

ESTUDIO
“A DOS AÑOS DEL
TRATADO DE LIBRE COMERCIO
CENTRO AMÉRICA/ REPÚBLICA
DOMINICANA-ESTADOS UNIDOS”

SITUACIÓN LABORAL
DERECHOS LABORALES Y SINDICALES
EN EL SALVADOR

CONCERTACIÓN POR UN EMPLEO DIGNO EN LA MAQUILA
CEDM

CONSULTOR
Roger Hernán Gutiérrez¹
Marzo/2008

¹ Dirigente sindical y asesor laboral de la **Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador-FEASIES**, con experiencia sindical de más de 27 años insertado en procesos de desarrollo social, económico, cultural y político del movimiento sindical clasista en el país.

INDICE

Introducción	3
I. Objetivos del Estudio	4
II. Fundamentos metodológicos	4
III. Justificación del estudio	5
IV. Antecedentes del proceso de aceptación y ratificación del tratado de libre comercio Centro América - República Dominicana y los Estados Unidos de América	6
IV.1 Análisis sobre el contexto económico y la implementación del Tratado de Libre Comercio - Centroamérica - República Dominicana- Estados Unidos	7
IV.2 Factores laborales afectados por el TLC con Estados Unidos	12
a) Factores laborales afectados por el tratado de libre comercio con los Estados Unidos	12
b) El tratado de libre comercio con los Estados Unidos y los derechos laborales- “Flexibilización laboral necesaria para aprovechar el tratado comercial”	14
IV.3 El tlc y el capítulo laboral (XVI): Medición de la estructura normativa dentro de la materia laboral	15
IV.4 Claves del capítulo xvi del tlc C.A./R.D-USA; avanzando en su interpretación	19
1. Enfoque Crítico	19
1.1. Principales presupuestos	19
1.2 Método y principios de interpretación	20
2. Enfoque Funcional	20
2.1 Principales presupuestos	20
2.2 Método y principios de interpretación	21
IV.5 Ambiente Laboral en el país a partir de procesos de seguimiento Con el objeto de la verificación de los derechos laborales contemplados En el Libro Blanco	21
1. Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales	21
2. Administración del Trabajo-Ministerio de Trabajo y Prev. Social	22
3. Fortalecimiento del Sistema Judicial- Acceso a Justicia en los Tribunales Laborales	25
V. El TLC: su impacto en la situación económica y laboral de las mujeres trabajadoras de la maquila	26

VI. Conclusiones	32
VII. Recomendaciones	33
VIII. Bibliografía	34
IX. Anexos	36
Anexo A Guía de entrevista de las instancias públicas, sectores empresariales, organizaciones sociales y trabajadoras de la maquila	36
Anexo B Cuadro Resumen de Estadísticas Judiciales	37
Anexo C Comunicado de CEDM y GMIES ante Resultados de Audiencia ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos	38
Anexo D Estadísticas de la Procuraduría General de la República Período 2007	41
Anexo E Obstáculos a la justicia laboral en El Salvador-GMIES	42
Anexo F Migración de la fuerza de trabajo y productividad Dr. Mario Salomón Montesino Castro	43
Anexo G Datos Económicos de El Salvador. Iván Claros	44
Anexo H Estadísticas judiciales Informe de Verificación y Cumplimiento del Libro Blanco	45

INTRODUCCIÓN

El presente estudio sociolaboral se enmarca en un análisis documental y desde las propias experiencias del consultor, sobre los efectos a dos años del Tratado de Libre Comercio de Centroamérica y República Dominicana con los Estados Unidos, en la situación laboral y derechos laborales. Este tlc fue ratificado por El Salvador en momentos donde la población laboral es duramente afectada en su economía familiar, y se asienta dicho estudio en la visión del trabajo de incidencia política y social en defensa de los derechos laborales, de la **Concertación por un Empleo Digno en la Maquila-CEDM**. El estudio fue elaborado en el período de febrero y marzo del año en curso.

El estudio presenta la realidad económico-social que sitúa al país en una de sus peores crisis, haciendo que los efectos del tlc sean sólo elementos que se integran al resultado de la aplicación del modelo de desarrollo de libre mercado, basado en la apuesta a las exportaciones ampliado hacia el mercado de los Estados Unidos; y de apertura total al capital extranjero que se sitúa en condiciones de monopolio u oligopolio, desplazando al Estado en su rol regulador de la economía y garante de la justicia social, el bienestar común y la seguridad jurídica. El estudio se concentra en buscar respuestas de corto y mediano plazo a interrogantes sobre la situación laboral en general para trabajadores y trabajadoras, situándonos en el contexto de la actividad productiva asociada a una de las pocas fuentes que van quedando de empleo formal en el país—las maquilas de confección de prendas de vestir e indumentaria—. Siendo el panorama para éstas de crisis por la caída de las exportaciones y una tendencia a dificultades por la competencia con otros países que en mayor y mejor dinámica productiva y de costos laborales ingresan al mercado de los Estados Unidos y lo saturan con las cuotas de prendas e indumentaria que se encuentran liberalizadas desde el 2005 por el fin del Acuerdo Multifibras; lo que hace ingresar casi sin límites a grandes potencias económicas emergentes como China y otros países asiáticos.

Para El Salvador, dentro de un modelo de desarrollo que tiende a buscar los servicios y el comercio como motor de la actividad económica, deja la actividad primaria y secundaria con poco apoyo y sin mayor incentivo; más que el de acuerdos comerciales que permitan su competitividad a través de exenciones fiscales y municipales; así como de bajos o nulos aranceles a la importación de las materias primas, maquinaria y tecnología para la confección de prendas. Esta forma de producir para las maquilas que mantienen un escaso valor agregado—sólo el salario—sin mayores articulaciones a otros procesos internos y cadenas productivas, deriva en una fuente de empleo por demás conflictiva e inestable; muy propia y característica de la imperante forma de producir, impuesta por los países desarrollados y las transnacionales que se reparten los mercados para sus bienes y servicios. La situación laboral en el país con altos índices de desempleo y sub empleo mantiene presión para seguir desvalorando los derechos laborales por parte de los sectores empresariales; haciendo que los puestos de trabajo se precaricen y se reduzcan sus prestaciones de ley como forma para bajar los costes laborales; y ser desde esa forma de producir y organizar el trabajo más competitivos frente a otros capitalistas.

El empleo y salario de trabajadores y trabajadoras a través de la ocupación en las maquilas, no ha conducido al mejoramiento de las condiciones mismas del trabajo, mucho menos al mejoramiento de las familias salvadoreñas, que continúan siendo

sumamente pobres y faltas de los suficientes ingresos para subsistir dignamente. La maquila es una de las industrias que concentra altos niveles de explotación laboral, haciendo que la fuerza laboral se desgaste a cada momento y tenga bajos niveles de recuperación como mano de obra que necesita disponer el capital a su conveniencia e interés; recurriendo a la estrategia de la flexibilidad laboral para garantizarse mayores niveles de ganancia. En esto el estudio hace un énfasis en la situación de las mujeres trabajadoras, que vieron en las maquilas una oportunidad años atrás de cambiar su situación de pobreza, ante la falta de ingresos resultado de no tener un trabajo remunerado. Habiendo movilizándolo dicho mercado de trabajo una buena cantidad de mujeres hacia estos lugares, que la mantienen más sacrificada por las largas jornadas e intensivos niveles de producción y que continúan sin mayores beneficios a su situación laboral en armonía con lo familiar. Pues históricamente mantiene asignadas las tareas reproductivas y de cuidado de la fuerza laboral, sin que esto modifique su estatus en el trabajo remunerado, profundizando más su inequidad de género ante la doble jornada.

El estudio concluye en que los tratados de libre comercio no han mejorado la situación laboral tal como han sido las promesas de quienes gobiernan, y sus discutibles resultados sólo confirman la premisa de un modelo económico de desarrollo que está agotado y sin mayores logros aun con la oxigenación del tratado comercial con la potencia del mundo, que supuestamente vendría a sentar bases para un mejor nivel de vida para salvadoreños y salvadoreñas.

I.-OBJETO DEL ESTUDIO:

El estudio se centró en los siguientes objetivos:

- 1) Disponer de una base documental para el análisis y mejor comprensión de la situación laboral en el país, después de la vigencia del tratado de libre comercio entre Centroamérica - República Dominicana y los Estados Unidos; para el trabajo de incidencia y mejoramiento de las capacidades de defensa de los derechos laborales de trabajadores y trabajadoras.
- 2) Disponer de una herramienta de trabajo para la clase trabajadora y en especial para las mujeres trabajadoras que luchan por incorporar equidad e igualdad en sus condiciones laborales, familiares y como ciudadanas con derecho a un desarrollo político, económico, social y cultural.

II.-FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS

Se realizó el estudio con base a información documental y de opinión, sobre aspectos laborales afectados por el tratado de libre comercio Centro América/República Dominicana-Estados Unidos, que se verifican o hacen referencia a condiciones y derechos laborales de trabajadoras y trabajadores en las empresas manufactureras de confección de prendas de vestir e indumentaria—conocidas como maquilas textiles—que por más que laboran de manera casi cautiva; no ven una mejoría concreta siendo quienes hacen la riqueza para estas empresas.

En esta acción la verificación del papel de las instituciones públicas que tutelan la materia laboral fue de vital importancia para comprender cuáles han sido las variaciones de la situación laboral y mercado de trabajo salvadoreño, luego de entrar en vigencia el

tlc², así como dar una revisión a la cultura de respeto y cumplimiento a los derechos laborales por parte de los sectores empresariales involucrados.

El estudio se sustentó en una revisión documental de trabajos oficiales y no oficiales, de aquellas compilaciones relacionadas con la materia laboral, que dan pauta a ciertas tendencias sobre el comportamiento de los derechos laborales, verificando si esas tendencias han tenido alguna modificación importante luego de entrado en vigencia el tratado comercial en la economía del país; y por ende para las variables laborales tales como los contratos individuales y colectivos, el empleo, los salarios, las prestaciones de ley y otros derechos humanos sustantivos. Esto se complementó con la incorporación de entrevistas a distintos personeros públicos y privados que estando involucrados en la temática laboral pudieron en la medida de su compromiso dar sus valoraciones y puntos de vista relacionados con el tema del estudio—ver en anexo la guía de entrevista—.

III.- JUSTIFICACIÓN

El presente estudio respondió a la necesidad e interés de la **Concertación por un Empleo Digno en la Maquila-CEDM**³, de hacer acciones que tiendan a verificar y constatar el avance, estancamiento o retroceso en materia del respeto y cumplimiento a derechos laborales y sindicales en el país, con énfasis en la realidad socio-laboral de las mujeres trabajadoras, después de entrado en vigencia el tlc, el que en su momento de discusión y ratificación, implicó posiciones encontradas y difíciles de conciliar a varios niveles de la sociedad salvadoreña.

El darle seguimiento a trabajos anteriores elaborados por CEDM, trayendo a cuento la referencia del informe expuesto ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos-CIDH⁴, donde se enmarcaron y definieron derechos laborales y sindicales que son sistemáticamente violentados por los empresarios respondiendo al contexto que:

“...mercados más libres y menos rígidos son capaces de responder a los golpes y problemas de la economía de manera más favorable...surgiendo la flexibilidad laboral⁵ ante el fracaso para combatir el desempleo de los mecanismos tradicionales y de que el funcionamiento de los mercados de trabajo era esencial para el crecimiento económico, cuestionando las normas y reglamentaciones que impedían que el mercado de trabajo se adaptara a la competencia externa y a las exigencias impuestas por los cambios

² Tratado de Libre Comercio de los Estados Unidos con Centroamérica y República Dominicana, entró en vigencia en marzo de 2006

³ CEDM, es un espacio de coordinación nacido a finales del 2003, para la defensa de los derechos laborales y sindicales y la incidencia política en materia laboral, integrado por las organizaciones de mujeres: Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz; Asociación de Mujeres por la Dignidad y la Vida; Asociación “Movimiento de Mujeres Mélida Anaya Montes”; Asociación Mujeres Transformando; y la Federación Sindical, Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador, que pretende verificar el mejoramiento sustancial de las condiciones laborales en las maquilas de confección textil, a efecto de poder garantizar el debido respeto y cumplimiento de los derechos laborales y sindicales, tanto por parte del sector empresarial involucrado, como el rol del Estado en la tutela efectiva de la materia laboral.

⁴ Ver pagina web de ORMUSA

⁵ Flexibilidad laboral, orientada a la reducción de costos laborales por ejemplo disminuir las cotizaciones de seguridad social, estancamiento de los salarios mínimos, cambios a los marcos institucionales para horarios y contratos más flexibles—subcontratación— y modalidades en la contratación colectiva. Impacto de los Acuerdos de Libre Comercio en la estructura del Empleo en el Sector Exportador de El Salvador, Chamorro, Vladimir. Pag24

productivos y tecnológicos”⁶. Dando pie a pensar que ante una situación de desventaja, para defender los derechos laborales y poder cambiar la situación de impunidad empresarial, y por una acción débilmente tuteladora por parte del Estado, sea la denuncia internacional ante el Sistema de Naciones Unidas una forma de resistir la actual situación de crisis laboral.

Porque bajo ese contexto de supuesto desarrollo para el país, hay toda una lista de violaciones laborales que se manifiestan en el mercado de trabajo salvadoreño, desde la realidad de acceso a un empleo formal, y donde mecanismos y acciones empresariales dan paso a formas arbitrarias, bastante selectivas y en todo caso discriminatorias—en términos sindical, de género, aprendices, discapacitados(as) y de calificación profesional— o por un ejercicio de la contratación individual y colectiva, poco clara a la hora de asentar los derechos del trabajador/a; teniendo su explicación por el contexto de flexibilización laboral imperante para la obtención de mayores ganancias empresariales.

Porque se siguen violentado derechos constitucionales tal es el art.38 ordinal 6° Cn. en el caso de la jornada laboral—elevándose a más de ocho horas y con trabajo forzado después de la jornada ordinaria—con el fin del cumplimiento de metas de trabajo y reestructuraciones del trabajo; la contracción salarial en tanto que han sido los salarios mínimos incrementados bajo niveles muy por debajo del costo de vida y lo que necesita un hogar en el orden material, social y cultural, art. 38, ordinal 2° (ver tabla N°1)⁷. Las prestaciones sociales de ley como aguinaldo, asuetos, días de descanso, vacaciones, indemnizaciones, art.38, ordinales 5°, 7°, 8° y 12° y seguridad social⁸ art.50 Cn., que se han visto disminuidas, menoscabadas en su integralidad y evadido su pago por la parte empresarial, cayendo en una fase grave de mercantilización de los derechos laborales, repercutiendo en injusticia, deterioro humano al bienestar común e inseguridad jurídica.

Porque el derecho universal a constituir organización sindical en las empresas y a un ejercicio pleno de la libertad sindical, es por hoy un derecho violentado, manteniendo una lucha de clases, los empresarios en su acción de reducciones de costes laborales a toda costa en exacerbada explotación laboral versus la oposición sindical a una mayor precarización laboral⁹ de los empleos, y la defensa de los trabajadores y trabajadoras, que sienten la amenaza y la acción patronal en detrimento y perjuicio de sus derechos laborales, de sus condiciones de trabajo y de vida.

