consecuencia de sus salarios; lo cual, podemos deducir de la carencia de estudios que les permitan un mejor desarrollo y superación personal dentro y fuera de su centro de trabajo.

6.1.2.7 NUMERO DE PERSONAS QUE LABORAN EN EL GRUPO FAMILIAR.

Por otra parte, de acuerdo a los datos obtenidos de las encuestas realizadas a las trabajadoras objeto de nuestra investigación; situación que viene a agravar el nivel de subsistir de la mujeres trabajadoras de la Zona Franca de San Marcos; ya que de alguna manera, con los salarios devengados, en este tipo de trabajos, un hogar, apenas y puede suplir los gastos que en cada familia son fijos, tales como: el

pago de la prestación de servicios de agua, energía eléctrica, vivienda, educación, etc.

En tal razón, de acuerdo a los datos obtenidos en las encuestas realizadas a las trabajadoras, un porcentaje del sesenta y seis punto sesenta y seis por ciento (80%) de las trabajadoras manifestaron que en sus hogares únicamente ellas son las que trabajaban y aportan los gastos para solventar de alguna manera los gastos del hogar; ya sea por estar solas, o ser madres solteras., y solamente un porcentaje del (20%) de las trabajadoras manifestaron que en sus hogares trabajaban otros miembros de su hogar.

6.1.2.8 DERECHO AL PAGO DE HORAS EXTRAS.

Una de las preguntas formuladas en la encuesta fue: ¿Le pagan horas extras?

Pregunta a la cual las trabajadoras respondieron en un porcentaje del sesenta y seis punto sesenta y seis por ciento (66.66%) no les pagaban horas extras pues les pagaban por obra y por metas de producción; y solamente un porcentaje del treinta y tres punto treinta y tres por ciento (33.33%) de las trabajadoras manifestaron que sí efectivamente les pagana horas extras.

6.1.2.9 DERECHO A TRABAJAR OCHO HORAS DIARIAS.

La siguiente pregunta fue: ¿Trabaja Usted solo Ocho Horas?

Las respuestas que obtuvimos de las trabajadoras encuestadas, fueron muy diferenciadas, ya que la mayoría de ellas sostuvieron que no que ellas trabajaban más de ocho horas con un porcentaje de el ochenta por ciento (80.0%) y una mínima parte del veinte por ciento (20.0%) ellas respondieron que si trabajaban solo ocho horas.

Este es un de los derechos que si efectivamente son violentados entre las trabajadoras de la Maquila Textil de la Zona Franca de San Marcos, pues ellas trabajan por medio de un sistema que se basa en metas de producción, lo que significa que si ellas no logran llegar a dicha meta pues no pueden irse porque basándose en esa meta les pagan, laborando en ocasiones, desde las siete de la mañana hasta las siete de la noche.

Consideramos que esta clase de trabajo atenta contra los derechos establecidos tanto en la ley nacional como en la internacional, ya que según las jornadas de trabajo descritas por las trabajadoras ellas no trabajan ocho horas como esta establecido en la Ley, sino que por el contrario las trabajadoras de la Maquila Textil de la Zona Franca de San Marcos, trabajan doce horas.

6.1.2.10 DERECHO A UN DÍA DE DESCANSO.

La siguiente pregunta fue: ¿Le dan un día de descanso?

Para esta pregunta, creemos importante considerar que, a pesar de que en algunas de las Maquilas textiles ubicadas en la Zona Franca de San Marcos, las trabajadoras encuestadas hicieron de nuestro conocimiento que algunas de ellas tenían una especie de horarios diferenciados es decir, que unas trabajaban de lunes a jueves y otras de viernes a martes de la semana siguiente no es suficiente para reponer las energías de las diferentes labores que ellas realizan; así mismo, entre las respuestas obtenidas un porcentaje bastante considerable respondió, que tenían un día de descanso, que trabajaban todos los días menos el domingo. El porcentaje del que estamos hablando es del noventa y tres punto treinta y tres por ciento (93.33%), de lo que se deduce que la mayoría de las trabajadoras descansan solo un día atentando esta clase de trabajos hasta con la salud de las mismas, por otra parte,

solo un seis punto sesenta y seis por ciento (6.66%) respondieron que no descansaban, es decir que trabajan todos los días de la semana.

6.1.2.11 DERECHO A VACACIONES ANUALES REMUNERADAS.

La siguiente pregunta fue: ¿Tiene Usted vacaciones, y estas le son remuneradas?

Con relación a las vacaciones, las trabajadoras manifestaron que ellas si tenían vacaciones. Pero como la pregunta que nosotros realizamos estaba encaminada no solo a querer saber si ellas tenían o no vacaciones; si no también y aún más importante es el hecho de saber que si ellas gozaban de sueldo mientras se encontraban de vacaciones, y como lo imaginamos efectivamente el sesenta por ciento (60.0%) de las trabajadoras encuestadas, manifestaron que si tenían vacaciones; pero que no les pagaban durante estaban de vacaciones. Aún que si hubo un pequeño porcentaje que expresó durante la entrevista que ellas si gozaban de sueldo mientras gozaban de sus vacaciones, pero era únicamente el cuarenta por ciento (40.0%), práctica que consideramos que es injusta por que la Ley no hace ninguna distinción al momento de establecer quienes o bajo que condiciones deben pagarse o no las vacaciones de las trabajadoras. Practica que también no es bien vista a los ojos de la ley tanto nacional como internacional.

6.1.2.12 DERECHO A RECIBIR AGUINALDO.

La siguiente pregunta estaba encaminada a saber si las trabajadoras las Maquilas textiles ubicadas en la Zona Franca de San Marcos, gozan de aguinaldo. De acuerdo a los datos obtenidos de nuestra investigación, este es uno de los pocos derechos de los cuales la mayoría de las trabajadoras se mostraron complacidas, pues a parte de conocer este derecho tan importante, si se los cumplían los empleadores de estos centros de trabajo, aún que no a todas las trabajadoras pero sí a más de la mitad de ellas.

El ochenta y seis punto sesenta y seis por ciento(86.66%) de las trabajadoras gozan de aguinaldo en las Maquilas textiles ubicadas en la Zona Franca de San Marcos, y solo un trece punto treinta y tres por ciento (13.33%) de ellas manifestaron que no les pagaban aguinaldo.

Como todos sabemos el derecho a tener un aguinaldo está estipulado en la Ley y con muchas especificaciones o condiciones; bajo las cuales debe hacerse efectivo el pago del mismo; entre las que podemos mencionar en primer lugar, el período entre el que se encuentra comprendido este derecho, es decir, entre el 12 y el veinte de diciembre, ya sea completo o proporcional al tiempo de trabajo de cada una de las trabajadoras, otras condiciones son, que para quien tuviere un año o más y menos de tres años de servicio, la prestación equivale al salario de diez días; para quien tuviere tres años o más y menos de diez años de servicio, la prestación equivale al salario de quince días; para quien tuviere diez o más años de servicio, la prestación equivale al salario de dieciocho días.

6.1.2.13 DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL.

Referente a la pregunta ¿se encuentra inscrita en el Seguro Social?, el ochenta por ciento (80%) de las trabajadoras manifestaron que están inscritas en el Seguro Social, mientras que el veinte por ciento (20%) opinó que aún no se encuentran inscritas esto se debe a que muchas laboran en los llamados periodos de pruebas en los cuales laboran hasta por tres meses sin gozar de dicha prestación. Otra de las situaciones que se da es que a las trabajadoras no se les otorga el respectivo permiso para asistir a las consultas por lo que se ven obligadas a asistir a la maquila en malas condiciones de salud por el miedo a perder su empleo. Según datos del Programa de Acción Nacional en Pro de los Derechos de las Mujeres en el trabajo, OIT establece que se tiene muchos problemas en el

cumplimiento de esta prestación en las Maquilas ya que esta no aseguran a sus trabajadoras y si lo hacen los dueños de las maquileras no pagan sus cotizaciones, guardándose para ellos las cotizaciones de las trabajadoras, respecto a esto se han hecho muchas denuncias públicas ya que las trabajadoras se presentan al ISSS para pasar consulta y se dan cuenta que no están aseguradas, a pesar de que se les descuenta mensualmente sus cotizaciones.

6.1.2.14 DERECHO A ESTAR AFILIADO A LAS ASEGURADORAS DE FONDO DE PENSIONES.

Ante la pregunta de sí ¿Se encuentra debidamente inscrita dentro de una AFP? El Ochenta por ciento (80%) de las trabajadoras encuestadas respondió que sí, mientras que el veinte por ciento (20%) respondió que no, algunas de las trabajadoras expresaron que algunas de sus compañeras al ser despedidas se daban cuenta que sus patronos no pagaban dicha prestación a las AFP's no obstante a ellas siempre se les descontaba por dicha prestación.

6.1.2.15 PROTECCIÓN POR MATERNIDAD.

Referente a la pregunta ¿Conserva su empleo durante el embarazo y descanso post natal? El cincuenta y cinco por ciento (55%) respondió que sí, mientras que el cuarenta y cinco (45%) por ciento respondió que no. Aunque la ley establece que si hubiese despido de hecho o despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, esto no se respeta en la practica ya que muchas trabajadoras son despedidas debido al grado de improductividad que les genera tener empleadas en estado de gravidez ,ya que deben asistir a consultas médicas periódicas, lo que se vuelve un problema para los empresarios que tienen

la obligación de pagar salarios en el periodo post natal (doce semanas)art. 309 al 312 C.T.

6.1.2.16 DERECHO A UN SALARIO MÍNIMO.

El artículo 144 C.T. establece el derecho a un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades básicas normales del hogar en el orden material, moral y cultural. Según los datos obtenidos el sesenta por ciento (60%) respondió ganar menos del mínimo, mientras que el cuarenta por ciento (40%) afirmó que no cabe recalcar que las trabajadoras en la maquila trabajan por obra, es decir, se les impone una meta la cual debe ser alcanzada cada día para lograr obtener un salario digno de lo contrario no llegan a un salario mínimo.

6.1.2.17 DERECHO A SER CONTRATADAS POR ESCRITO.

La ley contempla en los artículos 18, 22 al 28, 302 y 303 C.T. que las trabajadoras tienen derecho a ser contratadas por escrito dentro de los ocho días en que comenzó a laborar y a rehusar un periodo de prueba que exceda de un mes y derecho a contar con un reglamento interno de trabajo cuando haya más de diez trabajadoras. Según los datos obtenidos el sesenta y seis punto sesenta y seis de las trabajadoras (66.66%) respondió que sí y el treinta y tres punto treinta y tres por ciento (33.33%) respondieron que no, esto se debe a que muchas de las trabajadoras laboran por términos de prueba hasta por tres meses sin firmar un contrato con todas las prestaciones de ley.

6.1.2.18 DERECHO A ONCE DIAS DE ASUETO POR DÍAS FERIADOS.

La ley establece en los artículos 38. Numeral 8 Cn; art.190 al 192 CT. Que estos días son: el primero de enero, jueves, viernes y sábado de semana

Santa, Primero de mayo, seis de agosto, quince de septiembre, dos de noviembre y veinticinco de diciembre. Para los trabajadores de san salvador se establecen el tres y cinco de agosto. Según los datos obtenidos un total de noventa y tres punto treinta y tres por ciento (93.00%) de las trabajadoras labora en días feriados y un siete por ciento no labora; esto sin obtener el salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del cien por ciento de este.

6.1.2.19 DERECHO A LA SEGURIDAD E HIGIENE.

Las medidas de seguridad y salud en el trabajo están dirigidas a prevenir las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo y a mejorar el ambiente de trabajo. Ante la pregunta ¿Cuenta la Zona Franca de San Marcos con equipo, seguridad y condiciones de higiene adecuados? La respuesta según los datos obtenidos, el cincuenta y tres punto treinta y tres (53.33%) de las trabajadoras expresaron no contar con equipo, seguridad e higiene adecuados y un cuarenta y seis punto sesenta y seis por ciento (46.66%) manifestó que si, por lo que es necesario que se verifique constantemente sobre las condiciones en que se encuentran laborando las trabajadoras ya que de existir malas condiciones de trabajo esto repercutiese en perjuicios a la salud de cientos de las trabajadoras en las zonas francas.

6.1.2.20 DERECHO A LA INDEMNIZACIÓN DURANTE INCAPACIDAD PERMANENTE O TEMPORAL EN CASO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL.

En el artículo 324 C.T. se establece que las consecuencias de los riesgos profesionales de que responderán los patronos son la muerte y la incapacidad del trabajador por lo que al formular la pregunta de ¿Sí gozan del derecho a indemnización por incapacidad permanente o enfermedad profesional? El 66.66% de las trabajadoras respondió que no, mientras que un 33.33% respondió que sí.

Esto se debe a que muchas de los patronos no pagan seguro social a las trabajadoras por lo que en caso de enfermedad, estos no brindan las prestaciones que establece la ley.

6.1.2.21 PERTENENCIA A SINDICATOS DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LA ZONA FRANCA DE SAN MARCOS.

Dentro de la tabulación de las encuestas realizadas se deducen una serie de datos proporcionados por las mujeres trabajadoras de la Zona Franca de San Marcos, encuestadas dentro de los cuales se pudieron recabar los porcentajes siguientes y es que de la pregunta de que ¿si pertenece a algún sindicato? únicamente un seis punto sesenta y seis por ciento (6.66%) de las trescientas noventa personas (390) respondieron de forma positiva, y la gran mayoría correspondiente a un noventa y tres por ciento (93%) equivalente a una cantidad de trescientas sesenta y cuatro (364) personas respondieron que no; y aunque el derecho de sindicalización sea una expresión en nuestra legislación tanto nacional como la internacional ratificada por nuestro país una garantía de protección para los trabajadores frente a sus empleadores la realidad en nuestro caso de estudio a quedado evidenciada de la gran apatía a los sindicatos por parte de las trabajadoras de la Zona Franca de San Marcos y es que dicha desidia radica no solamente en la falta de interés por parte de estos frente a las necesidades de quienes son su razón de ser y su objeto de protección, ya que de la conversación no solo de las trabajadoras de la Zona Franca de San Marcos, sino además de las personas encargadas de Instituciones No Gubernamentales y de la realidad imperante de la gran parte de sindicatos en nuestro país estos se han convertido en una simple fachada proteccionista, ya que en el contexto actual son figuras meramente comerciales, capaces de olvidar sus propias razones de ser y existir, obviando las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras, para hacer imperar sus propios

beneficios particulares. Y en esto radica la desconfianza de las trabajadoras de formar parte de los sindicatos además a pesar del derecho a sindicalizarse y la obligación por parte de los patronos al respeto de este derecho la practica del mismo a sido una forma de estigmatización de sus integrantes y es este mismo trato de etiquetamiento lo que hace que las personas aun cuando los sindicatos cumplan un papel honesto en pro de su razón de ser que valga decirlo es una excepción a la regla general, la desconfianza y el temor a los empleadores niegan la posibilidad de llevar a cabo el ejercicio del derecho de sindicalización, tal y como ha quedado a descubierto en nuestra investigación de campo.

6.1.2.22 ACOSO SEXUAL SUFRIDO POR LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LA ZONA FRANCA DE SAN MARCOS.

Tanto en el transcurso de nuestra investigación de campo como a nivel de la realidad que es a grandes luces conocida en nuestro país, el tema del acoso sexual en los lugares de trabajo se encuentra como una practica conocida y a pesar de los datos de nuestra investigación reconocemos que tales porcentajes llevan imbibitos el temor, la vergüenza y una serie de matices mas que las mujeres encuestadas pudieron presentar al momento de dar respuesta a nuestra pregunta de ¿si han sufrido acoso sexual en su lugar de trabajo?. Y es que un porcentaje de veintisiete por ciento (27%) equivalente a una cantidad de ciento cuatro (104) mujeres encuestadas contestaron que si; y un setenta y tres por ciento (73%), equivalente a una cantidad de doscientas ochenta y seis (286) de las mujeres encuestadas contestaron que no.

6.1.2.23 CONCESION DE PERMISO A LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LA ZONA FRANCA DE SAN MARCOS PARA SATISFACER SUS NECESIDADES FISIOLÓGICAS EN HORAS DE TRABAJO.

