

*Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz*

# **Análisis sobre el proceso de implementación de las recomendaciones del Libro Blanco**

**Área prioritaria:  
Fomento a la cultura  
de cumplimiento**



En apoyo a:





*Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz*

# **Análisis sobre el proceso de implementación de las recomendaciones del Libro Blanco**

## **Área prioritaria: Fomento a la cultura de cumplimiento**



En apoyo a:





## INDICE

<b>Introducción</b>	<b>5</b>
<b>Metodología</b>	<b>6</b>
<b>Análisis del proceso de implementación de las recomendaciones del Libro Blanco</b>	
<b>Área prioritaria: Fomento a la cultura de cumplimiento</b>	<b>7</b>
<b>RETO 1</b>	<b>7</b>
“Siguen existiendo preocupaciones acerca de la efectiva aplicación de la legislación laboral en las zonas francas”.	
<b>RETO 2</b>	<b>13</b>
Necesidad de maximizar el impacto del Consejo Superior del Trabajo para construir el consenso social en el país.	
<b>RETO 3</b>	
<b>Necesidad de fortalecer la comprensión de los derechos laborales</b>	<b>16</b>

## CONSULTORAS

Karla María Molina Ciriani  
Andrea Georgina Rosales Salvador

Corrección de estilo y diseño. Vilma Vaquerano  
Aprobación final. Jeannette Urquilla.





## Introducción

La contraloría social es un derecho que hace referencia a un conjunto de acciones que la ciudadanía puede realizar en forma personal u organizada para mejorar la gestión, monitoreo, seguimiento y evaluación de la gestión gubernamental.

La Asociación Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), como parte de sus acciones de contraloría social presenta los resultados del análisis de los avances del Plan de Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco en el área prioritaria referente al Fomento de la Cultura de Cumplimiento. Su objetivo es contribuir a generar transparencia pública que se traduzca en condiciones de confianza y honestidad entre las instituciones que integran el sistema de administración de justicia laboral y la ciudadanía

El presente informe resume la metodología para la recolección y análisis de la información referente a la evaluación de la actuación de las instituciones responsables de implementar las recomendaciones contenidas en el Libro Blanco, en el marco de la contraloría social.

Expone los hallazgos de la investigación conforme a la estructura de los informes de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, con base a los indicadores que miden avances de las recomendaciones contenidas en el ámbito de fomento de la cultura de cumplimiento.

Por ello, se priorizó el análisis de la efectiva aplicación de la legislación laboral en las zonas francas en cuanto a las siguientes recomendaciones del Libro Blanco:

- Difundir la circular del Ministerio de

Trabajo dirigida a la administración y población usuaria de las zonas francas, que enfatiza los derechos y prohibiciones contenidas en el Código de Trabajo, cuya violación está sujeta a multas;

- La necesidad de maximizar el impacto del Consejo Superior del Trabajo para construir el consenso social en el país recomendado frente a esta necesidad;
- Implementar una revisión sobre las maneras de fortalecer el rol del Consejo Superior del Trabajo, incluyendo la ampliación de la base de participación en el Consejo;
- La necesidad de fortalecer la comprensión de los derechos laborales fundamentales en todo El Salvador, recomendando para ello institucionalizar un programa permanente y continuo de educación pública y sensibilización social sobre los derechos laborales y su aplicación en los centros de trabajo de forma tripartita entre representantes de la patronal y laborales;
- Crear un programa nacional sobre Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para promover el desarrollo social e incrementar el cumplimiento de los estándares laborales; para ello recomienda implementar el programa de RSE desarrollado por el Banco Mundial y Business for Social Responsibility.

A manera de conclusión se presentan algunas reflexiones finales sobre los principales avances y retos que plantea el área de Administración de la Justicia Laboral.



## Importancia del Libro Blanco en el contexto laboral salvadoreño

En julio de 2004, durante un encuentro entre los Ministros de Trabajo y de Comercio de Centro América, con el auspicio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), se acordó redactar el “White Paper” o Libro Blanco.

Este documento es una declaración conjunta a través de la cual se encomendó a los Viceministros de Trabajo de la región elaborar un informe con recomendaciones sobre los esfuerzos tendientes a potenciar la implementación de las normas de trabajo y fortalecer las instituciones laborales de los respectivos países. De tal manera que las recomendaciones contenidas en el Libro Blanco, se sumarían a los avances en la administración laboral con el objetivo de fortalecer el cumplimiento de las leyes y de las instituciones laborales.

En el libro se aborda la Dimensión Laboral de Centroamérica y República Dominicana, la cual es esencial para la implementación del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica y República Dominicana con los Estados

Unidos (CAFTA-DR), ya que las obligaciones contenidas en el Capítulo Laboral del Tratado y los compromisos para aumentar la capacidad de las instituciones laborales representan un reto significativo para los respectivos países en la mejora de las condiciones laborales.