IV.-Antecedentes del proceso de aceptación y ratificación del tratado de libre comercio Centro América - República Dominicana y los Estados Unidos de América.

El tratado de libre comercio Centro América /República Dominicana – Estados Unidos fue iniciado por la administración Bush en enero/2002, como un esfuerzo para revitalizar las conversaciones atascadas para un Área de Libre Comercio de las Américas. Después de un año de discusiones preliminares, las negociaciones empezaron

⁶ Chamorro, Vladimir “Impacto de los Acuerdos de Libre Comercio en la Estructura del Empleo en el Sector Exportador de El Salvador”

⁷ Ver tabla de salarios mínimos a lo largo del período pre CAFTA y post CAFTA (1998-2007)

⁸ Ver Estudio sobre el cumplimiento de las reformas realizadas a la Seguridad Social-ISSS y AFP: Moreno, Ledy y otras promovido por la CEDM, marzo 2007

⁹ Precarización laboral, es un término acuñado por el contexto económico laboral neoliberal de reducciones sistemáticas a derechos laborales considerados “barreras” al libre comercio e inversión.

en febrero/2003 y se completaron en diciembre de ese mismo año entre Estados Unidos, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua. Costa Rica se unió al acuerdo en enero 2004, y los seis países firmaron el acuerdo en mayo /2004. En agosto/2004 la República Dominicana se sumó al acuerdo base creando así un Acuerdo de Libre Comercio EEUU- República Dominicana – Centroamérica.

El TLC fue adoptado primero por El Salvador en dic2004; Honduras y Guatemala en marzo/2005; los Estados Unidos en julio/ 2005; Nicaragua y la República Dominicana en septiembre/2005. Costa Rica mediante un referendo el 7 de Octubre de 2007 concluyó en la disputa por su ratificación. El TLC fijó su implementación para el uno de Enero de 2006, a mediados de diciembre de 2005, la Oficina del Representante de Comercio de los EEUU siglas en inglés USTR, anunció que en su estimación, los países de Centroamérica habían fallado en decretar las *leyes necesarias*, para que sus sistemas legales estuvieran completamente en concordancia con los cambios demandados por el tlc. A esta altura la USTR inició un proceso de implementación individual, en la cual la USTR certificaría a los países que estuvieran listos para implementar el tlc caso por caso. Como resultado de esta política, el tlc se implementó primero en los Estados Unidos y El Salvador el 1º de marzo de 2006; con Nicaragua y Honduras el 1º de abril/2006; y con Guatemala el 1º de junio de 2006. A la República Dominicana le hace falta cumplir con las demandas de la USTR y todavía no ha implementado el acuerdo.

El tratado de libre comercio R.D. /C.A. /USA, planteó los siguientes objetivos:

1. Acceso a mercados (exportaciones)
2. Incremento de la inversión extranjera directa—ied—
3. Mayores exportaciones, que darían paso a mayores empleos y con ello mayores ingresos para un mayor bienestar social y económico
4. Al bajar los impuestos (aranceles), repercutiría en bajar los precios de los productos de importación

IV.1 Análisis sobre el contexto económico y la implementación del tratado de libre comercio Estados Unidos – Centroamérica / República Dominicana¹⁰

Es importante para situarnos en el contexto de qué ha pasado con el sector de manufactura textil en el país, luego de entrada en vigencia el tratado de libre comercio. De acuerdo al economista César Villalona, “los dueños de las maquilas han ganado con el tlc, dado que ya no van a limitar su producción de prendas y vestuario a telas e hilos de los Estados Unidos—reglas de origen— y eso les abarate los costos de producción”. Las reglas de origen (Centroamérica u otros países con tlc con Estados Unidos) son clave en este proceso, pues a partir de la libertad que se tenga de materias primas para la confección, así los costos pueden ser más bajos. No obstante la situación de la mano de obra está también en ese análisis del empresario, puesto que la concesión en los términos de producir, presenta bastantes exoneraciones y exenciones fiscales, municipales, y en cuanto a maquinaria y materias primas; propiciando que sean los salarios la forma casi única de mantener para las empresas cierta “estabilidad en el mercado”, y entre más bajos sean los salarios la situación aparentemente será más competitiva para aquéllas. Es por ello que la contracción salarial, desvaloración de condiciones de trabajo y disminución de prestaciones laborales, es vital para que los maquileros sigan produciendo; y expresen preocupaciones y resistencias cuando de

¹⁰ Villalona, César-Economista con niveles de consultoría y otras en la Asociación Equipo Maíz

aumentar el salario mínimo y mejorar condiciones laborales se trata; y claro salarios bajos en las maquilas afectan a la *población de mujeres* que está insertada en este sector económico de manera mayoritaria y, es un sector que obtiene menos ingresos en razón de la falta de políticas públicas de género y empleo, que han determinado para las mujeres en retrasos en la educación y en la formación profesional, para tender a una específica calificación laboral mejorada.

La maquila se encasilla en situaciones y factores socio-económicos de mayor atraso ante el tipo de trabajo ofertado, por los bajos salarios, la poca calificación profesional que se requiere y la práctica de actividades laborales consideradas por el medio social para mujeres como la costura, los servicios generales de aseo, limpieza y cocina; puestos operativos sencillos y con responsabilidades menores—las consideradas manuales—aún sin acceso a máquina para hacer las labores. Los hombres están más calificados y tienen algunos grados de formación superior, pero que sin embargo esto tiene a la base las estructuras dominantes dentro de la división sexual del trabajo que favorecen la discriminación de la mujer. La maquila no presenta, aún con la vigencia del tratado comercial, mejoría para las mujeres en cuanto a mejores salarios y ocupaciones, a un mejoramiento sustancial con enfoque de género para armonizar el trabajo productivo con el reproductivo, mejoramiento en la seguridad y salud ocupacional; así como la seguridad jurídica y bienestar común determinados por la Constitución de la República.

El aumento al salario mínimo en el proceso previo a la entrada en vigencia del acuerdo comercial fue de siete con veinte centavos (\$7.20 usd), que corresponde al 5% y, después de la vigencia el aumento ha sido de diez con setenta y siete (\$10.77 usd) que corresponde a un 7%, aparentemente podría ligarse que el ambiente del tlc dio pie a mejorar los salarios en la maquila, pero la lectura es que en comparación con otras actividades económicas que han tenido un incremento hasta en un 25%, la maquila lo ha hecho en el 12% (ver tabla 1). Esta situación de mantener contraídos los salarios, con el argumento de mantener los indicadores macroeconómicos—en el caso de la inflación—sólo está impactando en los bolsillos de la gente trabajadora, que cada vez más ve deteriorado su poder adquisitivo y de lo que se trata es que la riqueza producida se distribuya a través de mecanismos de mejoramiento del salario y prestaciones pero es anulada la lógica económica de que un mayor poder de compra, daría una armonización de intereses hacia el bienestar socio-económico de empresarios y trabajadoras; y no sólo las oportunidades para quienes por hoy cooptan las ventajas de un mercado monopólico u oligopólico y de reparto de los recursos de nuestros países.¹¹

Tabla 1 de los incrementos a los salarios mínimos en el período 1998-2007

Aumentos al salario mínimo antes de CAFTA				Aumentos al salario mínimo post CAFTA					
SECTOR ECONÓMICO	Salario mínimo 1998	%	Salario mínimo jun2003	%	Salario mínimo sept2006	%	Salario mínimo 15/11/07	Aumento mensual(\$)	
Comercio y servicios	\$144.00	10	\$158.4	10	\$174.24	5	\$182.95	38.95	25%
Industria	\$144.00	7.5	\$154.8	10	\$170.28	5	\$178.79	34.79	22.5
Maquila	\$144.00	5	\$151.2	4	\$157.25	3	\$161.97	17.97	12%
Agropecuario	\$74.06	0	\$74.06	10	\$81.47	5	\$85.54	11.48	15%

¹¹ Zablah Kuri, Arturo; “Más allá de las Promesas”, julio/2005

SECTOR ECONÓMICO	Salario mínimo 15/11/07		Aumento mensual		Aumento diario		Aumento por hora	Salario diario a partir del 15/11/2007
Comercio y servicios	\$182.95		\$8.71		\$0.29		\$0.04	\$6.10
Industria	\$178.79		\$8.51		\$0.28		\$0.03	\$5.96
Maquila	\$161.97		\$4.72		\$0.16		\$0.02	\$5.40
Agropecuario	\$85.54		\$4.07		\$0.13		\$0.02	\$2.86

Fuente: Elaboración propia de FEASIES a partir de los distintos decretos ejecutivos que han modificado el salario mínimo

Otro elemento que aporta el economista Villalona está referido a la composición del capital, “en Honduras para el caso 30% es capital nacional, en El Salvador son del 45% y a la vez es un capital que está insertado en actividades financieras”, lo que implica unos intereses más corporativos y más difíciles de enfrentar y negociar para beneficio de trabajadores/as. En consecuencia los salarios en la maquila, aun a pesar de que las ganancias vía exoneraciones y excenciones de impuestos es importante, los maquileros se ven presionados por fenómenos mundiales que afectan su rentabilidad. Uno de estos choques que le afectan es la variable de competencia con China, según los análisis económicos la tendencia se ha acelerado desde enero de 2005, a raíz de la eliminación gradual de cuotas prevista en el acuerdo sobre textiles y prendas de vestir (Agreement on Textiles and Clothing) de la Organización Mundial de Comercio. De hecho, las importaciones de Estados Unidos de ropa confeccionada en China se dispararon 65 por ciento entre 2004 y 2006. Para este último año, China acaparaba 30.4 por ciento del mercado estadounidense, y otros países asiáticos, entre ellos Bangladesh e Indonesia, concentraban un 25% adicional¹². Según el análisis que hace Jorge Arriaza¹³, Director Ejecutivo de la Asociación Salvadoreña de Industriales—ASI— “el tlc con Estados Unidos ha venido a proteger a la maquila” y Villalona lo refuerza cuando establece que “la sobrevivencia de la maquila lo puede hacer por tres razones: 1) Porque le permite abaratar costos de materia prima; 2) Porque el Plan Puebla Panamá le facilitará vías de acceso al transporte de mercaderías y 3) por que la flexibilidad laboral la van aplicar, afectando negativamente por ende las condiciones laborales.

Esta situación de “sobrevivencia” empresarial tiene mayor impacto en las mujeres, en tanto que la acción laboral del maquilero es una “carrera hacia el fondo”, hacia disponer de los más bajos salarios para ser competitivos con China e incluso con Nicaragua por tener los más bajos salarios de Centroamérica; y siendo más del 75% mujeres que laboran en las maquilas es a ellas a quienes el impacto de esta situación comercial afectará mayormente. E igualmente las mujeres se verán más afectadas en sus ingresos ante la tendencia a no equiparar el salario rural con el urbano, que mantiene estándares laborales bajos que permitirían al maquilero niveles de competitividad a futuro en caso de expandirse el negocio hacia las zonas rurales, aprovechando la infraestructura vial y el ambiente de negocios ofrecido a los inversionistas por el Gobierno de El Salvador, en una clara apuesta de hacerlo en total incumplimiento a las leyes de la República.

El contexto económico para la maquila, se ve favorecido por la estrategia de la

¹² Red de solidaridad de la maquila –RSM-de Canadá: www.maquilasolidarity.org

¹³ Entrevista realizada el día 31/1/2008

flexibilización laboral, donde hay y no siempre legal medidas para el no pago de horas extras—la jornada 4x4¹⁴ aplicada en muchas empresas de maquila tales como INCASA S.A. de C.V. y EXMODICA S.A. de C.V. en zona franca Santa Ana y otras empresas, es una clara muestra de lo que es ya nuestra realidad cotidiana—que afecta la jornada diaria y semanal, y la acumulación del tiempo para el goce de otros derechos como pensión, vacaciones, aguinaldo¹⁵; la otra tendencia flexibilizadora es absorber mano de obra joven y sin experiencia—de 14 a 25 años—y pagar abajo del salario mínimo—sub empleo invisible—sin prestaciones a partir de la introducción del proyecto de ley de aprendizaje, siendo un proyecto con visos claros de flexibilización laboral, que anula lo contemplado en la ley laboral para los aprendices¹⁶. Por ende el tlc no ha venido a mejorar condiciones laborales, por el contrario es una variable que viene a afectar negativamente al movimiento laboral en general y a generar un empleo sumamente precario por el grado de flexibilización laboral contenido, necesario según empresarios para competir dentro de una globalización económica, que pretende ver a los derechos humanos laborales como obstáculos al desarrollo económico y social, este tipo de ocupación inestable y precarizada, está asignada en mayor proporción a mujeres, y el efecto de la pérdida de empleos vía recortes de personal, cierres de empresas, abusos y arbitrariedades patronales tienen un marcado rostro femenino.

Está claro entonces que el sector de manufactura de prendas de vestir e indumentaria, le apostaba al tlc para hacer que las concesiones dadas por la Iniciativa de la Cuenca del Caribe¹⁷ se consolidaran en los beneficios ofrecidos, el problema está en que dicha concesión aun cuando dispusiéramos de ella no hemos sido capaces en más de 25 años de cubrir plenamente las cuotas de exportación al mercado de los Estados Unidos.

El capítulo laboral del tlc, que fue la opción que se brindó para el sector laboral no es algo que venga a fortalecer las relaciones laborales, por el contrario las va debilitando, pues hay un problema de armonización de la legislación laboral, cada país tiene la suya, aunque haya intentos por establecer una homologación de las leyes laborales en la región, de los salarios mínimos, tampoco hay fuerza para que se ratifiquen normas internacionales de trabajo, la expectativa que se tuvo en el 2006 fue expresamente presiones comerciales de la Unión Europea para la ratificación de los convenios sobre libertad sindical¹⁸, el tema laboral ha quedado bastante restringido y siempre está privando el interés comercial y de inversión para evitar demandas laborales, ningún gobierno con el tlc tendrá capacidad para garantizar los derechos laborales y el compromiso de las empresas de respetarlos es bastante inaplicable.

Para el economista José Angel Tolentino de la Fundación Nacional para el Desarrollo—FUNDE—el país se encuentra en una frenética carrera por abrir todavía más la

¹⁴ Es una estrategia empresarial en el marco de flexibilizar la jornada laboral de 8 horas diarias y 44 semanales, Art 38 ordinal 6º Cn y CapIII del 161 al 170 C.T.

¹⁵ Deberá tener 25 años de tiempo de servicio cotizados al régimen de pensiones público o privado. Para el derecho a vacaciones deberá acreditar al menos 200 días continuos al año para su goce, artículos 177 y siguientes del C.T.

¹⁶ Del art.61 al 70 C.T.