Al momento de realizar la pregunta de que ¿si les dan permiso de ir al baño? Varias de las mujeres encuestadas no dejaban de presentar asombro en sus rostros, como del por que de la misma pregunta; y es que puede resultar poco probable de que se les negara tal concesión, más sin embargo la realidad en dichos centro de trabajo es otra y a pesar de lo recabado de nuestras encuestas, al tener conversaciones con varias mujeres empleadas y mas que todo con ex empleadas de dichas zonas francas, los datos resultan exageradamente indignantes ya que si en el mejor de los casos se les concede permiso para realizar sus necesidades fisiológicas el tiempo del cual prudencialmente requieren se ve extremadamente corto ya que están en constante vigilancia. De nuestra investigación se recabaron los porcentajes siguientes; un proporción de setenta y tres por ciento (73%) equivalente a una cantidad de ciento cuatro (364) mujeres encuestadas contestaron que si; y un veintiséis punto sesenta y siete por ciento (26.67%), equivalente a una cantidad de veintiséis (26) de las mujeres encuestadas contestaron que no.

6.1.2.24 CONDICIONES DE VENTILACION DE LOS LUGARES DE TRABAJO DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LA ZONA FRANCA DE SAN MARCOS.

Debido a la gran cantidad de personas que laboran en lugares como las maquilas de las zonas francas y aún a la gran extensión de las instalaciones de las misma se debe de vigilar por que las trabajadoras y los trabajadores de las misma cuenten con las condiciones optimas de su lugar de trabajo, ya que por lo regular es en estos lugares en donde pasan la mayor parte del día y en ocasiones de la noche, y es por ello que las instalaciones deben de contar con elementos tan esenciales

como lo es la ventilación que debe de ser uno de los aspectos de mayor relevancia con que deben de contar dichas instalaciones ya que como se dijo al inicio de este apartado debido a la gran cantidad de personas laborando bajo un mismo techo se vuelve imprescindible tal calidad de ambiente y de nuestra investigación resultaron los datos siguientes; un porcentaje de veintisiete por ciento (27%) equivalente a una cantidad de ciento cuatro (104) mujeres encuestadas contestaron que si; y un setenta y tres por ciento (73%), equivalente a una cantidad de doscientas ochenta y seis (286) de las mujeres encuestadas contestaron que no.

6.1.2.25 EXISTENCIA DE AGUA POTABLE EN LAS MAQUILAS TEXTILES DE LA ZONA FRANCA DE SAN MARCOS.

Tal como ha quedado enunciado en el apartado anterior la importancia de las buenas condiciones de infraestructura con que deben contar las instalaciones de los lugares de trabajo de las mujeres trabajadoras de la Zona Franca de San Marcos, otro de los elementos no solo importante y esenciales en los lugares de trabajo sino de la importancia para todo ser vivo tal como lo es el Agua, y no agua deficiente de calidad de consumo sino agua potable aunque esta no es una garantía de ser optima para el consumo humano, la existencia de la misma debe ser un derecho para los trabajadores y trabajadoras y una obligación para los empleadores y para el mismo Estado encargado de velar por las condiciones esenciales de sus habitantes; cabe mencionar que un porcentaje de noventa y tres punto treinta y cuatro por ciento (93.34%) equivalente a una cantidad de trescientas sesenta y cuatro (364) mujeres encuestadas contestaron que si, cuentan con el vital liquido; y un seis punto sesenta y seis por ciento (6.66%), equivalente a una cantidad de veintiséis (26) de las mujeres encuestadas contestaron que no.

6.1.2.26 EMPLEO DE VIOLENCIA PSICOLOGICA Y FISICA A LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LA ZONA FRANCA DE SAN MARCOS.

La realidad deja a descubierto la falta de respeto que existe entre la mayoría de las personas, ya que basta tener un cargo de mayor rango o categoría para que el poseedor del mismo se sienta con la autoridad suficiente para tratar con irrespeto a sus subalternos, aunque dicha práctica es realizada únicamente por personas a las cuales citaremos como indecentes, tal practica no es un mito, en la mayoría de los lugares de trabajo, ya que esta es una de las practicas mas comunes tal y como ha quedado a descubierto en el transcurso de nuestra investigación ya que fuimos conocedoras mediante conversaciones de varios “testimonios” por llamarlos así de mujeres trabajadoras de la Zona Franca de San Marcos de los malos tratos que son objeto al momento de recibir ordenes por parte de sus superiores; ya que en ocasiones dichas ordenes van acompañadas de palabras soeces e insultos degradantes para la dignidad de cualquier persona, ya que el lugar que se ocupe no solo en un trabajo sino en cualesquiera de las escalas de nuestra sociedad no son bases para clasificar el respeto con el cual se debe tratar o debemos ser tratados en cualquier circunstancia de nuestra vida. De nuestra investigación los datos resultantes fueron los siguientes; un porcentaje de veintisiete por ciento (27%) equivalente a una cantidad de ciento cuatro (104) mujeres encuestadas contestaron que no sufren de violencia verbal al momento de recibir una orden en su lugar de trabajo; y un setenta y tres por ciento (73%), equivalente a una cantidad de doscientas ochenta y seis (286) de las mujeres encuestadas contestaron que si sufren de violencia en el trato al momento de recibir ordenes por parte de sus superiores; el parámetro para clasificar la violencia que utilizamos fue el mínimo, debido a que el solo hecho de la existencia de la posibilidad de que una persona

utilice su cargo como medio para degradar a otra persona que ocupe un lugar de menos rango que él nos parece aberrante.

6.1.2.27 CONOCIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES A LAS CUALES ACUDIR EN CASO DE SUFRIR VIOLACIONES A SUS DERECHOS LABORALES.

Dentro de la muestra que recurrimos a realizarles las entrevistas existen porcentajes mínimos que se encuentran conocedoras de cuales son sus derechos laborales aunque de una manera bastante somera, ahora bien la gran mayoría de las mujeres encuestadas nos manifestaron que no saben a que institución acudir en caso de que les sean violentados cualquiera de sus derechos laborales y tal porcentaje fue de sesenta por ciento (60%) equivalente a una cantidad de doscientas treinta y cuatro (234) de las mujeres encuestadas.

Una cantidad de setenta y ocho (78) de las mujeres encuestadas, equivalente a un veinte por ciento (20%) nos manifestaron que acudirían al Ministerio de Trabajo; una cantidad de cincuenta y dos (52) de las mujeres encuestadas nos manifestaron que acudirían a la Procuraduría General de la República, dicha cantidad equivale a un porcentaje de trece punto treinta y cuatro por ciento (13.34%); y un grupo de veintiséis (26) de las mujeres encuestadas equivalente aun porcentaje de seis punto sesenta y seis por ciento (6.66%), de una cantidad total de trescientas noventa (390), nos manifestaron que acudirían a los Derechos Humanos.

6.1.3 DERECHOS LABORALES VIOLENTADOS CON MAYOR FRECUENCIA A LA MUJERES TRABAJADORAS DE LA ZONA FRANCA DE SAN MARCOS.

A continuación se señalan una serie de derechos laborales contenidos tanto en nuestra legislación primaria como secundaria; a efecto de señalar de que forma les son violentados esos derechos a las mujeres trabajadoras de la Zona Franca de San Marcos.

6.1.3.1 DERECHO AL TRABAJO.

A efecto de asegurar al trabajador/a y a su familia condiciones económicas para una existencia digna (Art. 37 inc 2 Cn). Tal y como nuestra norma suprema lo establece en el artículo en mención, es responsabilidad del Estado velar por la protección tanto del trabajador como de su grupo familiar de que gocen en contraprestación a la realización de un trabajo ya sea manual o intelectual de condiciones económicas que les conlleven a una existencia digna. Lo que implica la presencia de posibilidades mínimas de subsistir, sino a las condiciones necesarias de una efectividad de sufragar todos los gastos necesarios de un hogar y cabe mencionar que en nuestra realidad nacional son escasos los hogares compuestos por una familia en donde solamente sean el padre, madre e hijo o hija; sino que mas bien las familias de nuestro medio la componen mas de cuatro o cinco personas en el mejor de los casos y en esto debe de hacerse especial énfasis ya que con el trabajo realizado por el trabajador/a deben de suplirse todas las necesidades de estas cuatro o cinco personas y no solamente satisfacerse pobremente la necesidad de alimentación que podría ser la más elemental, sino que también otras necesidades igual de importantes como la de vestuario, vivienda, salud, recreación, etc. Necesidades que son los componentes de lo que llamamos existencia digna de las personas.

El Estado como principal encargado de asegurar al trabajador/a que gozará de condiciones económicas suficientes para proporcionarle a él y a su familia una existencia digna debería de velar por el fiel cumplimiento de lo que establece la norma Constitucional, ya que en nuestro caso de estudio queda vista dicha disposición como una verdadera utopía, dado que si es cierto en la Zona Franca de San Marcos las mujeres trabajadoras cuentan con un lugar de trabajo en el cual deberían de proporcionárseles las condiciones necesarias de una efectiva existencia digna esto deja de ser una realidad objetiva, ya que ellas no cuentan con los ingresos necesarios para llevar a cabo la solvencia de todos sus gastos familiares y es que en la mayoría de los casos las mujeres trabajadoras son el único soporte económico de sus familias, las cuales desempeñan el papel de madres y padres de sus menores hijos los cuales son requirentes no únicamente de atención y cuidados, sino también de solvencia económica de sus padres para sobresalir a cualquier implicación que sobrevenga.

6.1.3.2 DERECHO A UN SALARIO MÍNIMO.

Que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente (144 C.Tr). Tal y como ha quedado expresado en párrafos anteriores la situación económica del país implica la existencia de salarios que estén de acorde con las necesidades básicas de las familias Salvadoreñas, y es que como queda establecido en el artículo 144 del Código de Trabajo el salario mínimo debe de cubrir de forma suficiente las necesidades normales de un hogar, y agrega la misma disposición legal... en el orden material, moral y cultural. Como necesidades normales de un hogar quedan imbibidas una amplia gama de situaciones requirentes de dinero por parte de la trabajadora para, tal y como lo establece la norma Constitucional cubrirlas o

satisfacerlas; ahora bien dicho precepto constitucional es más amplio y establece que las necesidades pueden ser en el ámbito material, moral y cultural. Dentro del ámbito material podemos ubicar necesidades tales como vivienda, vestuario, salud, alimentación, entre otros, en el ámbito moral podemos ubicar todas aquellas necesidades tendientes a formar en las personas valores ya sean intelectuales como de orden común y por último en cuanto a los que se encuentran dentro del ámbito cultural podemos ubicar las necesidades de orden educacional y dándole una interpretación más amplia la de carácter recreativo. El mismo artículo 144 del Código de Trabajo establece que dicho salario mínimo será fijado periódicamente y tendría lógica su fiel cumplimiento, ya que no se puede esperar que con las alzas que actualmente y que para los futuros años se esperan de la canasta básica entendiendo esta en su sentido amplio, sean los mismo salarios precarios los que se continúen dando en contra prestación al trabajo realizado. Aplicando dicha disposición legal a nuestro caso de estudio es importante hacer mención que los trabajadores/as de la Zona Franca de San Marcos reciben como salario el denominado como mínimo, pero como la misma ley secundaria lo establece: “ El salario mínimo deberá ser concordante al costo de la vida y para apreciar el costo de la vida deberán de considerarse los gastos ordinario de alimentación, vestuario, vivienda, educación y protección de la salud, de una familia obrera promedio ya sea esta campesina o urbana”. Y como anteriormente ha quedado establecido nuestras familias Salvadoreñas son características por ser muy numerosas y según lo establecido nuestra investigación de campo la mayoría de las familias de estas trabajadoras de la Zona Franca de San Marcos son sostenidas por ellas mismas sin la colaboración o aporte económico de otra persona, lo cual implica la desproporción del salario ganado con las necesidades u obligaciones económicas contraídas en el hogar.

6.1.3.3 DERECHO A SER CONTRATADAS POR ESCRITO.

Dentro de los 8 días en que comenzó a laborar y a rehusar un período de prueba que exceda a un mes y derecho a contar con un reglamento interno de trabajo cuando hay más de diez trabajadores/as (Arts. 18, 22 al 28, 302y 303 C.Tr). En el Código de Trabajo se nos establecen los diferentes requisitos tanto formales como materiales que deben de contener los contratos de trabajo, y además se establece que el contrato por escrito es una garantía para los trabajadores/as. En nuestro caso en específico pudimos darnos cuenta de que muchas de las trabajadoras de diferentes maquilas de la Zona Franca de San Marcos no cuentan con un contrato de trabajo y que en muchos de los casos no saben quien es en realidad su empleador, esta situación trae grandes y complicadas consecuencias; para el caso mencionaremos un ejemplo y es en los casos de cierres de estas empresas maquiladoras al momento de demandar al empleador por el cierre de la empresa y el total desamparo de los trabajadores no se puede individualizar al empleador que en el mayor de los casos al cerrar las empresas, salen del país sin dejar lugar para escuchar notificaciones, ni mucho menos un representante legal que haga frente a las múltiples demandas que surgen en su contra.

6.1.3.4 DERECHO A LA PERMANENCIA EN EL TRABAJO.

O a un contrato por tiempo indefinido si la plaza es de carácter permanente (Art. 25 y 86 C.Tr). Este derecho es violado en gran manera por parte de los empleadores de las maquilas de la Zona franca de San Marcos y es que en el mayor de los casos ni siquiera se cuenta con un contrato de trabajo, que les respalde o les asegure su permanencia en su trabajo, quedando al albedrío de sus empleadores la decisión de removerlas o despedirlas de sus puestos de trabajo. Los artículos en mención establecen el derecho a la permanencia en el trabajo o a la existencia de un contrato por tiempo indefinido si la plaza es de carácter permanente. El derecho a la permanencia es una garantía para los trabajadores/as ya que no es un escenario

de índole arbitrario de los empleadores de despedir a los trabajadores sin causa justificada, ya que para ello deben existir por parte del trabajador/a acciones tendientes a tal efecto y lo más importante preestablecidas en la ley para que amerite por parte del patrono el despido. Además la existencia de un contrato por tiempo indefinido es una garantía mas para los trabajadores/as ya que por el carácter del trabajo hace operante que el contrato sea por tiempo indefinido para salvaguardarlos de los cambios de actividades dentro de la misma empresa en el mejor de los casos y en los casos de cesación de trabajo por parte del patrono por no existir un contrato que las respalde. Siguiendo la lógica de los párrafos anteriores y tal como ha quedado establecido en nuestro trabajo de campo el cumplimiento de las anteriores disposiciones jurídicas queda inoperante para la gran mayoría de las trabajadoras de las maquilas de la Zona Franca de San Marcos, debido a que el derecho a su permanencia en el trabajo es violentado en sobremanera dado que su permanencia en los cargos que ellas desempeñan se encuentran supeditados a la arbitrariedad de las y los supervisores de las mismas maquilas los cuales pueden disponer a su antojo de los mismo y en algunos de los casos dichos supervisores disponen sobre el cesantía de las trabajadoras. En cuanto al contrato por tiempo indefinido a que tienen derecho las trabajadoras que ejecuten un trabajo de carácter permanente, mencionaremos que en el mayor de los casos dichas trabajadoras ni siquiera cuentan con un contrato de trabajo que las resguarde.