¹⁷ Los Estados Unidos mantenían un sistema generalizado de preferencias para determinados productos de exportación que entraban al mercado estadounidense sin pagar arancel., denominado Iniciativa de la Cuenca del Caribe

¹⁸ El gobierno de El Salvador introdujo para su ratificación los convenios 87 y 98 relativos al derecho a organización y contratación colectiva, entre otros en agosto 2006 a la Asamblea Legislativa para su ratificación

economía al mundo exterior lo que afecta directamente las actividades productivas y el tejido social. La apuesta estaba para los maquileros mejorar su acceso al mercado de los Estados Unidos, con una mayor capacidad adquisitiva. La atracción de inversión extranjera daría pie a la creación de nuevos y mejores empleos en un ambiente de estabilidad. El cuadro a continuación demostraría que la economía en términos de la industria manufacturera de maquila, como fuente de inversiones y generadora de empleo, pasó a dejar de convertirse en pilar del crecimiento, y ha venido perdiendo peso en la economía del país al representar 6.6% del PIB en 1998 a 3.2% en el 2006, y no tiende a recuperarse aun con las concesiones obtenidas con el tratado. Es una actividad económica de poco aporte al valor agregado nacional, por no tener un claro encadenamiento productivo con otras actividades económicas. Son importantes las exportaciones de maquila, pero han venido disminuyendo y han representado una caída del 5% en el primer trimestre del 2007¹⁹ con respecto al mismo período del año anterior.

Es obvio que la integración de la maquila es limitada a nivel local y las exportaciones futuras son siempre frágiles a la competencia con China, aun cuando el tlc reuna algunas condiciones favorables, El Salvador ya no dispone de ventajas comparativas y competitivas que permitan la recuperación y una sostenida expansión de la industria maquiladora textil local.²⁰

El Salvador 1996-2006. Tasa de crecimiento del PIB a precios de 1990

Producto Interno Bruto a precios de 1990	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Industria manufacturera	1.7	8.0	6.6	3.7	4.1	4.0	2.9	2.2	0.9	1.4	3.2

Fuente: BCR

Migraciones forzadas:

La fuerza laboral ha continuado migrando, ante la falta de expectativas de progreso en el país. Es así que el escaso dinamismo de las inversiones y exportaciones²¹, es poco probable el logro de crear un buen número de empleos y se impacte en el corto plazo con resultados tangibles los hogares y lo avanzado por el tlc en sus primeros pasos no llenan todavía las expectativas. En el Cuadro 1, se observa como la maquila ha tenido una importante caída en la dinámica de las inversiones.

La situación económica del país que afecta drásticamente los empleos y falta de ingresos suficientes para vivir, siguen determinando la migración²² (interna como externa) como una respuesta a la pobreza de los hogares.

Cuadro 1.-Flujos de Inversión Extranjera Directa—IED—por el sector de destino
(millones de usd)

	2002	2003	2004	2005(p)	2006(p)
Industria	46,7	48,3	40,8	316,7	16,7

¹⁹ Caída de las exportaciones de maquila: 2005/5.6%;2006/11.7% y 2007/ 1.4%. Pag.22 “Impactos Económicos y Sociales del CAFTA-RD en El Salvador. Sept2007

²⁰ El DR-CAFTA y la Economía de El Salvador: Tolentino, José Angel y Mejía, Laura

²¹ Durante un año de implementación del tlc, la IED acumulada proveniente de los Estados Unidos, representa la principal fuente de inversión, incrementó únicamente 0.94%. Alternativas para el Desarrollo N°104 –Julio- Agosto-Septiembre 2007

²² GMIES. “Esperando en vano”. Valencia, Astrid

Comercio	35,7	13,3	39,1	26,7	47,7
Servicios	19,4	1,4	-0,1	14,4	9,0
Maquila	10,1	70,6	31,4	4,2	-0,4

Fuente: Revista trimestral Ene-mar 2007-BCR

(p): cifras preliminares

Cuadro 2.- El Salvador 2003-2006: IED acumulada por país de procedencia
(en millones de usd)

PAÍS	2003	2004	2005**	2006*	Sept2007*
EEUU	1,031.7	1,026.7	1,049.5	1,083.4	1,067.0

Fuente: BCR **Cifras revisadas, *Cifras preliminares

El cuadro 2, establece como una de las principales promesas hechas por el gobierno y los promotores del tlc, consistente en que el país se convirtiera en una plataforma segura y atractiva a las inversiones, sin embargo observamos que la inversión se ha reducido en 16 millones y siendo que los Estados Unidos representa el 41.2%²³ de las importaciones totales del país.

El estudio de FUNDE sobre “Empleo y Pobreza: Estado de los Indicadores”. La proporción de empleo durante 2005 creció escasamente 2.6% respecto del 2004, teniendo el sector del comercio/hoteles/ restaurantes el de mayor participación (29.5%) y manufactura (16.2%). Durante el período 2000-2006 la tasa de desempleo tiende a estancarse en el 7%, pero un poco menos de la tercera parte de la fuerza laboral, son sub empleados, en su mayoría mujeres dedicadas al sector informal. Esto estaría dando pie a que la promesa de crear empleos en un buen número y de calidad, es difícil dado el escaso dinamismo de las inversiones - exportaciones y por consiguiente no se vean resultados para los trabajadores/as y para las mujeres en lo particular.

IV. 2 Factores laborales afectados por el tratado de libre comercio C.A. – R.D. con los Estados Unidos:

a) Análisis de la ocupación y salarios:

La inserción de la mujer en la vida productiva (remunerada) tiende asociarse con la generación de mayores ingresos familiares y la mejora en las condiciones de vida, esto es relativo por cuanto los salarios mínimos en las maquilas (\$161.97)²⁴ apenas alcanzan a cubrir la canasta básica ampliada²⁵ urbana (\$277.70) que supera el valor del salario mínimo en ciento quince con 73 centavos(\$115.73), en consecuencia la trabajadora y el trabajador para cubrir otros gastos necesarios debe trabajar más o busca hacerse de otros ingresos a partir del comercio informal; y lo hace con el resultado que tampoco logra una satisfacción a sus necesidades y las de su familia, obligando a que otros miembros (niños/as y adolescentes) se incorporen al trabajo infantil informal; el actual salario mínimo en la maquila supera la canasta básica²⁶ en \$23.12 sin embargo este saldo es totalmente insuficiente para cubrir las otras necesidades, sobre todo que estos alimentos

²³ Informe Económico 2007 Sector Industrial de la Asociación Salvadoreña de Industriales—ASI—

²⁴ A partir del 15/11/2007

²⁵ Lo que una familia promedio de 4 personas necesita para vivir, conocida como canasta familiar consistente en alimentación (11 productos); vestuario, vivienda; servicios básicos (agua, energía eléctrica, salud, transporte, educación)

²⁶ Productos alimenticios de la canasta básica:1.Arroz, 2.frijoles, 3.tortillas, 4.azúcar, 5.sal, 6.leche, 7.huevos, 8.aceite, 9.carne, 10.hortalizas y 11.frutas

identificados son muy sensibles a fluctuar en alzas de precios, lo que impacta directamente en los salarios y condiciones de vida de la gente; esta situación económica tiene una afectación mayor para las mujeres en tanto que siguen siendo discriminadas en todos los ámbitos de la vida, y en lo laboral marcan diferencias claras con los hombres, al obtener menos salario, ocupar puestos con menores ingresos, de menor calificación, y son las encargadas por la construcción social de género asignadas al cuidado y reproducción de la fuerza de trabajo; en los dos años de tlc el costo de vida ha ido incrementándose, lo que representa un valor de la canasta de mercado de setecientos nueve con setenta centavos (\$709.70)²⁷ es claramente significativo e ilustrativo de lo que estamos diciendo—y las supuestas mejoras en la creación de empleos y salarios—no ha generado una importante cuota de poder adquisitivo, y los ajustes salariales, las condiciones de trabajo y las oportunidades de empleo son insuficientes para incrementar la capacidad de compra y el mejoramiento sustancial de la vida de trabajadoras y trabajadores. La inflación acumulada en los últimos 9 años supera el 27.7%, en consecuencia la situación económica está respondiendo a un contexto y lógica capitalista de las transnacionales y empresas nacionales que se benefician del tratado comercial de maximización de las ganancias, lo que implica elevar los ingresos mediante el incremento de los precios de bienes y servicios que produce o el incremento permanente de su producción, y por el otro lado reducir sus costes laborales a través del pago de los salarios más bajos y la contratación del menor número de trabajadores y trabajadoras. Si este es el marco de desarrollo del empleo y salarios, sabemos que un tlc no ha contribuido a cambiarlo, y por ende es difícil asegurar que los empleos en las maquilas de confección de prendas e indumentaria, se hayan incrementado y mejorado su calidad.

Cuadro 3. Balanza comercial en la maquila, en millones de usd

Concepto	2001	2002	2003	2004	2005	2006
I. Exportaciones FOB	1650	1,757	1,873	1,923	1,815	1,602
En porcentaje	57.61%	58.66%	59.88%	58.18%	53.59%	45.60%
II. Importaciones CIF						
Bienes de capital	1,161	1,283	1,379	1,458	1,403	1,204
En porcentaje	23.10%	24.75%	23.97%	23.04%	20.53%	15.78%
III. Balanza comercial	489	474	494	443	412	398

Fuente: BCR

En contraste la Asociación Salvadoreña de Industriales—ASI—reporta que se ha dado un aumento en empleos del 7.5% respecto al período del 2006, de los cuales el 30% pertenecen a la industria; el gobierno afirma que hay 38 mil 393 nuevos empleos²⁸, aduciendo en nota periodística que hubo un incremento del 7.6% y que la economía crecería entre un 4.5% a 5.5%. De acuerdo a la fuente del ISSS en términos de nuevos cotizantes al sistema; donde hay más número de empleos es la industria manufacturera con 162 mil, pero el sector con mayor dinamismo económico en el período que se informa son servicios comunales, sociales y personales, no obstante personal del Instituto de Investigaciones Económicas²⁹ de la Universidad de El Salvador, expresaba que el clima económico en el 2007 parecería enfriarse y hay un entorno internacional que no ofrece margen para el optimismo. La Ministra de Economía argumentó que las

²⁷ Según el Ministerio de Economía la define como el conjunto de bienes y servicios que en promedio requiere una familia promedio salvadoreña para satisfacer sus necesidades básicas. Observatorio de Políticas Públicas y los DESC-FESPAD, octubre 2007

²⁸ Diario de Hoy, 9/5/2007, Pag 48

²⁹ Argueta Antillón, Luis-economista-

exportaciones a un año del tlc con Estados Unidos y si se excluye la maquila habrían subido un 68% y el número de exportadores se elevó en un 50%.³⁰

Cuadro 4. Empleo por sector económico

Sector económico	Industria	Comercio, restaurantes y hoteles	Establecimientos financieros	Servicios comunales	Otros	Total
Incremento del empleo (7.5%)	30%	22%	20%	16%	12%	100%
Empleos generados por sector económico	12,642	9,271	8,428	6,743	5,057	42,141

Fuente: Informe Económico 2007-Sector Industrial / ASI

b) El tratado de libre comercio con los Estados Unidos y los derechos laborales Flexibilización laboral necesaria para aprovechar el tratado comercial³¹

Queremos traer a cuento la versión de quienes asocian resultados poco exitosos del tlc, a partir de que éstos deben desarrollar la flexibilización laboral. La impresión es que falta mucho para lograr mayores niveles de empleo con el tratado comercial. Se habla de una ampliación de los estándares laborales, pero la solución a buena parte de los problemas laborales va en otra dirección. Muy poco se ha hecho en torno a la flexibilización del mercado laboral y a los excesivos costos adicionales que impone la legislación al contratar a una trabajadora y a un trabajador.³²

La región ha vivido un fuerte proceso de integración a la economía mundial; y los flujos de inversión extranjera directa, de capitales, las maquilas y el mayor intercambio comercial; y se esperaría que con el tlc aumentaran las oportunidades regionales para aprovechar la inversión extranjera, en sus modalidades de integración vertical y horizontal. Sin embargo falta mucho para que esto se refleje en mayores niveles de empleo. Las autoras acusan que nuestro sistema jurídico laboral es garantista y hay una elevada protección de los derechos laborales, cuando se percibe una amenaza extranjera. *Sin embargo a nuestro juicio El Salvador es todo lo contrario, pues presenta para los inversionistas extranjeros una serie de prerrogativas que desmejoran los derechos laborales y sin embargo no ha ocurrido ese incremento de empleos.* Las autoras son del criterio que “los estudios y propuestas de políticas buscan garantizar los derechos laborales y establecer estándares laborales similares a la de los países desarrollados” y observa la inclusión de cláusulas sociales, el comercio justo y el dumping social³³ como parte del problema, pues vuelve rígido el mercado de trabajo la legislación laboral imponiendo costos adicionales y excesivos. A juicio de esta posición los tratados comerciales no funcionan en cuanto al crecimiento del empleo, por no flexibilizar el mercado laboral, reflejando los salarios la productividad de la mano de obra y que la misma pueda ser movilizadora de acuerdo a las necesidades productivas. “Las empresas al exponerse a choques externos, necesitan un alto grado de flexibilización laboral para

³⁰ Idem nota periodística

³¹ Bonilla, María Isabel y Spross, Verónica: Resumen de estudio del Centro de Investigaciones Económicas Nacionales—CIEN—2003-2204—Políticas laborales en Centroamérica: ¿oportunidades o barreras al desarrollo?

³² Idem

³³ Término acuñado para reflejar la comparación con la triangulación comercial—dumping comercial—. Hacer una similitud de derechos o una homologación de realidades económico-sociales que son distintas para introducirse como si fuera igual a nuestras realidades económicas. Presionar a nuestras estructuras jurídico-laborales a aceptar un estándar laboral de países desarrollados.

facilitar su ajuste, y la mano de obra abundante y de bajo precio para ser aprovechada, requiere que la regulación sea menos rígida y protectora. El estudio aduce que la regulación existente encarece la mano de obra y dificulta su movilidad, lo que reduce el atractivo de invertir y promover la inversión extranjera y doméstica.

La maquila es una actividad económica protegida y su valor agregado³⁴ es mínimo, pues sólo tiene la variable salarios y ésta se ve contraída por los choques externos como la competencia con China y el resto del Asia por cubrir cuotas de exportación, producir con reglas de origen favorables, materias primas, acceso a mercados y costes laborales bajos, es por tanto que los maquileros se resisten a un aumento considerable al salario mínimo, y a pesar de tener mayores rangos de ganancia al estar la producción exenta de otros costos laborales; son de la opinión que la mano de obra sus costos son más altos que en otros países, impidiéndoles niveles de rentabilidad y competitividad; se dice que implica en El Salvador una protección legal del empleo en un 61.8%³⁵ del salario base.

Cuadro 5. Empleo en el sector privado, según sector económico

Actividad económica	Feb2006	Feb 2007	Variación
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	11,848	12,772	924
Explotación de minas y canteras	515	662	147
Industrias manufactureras	157,483	162,106	4,623
Electricidad, agua y luz	2,907	3,500	593
Construcción	27,814	30,781	2,967
Comercio, restaurantes y hoteles	117,795	123,756	5,961
Transporte, almacenamientos y comunicaciones	20,195	22,635	2,440
Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles	101,154	107,829	6,675
Servicios comunales, sociales y personales	72,873	86,936	14,063
Sector privado	512,584	550,977	38,393

Fuente: Diario de Hoy, pag48 del 9/5/2007

IV.3 El tlc y el capítulo laboral (XVI) medición de la estructura normativa dentro de la materia laboral³⁶:

El capítulo XVI del tratado de libre comercio con los Estados Unidos, establece la premisa de que “se promoverá el respeto de los derechos laborales de trabajadores y trabajadoras”

16.1 El Salvador reconoce sus obligaciones como miembro de la Organización Internacional del Trabajo—OIT—En esta parte se pretende que las “leyes internas aseguren y garanticen los derechos laborales” contenidos en la normativa internacional, siendo así los convenios sobre libertad sindical y relaciones en la administración pública, números 87, 98, 135 y 151 de la OIT fueron ratificados el 24 de agosto de 2006, y con ello se pretendía ampliar la garantía de derechos de asociación y negociación colectiva para los trabajadores/as del sector público y paralelamente fue también reformada la Ley del Servicio Civil. De conformidad a la figura de la “vacatio

³⁴ Valor agregado son los costes laborales que implica la producción de bienes y servicios, en términos del pago de salarios, tasa de ganancia, impuestos

³⁵ El 61.8% se desglosa en: provisión de indemnización 8.33%; capacitación,1%; Seguros de IVM,13%; aguinaldo,4.8%, vacaciones, 4.8%; séptimo día.16.67%; seguridad social,10%; asuetos,3.2%

³⁶ Chamorro, Vladimir, Idem

legís” había de esperarse un año para entrar en vigencia los convenios ratificados, distintas organizaciones laborales en el sector público presentaron solicitud de personalidad jurídica a partir del 6/9/2007; sin embargo la Corte Suprema de Justicia el día 16 de octubre/2007, declaró inconstitucional el art. 2 del convenio N° 87³⁷ y los artículos 1.1 y 2.1 del convenio N°98, en un período que se consideró “record”, atendiendo el recurso de un ciudadano aparentemente desinteresado e independiente. Esto estaría demostrando que los países y El Salvador no tienen reparos en incumplir la normativa internacional y el tlc difícilmente cambiará la situación. Además fue vencido el plazo de 30 días (7/10/2007) máximo que da la ley para la concesión de personería jurídica y su respectivo registro en el departamento de organizaciones sociales del Ministerio de Trabajo, siendo que aquél se acogió al fallo judicial hasta que éste fue dado, violentándose con ello las libertades sindicales “donde las autoridades no pueden interferir en la manera como los trabajadores/as se organicen para la defensa de sus respectivos intereses”.

16.2 “No aplicar la legislación laboral interna para garantizar ventajas comerciales”; sin embargo se sigue permitiendo la precarización laboral para el caso:

a) El mantenimiento de salarios bajos—la contracción del salario mínimo—impide disponer para la trabajadora(r) de un salario acorde a las necesidades en el orden moral, material y cultural, favoreciendo al capital extranjero y nacional para mantener a la baja sus costes laborales.

b) La jornada 4x4³⁸, está siendo autorizada por el Ministerio de Trabajo la cual es inconstitucional en tanto que la jornada diaria es más de 8 horas (12 horas); dado que se toma el global de 48 horas como si fuera la jornada semanal; implicando que en muchos casos no se pague el tiempo extraordinario devengado. Esta situación no es verificada por la inspectoría laboral, en consecuencia el trabajador(a) va perdiendo otras prestaciones por falta de tiempos acumulados—vacaciones, aguinaldo, pensiones—pues se va contabilizando en detrimento del goce de prestaciones contempladas por la ley.

Cuadro 6. Definición de jornada diaria y semanal

Jornada	Diaria (8 hrs.)	Semanal (44 hrs.)	Tiempo Extra	Diaria 4x4/12 hrs	Semanal 48 hrs.	Tiempo Extra
Lunes	8 horas	8 hrs		12 hrs.	12 hrs.	4hrs.
Martes	8 horas	16 hrs		12 hrs.	24 hrs.	4hrs.
Miércoles	8 horas	24 hrs		12 hrs.	36 hrs.	4hrs.
Jueves	8 horas	32 hrs		12 hrs.	48 hrs.	4hrs.
Viernes	8 horas	40 hrs				
Sábado	4 horas	44 hrs.				
Domingo						
Total		44 hrs.	0 hrs		32 hrs.	16 hrs

Fuente. Elaboración propia con base a la ley laboral

³⁷ Convenio 87 de la OIT, Art.2 “ Los trabajadores y los empleadores, **sin ninguna distinción** y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”

³⁸ Jornada 4x4, implica un cambio de la jornada ordinaria de 8 horas diarias por 12 horas durante 4 días, haciendo un total de 48 horas a la semana. Dado que constitucionalmente nadie puede laborar más de 8 horas, se supone que a partir de la hora 9 es tiempo extraordinario, lo que va en detrimento de acumular 44 horas laborales como jornada semanal según dice el Art.161 C.T.

De acuerdo al Cuadro 6, la jornada 4x4 pareciera cumplir con la normativa legal, sin embargo podemos observar lo siguiente: el empresario, quedaría obligado por ley a pagar tiempo extraordinario cuando la jornada diaria exceda de las 8 hrs. Art 38, ordinal 6° Cn; en consecuencia el /la trabajador/a de maquila flexibilizado/a en su jornada laboral diaria y semanal, supuestamente acumularía 4 horas diarias extras y a la semana laboral—cuarto día—serían 16 horas extras, pero la jornada laboral de la semana se ha recortado a 32 horas; en consecuencia ¿qué dice la ley? que tiene que laborar 44 horas, entonces le restan de las supuestas 12 horas extras, quedando sólo 4 hrs extras ¿es esto legal? No, por cuanto su jornada diaria es de 8 horas, entonces quién responde en caso de demandar el incumplimiento del pago de horas extras, el patrono tendría derecho igual a demandar el incumplimiento de la jornada semanal. En consecuencia por introducir medidas de flexibilización laboral de hecho—sin reformar la ley—que tienen la autorización del MTPS, sin base legal, esto es un embrollo jurídico provocado para favorecer el proceso productivo de explotación laboral en las maquilas en detrimento del cumplimiento cabal y estricto de la ley laboral. ¿Preguntémonos cuáles son las razones para que esto suceda como una norma de hecho?, la característica productiva de la maquila de una reducción acelerada de los costes laborales, más la cultura laboral, sumada a las realidades económicas y sociales del país, que refuerzan que la/el trabajadora/r acepte tales condiciones laborales aun cayendo en la ilegalidad, para supuestamente mejorar sus ingresos, puesto que *el costo de vida es tan alto que tampoco alcanza*, manteniendo una relación laboral perversa. A esto se agregan otros factores para cumplir con la jornada, con riesgos mayores a la seguridad personal, debe adelantarse en su horario para el caso una jornada de 7:00 a.m. a 7:00 p.m. lo que implica la salida muy temprano de la casa para desplazarse a la empresa y la salida de ésta muy tarde para volver al hogar. Esto según los empresarios se compensa con los días restantes (3), sin embargo la mayoría de personas se dedica a otras actividades laborales que traigan más ingresos al hogar; y las mujeres por la construcción social de género siguen asignadas a las tareas domésticas que son calificadas de trabajo improductivo, sin costo alguno para empresarios que se favorecen del cuidado y reproducción de la fuerza de trabajo. El beneficio de una jornada 4x4 es para el empresario, quien mantiene la fuerza de trabajo por más tiempo, para el cumplimiento de metas de producción pagando lo menos posible de salario durante más tiempo a partir de una lógica productiva distinta en claro perjuicio de la fuerza de trabajo; y en concreto de las mujeres que se ven sometidas a mayor intensidad laboral y más largas jornadas.

c) Una de las violaciones sistemáticas recogidas por CEDM son las violaciones a las libertades sindicales—derecho de organización y ejercicio sindical— el despido de directivos sindicales en las maquilas sigue siendo una realidad, los casos de las empresas Exportaciones Monedero, Díaz, Calderón Sociedad Anónima de Capital Variable-EXMODICA S. A. de C.V, y de Youngone de El Salvador S.A de C.V, así como otras demostraría el debilitamiento de la legislación laboral por promocionar el comercio y la inversión con lógicas productivas unilaterales y de aprovechamiento excesivo de la mano de obra (explotación laboral).

16.3 “Acceso a justicia para las personas en los tribunales con procedimientos justos, transparentes y equitativos”.

1.-No obstante la mora judicial sigue siendo un obstáculo a una pronta y cumplida justicia, los juicios laborales siguen siendo de mucha dilación y en desmedro de principios jurídicos del derecho laboral muy importantes como: el principio de

irrenunciabilidad de los derechos, muchas empresas bajo la connivencia ministerial y de jueces, rompen con dicho principio y chantajean a la trabajadora(r) ofreciendo menores cuantías a lo contemplado por ley, en cuanto a vacaciones, aguinaldo, indemnización, horas extras, salarios adeudados y otros derechos, redundando en un proceso de negociación de derechos que son inalienables e irrenunciables según la ley laboral.

2.-En cuanto al empleo, el tlc hablaba de que se incrementaría, las dudas y desconfianza de que eso sucediera así, lo demuestran las cifras de inversión extranjera directa, no obstante que los Estados Unidos es la principal fuente de inversión, incrementó únicamente 0.94%; y la maquila donde se insertan a laborar la mayoría mujeres, ha tenido una importante caída en la dinámica de inversiones, afectando el empleo, las condiciones laborales y los derechos laborales de las trabajadoras, incorporando muchas más medidas de flexibilidad laboral, en términos de jornadas, contratación individual, disminución de permisos de salud, familiares, protección y seguridad laboral; seguridad social, maternidad y otros. CEDM en su informe anual 2007³⁹ *detalla que se han perdido más de 3,000 puestos de trabajo en la maquila, privando la inestabilidad laboral contraria a las promesas gubernamentales de un crecimiento de empleo de calidad y estable.*

El tlc además ha determinado que deben respetarse los derechos fundamentales⁴⁰ pero sólo reconoce cinco derechos, no obstante ha dejado por fuera otros derechos que no se han tomado por el tratado; y la lógica es el cumplimiento de mínimos laborales, para el caso no recoge los derechos laborales de las mujeres a la no discriminación por razones de género, así como para los discapacitados, así también el derecho a maternidad y lactancia, a igualdad por trabajo de igual valor. En términos de la línea base que el estudio recoge se centra en:

1. Cómo los 5 derechos laborales internacionales han sido cumplidos luego de dos años de implementado el tratado de libre comercio.

Al respecto se observa que la violación a las libertades sindicales sigue siendo una forma de discriminación de las empresas, pero hasta ahora no ha existido una acción administrativa fuerte o judicial en lo laboral y penal, con aquellas empresas que exportan que lo han violentado durante estos dos años del tratado comercial.

El trabajo forzado u obligatorio, al constatar de casos denunciados por CEDM, se observa que la jornada 4x4, el no pago de horas extraordinarias con la justificación de que no ha cumplido con la meta, el amenazar con despedir si no llega a laborar en días de asueto y de descanso semanal, entre otras son acciones que evidencian que hay trabajo forzado; sin embargo ninguna empresa ha sido denunciada para que corrija la situación laboral a través de modificar su estatus comercial vía tlc. La seguridad y salud laboral y en el medio ambiente de trabajo sigue siendo escasamente prevenida y riesgos físicos, químicos, biológicos y psico-sociales se mantienen afectando la salud de trabajadoras(es) de la maquila. El ante proyecto de ley sobre la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, aún sigue sin aprobarse por la Asamblea Legislativa. Los horarios son excesivos en su jornada diaria y semanal; y además los salarios mínimos son bajos para cumplir con estándares mínimos de vida.

³⁹ La Prensa Gráfica, Martes 12 fe/2008.Pag 40

⁴⁰ Respeto a libertades sindicales (87 y 98), no trabajo forzado u obligatorio (29), erradicación del trabajo infantil (138,182), no discriminación en el empleo (100,111).

2. El grado de protección hacia intereses empresariales en detrimento de trabajadores/as, impulso de acciones de flexibilidad en los derechos laborales

Los procesos conciliatorios y de inspección laboral continúan dolosos, los juzgados laborales mantienen posiciones de tardada e incumplida justicia y a través de éstos hay acciones de presión a la trabajadora y trabajador que denuncia y demanda, que van en detrimento del cumplimiento y pago pleno de las prestaciones de ley violentadas por los empresarios.

3. El costo no es para las empresas, sino sería pagado por el Estado (la población laboral)

No han existido denuncias ni fallos que tenga el estado salvadoreño que pagar alguna multa por considerarse que hay un aprovechamiento comercial de las empresas, a partir de la violación de derechos laborales.

4. Las organizaciones sindicales no tienen garantizados espacios de participación en la toma de decisiones que afecten a quienes trabajamos.

La lectura que se tiene es que el Consejo de Asuntos Laborales no ha tenido acción, y el Consejo Superior de Trabajo que puede tener las veces de un Comité Nacional de Trabajo Consultivo o Asesor, no ha desarrollado en su agenda y programa de trabajo alguna denuncia que pueda ventilarse resultado de un aprovechamiento del tlc por parte de empresas que violentan los derechos laborales.

5. No se garantiza que haya justicia para reparar el daño por violación a los derechos laborales.

No se tiene luego de dos años de vigencia del tratado comercial casos que hayan sido denunciados o conflictos en algún tema relacionado con el tlc y los derechos laborales y buscado una solución a través de los organismos que dispondría aquél.

IV.4. CLAVES DEL CAPÍTULO XVI DEL TLC CA/RD-USA; AVANZANDO EN SU INTERPRETACIÓN⁴¹

Los principios protectores del derecho laboral son esenciales y no son negociables, en una relación laboral en términos desiguales le otorgan vigencia tales principios.

Una equivocada interpretación del Capítulo Laboral, podría justificar reformas lesivas o favorecer medidas flexibilizadoras en las relaciones laborales como tendencia dominante de los empresarios. Queremos traer a cuento las implicaciones, el sentido y la utilidad del Capítulo XVI del tlc, exponiendo dos posturas y enfoque de interpretación para poner en claro sus ejes y bases interpretativas:

1) EL ENFOQUE CRÍTICO

1.1 Principales presupuestos:

- a) El Capítulo laboral del TLC es una amenaza para los derechos laborales establecidos nacional e internacionalmente.
- b) El Capítulo XVI restringe y degrada los derechos laborales fundamentales reconocidos por la OIT;

⁴¹ Byron Barillas, ASEPROLA, 2008 Autores: Manuel Hernández, Mauricio Castro, María Eugenia Trejos, Henry Mora.

- c) Se limita la aplicación de las leyes laborales del país y con ello se desprotege a los trabajadores y las trabajadoras;
- d) El que los derechos laborales se subyugan a la afectación del comercio entre las Partes es una condición inaceptable que los desnaturaliza. Exime de responsabilidad a las empresas transnacionales por violación a los derechos y responsabiliza al Estado por las mismas, lo cual genera impunidad;
- e) El entrabado procedimiento para la solución de controversias hace inviable el reclamo;
- f) Ante Estados sumamente débiles en la vigilancia y administración de justicia laboral, la exigencia a que éstos cumplan con altos estándares, es excesiva y riesgosa porque anticipa un incumplimiento;
- g) Se excluye la posibilidad de que los trabajadores(as) vigilen la aplicación del Capítulo XVI.

1.2 Método y principios de interpretación.

- A partir de una lectura particular de cada cláusula, se analiza su contenido literal explícito, lo cual interpretado en sí mismo sin conexión con otras cláusulas o disposiciones.
- Implícitamente se desconoce la buena fe o la inocuidad de las intenciones de quienes suscriben el Tratado.
- Se parte de que la lógica comercial tiende a comercializar y flexibilizar los derechos, con lo cual tiende a desnaturalizarse los principios protectores del derecho laboral.