6.1.3.5 DERECHO A TRABAJAR SÓLO 8 HORAS DIARIAS.

O un máximo de 44 horas semanales en un trabajo diurno y no más de 7 horas diarias y 39 horas semanales para un trabajo nocturno (Art. 38 numeral 6 Cn, Art. 161 C.Tr); las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer otras necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo, se considera como tiempo

de trabajo efectivo (Art. 163 C.Tr); y la pausa mínima para tomar alimentos es de media hora en una jornada diaria de trabajo no dividida (Art. 166 C.Tr). Los derechos contenidos en este numeral son de suma importancia y trascendencia en nuestro trabajo de investigación; ya que como la ley es explícita en las disposiciones legales mencionadas el total de horas diurnas, nocturnas y semanales para el caso ya están previamente establecidas; en este apartado queda acreditada la gran violación de este derecho para las mujeres de las maquilas de la Zona Franca de San Marcos, ya que ellas se encuentran sujetas a una jornada de trabajo por tiempo indeterminado el cual esta condicionado a el cumplimiento de sus metas de trabajo, así es que para ellas dichas disposiciones no tienen operancia ya que su jornada de trabajo terminará al cumplir sus metas de producción diarias. Al igual que las pausas indispensables para descansar, comer (media hora) o satisfacer sus necesidades fisiológicas son un derecho y además consideradas por nuestra legislación como tiempo efectivo de trabajo, dichos derechos son quebrantados en las maquilas de la Zona Franca de San Marcos ya que mediante la utilización de las técnicas de observación, entrevistas y encuestas a las personas encargadas colaboración a las mujeres trabajadoras de las maquilas de las Instituciones No Gubernamentales y a las mismas trabajadoras de las maquilas de la Zona Franca de San Marcos pudimos reafirmar las graves violaciones del cual son objeto dichas trabajadoras; ya que el tiempo que ellas tienen de permiso para poder ingerir sus alimentos son de quince minutos tomando en cuenta que tiene que salir de las instalaciones de la Zona Franca, pasar por un control de seguridad de la misma Zona Franca para demostrar que no utilizan dicha salida para sacar algún bien de las instalaciones de la Zona Franca, dirigirse al mercado municipal de San Marcos y realizar la compra de su almuerzo que es dicho periodo de tiempo a grandes luces insuficiente para llenar las necesidades o exigencias de una buena alimentación, cabe mencionar que por no contar con un tiempo dedicado al descanso dentro de su jornada de trabajo dichas

trabajadoras utilizan los pocos minutos destinados al almuerzo para descansar. Otra situación denigrante de la cual son víctimas las trabajadoras de la Zona Franca de San Marcos es lo referente al tiempo que les conceden para realizar sus necesidades fisiológicas ya que los permisos son inmoderados y aunado a eso son constantemente presionadas para salir de la forma más rápida posible de los baños y hasta son ultrajadas con palabras soeces por parte de las encargadas de su vigilancia.

6.1.3.6 DERECHO A QUE LAS HORAS EXTRAS SE LE REMUNEREN.

Con un recargo consistente en el cien por ciento del salario básico por hora

(Art. 169 C.Tr). El derecho a la remuneración de las horas extras de trabajo es razonable dado que si a un trabajador/a se le obliga a permanecer más tiempo de su jornada diaria de trabajo es justo que por dicho periodo laborado, sea remunerado y más aun con un recargo del cien por ciento de su salario mínimo por hora, tal y como es concebido por nuestra legislación laboral. Como en el derecho anterior quedo establecido no todas las trabajadoras de las maquilas de la Zona Franca de San Marcos cuentan con el goce de este derecho, ya que salvo pocas excepciones, muchas de las mujeres trabajadoras no reciben pago por las horas extras laboradas y en el caso de la excepciones el recargo del pago por las horas extras es mínimo y no como queda preestablecido en nuestra legislación.

6.1.3.7 DERECHO A UN DÌA DE DESCANSO A LA SEMANA.

En el caso de trabajar el día que legal o contractualmente se haya señalado para su descanso semanal, se pagará un recargo del cincuenta por ciento como mínimo por las horas trabajadas, sin perjuicio del día de descanso compensatorio (Art. 38 numeral 7 Cn, Art. 171, 173 y 176 C.Tr). Esta disposición tiene un trasfondo muy importante dado que como personas tenemos la necesidad de contar con

tiempo destinado al descanso para la recuperación de nuestras energías perdidas por la realización de nuestro trabajo, además dicho periodo de tiempo de descanso de puede utilizar para departir con la familia, al igual que utilizarlo para el esparcimiento y la recreación, la ley es tacita en establecer que tenemos derecho a un día semanal del descanso, y derecho a un pago con recargo del cincuenta por ciento como mínimo por las horas trabajadas dentro del día que como descanso semanal nos correspondía, más un día de descanso compensatorio. Lo establecido en los artículos antes mencionados queda como letra muerta para las trabajadoras de las maquilas de la Zona Franca de San Marcos y es por las razones siguientes: en algunas de las maquilas de la Zona Franca de San Marcos se opera el trabajo de la siguiente manera y es que existen dos grupos de trabajo los cuales se dividen días de trabajo entre ellos, para el caso el grupo "A" trabaja los días lunes, miércoles, jueves y viernes, y el grupo "B" los días domingos, martes y sábados, este grupo queda en desventaja con el grupo "A" por trabajar menos días que él, pero lo reponen con el trabajo de horas en la jornada nocturna, los grupos se rotan cada cierto periodo de tiempo para estar en iguales circunstancias, por lo anterior queda señalada la violación a los derecho contenidos en las disposiciones legales citadas ya que el pago por recargas de trabajo no existen para ellas al igual que el día de descanso, sino que los días que no laboran no les son retribuidos como si tal situación dependiera de ellas. Y en el caso de las trabajadoras que no se encuentran divididas en grupos y laboran seis días a la semana el séptimo día de descanso no les es remunerado por no haber sido laborado.

6.1.3.8 DERECHO A LOS ONCE DÍAS DE ASUETO AL AÑO.

Estos son el primero de enero, jueves, viernes y sábado de la Semana Santa, primero de mayo, seis de agosto, quince de septiembre, dos de Noviembre y

veinticinco de diciembre. Para los trabajadores de la Ciudad de San Salvador se establecen el tres y cinco de agosto y en el resto del país, el día principal de la festividad más importante del lugar, según la costumbre. Si alguno de estos días se trabaja se devengará un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del cien por ciento de este. (Art. 38. Numeral 8 Cn; Art. 190 al 192 C.Tr)

Este derecho es uno de los más vulnerables dentro del sistema de trabajo de las mujeres trabajadoras de la maquila textil de la zona franca de San Marcos, ya que en la mayoría de los casos las trabajadoras, no gozan de este beneficio tan importante que pone en juego no solo las buenas relaciones entre patrono y trabajadora; sino también, la estabilidad emocional de ellas mismas frente a sus hogares.

Las trabajadoras de la maquila textil de la Zona Franca de San Marcos, por motivos de desconocimiento, y en el peor de los casos por temor a ser despedidas no hacen valer sus derechos, siendo los patronos los que obtienen los mayores beneficios a costa del trabajo no remunerado en estos días feriados.

6.1.3.9 DERECHO A VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

Las que no serán menores de quince días con un recargo del treinta por ciento del salario sobre dicho período, que debe ser pagado al comenzar el periodo vacacional o en su caso a vacaciones proporcionales. Para tener derecho a vacaciones el o la trabajador /a deberá acreditar un mínimo de doscientos días laborados (Art. 38 numeral 9 Cn; Art. 177 al 189 CT)

Este Derecho hace referencia al beneficio no solo de gozar de un empleo; sino como recompensa a su esfuerzo y dedicación al final de haber laborado durante un año, obtenga como incentivo sus vacaciones, y estas deben ser remuneradas con el treinta por ciento del salario a fin de que el trabajador o

trabajadora pueda disfrutar al lado de su familia sin descuidar su salud. Este beneficio no se cumple, pues las trabajadoras de la maquila textil de la zona franca de San Marcos, laboran ininterrumpidamente a fin de conservar sus empleos, ya que muchas de ellas son madres solteras que por la necesidad de sostener sus hogares y brindarles una existencia digna soportan sacrificar dicho beneficio.

A manera de ejemplo podemos mencionar uno de los tantos casos que se viven en este lugar de trabajo, y es el caso de la señora María Julia Dimas Cortés, quien fue despedida el veintiuno de agosto del año 2004, manifiesta nunca haber gozado de este derecho que tendrá que ser retribuido mediante un proceso.

6.1.3.10 DERECHO A TENER UN AGUINALDO

En el período entre el doce y el veinte de diciembre ya sea completo o proporcional de acuerdo al tiempo trabajado. Para quien tuviere un año o más y menos de tres años de servicio, la prestación equivalente a un salario de diez días; para quien tuviere tres años o mas y menos de diez años de servicio, la prestación equivalente a quince días para quien tuviere diez años o más de servicios, una prestación equivalente al salario de dieciocho días (Art. 38 numeral 5 Cn; Art. del 196 al 202 CT)

El aguinaldo es un derecho tan importante, dentro de los pocos incentivos que recibe el o la trabajadora en cualquiera de las áreas en las que se encuentre laborando y las trabajadoras de la maquila textil de la zona franca de San Marcos no son la excepción, pues al igual que en cualquier otra labor también es un derecho que no es negociable, y que en muchos de los casos no se exige no porque no lo necesiten sino por desconocimiento o por las razones antes mencionadas; ya que la misma necesidad las obliga a no exigir y a no poder reclamar razón por la que este derecho se vuelve letra muerta en nuestro país, sobre todo para todas aquellas mujeres que han comenzado a laborar en estas empresas y no han concluido un año de trabajo, y no se les reconoce ese derecho de una forma proporcional.

6.1.3.11 DERECHO A UNA INDEMNIZACIÓN.

Por despido injustificado o cuando la o el trabajador se vea obligado a dejar su trabajo por actos que atentan a su integridad personal o que violan los términos de su contrato (Art. 38 numeral 11 Cn; Art. 53 y 55 CT)

El derecho a la indemnización es uno de los derechos que posee todo trabajador o trabajadora, principalmente al momento de ser despedido/a; las maquilas es una de las empresas que ocupan como estrategia despedir masivamente a las trabajadoras para después cerrar sus establecimientos con el fin de no pagar la indemnización respectiva a cada una de las trabajadoras despedidas, es por tal razón que son llamadas “empresas golondrinas”, ya que con el fin de ahorrarse miles en pagos de indemnización y procesos judiciales cierran para después volver a crear la misma empresa con diferente razón social. Es de esta forma como se ha violentado en San Marcos como ejemplo tenemos a la empresa Oriental Tex y Rainbow, las cuales cerraron repentinamente dejando sin empleo a miles de trabajadores que pese a sus luchas, y manifestaciones frente a la Procuraduría General de la República, y el Ministerio de Trabajo no pudieron hacer valer sus pretensiones de ser indemnizados ya que estas empresas no tenían un lugar para poderlas emplazar. Por lo que estos casos se declaran nulos por la falta de emplazamiento y en consecuencia son archivados.

6.1.3.12 DERECHO A SER AFILIADO AL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL

Para gozar de las prestaciones medico hospitalarios y en dinero por razones de

enfermedad, accidente común, accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, invalidez, vejez y muerte. (Art. 50 Cn; Art. 313 y 338 CT).

Según la noticia publicada en el diario El Mundo el diecisiete de septiembre del 2003 por Coralia Cuellar el ISSS atendió cuarenta mil accidentes laborales y la mayoría de estos fueron sucedidos en la maquila, las cifras anuales de atención por accidentes laborales, según los reportes de la institución, fluctúan entre los treinta mil y cuarenta mil casos, sin embargo no todos los percances son reportados al Ministerio de Trabajo, por lo que este maneja números inferiores entre veinte mil accidentes laborales al año, en promedio. Según el Ministerio de trabajo, la tendencia durante los últimos cinco años ha sido a la baja pero esto contrasta con las cifras reportadas por el ISSS ya que para 1994, el número registrado por el ISSS fue de 38 mil accidentes de trabajo de estos sólo 19 mil llegaron al Ministerio de Trabajo. En 1997 el número registrado por trabajo se incremento a 19 mil 931 casos graves y leves. Para 1999 la cifra aumento a 40 mil 670 trabajadores lesionados y para el 2003 hubo un nuevo repunto en los casos, según el Seguro Social, con 40 mil 858 accidentes atendidos.

Por esto es de vital importancia que los patronos de la Zona Franca de San Marcos paguen las aportaciones al ISSS de las cotizaciones que hacen mensualmente los trabajadores/as para que en caso de accidentes laborales puedan recibir atención médica adecuada.

6.1.3.13 DERECHO A LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Para proteger su vida, su salud y su integridad física y mental (Art. 314 CT). Sin duda alguna los últimos veinte años de liberalización del comercio han generado puestos de trabajo para millones de mujeres en la maquila; afrontando un trabajo en condiciones precarias debido a que estas mujeres necesitan desesperadamente

estos trabajos, según afirma Ana, trabajadora en una maquila o fabrica de ensamblaje de prendas de vestir, orientadas a la exportación en la zona franca de San Marcos afirma “Las condiciones son malísimas, existe falta de ventilación no tenemos el equipo adecuado para trabajar, pero las maquilas nos dan trabajo... nos ayudan a llegar a fin de mes.” Para afrontar los gastos de escuela y médicos las trabajadoras dependen cada vez más de un salario en metálico que apenas cubra sus necesidades básicas. Paradójicamente, a las exorbitantes ganancias que obtienen los empresarios de maquilas, encontramos a trabajadoras expuestas a la insalubridad, al aglomeramiento, a la falta de ventilación, al inadecuado suministro de agua potable y a las malas condiciones de limpieza y de trato, haciendo a las trabajadoras más dependientes por sus necesidades de sobre vivencia, esta demás mencionar los casos de intoxicación ocurridos en nuestro país donde se dejó al descubierto que los patronos no aportaban al seguro social y no contaban con buenas condiciones de higiene en sus trabajos ante lo cual, el gobierno de El Salvador y sus dependencias no realizaron ninguna acción para determinar la responsabilidad de las empresas involucradas.

6.1.3.14 DERECHO A LA INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE O TEMPORAL

En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo (Art. 333 al 359 CT). La Ley contempla el derecho que tiene todo trabajador a una indemnización; la cual dependerá de la incapacidad que adolezca el trabajador/a, es importante recalcar que este derecho se violenta en un gran número de empresas de este rubro; por no pagar las aportaciones al ISSS dejando desprotegido de este derecho al trabajador que en dicha situación no contará con las herramientas necesarias para reclamar este derecho, que va más allá de los accidentes ocurridos en el área de trabajo, que ocurren sin dudar por la mala infraestructura de los lugares de

trabajo o por el equipo inadecuado para una eficaz realización de sus labores más específicamente en las maquilas de la zona franca de San Marcos, las máquinas planas y ranas están en muy mal estado según comentas las trabajadoras de este lugar.

6.1.4 MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y DERECHOS ESPECIALES VIOLENTADOS CON MAYOR FRECUENCIA A LA MUJER TRABAJADORA DE LA ZONA FRANCA DE SAN MARCOS EN EL PERIODO 2003⁴².

Las trabajadoras Salvadoreñas gozan de algunas medidas protectoras únicamente en virtud de la maternidad. Entre estas medidas tenemos la prohibición de destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos considerables después del cuarto mes de embarazo (Art. 110 CT). Este derecho es violentado por los empresarios encargados de administrar, supervisar y demás autoridades de la Zona Franca de San Marcos, cuando exponen a las trabajadoras en estado de gravidez a intensas jornadas de trabajo con imposición de metas, poniendo en peligro la salud de la madre y de la persona humana concebida.

Dentro de los derechos especiales de la mujer podemos mencionar:

6.1.4.1 DERECHO A LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

Por un trabajo de igual valor (Art. 123 CT) aunque es discutible tal como esta redactado por que no se ha ratificado el Convenio numero 100 de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad de remuneración, ya que dicho precepto jurídico se encuentra respaldo por el artículo tres de nuestra Constitución al

⁴² Ver Anexo II sobre los Pasos a seguir hacia La Acción Judicial.

establecer que todos somos iguales ante la ley para el goce y disfrute de los derechos y obligaciones; por lo tanto no se puede establecer un salario diferenciado por razones del sexo en igual condición de desempeño de trabajo.

En la maquila no se cumple este derecho, ya que contratan al personal para que trabaje por cumplimiento de metas y según sea el número impuesto para cumplir la meta así será su salario. Además muchas son objeto de acoso sexual, por lo que los patronos otorgan mejores beneficios entre quienes seden a sus peticiones y las que no tienen que sobre esforzarse para lograr el cumplimiento de metas que irán en aumento una vez sea cumplido.