2. EL ENFOQUE FUNCIONAL⁴².

2.1 Principales presupuestos:

- a) El Capítulo laboral del TLC es una oportunidad para los trabajadores y las organizaciones sindicales exijan al Estado su obligación de proteger y garantizar que se respeten los derechos laborales.
- b) No es un instrumento diseñado para resolver conflictos entre patronos y trabajadores, sino para garantizar el comercio leal entre las Partes.
- c) No restringe y ni degrada los derechos laborales fundamentales reconocidos por la OIT, más bien los legitima.
- d) Afirma la vigencia y aplicabilidad de la legislación nacional y convalida la necesaria aplicación efectiva de los procedimientos judiciales internos.
- e) El sujetar el respeto de los derechos laborales al “comercio entre las Partes” es sólo una condición para evitar el comercio desleal y no pretende ni puede desnaturalizar el espíritu protector de los derechos laborales.
- f) La amenaza de sanción a los Estados, los compele a cumplir sus obligaciones de protección y tutela de los derechos.
- g) El procedimiento para la solución de quejas o controversias es aceptable, no hay cuestionamiento.
- h) La exigencia de que los Estados cumplan con altos estándares de derechos laborales, los compromete a no disminuirlos.
- i) Los trabajadores o cualquier persona puede acceder al procedimiento para denunciar violaciones a sus derechos.

⁴² Trabajo de Alejandro Argueta, abogado guatemalteco “El Capítulo XVI: Asuntos Laborales en el DR-CAFTA”, septiembre 2007

2.2 Método y principios de interpretación.

- A partir de una lectura integral del Capítulo se correlaciona y sopesa el contenido de sus disposiciones, en donde predomina el espíritu o sentido del conjunto, de ahí una interpretación extensiva.
- Explícitamente se recurre al principio de buena fe bajo el cual se suscribe un tratado internacional.
- Explícitamente se invoca un principio protector del derecho laboral, por el cual toda norma de carácter dudoso debe ser interpretada a favor de los trabajadores.

IV.5 AMBIENTE LABORAL EN EL PAÍS A PARTIR DE PROCESOS DE SEGUIMIENTO CON EL OBJETO DE LA VERIFICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES CONTEMPLADOS EN EL LIBRO BLANCO.⁴³

Período julio 2007 –Enero 2008

1 Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales.

Difusión de las circulares del MINTRAB entre los administradores y usuarios de zonas francas, en la que se recomienda la reinstalación (reintegro) de los directivos sindicales cuando sus despidos sean calificados como ilegales, como también para evitar prácticas antisindicales o de discriminación sindical violatorias al Código de Trabajo. Importante señalar si realmente la cartera de Trabajo, está siendo mejorada y desarrollada en sus labores en términos de eficiencia y calidad resolutoria. Al observar el Cuadro A, se han dado 6 conciliaciones con resultados a nuestro juicio improcedentes, pues viola el art.47 de la Cn. y el art.248 del C de T, siendo que ambos artículos dan base al fuero sindical⁴⁴ y la acción empresarial debe ser nula de pleno derecho, pero como resultado se ha “conciliado”, lo que se traduce en que la ley está aplicada en favorecimiento del interés empresarial que *no quiere trabajadores organizados en sindicato*, y algunos casos indemnizándoles es una acción claramente violatoria del fuero sindical. Es por ello conducente a reflexionar que la aplicación de la estrategia empresarial de la flexibilidad laboral tiene a su base la anulación del fuero sindical, pues el sindicato se opondría sistemáticamente a toda medida que violente los derechos laborales en detrimento de las condiciones de trabajo y cumplimiento de la ley laboral.

Cuadro A.-La Unidad Especial de Género y Prevención de Actos Laborales Discriminatorios⁴⁵ ; Dirección General de Inspección de Trabajo y Dirección General de Trabajo

Año	Unidad	Nº de solicitudes	Multas	Inspección	Reinspección
2006	UEG	75	29 (41%)	70	46
	DGI	42	11	11	
				Indemnizados	S/acuerdo
	DGT	11		6	5

⁴³ Es un informe con recomendaciones tendentes a mejorar la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales, así como fortalecer las instituciones laborales en los países de la región. Tiene su origen en la declaración conjunta de Ministros de Trabajo y de Comercio en julio/2004

⁴⁴ “Los directivos sindicales no pueden ser despedidos, desmejorados, ni trasladados si no es por justa causa calificada previamente por autoridad competente”

⁴⁵ Fue creada en julio/2005, adscrita a la Dirección General de Inspección de Trabajo.

Fuente: DGI/MTPS

2. Administración del trabajo-Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Es importante señalar si realmente la cartera de trabajo está siendo desarrollada y mejorada en sus labores y eficiencia de sus servicios, el Cuadro B muestra el presupuesto para la tutela administrativa de los derechos laborales y sindicales ejercida por el MTPS, siendo un raquítico presupuesto del 0.13% del presupuesto nacional. Que fue incrementado en un 62% para el año 2006 implicando el 0.20%.

Cuadro B. Recursos presupuestarios para el funcionamiento del Ministerio de Trabajo

Año	Monto en USD	% de incremento	Aplicación de la legislación laboral		% del presupuesto nacional
			Monto en USD	% del pres.total	
2005	4,010,415	16%	1,328,120	33%	0.13%
2006	6,510,415	62%	1,575,755	24%	0.20%
2007	6,727,880	3%	3,209,685	48%	0.23%
2008	6,743,720	2.5%	3,230,685	48%	0.20%

Fuente: Ministerio de Hacienda – Ley General de Presupuesto – Ministerio de Trabajo

Con el tlc implementado se valoraba por el gobierno que había oportunidad para mejorar la administración del trabajo—el MTPS—sin embargo esto se ha estancado pues el presupuesto a partir del 2007 se ha incrementado en sólo un 3% y en el 2008 ha bajado a un 2.5%, lo que da pauta a pensar que el esfuerzo por hacer eficientes los servicios laborales prestados por el MTPS que mejore la tutela administrativa de los derechos y relaciones laborales ha decaído en recursos y, a dos años de implementado el tlc, el incremento fue de 0.07% para el 2006; y de 0.03% para el 2007 y de -0.03% para el 2008 volviendo al 0.20% del presupuesto nacional obtenido en 2006. El gobierno en su ejercicio ha dejado claro cuáles son los intereses a proteger y desarrollar—los derechos laborales no lo son—por consiguiente la variable presupuestaria nos lleva a *reflexionar sobre las prioridades gubernamentales y lastimosamente la tutela laboral en lo administrativo no presenta suficientes recursos para un mejoramiento sostenible en la competencias de la cartera de trabajo y acceso a justicia para los que demandan.*

Cuadro C. Número de inspecciones y reinspecciones laborales-DGIT

Tipo de inspección	Jun 05-May06	Jun 06- Mayo 2007	Jun 07 –Dic 2007
Programadas	6,408	13,577	7,382
No programadas	--	3,658	997
REINSPECCIONES	3,838	8,270	--
Total	10,246	25,505	8,379
Trabajadores/as	66,299	97,511	
Multas impuestas		302	
Monto de multas		\$41,520.00	

Fuente: MINTRAB, Estadísticas Laborales 2005,2006-Memoria de Labores 2006-2007

En cuanto al trabajo desarrollado por la Dirección General de Inspección de Trabajo el Cuadro C presenta datos de un incremento de las inspecciones programadas en un 111%, manteniendo similar tendencia para el 2007, esto pudo deberse a una importante dotación de recursos humanos o quizás mayores niveles de voluntad política para verificar la situación de los derechos laborales en las empresas. No obstante no se

esclarece el número de empresas cubiertas o el tipo de actividad económica y productiva—ni una cantidad desagregada por sexo de la población ocupada cubierta— las inspecciones no programadas no presentan datos—sino hasta el período siguiente y tiene una tendencia a bajar su cantidad para el período que finaliza en Dic2007. Las reinspecciones⁴⁶ se vieron incrementadas de un período a otro en 115%. La población ocupada que fue cubierta, se incrementó en un 47%, pero sigue siendo una cobertura muy escasa del 3% de la PO. Con las multas (302) no hay datos comparativos con otros períodos. El incremento del 140% del personal de inspectores, da base para pensar en un interés por mejorar las funciones de la inspectoría laboral, no obstante persiste una cultura empresarial de evadir la regulación del MTPS y la cantidad es poca aun después de incorporados un número mayor de inspectores de trabajo.

En cuanto a la Dirección General de Trabajo—cuadro D—hubo un incremento de 358 solicitudes que representaron el 12% y para los últimos 5 meses del año2007, alcanzó el 97% de las recibidas durante el período jun05-may06. En cuanto al porcentaje de conciliación el promedio ha sido de 35%, lo que no ha tenido cambio alguno luego de implementado el tlc, y es un promedio por debajo del 50% que lo coloca en muy poco, implicando niveles muy débiles de justicia administrativa, quedando un alto nivel de solicitudes sin conciliar. Aquí podemos centrarnos en dos aspectos básicos: a) el nivel de conciliación, desconocemos la calidad de estas conciliaciones si van en detrimento y menoscabo de la inalienabilidad e irrenunciabilidad de los derechos; y b) que las no conciliadas son la mayoría e implica una visión empresarial cerrada y violatoria de derechos laborales, a esto hay que agregarle que la figura del conciliador(a) también influye para no hacer conciliar los intereses de las partes de conformidad a derecho.

Cuadro D.- Casos de conciliación laboral-DGT

Conflictos o diferencias laborales individuales	Junio05 –Mayo06	Junio06-Mayo07	Juni07-Dic07
Solicitudes recibidas	2,967	3,325	2,879
Conciliadas	980	1,158	1,079
Porcentaje de efectividad	33%	35%	37%
Trámite de multa	570	529	392
Porcentaje de sanción	19%	16%	19%
Sin conciliar	1,103	1,340	1,029
Otras causas	7	0	379
Cancelación de prestaciones laborales (usd)	725,669	796,251 ⁴⁷	

Fuente: MINTRAB, Estadísticas Laborales 2005,2006-Memoria de Labores 2006-2007

El funcionamiento de la inspectoría laboral del MTPS, podemos medirla haciendo alusión a dos casos:

1) La empresa Exportaciones Monedero, Díaz y Calderón S.A. de C.V. en la zona franca de Santa Ana. El pasado 5 de diciembre/2007 fueron despedidas todas las miembras y miembros de la directiva sindical de la seccional por empresa constituida por el Sindicato Gremial de Trabajadores del Vestir el día 10 de Dic07, esta directiva

⁴⁶ La “doble visita” como factor de impunidad. El sistema de inspección de doble visita protege al patrono infractor e incentiva la impunidad. Según el Convenio 81 la doble visita es **excepcional**.

⁴⁷ Las multas los procedimientos son engorrosos y no establece la calidad de la cuantía, la reincidencia no está clasificada, así como los sectores económicos multados se desconocen para focalizar en donde se violentan más los derechos laborales.

estaba conformada por 5 mujeres y dos hombres. La empresa no aceptó la reinstalación alegando que se despedía por no cumplir con las metas y responsabilidades productivas. La inspectoría laboral declaró improcedente la protección de directivo sindical por haber presentado la documentación el día 10/12/2007; argumentando que la ley no les protegía en su calidad de directivos por estar posterior a la fecha del despido, según art.226, ordinal 2º CT. Sin embargo la empresaria Matilde Margarita Monedero Monterrosa, representante legal tiene una larga trayectoria de coaccionar e intimidar a que las trabajadoras no se organicen en sindicato amenazando con el despido. Luego de un nuevo intento de organización sindical, esta vez conformando la seccional por empresa EXMODICA S.A. de C.V. del Sindicato de Trabajadoras de la Industria del Vestir de El Salvador, el día 16 de feb/2008, despide a tres directivas sindicales todas mujeres de una Junta Directiva integrada por 5 mujeres y dos hombres, lo que expresa nuevamente una actitud antisindical de parte de la Sra. Monedero, hasta hoy el proceso de inspección laboral determinó en infracciones para que la empresa respete la calidad de directivos sindicales, sin embargo no ha podido demostrar la acción discriminatoria en lo sindical de la empresa, aun cuando existen suficientes antecedentes, lo que debilita la acción judicial, continuada por el sindicato. La inspectoría laboral ha tomado como válidos los testimonios de trabajadoras y supervisoras que expresan que las despedidas son “malas trabajadoras”, no obstante el antecedente de la acción contra la otra directiva despedida en dic2007, no es tomada en cuenta como una acción discriminatoria sindical, llevando a un proceso de multa que se sabe son procedimientos “dolosos” por cubrir la violación laboral y proteger los intereses de las empresas, alargando la resolución de multa y sin recoger en caso de darse una cuantía que implique la gravedad de la violación a la Constitución de la República en su art.47, la normativa internacional pertinente y del Código de Trabajo en su art.248.

Los datos arrojan que las personas despedidas en el proceso organizativo en EXMODICA S.A. es de 8 mujeres y 2 hombres. Lo que da pie a observar que la Unidad Especial de Género y Prevención de otros actos discriminatorios laborales, no presenta criterios uniformes de catalogar la discriminación de género y sindical; y la ausencia clara de una política pública que determine los actos discriminatorios de las empresas en lo sindical y con perspectiva de género; pues en su mayoría en las maquilas, son mujeres las despedidas al intentar organizarse en sindicato y reclamar sus derechos, la empresa y el MTPS no han atendido las condiciones de género que se ven inmersas ante la medida del despido, por cuanto impera una cultura empresarial de carácter patriarcal de dominación hacia la mujer que está culturalmente más condicionada socialmente a ser sumisa y aceptar el abuso y arbitrariedad patronal, al ser más susceptible de intimidación y presiones de hogar, sociales y económicas, por su interés a proteger su familia, antes que a velar por la defensa de sus derechos laborales.

2) La empresa YOUNGONE El Salvador S.A. de C.V. en la zona franca Internacional de Olocuilta, La Paz. Es otro caso igualmente doloso, al constituirse la seccional el pasado 23 de feb08, la empresa despide a 5 directivas sindicales todas mujeres el día 28/2/2008, como clara acción intimidatoria hacia la mujer por parte de la patronal, alegando la empresa que son trabajadoras que han salido mal evaluadas para el desempeño de su trabajo, al preguntarse por dichas evaluaciones físicas éstas no se encuentran demostrando la falsedad de la argumentación de la empresa; al indagarse con otros grupos de trabajadores/as se ha podido constatar que las supervisoras han ejercido presión para que no se organicen en sindicato, intimidando que de hacerlo perderían el trabajo. La Unidad de Género ministerial ha corroborado la discriminación

sindical, haciendo fuerza ejecutiva en el acta de la inspectoría laboral, la cual también daría pie a una demanda penal por discriminación sindical. La inspectoría laboral en la Unidad de Género y discriminación laboral ha dado plazos perentorios para que la empresa reinstale a las directivas sindicales, sin embargo ésta se ha negado y mantiene una clara posición de impunidad empresarial.

Estos dos casos involucran el sistema de tutela legal en la parte administrativa en cuanto a la conciliación e inspección laboral llevadas, denotando el proceso llevado una debilidad institucional para exigir el cumplimiento y acatamiento de la ley laboral por parte de empresarios, además de la falta de criterios uniformes para actuar efectivamente en la comprobación de la discriminación sindical y de género. Dado que la carga social, económica y emocional es distinta para mujeres y hombres impactando de diferente manera la medida violatoria de la empresa. Las mujeres afectadas todas tienen hijos e hijas, la mayoría con fuerte responsabilidad en el hogar por el nivel de precariedad en la participación de ingresos; y características de niveles bajos de escolaridad y residencia en lugares alejados del lugar de la empresa—costos considerables en el traslado hacia el trabajo y a la casa— sobre todo en las afectadas de la empresa YOUNGONE El Salvador, que residen en los cantones y caseríos de otros municipios aledaños.

3. Fortalecimiento del Sistema Judicial- Acceso a justicia en los tribunales laborales

Con relación al acceso a justicia en los tribunales laborales, la verificación última del Libro Blanco en el país del período 2007, arrojó que la mora judicial había reducido en razón de una gran cantidad de casos que son desistidos, para el caso de los cinco juzgados laborales en San Salvador de los 3,164 casos egresados el 49% fue por desistimiento (1,558) y el 8% fueron conciliados, siendo que el 43% recibió una sentencia judicial⁴⁸.

Cuadro F. Expedientes activos, en trámite para los últimos tres años

Tipo de tribunal	Año 2005					Año 2006					Año Oct2007							
	Juicios activos al inicio	Ingresos	Sentencias def.	Egresos	Tasa resolución	Juicios activos al final	Juicios activos al inicio	Ingresos	Sentencias def.	Egresos	Tasa resolución	Juicios activos al inicio	Ingresos	Sentencias def.	Egresos	Tasa resolución	Juicios activos al final	
Cámara de lo laboral	71	767	719	812	85.16	26	26	903	776	820	87.09	110	110	680	496	507	88.57	283
			1986		85.16			2175			88.2			1354		4376	85.21	
Juzgado de lo laboral	12725	5761		9968		8518	8518	3755		9241		3032	4305	3209				3138

⁴⁸ Matriz de verificación El Salvador del Libro Blanco. Período Agosto 2007-Enero2008

La deficiencia en el juzgamiento de casos especializados en derecho laboral, ocurre más gravemente en las otras instancias judiciales que tienen que administrar justicia, por no existir juzgados laborales específicos (juzgados de lo civil y de 1ª instancia) acá la tasa de resolución es muchísima más baja, aunque siempre se muestran de parte de los juzgadores justificaciones para no aceptar un claro retardo e incumplimiento de justicia laboral para trabajadores(as) que demandan.

Sobre el acceso a justicia, partimos de que los jueces o juezas tocan desarrollar los procesos y procurar garantizar los derechos de las partes, establecer la verdad e imponer una sanción y medidas de resarcimiento. El sistema judicial cumple dos obligaciones intencionales importantes: a) el deber de protección, que implica acciones y recursos para prevenir y proteger a los ciudadanos(as) frente a la violación de sus derechos laborales; y b) el deber de garantía, que supone la tutela de los ciudadanos(as) a quienes se les ha violado el derecho. Esta facultad para exigir el cumplimiento o por la violación de los derechos ante el Estado ha sido entendida por acceso a justicia, acceso a la jurisdicción o tutela judicial efectiva. El acceso a justicia supone: a) la existencia de mecanismos legales e institucionales creados previamente para la tutela de los derechos; b) una respuesta pronta y oportuna de las denuncias o demandas presentadas; c) la erradicación de obstáculos económicos o de otro tipo que impidan el acceso a las instituciones y a los mecanismos y d) un tratamiento igualitario y no discriminatorio.

El cuadro en anexo establece datos sobre estadísticas judiciales de los años 2004, 2005 y 2006, en algunos de los nueve juzgados laborales del país—San Salvador (5), Santa Tecla, Santa Ana, Sonsonate y San Miguel; de éste último no se presentan datos. En tres años en algunos de los juzgados de San Salvador, Santa Tecla (2004 y 2006); Santa Ana (2005 y 2006) y Sonsonate (2005 y 2006) se presenta una tendencia a la disminución de demandas para el 2006, pasando de 3,001 (2005) a 1,466 (2006); sin apreciarse la causa de tal motivo, si es por una situación de desconfianza en la población por una retardada justicia laboral o por una mayor resolución o desistimientos de los casos. Los datos presentan que del 100% de demandas en el año 2004, el 42.49% correspondió a mujeres; en el 2005, fue del 41.55% y en el 2006, del 39.42%. Correspondiendo para los tres años que las mujeres trabajadoras han pretendido acceso a justicia en el 42.27%. Siendo la demanda o razón más interpuesta la de indemnización 79.2% (6,927 casos) y la segunda de salarios adeudados de 7.88% (689 casos); y de las 3,927 mujeres que presentaron demandas, la demanda por indemnización implicó el 64.45% (2,531 casos) y por salarios adeudados el 8.34% (309 casos).

VII. El tlc Centroamérica/República Dominicana y la USA: su impacto en la situación económica y socio-laboral de las mujeres trabajadoras de la maquila⁴⁹

En la década del 80, en El Salvador, existió una alta incorporación de mujeres al mercado laboral, lo que dio paso a la *institucionalización de la discriminación de género*. Esta época estuvo caracterizada por la orientación de la producción a las exportaciones, coincidiendo con la desprotección y la informalidad, resultando una nueva exclusión femenina, la segregación ocupacional, la precarización del trabajo y la discriminación salarial; en mucho jóvenes; el 50% conviviendo en pareja; sin experiencia laboral industrial; el 30% madres solteras; con educación primaria y

⁴⁹ Esperando en vano: “La oferta de las maquilas salvadoreñas a las trabajadoras y trabajadores de la industria”, Valencia, Astrid-GMIES

secundaria incompleta. Así como con habilidades laborales: paciencia, concentración mental, disciplina, familiarización con trabajos de corte y confección, sumisas, con menos tiempo para organizarse, dispuestas a aceptar salarios inferiores y a trabajar por tiempos indefinidos. El marco de los tratados de libre comercio incorporó una población en edad de trabajar y laborando con una situación de ocupación, caracterizada por una profunda precarización de condiciones laborales, acceso a empleos y de salarios acordes al costo de la vida.

Un perfil de un grupo de trabajadoras en la maquila consultadas⁵⁰

Situación laboral y personal de la trabajadora	Porcentaje
Tiene un contrato de trabajo	74.7%
No le pagaban las horas extras según la ley laboral	84%
Están entre 25 a 40 años de edad	68%
No gozaron del derecho a vacaciones	29%
No goza de días de asueto y de descanso	14%
El aguinaldo no se paga de conformidad a la ley	18.9%
No recibieron indemnización según la ley	47%
Negado el derecho a organizarse en sindicato	45.6%
Su derecho a maternidad fue violentado	26.3%
Personas que dicen haber denunciado	23.8%
Acudieron al MTPS para demandar su derecho violado	16.7%
No existe otra opción laboral que no sea la ocupación en la maquila.	78.4%

La década del 90 empuja a las mujeres a buscar trabajo, las obliga a permanecer en el mundo del trabajo con ambos cargos, siendo más fuerte entre las mujeres más pobres.

La apuesta por tratados comerciales en la 2ª mitad de los 90 originó una tendencia a la feminización de empleos de baja productividad, con bajos estándares laborales, bajos ingresos y una alta desprotección; aumento de contratos temporales o tiempo parcial, modalidades para encubrir la relación laboral como son el trabajo a domicilio o la subcontratación, que facilitan el despido; la apuesta estaba en términos de exportaciones diversificadas que ingresaran a mercados libre de aranceles, que produjeran los suficientes empleos y decentes, el resultado ha sido un mayor resquebrajamiento de la economía del país, dando pie a que la gente busque empleo de lo que sea, *se mantenga en los empleos precarios y flexibilizados de hecho por temor a perderlo* y con una gran bolsa de desempleados y subempleados que se insertan en la informalidad laboral; además a esto se agrega la migración laboral a las ciudades y hacia los Estados Unidos.

En este contexto quienes se ven más perjudicadas son las mujeres, pues es el estrato mayoritario poblacional y que buena parte está integrada a los empleos más precarios y con salarios menores que los hombres—las maquilas, el comercio y la industria—y otra buena parte se inserta en la informalidad económica por no encontrar empleos formales más estables u otras oportunidades laborales.

Caracterización del trabajo en las maquilas:

⁵⁰ Empleo en las maquilas "Precariedad laboral para las trabajadoras. Movimiento de Mujeres Mérida Anaya Montes. Mayo 2007

Jornadas altas, riesgos continuos y permanentes de salud, niveles de alta exigencia, intensidad del trabajo, discriminación, puestos calificados y no calificados, selección madres o embarazadas.

Diferencia entre empleos: Empleos que conservan los derechos y beneficios conquistados y aquellos que no tienen las mismas condiciones de trabajo. Organización del trabajo (reestructuración productiva): intensificar el trabajo polivalente⁵¹ y polifuncional⁵², aumento de la jornada y ritmo de trabajo, mayor responsabilidad y presión laboral

El tlc ha reforzado esta situación de deterioro de los derechos laborales, pero también de la tutela laboral pues profundiza el traslado de funciones del Estado como legislar, aplicar justicia y regular actividades económico-sociales. Las normas laborales: jornadas, salarios, descansos no toman en cuenta la situación de las mujeres con responsabilidades familiares, siendo que la misma neutralidad de la norma da paso a la discriminación. El aumento de la producción no garantiza más empleo a nivel social; una unidad productiva nueva puede generar un nivel de empleo, pero también desplaza otros empleos. Mucha es adquisición y fusión de empresas y no generación de empleo y la reestructuración productiva, su objetivo fundamental es la reducción de costes laborales, que en la mayoría recaen en la reducción de personal.

Hay más mujeres con necesidades de trabajo altas, para completar sus ingresos familiares; y menos oportunidades de empleo para reproducción del capital. El capital está decidiendo más fuerte y con control de dónde contratar mujeres y donde hombres, por la disponibilidad de mano de obra. Siendo mayor el número de mujeres en la informalidad y más desempleo. Habiendo reforzado y aumentado las cifras de mujeres en la informalidad de sobrevivencia. Dando paso a la flexibilidad laboral, reducir cargas sociales, facilitar el despido, flexibilizar el mercado de trabajo, con libre negociación de la terminación de la relación laboral. Mucha de la normativa se está incumpliendo de hecho y *sienta base para la reforma laboral* que elimine algunos derechos laborales.

Se busca una estandarización de los derechos laborales hacia abajo de las condiciones laborales y salariales. No importando la personas trabajadoras. El capital está interesado en eliminar el principio de no discriminación en materia de empleo en las leyes laborales, para acceder a fuerza laboral de las mujeres sin protecciones que le representan por hoy “costos que reducen la competitividad de las empresas.

Competencia por reducir los salarios, Los salarios de la mujeres son inferiores y están dispuestas a aceptar condiciones y salarios inferiores cuando tienen responsabilidades familiares que atender. La población migrante es muy vulnerable, no sólo por la falta de control estatal, sino por el carácter de indocumentado que lo hace objeto de prácticas laborales y salariales muy deficientes, de abusos y violaciones a derechos humanos

Las mujeres enfrentan presiones para aceptar condiciones laborales inferiores, abusos y violaciones a derechos por estar pendientes del envío de remesas a su familia y la atención a su familia dividida—cuando no son las que emigran—y enfrentan situaciones

⁵¹ Referido a la realización de varias tareas en la misma función: para el caso pegando cuellos y pegando mangas en la confección de ropa

⁵² Referido a varias funciones para un mismo puesto como pegar cuellos y quitar hilos, siendo una a operación de costura y la otra del acabado.

aún más difíciles para mantener a su familia con la situación emocional que significa una separación.

Para el 2005 con el Acuerdo multifibras se manifiestan características en las maquilas como el aumento de las metas de producción; la mayor exigencia de la calidad de lo producido y la reducción de personal. Con la tendencia a diversificar la producción que se ofrece, para alguna oportunidad de competir por clientes⁵³.

En el estudio del GMIES derivaron que la población laboral es mayoría entre edades de 18 a 29 años, donde se concentra el 68% y del que el 82.2% son mujeres. La conclusión importante para las empresas, que deberían hacer algo por conciliar para esta mayoría de rango de edad, el trabajo remunerado del reproductivo instalando guarderías u otras facilidades para con las responsabilidades familiares⁵⁴.

Educación:

En la maquila las tres cuartas partes de la fuerza laboral tiene estudios a nivel de secundaria. La mayoría de mujeres posee niveles de primaria y de secundaria. Al parecer la educación ha mejorado en cuanto al acceso al sistema educativo y aumento de años de estudio; pero sin traducirse ello en mejoras en la calidad del trabajo (maquila: trabajo precario y no calificado). Los hogares están integrados por niños (as) y jóvenes de 0 a 19 años (de padres en el rango de edad entre 20-34 años), y en donde el 56.9% son mujeres. Hogares jóvenes con alta presencia femenina y **donde el salario es efectivamente para sufragar gastos de los demás miembros de la familia.**

Tiempo de trabajar y cargo laboral:

El 68.1% está entre 3 años y más de laborar en la maquila; y hay un mayor número de hombres entre los 2 años o menos. Lo que a futuro da pie a un ingente cambio de la composición por género en las empresas más tecnificadas. Las mujeres están contratadas en puestos de operarias de costura. La función de cortar para el caso es casi 8 veces más el porcentaje de hombres y tiene una remuneración mayor.

Cargo	Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje
Operario de costura	519	82.3%	76	55.5%
Técnico y administración	81	12.8%	35	25.5%

Jornada laboral

Sexo	Horas x jornada	Porcentaje
Mujeres	9 horas	54.5%
	10 horas	22.0%
	11 horas	14.7%
	12 horas y más	6.3%
Hombres	9 horas	62.8%
	10 horas	19.7%
	11 horas	9.5%
	12 horas y más	2.2%

⁵³ El paquete completo, el estado superior de organización productiva en la industria del vestuario. En este sistema las maquilas no solamente ensamblan y cortan, sino que consiguen la tela y envían producto terminado directamente a las tiendas, con lo que consiguen generar, mayor valor agregado, una relación más estable con los clientes y mejores precios.

⁵⁴ Convenio 156 de la OIT sobre Relaciones Familiares

Hay más mujeres laborando en jornadas de trabajo más largas de 11, 12 o más horas que los hombres.

Calificación laboral

De los que dijeron que la función actual es distinta y más calificada que cuando comenzaron las maquilas. El 5.7% reporta estar en esa categoría. Siendo mayor el porcentaje (12.4%) de hombres con calificación laboral que de las mujeres (4.3%), Esto es una desventaja de la mujer en cuanto a optar a otro tipo de puesto, como para ganar más dinero. El 50% de mujeres dijo que su primer trabajo es en la maquila. Entre más edad se tenga, la maquila como primera práctica laboral se va reduciendo, esto da pie a la inestabilidad laboral que tienen trabajadoras(es) en la maquila.

La mayor parte de la fuerza laboral de la maquila escoge la industria como su primer trabajo. Donde mayor del 50 % de trabajadores(as) no presentan formación técnica; y es mayor en el caso de las mujeres. Las mujeres tienen menos educación y menos habilidades para la informática que los hombres; y son las que manifiestan menores aspiraciones a desarrollar sus capacidades técnicas.