6.1.4.2 DERECHO A LA CONSERVACIÓN DE SU EMPLEO DURANTE EL EMBARAZO Y DESCANSO POST- NATAL.

Si hubiese despido de hecho o despido con juicio previo no producirá la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de estos haya sido anterior al embarazo pero aún en este caso sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de haber concluido el descanso ante expresado (Art. 42 Cn; Art. 113 y 464 CT). Este derecho es violentado en muchos de los casos al despedir por causa de embarazo a las mujeres trabajadoras en las maquilas esto se debe a que las empresas internacionales buscan el más alto grado de productividad y ven limitado el rendimiento laboral de las trabajadoras en estado de gravidez; no obstante es cuando la mujer más necesita laborar para ayudar al sostén de su familia y de su futuro descendiente.

A manera de ejemplo podemos mencionar el caso de Raquel, de veintiséis años de edad, quien labora ropa interior para una maquila de la zona franca de San Marcos; afirma “Como trabajadora sin estabilidad, no tengo derecho a tener hijos, porque no podré mantenerlos al ser despedida por estar embarazada”. De esta forma opinan un buen porcentaje de trabajadoras, que en caso contrario a lo que la

Ley establece son despedidas por encontrarse en estado de embarazo, sin retribuirles ninguna de sus prestaciones, y en los casos que no son despedidas trabajan ininterrumpidamente en su embarazo y el descanso pos- natal se reduce a lo sumo en quince días lo que pone en riesgo la salud de la trabajadora y el recién nacido.

CAPITULO VII.

7.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

7.1.2 CONCLUSIONES.

- Consideramos que el modelo de desarrollo económico y social esta determinado por las nuevas corrientes de la economía mundial. Particularmente el crecimiento de la movilidad de capital internacionalmente hablando junto con sus diferentes movilidades de inversión, estas inciden particularmente en los sectores de la industria y el comercio. Los países del área Centroamericana, en sus esfuerzos por adecuarse a los cambios mundiales, se ve obligados a ofrecer diversas alternativas frente a la inversión extranjera. Una de esas alternativas es el establecimiento de regímenes de Zonas Francas para estimular la instalación de empresas maquiladoras que permiten generar un número considerable de puestos de trabajos.
- Es importante reconocer que los aportes hechos por las industrias maquileras Centroamericanas, a la economía son importantes para mantener un balance en el pago, intensificar las diversas clases de exportaciones y para la generación de empleos, cabe aclarar, que el aporte que constituyen a la integración con el resto

de economías es poco. Así también es lo es para el mejoramiento de las condiciones de vida de las trabajadoras.

- Aunque los aportes de las Maquilas en la generación de empleos femeninos son considerables, considerando que es uno de los pequeños espacios para el empleo femenino, se trata de un empleo precario, que no respeta la normativa laboral, sino que tiende a flexibilizar dicha normativa. Las estrategias de atracción en la inversión están basadas en un esquema de desarrollo que se centran en la apertura comercial incondicional. Bajo este ámbito, una serie de estrategias económicas que han sido ejecutadas con homogeneidad en los países, favoreciendo así la instalación de empresas de inversión extranjera. Aunando así los tratados comerciales han incorporado medidas como normas de derecho internacional.
- Las ventajas que ofrecen los países para la atracción de la inversión continúan basándose en los bajos costos laborales derivados de las precarias condiciones de empleos. Los factores con más precariedad ofrecen ventajas comparativas entre los países estableciendo claras diferencias entre nuestro país frente a otros países del istmo Centroamericanos.
- Un factor determinante en este rubro, es el comportamiento del mercado internacional y la situación económica y social de los Estados Unidos de Norte América, cuyas variaciones han demostrado que pueden tener un amplio impacto en la industria de maquilas.
- En cada país, existen normas laborales de carácter nacional e internacional, que reconocen un conjunto de estándares laborales mínimos. La mayoría de los gobiernos no han cumplido con sus obligaciones internacionales que se refieren a encajar su régimen interno con el internacional, estos se reflejan, en que varias normas laborales locales no están en armonía con los estándares laborales

internacionales. Además, cabe reflejar que la legislación carece de una perspectiva genérica tendiente a tutelar de manera efectiva los derechos laborales de las mujeres trabajadoras de las maquilas.

- Los métodos de producción y la discriminación son dos aspectos que se interrelacionan y provocan una situación de violaciones generalizadas entre las
- mujeres trabajadoras de las Zonas Francas. Estas violaciones existen en todos los niveles de los estándares laborales, y se evidencian aún más en el exceso irracional de las jornadas de trabajo, en el incumplimiento para el pago de prestaciones y las violaciones a las condiciones de salud que deberían prevalecer en los centros de trabajo.
- Existe un sub-registro elevado de violaciones las cuales no llegan ante las instituciones de protección de derechos laborales por el temor de las mujeres a ser despedidas.

7.1.3 RECOMENDACIONES.

- Adoptar un compromiso claro, a nivel gubernamental para que se cumplan las normas laborales internacionales a lo largo de toda la cadena de producción.
- Llevar a cabo inspecciones en los lugares de trabajo en las que participen trabajadores, sindicatos y organizaciones locales fiables.
- Garantizar que las inspecciones incluyan el control de situaciones como: La ausencia de restricciones a los sindicatos, la existencia de bajas por maternidad, por enfermedad y vacaciones anuales; unas condiciones de trabajo dignas para los trabajadores el pago de horas extraordinarias y los objetivos de producción.

- Entablar un dialogo constructivo entre sindicatos de trabajadores y empleadores para iniciar un debate permanente sobre los derechos de las trabajadoras en las cadenas de producción a nivel nacional.
- Proteger el derecho de los trabajadores velando porque se aplique y se cumpla la legislación laboral de acuerdo a las normas nacionales e internacionales para que los puestos de trabajo de las mujeres en las cadenas de producción sean plataformas para su desarrollo personal y familiar y no para su progresivo deterioro.
- Velar para que todos los trabajadores puedan en la practica afiliarse a los sindicatos y negociar colectivamente sin temor a represalias.
- Ampliar la cobertura de la legislación laboral y las diversas prestaciones a todas las categorías de trabajadores, de modo que no se haga uso de los contratos eventuales para eludir el pago de prestaciones.
- Fortalecer las leyes y políticas relativas al acoso sexual, la salud y seguridad en el trabajo, así como las disposiciones relativas a la maternidad y el cuidado de los hijos para que refleje las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras.
- Fortalecer las inspecciones laborales y los mecanismos de denuncias de los trabajadores para que respondan más a los problemas de las mujeres trabajadoras.
- Velar porque las empresas con sede en el país, incluidos los proveedores intermedios de la cadena de producción lleven a cabo sus operaciones internacionales, de conformidad con los derechos de las trabajadoras.
- Establecer una estrategia impulsada a lograr el mejoramiento de los derechos laborales en la maquila, en donde participen diferentes actores, en el cual las mujeres trabajadoras sean el centro de atención, las instituciones

de protección de derechos laborales como el Ministerio de Trabajo, Institutos de Seguridad Social, Juzgados de lo Laboral, etc. generen información y transparencia hacia las mujeres, de igual forma los administradores de las zonas francas en conjunto con el Ministerio de Economía promuevan una política de apertura al fortalecimiento de las empresas maquiladoras para que así exista un mayor control en la protección de los derechos laborales, siendo la sociedad civil, las organizaciones de mujeres y los sindicatos realicen un trabajo de presión ante el irrespeto de los derechos laborales, y la negligencia de las instituciones encargadas de velar por los mismos.

- Que se aplique de forma efectiva y diligente el manejo de información en forma pública y transparente.
- Diseño de políticas de fiscalización y monitoreo permanente de las industrias maquiladoras por parte de las instituciones protectoras de derechos laborales.
- Regulación de las normas de producción a través de acuerdos subregionales con participación tripartita (empresarios trabajadores y gobierno).
- Promover procesos de capacitación integral de trabajadores y trabajadoras para que conozcan los deberes y derechos que les asisten y desarrollen habilidades y destrezas técnicas que les permitan desempeñarse, con mayor eficiencia dentro de la maquila.
- Generar un proceso legal de carácter paradigmático que ilustre la violación de los derechos laborales en la maquila.
- Utilizar la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer en el ámbito de los derechos laborales.

- Desarrollar procesos de divulgación masiva sobre los derechos de las mujeres en las maquilas.
- Sensibilizar a las trabajadoras sobre su posición subordinada de género en la sociedad, a fin de propiciar procesos de cambio en el ámbito subjetivo que eleven su autoestima y confianza en sí mismas; y por ende, elevar su capacidad de defensa de sus derechos laborales no solo a nivel individual sino también a nivel colectivo.

BIBLIOGRAFÍA.

LIBROS.

ABRAGO, ABRAHAM. TRABAJO DE MUCHAS, GANANCIA DE POCOS, “Mujeres, derechos y discriminación en la flexibilización de los estándares laborales en las maquilas de vestuario y textiles centroamericanas” oxfam internacional, impreso por algier`s impresiones, El Salvador 2004.

ARRIOLA JOAQUÍN Y ROLANDO ARÉVALO “Estudios de casos y educación obrera en las plantas de maquila en el istmo centroamericano”. 2002.

BARRERA, GUSTAVO “Estudio sobre la zona franca de san Bartolo” Centro de Documentación, Instituto de Derechos Humanos de la UCA, El Salvador 2003.

FESPAD, Manual de Derechos humanos. El Salvador. 2003.

GAVIOLA, EDDA “Aspectos que pueden impactar la industria y los derechos laborales en el futuro” oxfam internacional, El Salvador. 2004.

OSORIO, MANUEL. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. segunda edición, El Salvador 2002.

RAFAEL DURÁN BARRAZA, “Los Derechos Humanos en las constituciones de El Salvador”, El Salvador 2000.

ROSENTAL, M.M Y LUDIN P.F Diccionario filosófico, edición Raúl Castellanos f. El Salvador 2002.

TESIS.

CUELLAR RODRIGUEZ, GUADALUPE “Vacíos de la legislación laboral sobre los derechos laborales en las zonas francas” Universidad “Doctor José Matías Delgado” El Salvador 1999.

DOMINGUEZ, OSCAR ARMANDO “Las zonas francas su impacto economico y social en el salvador” Universidad “Doctor José Matías Delgado” El Salvador 2002

REVISTAS.

BERNARDA Nº 6, Edicion especial editada por Organización de Mujeres Salvadoreñas ORMUSA. Periodo noviembre- diciembre memoria. 2003.

BERNARDA Nº 3, Editada por Organización de Mujeres Salvadoreñas ORMUSA. periodo mayo-junio 2004.

“CONOZCAMOS NUESTROS DERECHOS LABORALES”, Procuraduría General de la Republica, unidad defensa de los derechos del trabajador San Salvador, El Salvador, noviembre de 2000.

RODRIGUEZ LOUCCEL, RAFAEL. Revista idhi- realidad “El ajuste estructural en El Salvador” El Salvador 1999.

MANUAL DE DERECHOS LABORALES PARA LA TRABAJADORA DE LA MAQUILA, Asociación Organización de Mujeres Salvadoreñas, ORMUSA. 2003

LEGISLACION NACIONAL.

Constitución de la Republica de El Salvador de 1983, Editor Licenciado Ricardo Mendoza Orantes. 2004

Código De Trabajo. Decreto nº 15, san salvador 1972, editor Lic. Luís Vásquez López. 2003

Ley de organización y funciones del sector trabajo y previsión social. Decreto nº 682, san salvador 1996, editor Lic. Luis Vásquez López. 2004

Ley de zonas francas industriales y de comercialización. Decreto nº 405 diario oficial nº 176 tomo, de 1998. 2004

LEGISLACION INTERNACIONAL RATIFICADA POR EL SALVADOR.

TRATADOS, DECLARACIONES Y PACTOS INTERNACIONALES

ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU)

Declaración Universal De Los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la asamblea general de las naciones unidas en su resolución 217 a (iii) de 10 de diciembre de 1948.

Pacto Internacional De Derechos Civiles Y Políticos, Y Su Protocolo Facultativo, Nueva York 16 de diciembre de 1948.

Pacto Internacional De Derechos Economicos, Sociales Y Culturales, Nueva York 16 de diciembre de 1966.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (ONU). Adoptada y abierta a la firma y su ratificación, o adhesión, por la asamblea general en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS (OEA)

Declaración Americana De Derechos Y Deberes Del Hombre, bogota 2 de mayo de 1948.

Convención americana sobre derechos humanos o pacto de san jose. Y su protocolo adicional en materia de derechos económicos, sociales y culturales, 22 de noviembre de 1969.

Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer. (BELEM DO PARA) RATIFICADA POR EL SALVADOR EN 1995.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (OIT)

Convenio 29 Relativo A La Prohibición Del Trabajo Forzoso U Obligatorio, 1930.

Convenio 81 Inspección Del Trabajo En La Industria Y El Comercio. 1947.

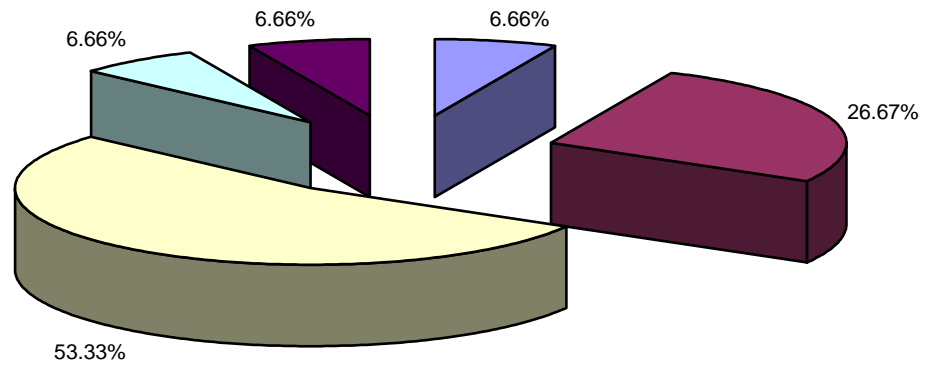
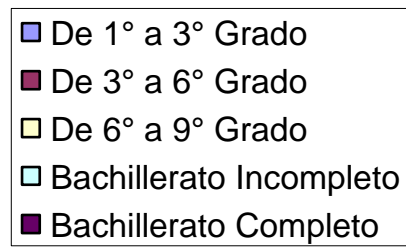
Convenio 100, igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor. 1951.

Convenio 111, Sobre La Discriminación De La Materia De Empleo Y Ocupación. 1958.

Convenio 156, Acerca De La Igualdad De Oportunidades Y De Trato Entre Trabajadores Y Trabajadoras, Con Responsabilidades Familiares. 1981.

ANEXOS I & II

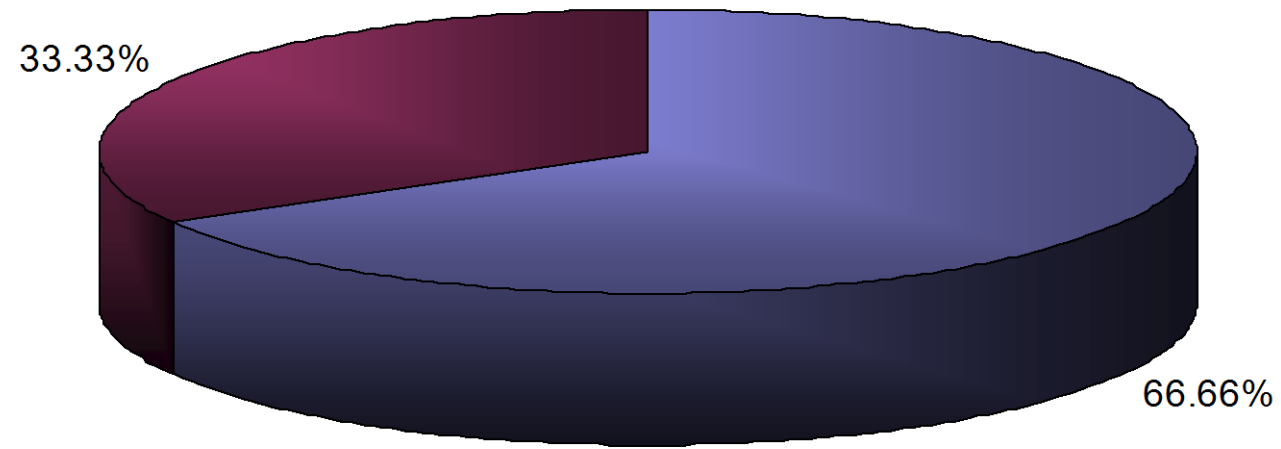
NIVEL EDUCATIVO



QUIENES TRABAJAN EN EL GRUPO FAMILIAR



DERECHO AL PAGO DE HORAS EXTRAS

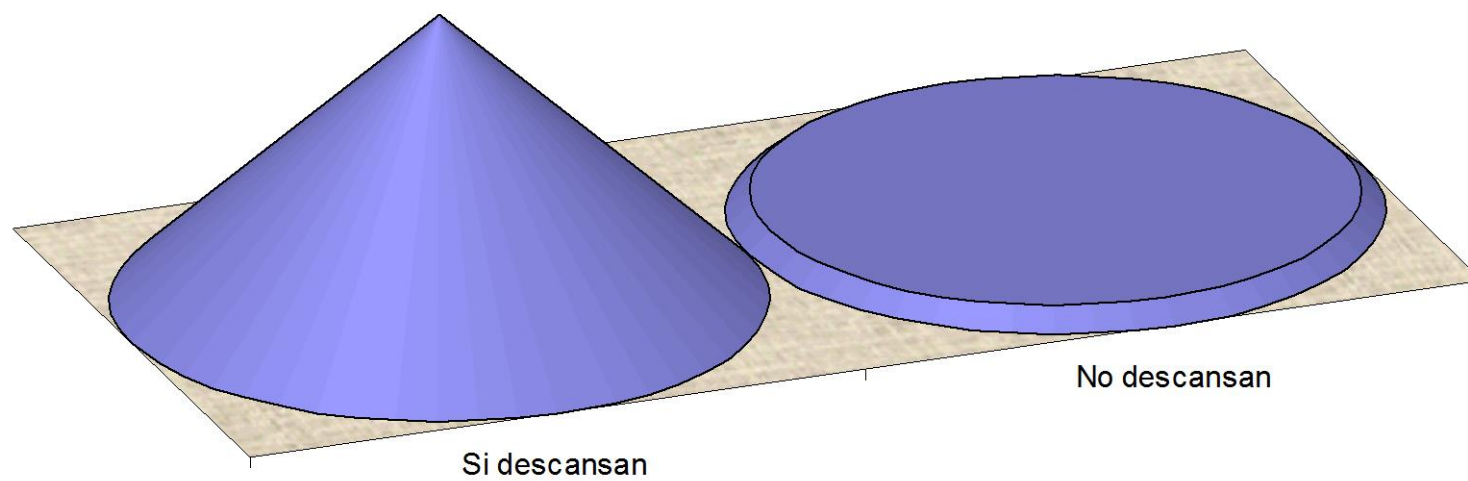


■ No les Pagan Horas Extras ■ Si les Pagan Horas Extras

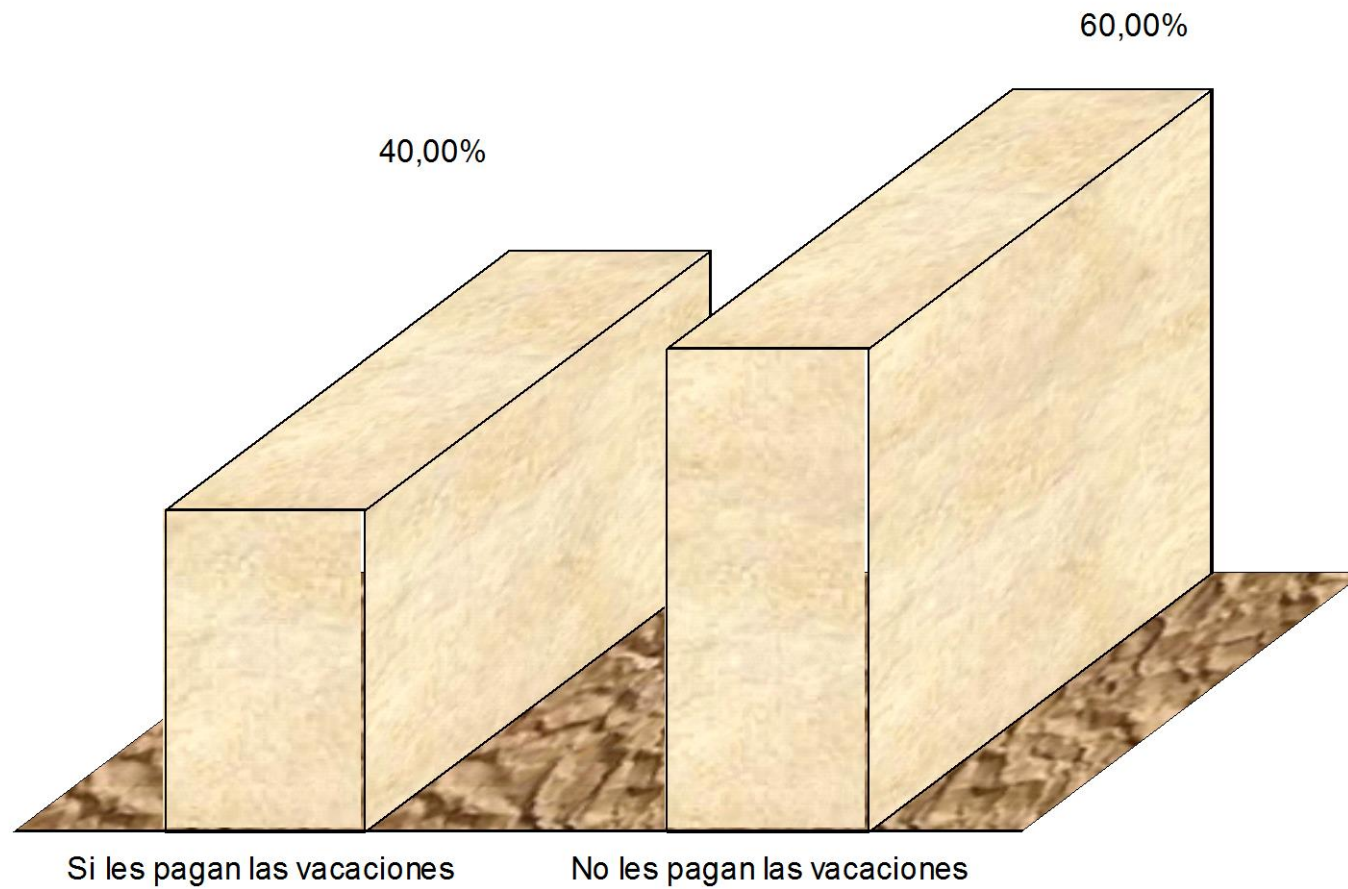
DERECHO A UN DIA DE DESCANSO

93.33%

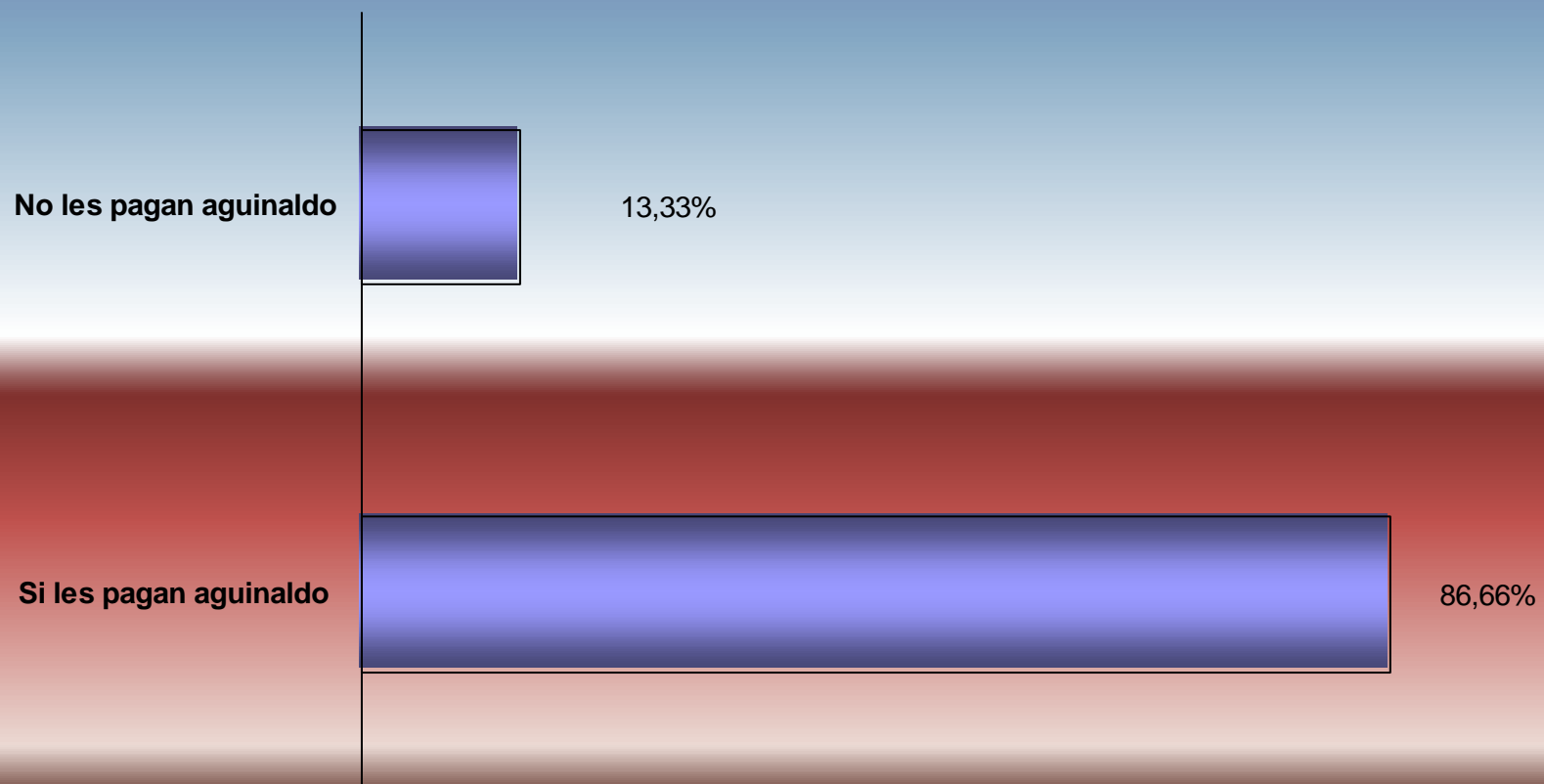
6.66%



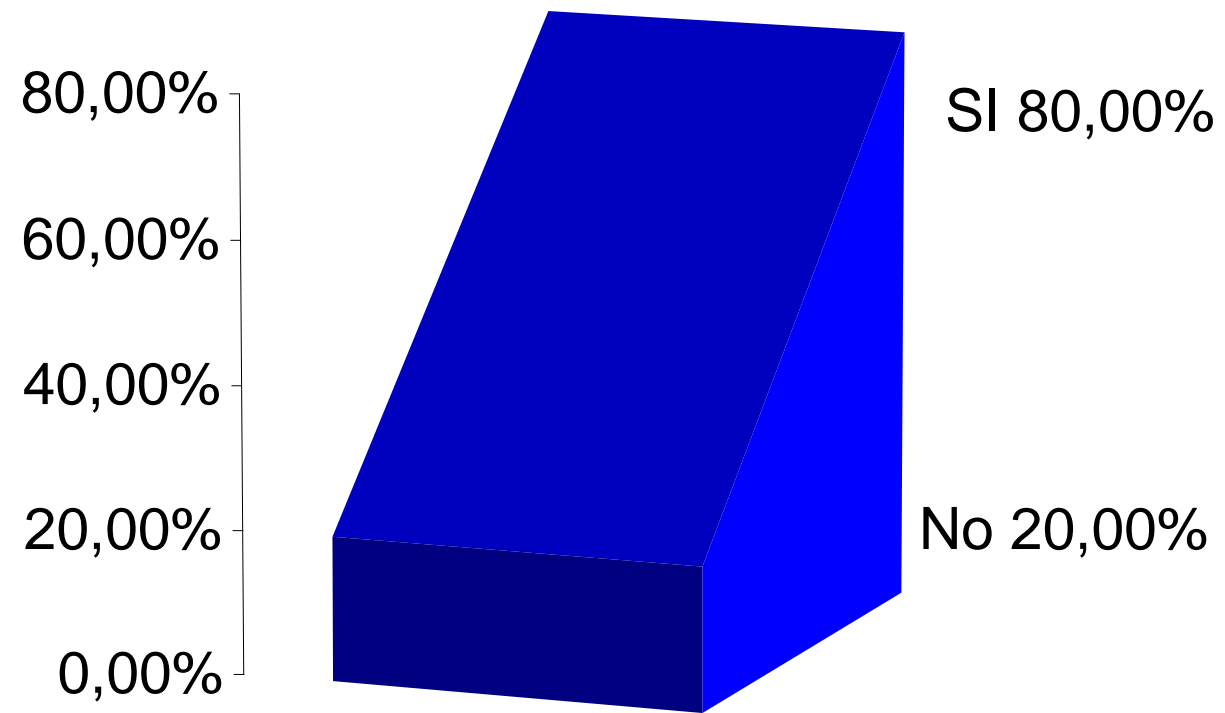
DERECHO A VACACIONES REMUNERADAS



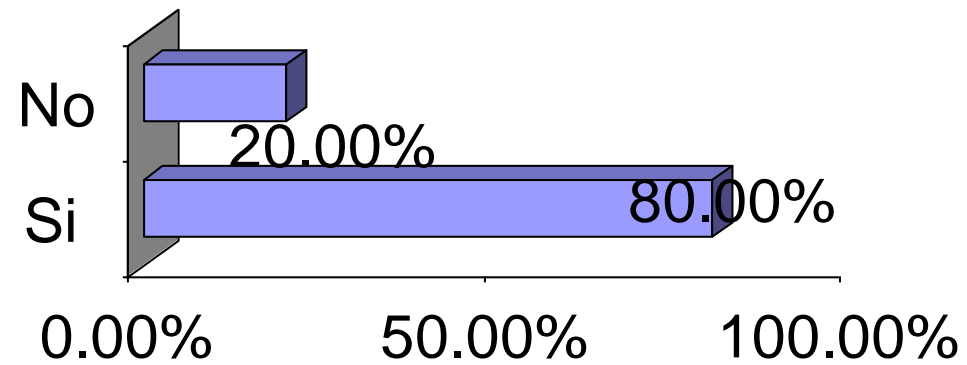
DERECHO AL PAGO DE AGUINALDO



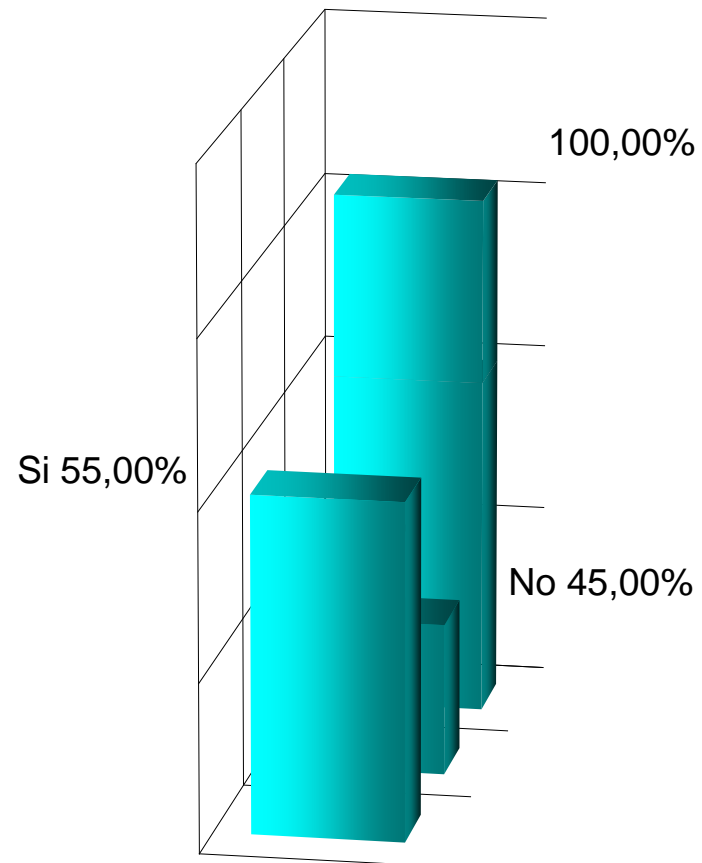