Despido:

Las mujeres preferirían buscar empleo en otra zona franca o maquila. Encontrándose con menos posibilidades de insertarse en otro tipo de trabajo; o de sentirse más satisfechas trabajando en la industria.

Migración:

Los hombres contemplan en mayor porcentaje la posibilidad de emigrar a la USA al ser despedidos; y estas cifras decrecen para las mujeres por el arraigo a su familia e hijos(as); y mayor posibilidad para establecer un negocio; y está la tendencia a que son los más jóvenes que prefieren emigrar hacia otro tipo de empleo

1) Busca empleo en otra zona franca	Mujeres	48.7%
	Hombres	32.1%
2) Emigrar a otro país	Mujeres	4.3%
	Hombres	10.2%

La tendencia del mercado laboral en El Salvador se encuentra en el sector servicios (comercio, hoteles, restaurantes, comunicaciones, banca) y la necesidad de contar con herramientas técnicas, relacionadas a la prestación es una condición que no tienen las trabajadoras en la maquila; y su formación profesional en caso de tenerla encuentra cada vez menos espacios laborales; y pueden encontrarse ante la necesidad de incursionar en el trabajo informal (mujeres) o emigrar hacia otro país (hombres)

CUADRO DE GASTOS APROXIMADOS DE UNA OBRERA

Rubro de gastos mensuales	Valor mensual	Valor diario
Alimentación familia	\$131.58	\$4.39
Alimentación trabajo	\$ 26.32*	\$1.31
Transporte trabajo	\$ 15.79	\$0.79
Transporte familia	\$ 7.89	

Servicios energía eléctrica	\$ 10.53
Servicios de agua potable	\$ 3.95
Alquiler de casa	\$ 52.63
Educación de los hijos/hijas	\$ 52.63
Gastos de salud propios	\$ 52.63
Gastos salud familiares	\$ 13.16

Total de gastos \$367.11

Tendencias del empleo para el libre comercio

La tendencia es a desregular salarios de acuerdo a la productividad o eliminar el salario mínimo, eliminar o disminuir bonificaciones (sobresueldos). Reducir protección al trabajador/a (disminuir condiciones de salud y seguridad en el trabajo). Aumento de requisitos para la representatividad de los sindicatos; romper la estabilidad laboral— libre negociación, movilidad de mano de obra conforme a las necesidades de producción—flexibilizar causales de despido, despido por decisión del empresario sin que medie el Estado, eliminando el preaviso⁵⁵; revisando los beneficios para las mujeres.

⁵⁵ Supuestamente un empresario ético informaría de conformidad a la ley laboral con la antelación debida hasta donde llegará la persona a laborar.

VI. Conclusiones

1. Podemos decir que la apuesta gubernamental de resolver los problemas del crecimiento económico y del empleo a través de **los tratados de libre comercio, y con el de los Estados Unidos incluido no han dado resultado, las exportaciones no crecen para impulsar el ingreso de divisas y desarrollo económico en términos de mejores salarios, mejoramiento de las condiciones de empleo, creación de nuevo y suficiente empleo estable y de calidad**: Éste no crece en las actividades productivas que deberían darle sustento a las exportaciones, lo que ha sucedido es un aumento del sector informal y de las actividades de servicios, sobre todo en el comercio, financiero y comunicaciones.
2. Supuestamente el tlc con los Estados Unidos brinda una protección adecuada a los trabajadores/as y sus derechos, sin embargo **no establece el tlc ningún tipo de obligatoriedad para que los Estados cumplan con la ley laboral y los derechos laborales**. La inspectoría laboral incrementó sus recursos humanos en 148%, pero de nuevo el presupuesto institucional volvió a caer a 0.2% del presupuesto nacional, apoyos que en mucho han provenido de recursos externos dentro de lo que se consideran programas de modernización laboral de parte de la Agencia Internacional para el Desarrollo de los Estados Unidos, el Departamento de Trabajo, entre otros donantes.
3. El tlc está diseñado para reducir continuamente las condiciones y los derechos laborales, ya que no puede el tlc evitar la flexibilidad laboral, dado que es una ventaja comparativa: **mantener bajos costes laborales y así disponer de mayores excedentes de producción**. Hay una fuerte presión por parte del capital transnacional y nacional para que la reducción de costos fijos permita competir con otras regiones (de Asia, África y América)
4. **El salario mínimo está relegado a ser un factor de atracción de inversión**, por lo bajo sumiendo a quienes lo devengan a condiciones de miseria y de pobreza muy fuertes. Para las mujeres agobiadas con cargas domésticas en razón a condiciones patriarcales y de explotación laboral del capitalismo, mantienen el salario mínimo devengado sin mejoramientos sustanciales de la calidad de vida para aquéllas.
5. Mayores dificultades para realizar el trabajo doméstico y atender el trabajo asignado; conducirá a que más mujeres busquen ingresos adicionales, reforzando el problema del desempleo y la informalidad. La pobreza en las mujeres con mayor responsabilidad en obtener trabajos estables y de mayores responsabilidades y con mayores cargas domésticas, tendrán una vida más dura y menos tiempo disponible con afectación psicológica y emocional
6. **El tlc no protege de violaciones laborales, por el contrario impulsa y anima a la flexibilidad laboral para hacer más mínimos los derechos** a la seguridad social, a la indemnización y otros derechos. El marco de tlc, da base a que los derechos se mercantilen y vayan pauperizándose cada vez más.

7. Hay un fuerte impulso para hacer que la libertad sindical desaparezca y se anule el papel que los sindicatos hacen en defensa de los derechos de trabajadores y trabajadoras, **el tlc induce a que en aras del comercio y la inversión las organizaciones laborales deben ser eliminadas por que entorpecen el desarrollo y liberalización plena del mercado.**
8. El modelo económico implementado por el gobierno de ARENA, ha sido un fracaso en los campos económico, social e institucional. Esto está dando paso a reconocer el fracaso del modelo neoliberal en América Latina, el cual mantiene y profundiza una brecha social, dando escandalosos elementos de desigualdad e incrementando la migración hacia los Estados Unidos, haciendo que muchos sobrevivan con menos de un dólar. **La maquila de confección de prendas e indumentaria mantiene una nula integración vertical y horizontal—paquete completo—y transferencia tecnológica.**
9. **La consecuencia de sostener un modelo económico fracasado, hace que el Estado salvadoreño sea cada vez más débil y manejado por los intereses corporativos de grupos económicos muy fuertes.**

VII. RECOMENDACIONES

1. Un tlc sin enfoque de género y que elimina la no discriminación presenta para este grupo de mujeres una situación más difícil de enfrentar. Lo que debe impulsarnos a encontrar mejores estrategias para hacer visible en los campos económicos, sociales y culturales la situación para las mujeres trabajadoras de la maquila.
2. Creemos que sigue siendo uno de los obstáculos propios para acceder a la justicia el grado de invisibilidad en que se encuentran los derechos de género; y a pesar que pretendimos destacar dentro del estudio, que dentro de la violación a la libertad sindical, son también las mujeres las mayormente afectadas por la represión patronal, no queda claro hasta donde la violación a este derecho afecta los otros derechos laborales de las mujeres. En consecuencia nos gustaría tener a futuro una respuesta a nuestra interrogante **¿hay discriminación de género en la violación a la libertad sindical?**
3. A nuestro juicio el estudio ha pretendido dejar claro que el modelo económico de desarrollo está agotado y que el tlc fue la última carta utilizada para mediatizar la falta de empleos y salarios bajos que hacen más difícil la situación para las trabajadoras y trabajadores. En consecuencia la incorporación de la mujer a este tipo de trabajos como la maquila tiene su término y hay que repensar como darle respuesta a esta cada vez mayor presión social; creemos que la migración y la informalidad van a seguir dándose pero sigue siendo un paliativo a la falta de oportunidades reales para todos los salvadoreños y salvadoreñas.
4. Sabemos que la maquila no es la opción mejor para el desarrollo de las personas y de las mujeres, se ha demostrado que los ingresos en concepto de salarios no alcanzan para una existencia digna, no obstante el empleo que tenemos es ese. En donde debe enfocarse por tanto nuestra lucha para poder revertir que por

razones de pobreza hay que aceptar la lógica económica y con ello la violación de nuestros derechos laborales.

5. Nuestra línea base es que la lógica económica que priva mantiene una constante violación a los derechos laborales; una total impunidad empresarial y una manifiesta incapacidad de la institucionalidad pública; el tlc a dos años sólo ha venido a agravar más estos tres aspectos, y dentro de sus mecanismos no ha recogido demanda alguna que pueda cambiar esa situación de deterioro de los derechos, quedando para futuros trabajos revisar los cambios en esta línea base. Importante no caer en un reformismo de la legislación laboral que de paso a que la flexibilidad laboral sea legal.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

1. Alternativas para el Desarrollo. N°104. FUNDE. Julio-Septiembre 2007
2. Capítulo Laboral del TLC con Estados Unidos ¿Y mis derechos?. FUNDE. sept2004
3. Condiciones de trabajo de la mujer salvadoreña en la industria de la confección de ropa e indumentaria. Valencia, Astrid. Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador. Feb2006
4. Consideraciones sobre los resultados del CAFTA-RD. Centro de Investigaciones sobre Inversión y Comercio-CEICOM. Claros, Iván. 2008
5. El DR-CAFTA y los derechos laborales. Flexibilización laboral necesaria para aprovechar CAFTA. Bonilla, María Isabel, Spross, Verónica. Centro de Investigaciones Económicas Nacionales. 2003-2004
6. Empleo de Maquilas “Precariedad laboral para las trabajadoras de Centroamérica”. Asociación Movimiento de Mujeres “Mélida Anaya Montes”. Mayo 2007
7. El Salvador en Números. Indicadores Económicos y Sociales. Asociación Equipo Maíz.2007
8. Esperando en vano: “La oferta de las maquilas salvadoreñas a las trabajadoras y trabajadores de la industria”. Valencia, Astrid. Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador.2007
9. Estadísticas laborales Enero-Junio2006. MTPS Oficina de Estadísticas e Informática Laboral-DGT
10. Impacto de los Acuerdos de Libre Comercio en la estructura del Empleo en el Sector Exportador de El Salvador. Chamorro, Vladimir. Dic2005
11. Impactos posibles del CAFTA-RD-USA en las Mujeres Trabajadoras de Centroamérica. Trejos, María Eugenia. Nov2006
12. Impactos Económicos y sociales del CAFTA-DR en El Salvador. CEICOM, FUNDE, RED SINTI TECHAN. Sept2007
13. Resumen de las recomendaciones del Libro Blanco.”La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el Progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades. Junio 2007
14. Matriz de Verificación y Cumplimiento Capítulo El Salvador de las Recomendaciones del Libro Blanco-Insumo para 2º Informe de Verificación. Período Agosto2007-Enero2008. Comisión de Apoyo a la Verificación del Libro Blanco en El Salvador.
15. “Más Allá de las Promesas”. Zablah Kuri, Arturo. Julio 2005

16. Memoria de Labores del MTPS. Período junio2005-mayo2006 y junio2006-mayo2007
17. Primer Informe de Verificación y Cumplimiento de las Recomendaciones del Libro Blanco. www.mtps.gob.sv
18. Sistema de Monitoreo de los Derechos Laborales en Centroamérica. ASEPROLA, Costa Rica. Unidad de Monitoreo/Unidad de Investigación. Septiembre 2007

IX. ANEXOS

ANEXO A

Guía de entrevista con personeros de las instancias públicas, sectores empresariales, organizaciones sociales y trabajadoras de la maquila.

Objeto: La presente estructura de entrevista pretende recoger información sobre la situación de la manufactura de confección de ropa y prendas de vestir en El Salvador, luego de entrada en vigencia el tratado de libre comercio con los Estados Unidos.

Nombre: _____

Cargo: _____

Sector: _____

Institución: _____

- 1) ¿Cuál es su relación de trabajo en la organización que representa, al respecto de la actividad económica, relacionada con la manufactura de confección de ropa y prendas de vestir, conocidas como maquilas?
- 2) Podría decirnos ¿cuál es la situación de la maquila de confección de prendas de vestir en el país, luego de entrada en vigencia el tratado de libre comercio con los Estados Unidos en marzo/2006?
- 3) ¿Cuáles considera han sido los factores luego de la entrada en vigencia del CAFTA en marzo 2006, que han afectado la actividad económica de la maquila de confección textil?
- 4) En términos simples, considera que hay más empresas de maquila en el país, luego de la entrada en vigencia del CAFTA?
- 5) Ha significado para la actividad económica de manufactura de prendas de vestir--maquila de confección textil—mayores niveles de exportación, de cuánto y en concepto de importaciones, de cuánto?
- 6) En cuánto a puestos de trabajo en la maquila ¿cómo se ha afectado el empleo ante la vigencia del CAFTA?
- 7) ¿Cuál es la valoración que hace en cuanto a progresos o retrocesos en materia de mejoramiento de las condiciones de trabajo, del cumplimiento y respeto de los derechos laborales y sindicales en la maquila del país?
- 8) ¿Cuál es su valoración sobre el rol del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y los Tribunales laborales, sobre el respeto y cumplimiento efectivos de la ley laboral y convenciones internacionales de trabajo?
- 9) ¿Cómo valora la situación de las mujeres trabajadoras de la maquila, en cuanto a su mejoramiento de condiciones laborales y de vida?
- 10) ¿Tiene datos que corroboran esta situación que nos plantea, podríamos obtener una copia de la fuente de esos datos?