DERECHO A SEGURIDAD SOCIAL



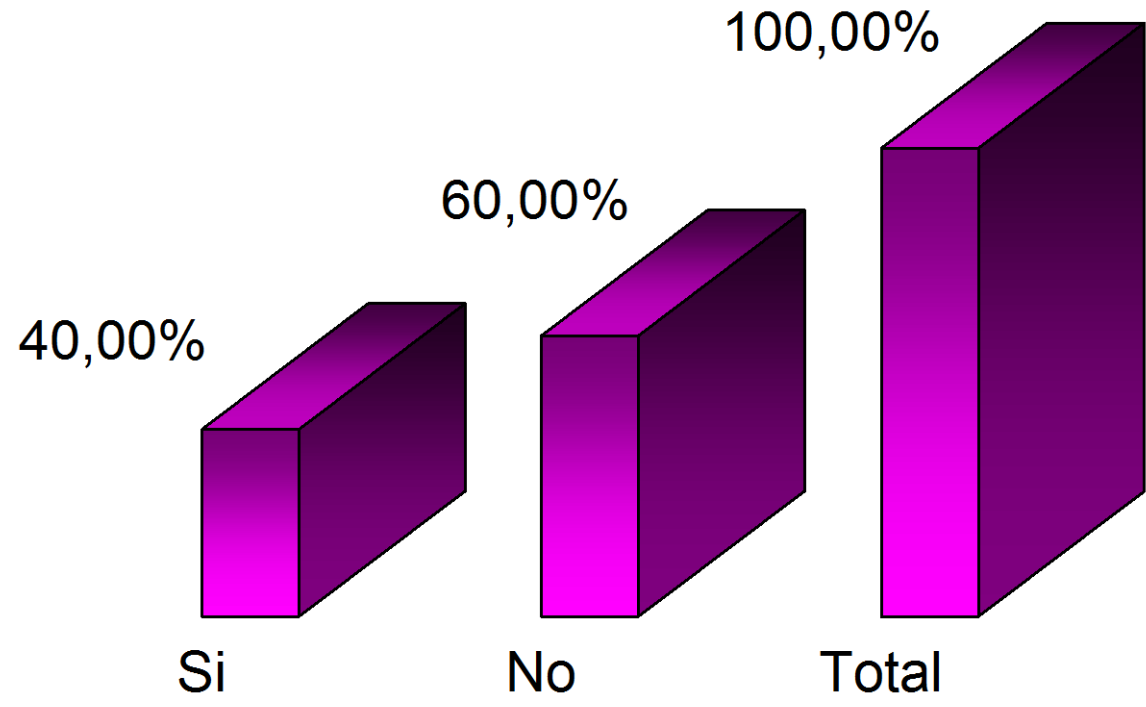
DERECHO A ESTAR AFILIADO A LAS ASEGURADORAS DEL FONDO DE PENSIONES.



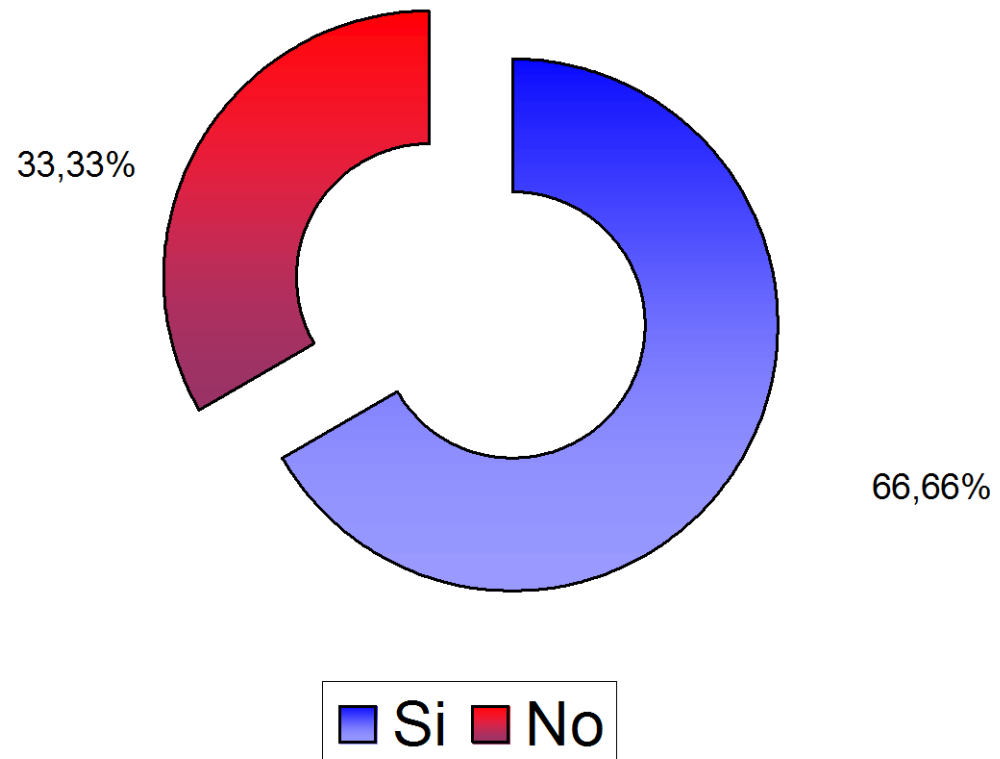
PROTECCIÓN POR MATERNIDAD



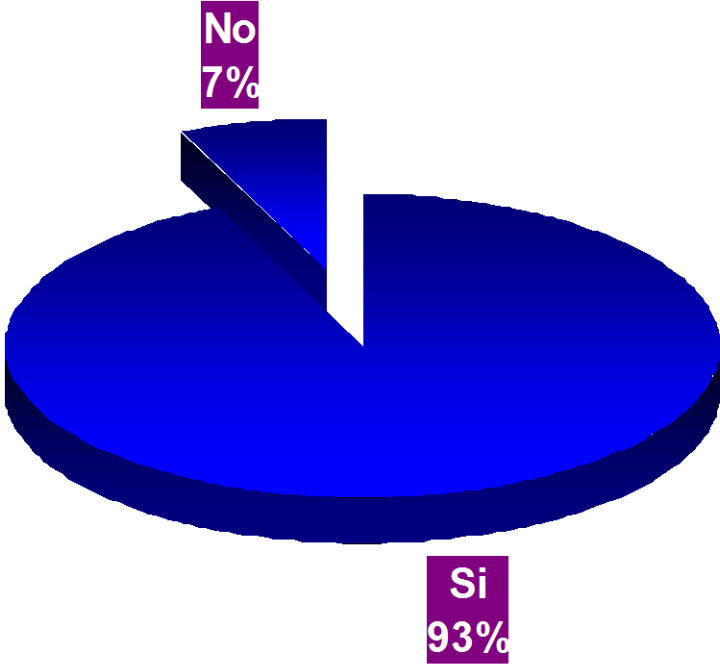
SALARIO MÍNIMO



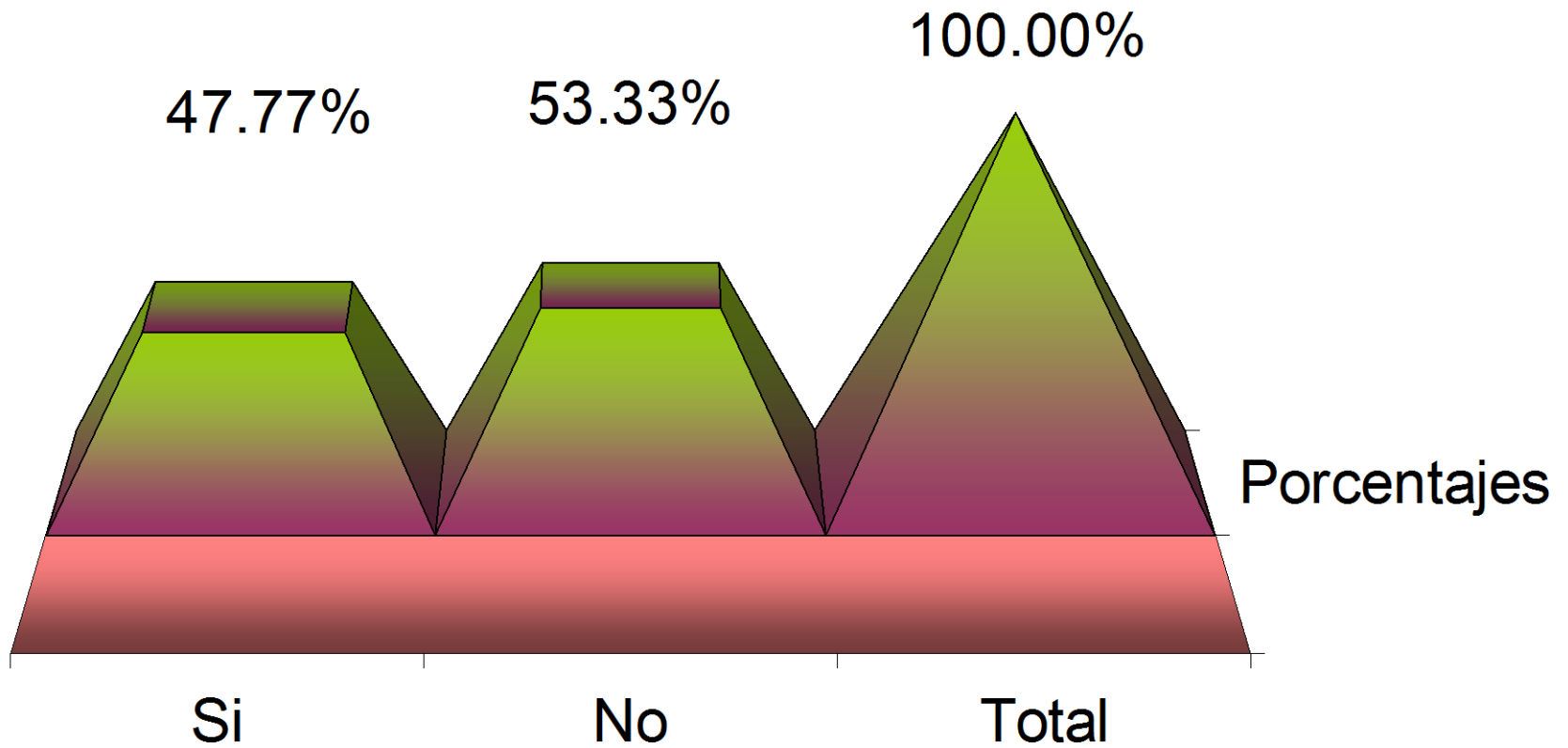
DERECHO A SER CONTRATADA POR ESCRITO



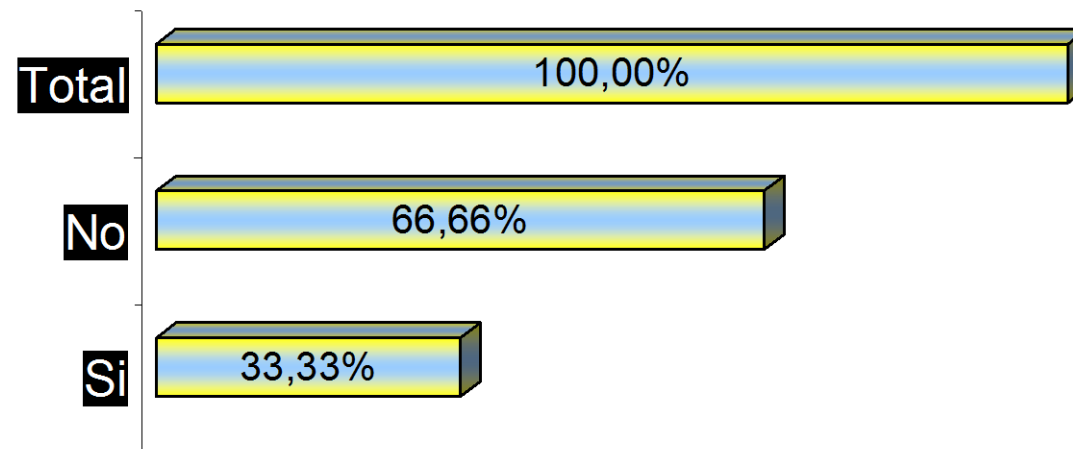
DERECHO A ONCE DIAS DE ASUETO FERIADO



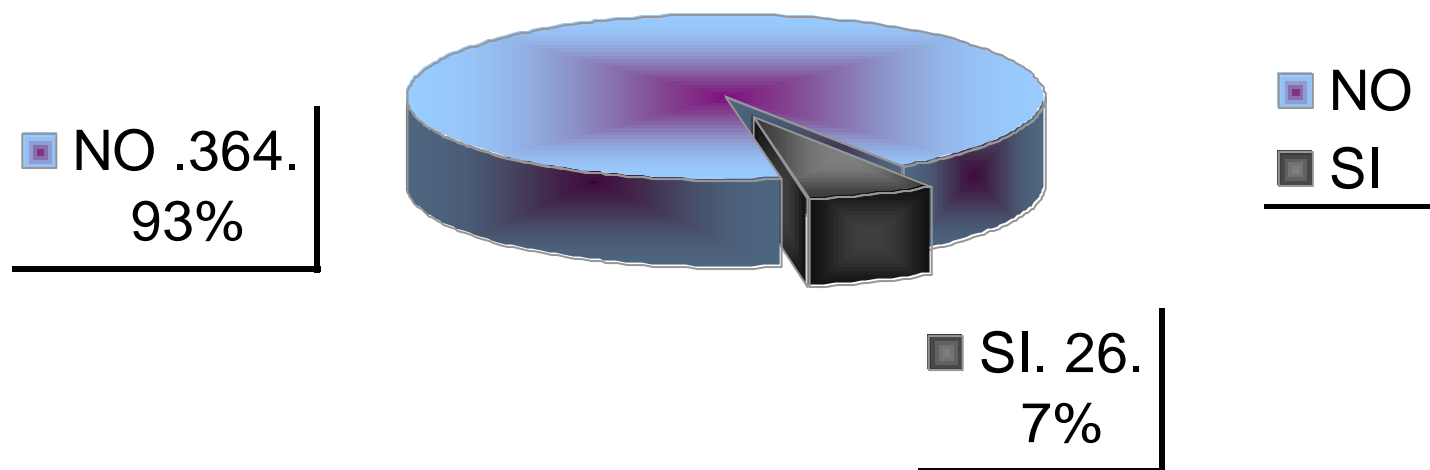
SEGURIDAD E HIGIENE



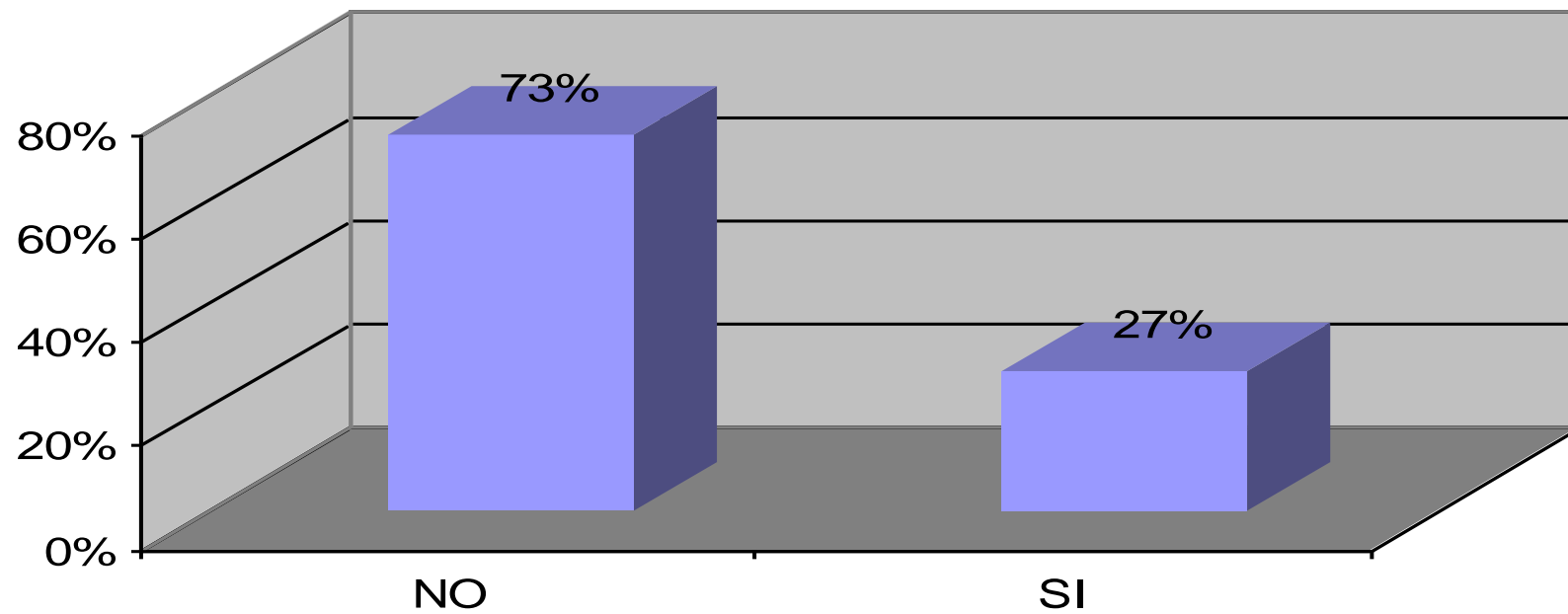
INDEMNIZACIÓN DURANTE INCAPACIDAD PERMANENTE