ANEXO B:

CUADRO DE ESTADÍSTICAS JUDICIALES

AÑO	JUZGADO	Nº DEMANDAS	TOTAL	DEMANDAS INTERPUESTAS POR MUJERES	PORCENTAJE (%)	TIPO DE DEMANDA MAS INTERPUESTA INDEMNIZACIONES	DEMANDA MAS INTERPUESTA POR MUJERES INDEMNIZACIONES	PORCENTAJE (%)	2ª DEMANDA MÁS INTERPUESTA SALARIOS ADEUDADOS	2ª DEMANDA INTERPUESTA POR MUJERES SALARIOS ADEUDADOS	PORCENTAJE (%)
2004	I DE S.S.	735		355	48.30	670	321	47.91	49	25	51
	II DE S.S.	732		286	39.07	648	259	39.97	71	25	35.2
	IV DE S.S	713		260	36.47	641	232	36.19	59	38	64.4
	STA.TECLA	503		239	47.51	220	131	59.55	4	3	75
		2683	2683	1140	42.49	2179	943	43.28	183	91	49.7
2005	II DE S.S.*	423		220	52.01	n.d	n.d.		n.d.	n.d	
	III DE S.S.	861		391	45.41	771	334	43.32	72	42	58.3
	IV DE S.S	889		382	42.97	765	n.d.		61	n.d	
	V DE S.S	828		375	45.29	737	334	45.32	54	23	42.6
	SONSONATE	147		32	21.77	121	28	23.14	16	4	25
	SANTA ANA	373		155	41.55	229	88	38.43	26	11	42.3
		3521	3521	1555	44.16	2623	784	29.89	229	80	34.9
2006	I DE S.S.	488		187	38.32	458	170	37.12	23	16	69.6
	II DE S.S.	492		167	33.94	373	126	33.78	80	25	31.3
	IV DE S.S.	486		174	35.8	446	156	34.98	28	15	53.6
	SONSONATE	104		17	16.35	114	14	12.28	14	0	0
	STA.TECLA	550		272	49.45	482	254	52.7	46	9	19.6
	SANTA ANA	422		185	43.84	252	84	33.33	86	73	84.9
		2542	2542	1002	39.42	2125	804	37.84	277	138	
			8746	3697	42.27	6927	2531	36.54	689	309	44.8
			8746			6927		79.2	689		7.88%

*

Jul-Dic2005

Fuente: Recopilación por estudiantes de Ciencias Jurídicas de la Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas" en la cátedra del Lic. Efrén Amílcar Cardona Monterrosa




ORMUSA

LAS MELIDAS



LAS DIGNAS



* UNIDAD, PROGRESO Y LUCHA *



ORMUSA: 257 7032
 DIGNAS: 284 9550
 MELIDAS: 225 6865
 FEASIES: 226 2100
 MSM: 235 3756

CONCERTACIÓN POR UN EMPLEO DIGNO EN LA MAQUILA Y GRUPO DE MONITOREO INDEPENDIENTE DE EL SALVADOR

Audiencia sobre la situación de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores de maquila de Honduras, Nicaragua, Guatemala y El Salvador.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos-CIDH, en su 128 período ordinario de sesiones, celebrada en Washington el 18 de julio de 2007, otorgó una audiencia temática para exponer situación de los derechos de los trabajadores y trabajadoras de la maquila en América Central. Ésta fue solicitada por la Concertación por un Empleo Digno en la Maquila (CEDM), el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES)—El Salvador, El Centro de los Derechos de Mujeres (CDM), la Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH), el equipo de Reflexión, Investigación de la Compañía de Jesús (ERIC)--HONDURAS, el Centro Nicaragüense de Derechos Humanos (CENIDH)--NICARAGUA, el Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH)--GUATEMALA, y el Centro por la Justicia y Derecho Internacional (CEJIL).

Las organizaciones solicitantes expusieron en la audiencia, algunos de los vacíos legales y fallas en la aplicación de justicia laboral en los diferentes estados y brindaron información sobre las múltiples violaciones a los derechos laborales de las mujeres, especialmente de las trabajadoras de las maquilas.

Nuestras organizaciones han constatado que el Ministerio de Trabajo tiene fallas en su labor de garante de los derechos laborales. Por un lado, las inspecciones a los centros de trabajo presentan limitaciones para garantizar el bienestar de los trabajadores y trabajadoras. Por otro, no es poco frecuente que el Ministerio avale acuerdos directos por debajo de los estándares legales, como en el caso de las indemnizaciones por despidos injustificados.

De igual manera, los tribunales de justicia laboral tampoco protegen a las personas trabajadoras. Es frecuente el retardo en la aplicación de justicia, fallos arbitrarios; así como resoluciones que a pesar de fallar a favor de la trabajadora, no generan condiciones para que ésta pueda ver resarcido el daño que se le habría ocasionado.

Las mismas fábricas siguen siendo espacios en los que los derechos de las trabajadoras no son respetados. Los derechos de no discriminación, protección a la maternidad, libertad de asociación, trato digno y respetuoso, así como el derecho a un ambiente de trabajo saludable; son frecuentemente violentados, sin que el Estado cumpla con su rol de vigilancia de la ley y justicia laboral.

Ante esta situación, se hizo las siguientes peticiones a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos:



- Incluir en la agenda de la Relatoría de Derechos de las Mujeres especial atención a la situación de violaciones de derechos de las y los trabajadores de maquila en Centroamérica.
- Visitas a El Salvador, Honduras y Guatemala e inclusión de la verificación del respeto y garantía de los Derechos a trabajadoras en las maquilas.
- Exhortación al Estado hondureño a ratificar el Protocolo de San Salvador que tutela y protege varios derechos de las y los trabajadoras/es de las maquilas) y realizar un llamado a los Estados centroamericanos a que presenten los informes referidos a este Protocolo.
- Inclusión de su preocupación por la situación aquí expuesta y hacer un llamado abierto a los Estados centroamericanos a la adopción de las medidas necesarias para prevenir violaciones a las que están expuestas y garantizar el pleno goce de derechos legalmente tutelados, en su comunicado de audiencias al finalizar el mismo.

Anexo D

INFORME ESTADÍSTICO CONSOLIDADO EXPEDIENTES RECIBIDOS EN EL 2007-DESAGREGADO POR SEXO, SECTOR Y TIPO DE TRÁMITE

TIPO DE TRÁMITE	EXPEDIENTES POR SECTOR						TOTAL GENERAL		
	PRIVADO			PÚBLICO					
	H	M	T	H	M	T	H	M	TOTAL
Procedimiento judicial									
Juicio ordinario individual de trabajo	2792	1189	3981	44	12	56	2927	1241	4168
Cumplimiento de arreglo conciliatorio en MTPS	657	1377	2034				657	1377	2034
Cumplimiento de arreglo conciliatorio en PGR	0	1	1				0	1	1
Procedimiento administrativo									
Asistencia legal conciliación laboral en MTPS	3505	2636	6141				3505	2636	6141
Asistencia legal conciliación laboral PGR	95	22	117	1	1	2	96	23	119
Otros				110	83	193	110	83	193
TOTAL DE									
Asistencia legal							7295	5361	12656
Asesoría brindada en la unidad							4103	1932	6035
Asesoría brindada en la unidad MTPS							17	13	30
TOTAL ASESORIAS							4120	1945	6065
TOTAL ASISTENCIA MÁS ASESORÍA							11415	7306	18721

Fuente: Unidad de Defensa de los Derechos Laborales-PGR

Anexo E**OBSTÁCULOS A LA JUSTICIA LABORAL EN CENTRO AMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA. “ESTUDIO DE CASOS : EL SALVADOR –GMIES**

I. Personales	II. Institucionales
❖ De carácter económico a) El 90% son reclamos de demandantes cesantes b) Clara desigualdad en recursos entre las partes	❖ Falta de especialización de jueces laborales a) 21% son tribunales especializados b) La naturaleza social del derecho laboral no puede equipararse al carácter civilista del derecho común
❖ Informativo-culturales i) Alto grado de desinformación sobre: 1) Hechos que constituyen violaciones 2) Derechos violados 3) Instancias a la que recurrir 4) Momentos para recurrir a éstas instancias ii) La falta de información precisa termina afectando a la misma persona trabajadora vulnerada en sus derechos	❖ Desconocimiento de la figura de reinstalo 1. Interpretación restrictiva de la Constitución de la República 2. Desconocimiento de la normativa internacional: Art. 7 del Protocolo de San Salvador, ratificado por el Estado salvadoreño. 3. Negociación de derechos 4. Calidad del servicio legal 5. Retardación de justicia
❖ Físico-geográficos 1. Desplazamiento implica costos 2. Ciertas condiciones personales y familiares impiden el pleno desplazamiento de la persona	Negociación de derechos irrenunciables: ❖ “Aceptar el trato propuesto por el patrono es más conveniente que meterse en un proceso largo” (Ministerio de Trabajo) ❖ “Si le ofrecen un buen arreglo, lo recomiendo que lo acepte” (Procuraduría General) ❖ “Es una mala estrategia del abogado/a que exige el 100%” (Juez de lo Laboral)

El servicio de la PGR

- Insuficiencia de procuradores/as de trabajo
- Falta de incentivos económicos y poca preparación
- Carga excesiva de trabajo

Retardación de Justicia

- ✓ Cálculo estimado de duración de un juicio ordinario individual de trabajo: 35 días
- ✓ Duración promedio en juzgados especializados: 277 días
- ✓ En juzgados mixtos (no especializados) pueden llegar a durar hasta 2 años

En general se recomienda:

- ✚ Reformas al proceso laboral
- ✚ Simplificación de procesos y procedimientos judiciales y administrativos
- ✚ Consolidar la especialización de la materia laboral
- ✚ Incentivar a la población a recurrir a instancias encargadas de procurar la justicia laboral
- ✚ Cumplir plazos en el proceso y asegurar la ejecución de los fallos
- ✚ Cambio de actitud en los servidores públicos que imparten justicia
- ✚ Adecuado proceso de selección y constante formación de jueces de lo laboral
- ✚ Permanente difusión de los derechos laborales
- ✚ Mejorar los controles de calidad internos en la PGR

Anexo F

MIGRACIÓN DE FUERZA DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

Una de las evidencias más importantes del hecho de que la fuerza de trabajo que reside en El Salvador se encuentra deteriorada, por la falta de la cobertura plena de su valor, se obtiene de los resultados presentados en el último Informe sobre Desarrollo Humano de El Salvador, en el cuál se refleja que la productividad de la fuerza de trabajo salvadoreña en EEUU es considerablemente superior a la que reside en el país, del informe se establece:

Los salvadoreños que viven en EEUU percibieron ingresos personales equivalentes a 127% del PIB de El Salvador.

El ingreso per cápita de los salvadoreños que viven en EEUU es casi seis veces superior que el PIB per cápita de El Salvador.

La tasa de pobreza de los salvadoreños en EEUU es la mitad de la que enfrentan sus compatriotas en El Salvador, y debe tenerse en cuenta que esta última sería mayor si no existiesen las remesas.

La esperanza de vida de los salvadoreños que viven en EEUU es bastante mayor que la esperanza de vida de los que viven en el país.

El nivel educativo es mayor que el de El Salvador.

"Como consecuencia de la conjugación de todas estas variables, el IDH de los salvadoreños en Estados Unidos... habría registrado un valor de 0.851...Este valor les colocaría en niveles de países de desarrollo humano alto como Chile, Estonia y Lituania, en torno a la posición 40 de la clasificación mundial y más de 60 posiciones arriba de la posición correspondiente a los salvadoreños residentes en El Salvador" cuyo IDH es de 0.722 que los ubica en la posición 104 entre 177 países (Informe sobre Desarrollo Humano de El Salvador, 2005, PNUD. P. 11-12).

Como puede verse, lo primordial en El Salvador no es la "fuga de cerebros" sino la fuga de la fuerza de trabajo debido a la falta de cobertura de su valor que ha ocurrido histórica y permanentemente hasta hoy en el país.

FLEXIBILIDAD LABORAL Y SITUACION DE LA COBERTURA DEL VALOR DE LA FUERZA DE TRABAJO: RACIONALIDAD REPRODUCTIVA FRENTE A RACIONALIDAD DE LA PLUSVALÍA EFECTOS SOBRE EL DESARROLLO HUMANO.

Dr. Mario Salomón Montesino Castro

Catedrático del Departamento de Economía de la UCA de El Salvador/2008

Anexo G**Tasa de desocupación**

<u>Año</u>	<u>Urbano</u>	<u>Rural</u>	<u>Total</u>
2004	6.53	7.23	6.78%
2005	7.29	7.09	7.22%

Inversiones-Comercio

<u>Año</u>	<u>Exportaciones</u>	<u>Importaciones</u>	<u>Déficit comercial</u>
2004	3,302.20	3,389.80	15%
2005	3,389.80	6,766.40	12%
2006	3,513.30	7,627.80	22%
10/2007	3,312.10	7,002.7	18.1%

Exportaciones de maquila

<u>Año</u>	<u>Exportaciones</u>	<u>Porcentaje</u>
2004	1,920.70	58.1%
2005	1,817.70	56.6%
2006	1,602.0	45.6%
10/2007	1,500.10	

Balanza Comercial con los Estados Unidos

<u>Año</u>	<u>Exportaciones</u>	<u>Importaciones</u>	<u>Déficit Comercial</u>
2004	2,157	2,902.6	-745.6
2005	2,057.7	2,930.3	-872.6
2006	2,005.8	3,085.8	-1,083.0
09/2007	1,685.4	2,562.6	-877.10

La maquila reporta un decrecimiento de 11.7%, lo que significan \$215 millones de usd; el 70% de las exportaciones no tradicionales.

Inversión proveniente de USA

<u>Año</u>	<u>Valor</u>	<u>Acumulada</u>	<u>Inversión</u>
2004	\$-5	\$1,026.7	
2005	\$22.8	\$1,049.5	
2006	\$19.9	\$1,059.4	0.94%
Sep2007	\$403.9*	\$1,463.3	38.1%

*: Compra de los bancos del sistema financiero nacional

Exportaciones de maquila a los USA

<u>Año</u>	<u>Porcentaje</u>
2005	88.5%
2006	80.0%
2007	70.0%

Fuente: CEICOM "Consideraciones sobre resultados del CAFTA DR, Claros, Iván

Anexo H**Tasa de resolución de un juzgado especializado con respecto al total de resoluciones en las tres instancias judiciales:**

<u>Año</u>	<u>Resoluciones</u>	<u>Porcentaje</u>
2005	1,986	85.16%
2006	2,175	88.20%
2007	1,354	85.21%

Cálculo de la mora judicial en las instancias: laboral; de 1ª Instancia y de lo Civil:

<u>Año</u>	<u>Ingreso</u>	<u>Egreso</u>	<u>Activos al final</u>	<u>Mora judicial</u>
2005	23,438	11,482	11,956	51%
2006	16,751	10,803	5,952	35.5%
Oct2007*	11,206	5,523	5,683	50.71%

*: Se redujeron por cuestiones internas los juicios sin impulso procesal

Disminución de demandas en general:

<u>Año</u>	<u>Demandas</u>	<u>Reducción</u>	<u>Porcentaje</u>
2005	6,711		
2006	4,795	1,916	28.55%
2007	3,709*	1,786	22.65%

*Octubre2007

Datos de que en los cinco juzgados de San Salvador, de los 3,164 egresos, 1,558 (49%) fueron por desistimiento; 8% fueron conciliados y 43% recibió una sentencia judicial
Fuente: Información proporcionada por el Órgano Judicial dentro del Informe sobre Verificación y Cumplimiento de los Acuerdos del Libro Blanco Ago2007-Ene08

<u>Año</u>	<u>Tipo de juzgado</u>	<u>Ingreso</u>	<u>Egreso</u>	<u>Porcentaje</u>
2005	De lo Laboral	18,486	9,968	53.92%
	De 1ª Instancia	970	301	31.03%
	De lo Civil	3,982	1,213	30.46%
2006	De lo Laboral	12,273	9,241	75.29%
	De 1ª Instancia	1,070	327	30.56%
	De lo Civil	3,408	1,235	36.24%
Oct.2007	De lo Laboral	7,514	4,376	58.24%
	De 1ª Instancia	699	311	44.493%
	De lo Civil	2,993	836	27.93%
Total General	2005	24,415	12,415	50.85%
	2006	17,824	11,735	65.83%
	Oct2007	12,114	6,088	50.26%

Incluye Cámaras de lo Laboral y de lo Civil y De 2ª Instancia

Porcentaje de ingreso por año y según tipo de juzgado:

<u>Año</u>	<u>Ingresos</u>	<u>Porcentaje</u>	<u>Otros juzgados (%)</u>
2005	18,486	78.87%	21.13%
2006	12,273	73.27%	26.73%
Oct2007	7,514	67.05%	32.95%

Fuente: 2º Informe del Cumplimiento y Verificación del Libro Blanco-El Salvador