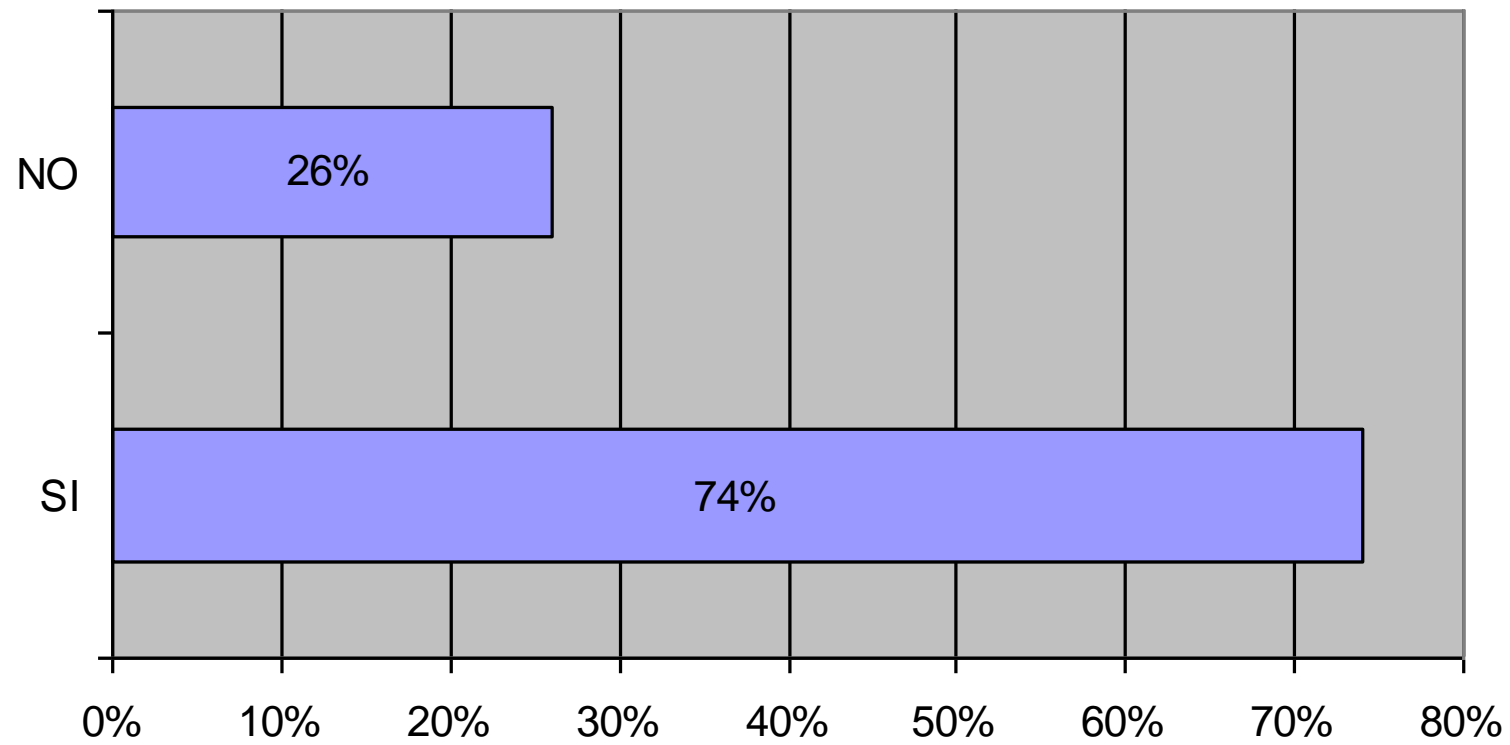
PERTENENCIA DE MUJERES TRABAJADORAS ZONA FRANCA DE SAN MARCOS A SINDICATOS



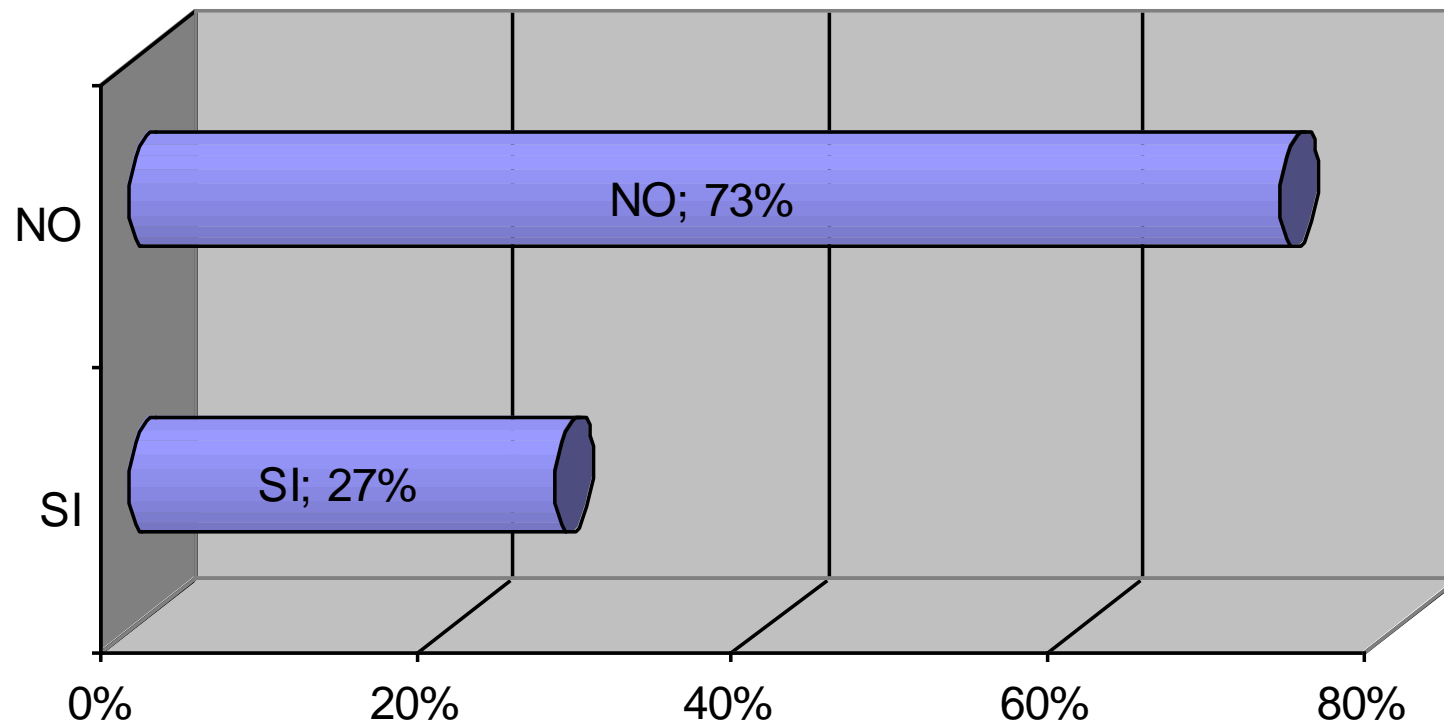
¿HA SUFRIDO ACOSO SEXUAL EN SU LUGAR DE TRABAJO?



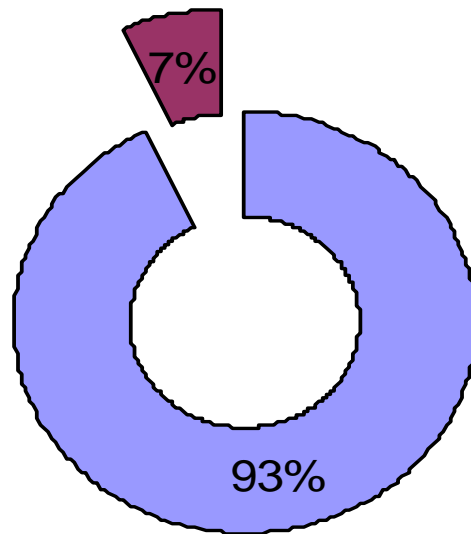
¿LE DAN PERMISO PARA IR AL BAÑO?



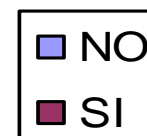
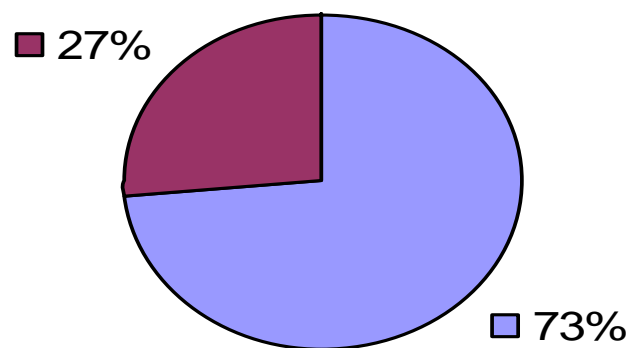
¿LAS INSTALACIONES DONDE USTED TRABAJA TIENEN BUENA VENTILACION?



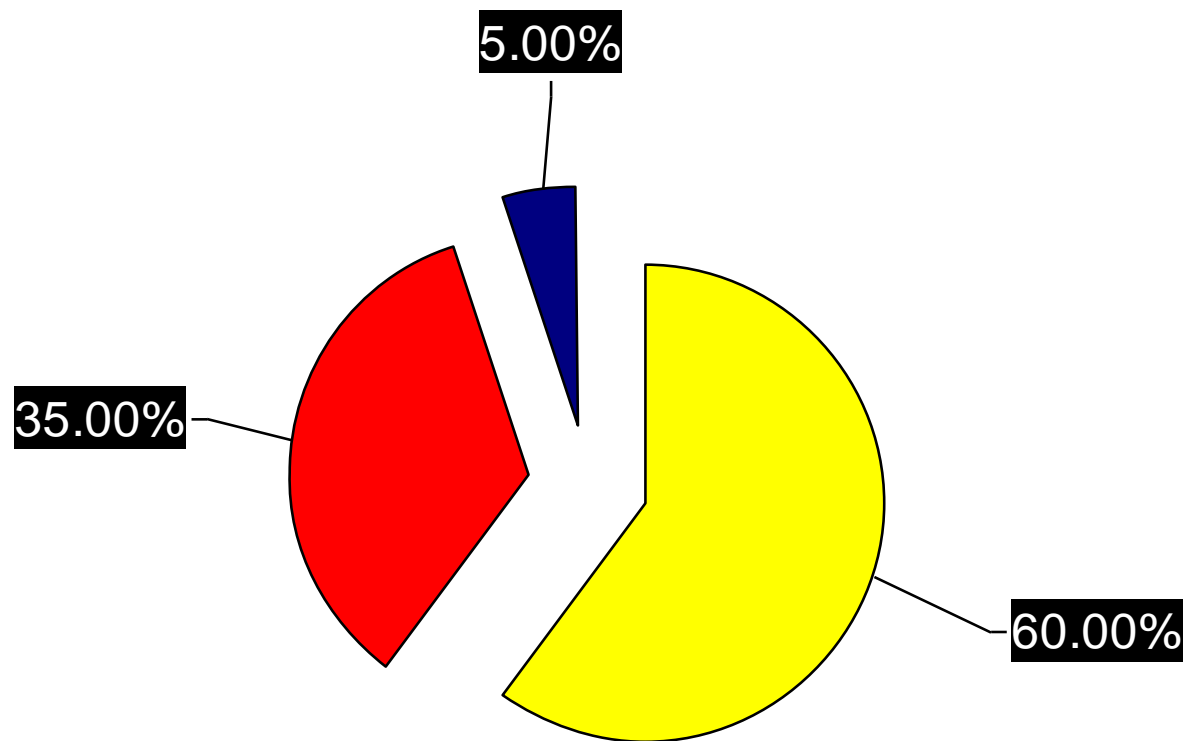
¿EXISTE AGUA POTABLE EN SU LUGAR DE TRABAJO?



¿CUANDO LE DAN UNA ORDEN DENTRO DE SU LUGAR DE TRABAJO LA TRATAN CON VIOLENCIA?

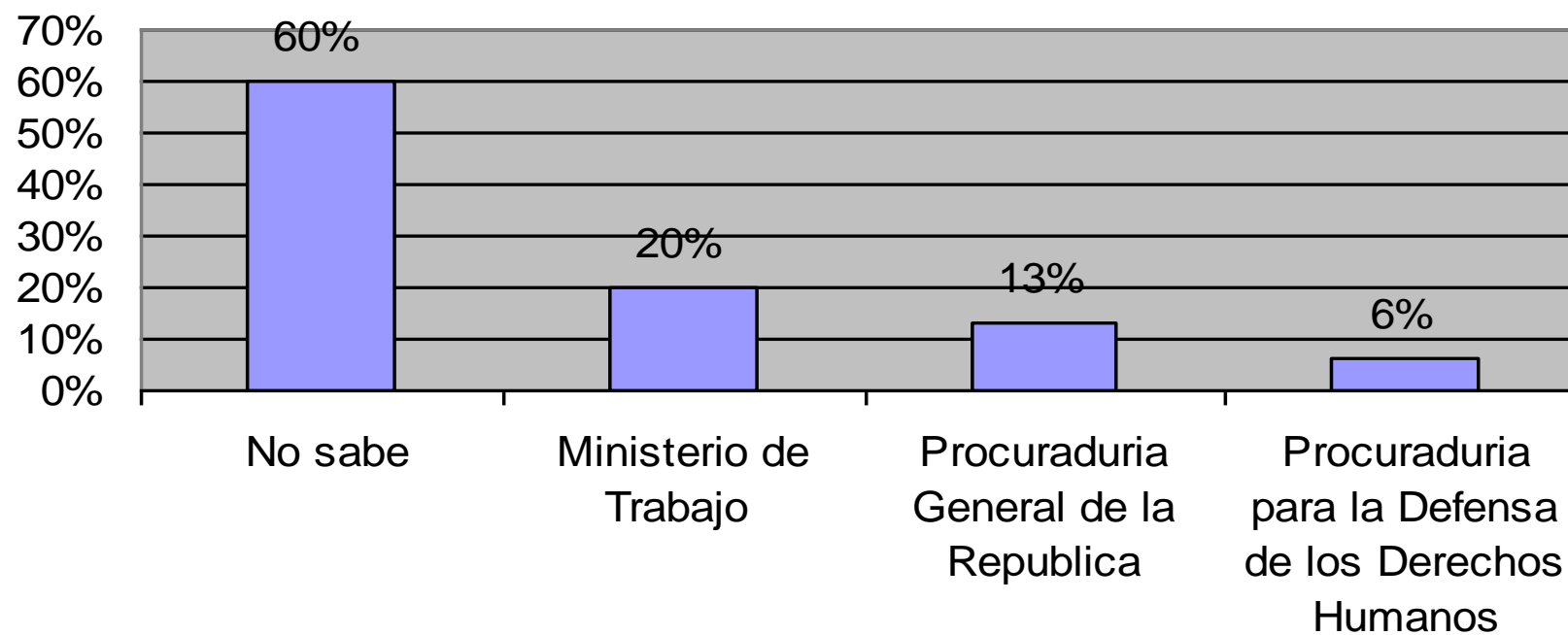


CONOCE SUS DERECHOS COMO TRABAJADORA



■ No los Conocen ■ Si los Conocen ■ Conocen Algunos

¿AL VIOLENTARLE ALGUN DERECHO LABORAL A QUE INSTITUCION ACUDIRIA?



ANEXO.II

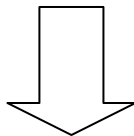
Pasos hacia la acción judicial

Es importante tomar en cuenta que una acción judicial es un largo proceso en la mayoría de casos y que esta debe de iniciarse con ayuda legal y en forma simultanea a la acción administrativa. Como ya se dijo, un proceso resulta costoso para el Estado, para los empleadores y para los trabajadores. Lo ideal seria que si se da una violación, se llegara a un arreglo en las fases conciliatorias sin que esto signifique que las trabajadoras les tengan que renunciar a sus derechos legítimos. Para ello, es necesario reforzar el sistema administrativo, capacitando a los funcionarios y dando a conocer derechos y obligaciones a las trabajadoras y a los funcionarios y dando a conocer derechos y obligaciones a las trabajadoras y a los empleadores, para que prevalezca el Estado de Derecho con equidad.

Paso N° 1

Se busca asesoría legal en

- => La Procuraduría General de la Republica
- => Una oficina de servicio social legal de una universidad
- => En un sindicato que tenga asesoría legal => Un abogado particular



Paso N° 2

Se presenta la demanda por escrito especificando:

- ⇒ Nombre, edad, estado familiar, profesión u oficio y domicilio de la demandante
- ⇒ Lugar donde se trabajo, precisando la dirección de la empresa
- ⇒ El salario devengado, la Jornada, horario y época en que inicio labores
- ⇒ Relato de los hechos que ocasionaron el conflicto laboral
- ⇒ Nombre y dirección de la persona que demandamos
- ⇒ Que es lo que pedimos?
- ⇒ Lugar y fecha
- ⇒ Firma del demandante o de la trabajadora
- ⇒ A ESTA DEMANDA SE LE SA CAN 4 COPIAS.

Para el juez, una para el demandado, una para el archivo y otra que nos la devolverán con un sello de recibido.

Hay que guardarla

Si se vive en San Salvador o en un municipio del departamento de la Paz, la demanda se presentara en el Centro Judicial Isidro Menéndez en una oficina llamada Secretaria Distribuidora de la Demanda. Allí nos dirán cuando nos presentemos para que nos informen a que juzgado de lo laboral se pasara nuestra demanda

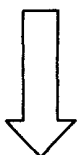
Si se vive en otro departamento que no sea San Salvador o La Paz, se presentara en el Juzgado más cercano. En los Juzgados del interior del país, se puede presentar la demanda en forma oral. Una secretaria, escribirá nuestra denuncia, nos la leerá y si firmamos. Siempre es



recomendable, ir acompañada de un(a) abogado, si no es posible, hay que ir con alguna otra persona

Paso No 4

Cinco días después de interpuesta la demanda, debemos de ir al lugar donde la dejamos, ya sea en la Secretaria Distribuidora de la Demanda o en el Juzgado del interior del país. Ahí, se nos notificara personalmente, o a nuestro(a) abogado(a) o representante, a que Juzgado de lo laboral le ha tocado darle tratar dentro a nuestra demanda



Paso N° 5

Inmediatamente debemos de ir al juzgado que nos han asignado para ver si nuestra demanda ha sido admitida o si se han hecho alguna prevención, es decir, si hay algún error que hay que corregir. Esto hay que hacerlo dentro del tiempo que señale el juez.



Paso No 6

Una vez que nos han admitido la demanda, el juez llamara a las partes a una conciliación. Enviará al demandado una copia de la demanda y le citara a una reunión. También citaran a una reunión señalándole para ello, día, hora y lugar. También citaran a la trabajadora o a su reparación a su representante legal.



Paso No 7

El día señalado por el juez para la audiencia conciliatoria, el juez actuara como moderador y propondrá un arreglo entre la trabajadora y el empleador. Para ello, argumentara las razones que estime pertinentes se levantara un acta de lo sucedido y de las posiciones de las partes, la cual firmaran el juez, la trabajadora y el empleador o su representante. Si la trabajadora y el empleador llegan a un arreglo satisfactorio para ambos, aquí llega a un arreglo satisfactorio para ambos, hasta aquí llega el proceso, pues se termina el conflicto laboral.



Paso No 8

Si el empleador o su representante, no se presenta a la conciliación o habiéndose presentado se niega a un arreglo con la trabajadora, se elabora un acta y se hace constar la situación. El empleador entonces, tiene que con testar la demanda presentándose personalmente o por escrito, respondiendo a los reclamos que se les se hacen. Si en su respuesta, acepta los reclamos, tiene que reparar los daños y aquí termina el conflicto Pero si no los acepta, comienza el termino de prueba Si el patrono no se presenta se le declara rebelde, presumiéndose que no acepta los cargos que se le imputan



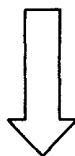
Paso No 9

En la ETAPA PROBATORIA, las partes deben argumentar sus hechos presentando:

- Testigos de los hechos
- Documentación (contrato de trabajo, carnés y planillas del ISSS, cartas de despido, recibos de pago, etc.)
- El juez podrá practicar a solicitud de las partes o de oficio, inspecciones, peritajes, revisión de documentos, ordenar la ampliación de las declaraciones de los testigos, pedir informes al Ministerio de Trabajo sobre el proceso administrativo si lo hubo etc. Las pruebas deberán presentarse puntualmente en el lugar, día y hora señalados por el juez , de lo contrario serán nulas **ES IMPORTANTE QUE TENGAS TESTIGOS Y BUSCA TODOS TUS RECIBOS DE PAGO U OTROS PAPELES**

Paso No 10

Se cierra la etapa probatoria, dictando el auto de cierre. Quiere decir que ya no se admitirán mas pruebas de ninguna clase y el juez **DICTARA SENTENCIAS** .Dictada la sentencia, el juez mandara a ejecutar la petición de la parte que resulte favorecida de la resolución **SE DA POR TERMINADO EL PROCESO EN LA PRIMERA INSTANCIA**



Paso No 11.

Si las partes que resultare responsable de la sentencia, no esta de acuerdo con lo dispuesto por el juez, puede ir a un juzgado de segunda instancia llamada Cámara y solicitar.

- Un recurso de revisión.

- Un recurso de apelación
- Un recurso de hecho

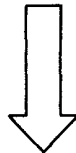
En los tres días hábiles después de la notificación de la sentencia. Es el o la abogado(a) que auxilia en este proceso y orienta y argumenta el recurso interpuesto

Las Cámaras de lo laboral y con jurisdicción en materia de lo laboral

- En San Salvador, la Cámara primero de lo laboral y la Cámara Segunda de lo laboral.
- En San Miguel, la Cámara de lo Civil de la primera Sección de Oriente.
- En Usulután, la Cámara de la Segunda Sección de Oriente.

En las Cámaras, se alegan los agravios que han causado las sentencias dictadas en primera instancia, como resultado del conocimiento del proceso en esta instancia, las resoluciones pueden ser :

- Confirmarlo dictado por el juez de primera instancia
- Señalar que están en desacuerdo con la sentencia revirtiendo las consecuencias de dicha sentencia.



Paso No 12

Si no estamos de acuerdo con lo dictaminado por la Cámara de Segunda Instancia y tenemos argumentada y sustentada nuestra posición , podemos recurrir a la SALA DE LO CIVIL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA a interponer un recurso de casación, cuyo fundamento puede ser por infracción de ley o doctrina legal por quebrantamiento de infracción de algunas de las formas esenciales del juicio o por haber dictado la sentencia los amigables componedores fuera del termino señalado en el compromiso, o resuelto puntos no sometidos a su decisión (en su caso).

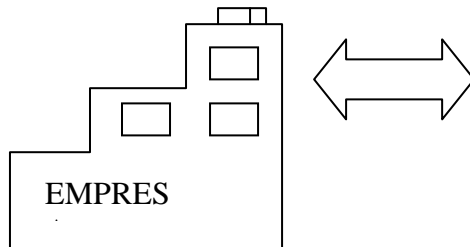
La Sala de lo Civil, deberá examinar todo el proceso y emitirá una sentencia que es DEFINITIVA, dando fin a todo el proceso. Este paso requiere de mucha preparación y paciencia, pues implica una larga espera

IMPORTANTE

En cada etapa tanto del proceso administrativo como en el proceso judicial, si creemos que no se esta cumpliendo con el debido proceso legal, podemos acudir a la PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS, La PDDH esta encargada de vigilar que no se violen tus derechos ni el debido proceso legal. Si un funcionario del Estado, ya sea en el Ministerio del Trabajo, en la Procuraduría General de la Republica o en los Tribunales te pide dinero, o esta juzgando con parcialidad, hay que denunciarlo

DEMANDAS EN LA DIRECCIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CONDICIONES DE TRABAJO

Si se admiten en el centro de trabajo:



=> Condiciones peligrosas.

=> Falta de recursos de seguridad laboral o violación a lo que dispone:

- El código de trabajo en su libro Tercero Prevención y Seguridad Social.
- La ley de Organización y Funciones del sector Trabajo y Prevención Social en sus Arts. 61 al 67
- El reglamento General sobre Seguridad e Higiene en los centros de trabajo.

SE PROCEDE A RECLAMAR SUS DERECHOS ASI:

Paso No. 1

Se recurre a la Dirección General de Previsión Social, al Departamento de Inspección, donde se deben relatar los hechos o describir las condiciones de trabajo que se consideran atentatorias a la seguridad e higiene del trabajo, solicitando que se vaya a verificar tal denuncia. Importante es advertir al interior de la empresa el peligro de ciertas condiciones que representan para todos los que laboran en la empresa. Si en la empresa se hacen de oídos sordos, se busca el Ministerio de Trabajo. No se debe esperar que ocurra un accidente en el trabajo.

Paso No. 2

La Dirección General de Prevención Social debe enviar a alguno de sus inspectores o coordinar con el Director General de Inspección de Trabajo para que su personal realice tal diligencia. Al llegar a la empresa, tiene que investigar las condiciones de seguridad verificando los detalles de la denuncia que se ha hecho.

Paso No 3

Si las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo no son las ideales, la Dirección General de Previsión Social, dará por escrito al patrono un uniforme de la inspección, sobresaliendo en ello una serie de recomendaciones para mejorar el ambiente de trabajo o eliminar riesgos.

Si todo está bien, se elabora un informe para el Director General de Previsión Social y concluye. Si no es así se traslada a

El empresario puede pedir audiencia con el Dirección General de Previsión Social para dialogar, sobre las recomendaciones que se le hacen manifestado su acuerdo o desacuerdo.

De esta reunión se logra un acuerdo mínimo, tal cosa sea de carácter obligatorio en su cumplimiento. Pero puede ser que las condiciones de trabajo no solo son ideas, sino que constituyen un evidente peligro, entonces.

Paso No 5

Si el peligro de las condiciones de trabajo es evidente el Director General de Prevención Social puede hablar con el Director General de Inspección, solicitándole que cierre el lugar de trabajo o que se prohíba el acceso o el uso de determinadas áreas de trabajo o maquinaria

Paso No 6

El Director General de Inspección de Trabajo dará dos días para escuchar al interesado la (afectado con el cierre)

Paso No 7

El Director General de inspección de Trabajo abrirá a pruebas el accidente por cuatro días hábiles. Escuchara los argumentos de los y los interesados.

Paso No 8

Una vez escuchados los alegatos y presentadas las pruebas, el Director General de Inspección de Trabajo pronunciará su resolución dentro de los días siguientes de evacuación de la audiencia. Si luego de la audiencia las condiciones de trabajo no son peligrosas, se absuelve y se sigue operando, de lo contrario

Paso No 9

Si el Director General de Inspección de Trabajo considera que las condiciones del centro de trabajo son peligrosas, emitirá una resolución en que se ponga fuera de uso la maquinaria peligrosa. Se le notifica de esto al empresario.

Paso No 10

El empresario tiene dos días para interponer ante el Ministerio de Trabajo los recursos de apelación respectivos. Los dos días se cuentan a partir de la modificación que haga el Director General de Inspección de Trabajo.

Paso No 11

Para hacer definitiva la resolución de clausura de locales, se ordenará mandar a poner sellos a la entrada de los centros de trabajo clausurados, declarándolos fuera de uso.

Para hacer efectiva esta orden, se puede pedir el auxilio de agentes de la Policía Nacional Civil.

Paso No 12

Cuando el empresario decida corregir las condiciones de inseguridad, peligrosas o insalubres, lo manifestara al Director General de inspección del Trabajo. Este mandara a quitar los sellos y erigirá que se hagan todos los arreglos o correcciones.

Paso No 13

El Director General de Inspección de Trabajo mandara a que un inspector verifique si se han hecho las correcciones ordenadas. El inspector elaborara un informe para el Director General. Luego de esto el empresario puede solicitar el hacer uso de sus instalaciones.

Paso No 14

El Director General de Inspección de Trabajo entregara al empresario una certificación de las optimas condiciones de su empresa, certificación que presentara al Director General de Previsión Social, quien autorizara el reinicio de labores.

Paso No 1

La trabajadora relata con detalle los hechos que han procurado la diferencia con el patrono. Un procurador debe atenderle y señalarle y señalarle con claridad:

- => Si se le ha señalado algún derecho que reconoce la Constitución o una ley específica.
- => Asesorarle sobre el lugar al que debe acudir a reclamar el derecho. Orientarle sobre la elaboración de la demanda, cálculo monetario de/ pago de indemnización por el derecho vulnerado. Términos de prescripción
- => Remitirle a algún delegado de la Procuraduría en algún juzgado de lo laboral.

Paso No 2

La trabajadora tiene el derecho a que se le asigne un abogado de la procuraduría en forma gratuita , quien debe orientarle en la elaboración de la demanda y darle el seguimiento pertinente al proceso que se inicia, implicándole cada uno de los pasos a seguir, señalándole las razones por las cuales se realizaran ciertos actos.

La trabajadora tiene derecho a que se le explique con sencillez y en forma clara todo lo que se hace en el proceso judicial, se le oriente en lo que le conviene y se le expliquen los efectos de las acciones legales que

Paso No 3

Si la trabajadora percibe que su procurador es irresponsable en el seguimiento u orientación del proceso , así como cualquier otro vicio en su desempeño legal, tiene derecho a protestar y denunciar tales acciones, argumentando las afirmaciones que se hacen; solicitando a la vez otro procurador que le ayude en forma efectiva en la reivindicación de sus derechos. El juez también puede señalar vicios en el desempeño del procurador. Todos los servicios.