El libro contiene recomendaciones y acciones de seguimiento encaminadas a impulsar los objetivos de mejora de la observancia, aumento de la capacidad y extensión de la cultura del cumplimiento en relación con las normas del trabajo, en los siguientes ámbitos:

- Legislación del Trabajo y su aplicación;
- Necesidades presupuestarias y de personal de los Ministerios de Trabajo Fortalecimiento del Sistema Judicial para el Derecho del Trabajo,
- Garantías de protección contra la discriminación en el trabajo
- Peores formas del trabajo infantil
- Fomento de una cultura del cumplimiento
- Marco estratégico para la asistencia técnica y creación de capacidades.

## Metodología

Mediante este ejercicio de contraloría social se pretende monitorear y evaluar las gestiones realizadas por las instancias responsables de la Administración de Justicia Laboral frente a las recomendaciones del Libro Blanco, en el ámbito de fomento de una cultura de cumplimiento.

Para su desarrollo, se han tenido en cuenta las principales condiciones a observar para el ejercicio de la contraloría social por ejemplo: independencia política partidaria; transparencia; respeto de la gestión del funcionariado; responsabilidad y conciencia ciudadana; moderación y objetividad.

**Tema observado:** Administración de la Justicia Laboral.

**Objetivo:** Identificar los principales avances y retos en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco en el Área Prioritaria referente a la Administración de la Justicia Laboral.

**Personas involucradas:** Se identificó como informantes claves en el proceso a representantes de la sociedad civil e instituciones gubernamentales que han participado directamente en el proceso de implementación de las recomendaciones o en su seguimiento, a través de los mecanismos creados en el marco del Proyecto de Verificación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



**Objeto de la observación:** La contraloría se realizó sobre la base de los informes de verificación de la implementación del Libro Blanco El Salvador, publicados por la OIT.

**Análisis de la información:** Para sistematizar la información de los informes referidos, se usó matrices que permitieron ordenar por indicadores los datos presentados en los diferentes períodos informados, lo cual proporciona una visión cronológica y por tanto evolutiva del proceso. Una vez ordenada la información, se comparó con las valoraciones proporcionadas por las y los informantes claves, dando como resultado la identificación de avances y retos para cada uno de los indicadores.

Preparación del informe de Contraloría. Con los datos antes detallados se redactó el informe que ahora se presenta.

## Análisis del proceso de implementación de las recomendaciones del Libro Blanco

### Área prioritaria: Fomento de una cultura de cumplimiento

#### Reto 1

El primer reto identificado en esta área prioritaria es que: “siguen existiendo preocupaciones acerca de la efectiva aplicación de la legislación laboral en las zonas francas”. Ante este reto, el Libro Blanco recomienda “publicar la reciente circular dirigida a los administradores y usuarios de las zonas francas, enfatizando los derechos y prohibiciones contenidas en el Código de Trabajo y que su violación esté sujeta a multas”<sup>1</sup>.

**Tabla 1**  
**Existencia de un plan de inspecciones programadas para las zonas francas<sup>2</sup>**

Inspecciones en zonas francas	Agosto 2007- Enero 2008 <sup>3</sup>	2008- julio 2008*	Agosto 2008- enero 2009	Febrero 2009- julio 2009	Agosto 2009- enero 2010*	Febrero 2010- julio 2010*
Inspecciones programadas			179	46		
Inspecciones no programadas			49	25		
Reinspecciones			67	39		
Total de visitas de inspección			295	71		
Casos a trámite de multa			44	16		

\*No se registraron acciones al respecto.

Fuente: elaboración propia con base a los Informes de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco publicados a la fecha.

- 1 La Dimensión Laboral en Centroamérica y República Dominicana. Construyendo sobre el Progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades.
- 2 En el indicador 6.1 referente al plan de inspecciones programadas, en dos de los informes de verificación se informa sobre las inspecciones realizadas en general. Por ello se explica que en el indicador 6.2 no hay datos sobre el número de inspecciones programadas en zonas francas, ya que están incluidas en el indicador 6.1.
- 3 En el periodo abril 2005 a julio de 2007 de acuerdo al plan de implementación de las recomendaciones del Libro Blanco 2007-2010, El Salvador. Este indicador está planteado para ser reportado en el año 2008.



Si bien la información estadística sobre las inspecciones realizadas en las zonas francas es importante, es más relevante aún “la calidad en el trabajo de la inspección”, ya que en la práctica esta “no se traduce en resultados benéficos para la clase trabajadora con respecto a Zonas francas”<sup>4</sup>.

Entre las debilidades detectadas en la realización de inspecciones se menciona:

- “Las inspecciones no tienen un enfoque preventivo, de ser así este podría contribuir a mejorar las condiciones y relaciones laborales. Por el contrario, se continúa respondiendo a un enfoque más bien reactivo que además sobrepasa las capacidades instaladas del Ministerio.
- Se continúa exigiendo datos sobre los centros de trabajo a las personas trabajadoras; este es un grave obstáculo, ya que es común que ellas desconozcan dicha información. Esta situación persiste pese a la obligación de la parte empleadora de inscribir los centros de trabajo, lo cual debería estar a disposición de las personas responsables de la inspección para que lleven a cabo su función. Se tiene conocimiento sobre proyectos que han dotado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) de insumos y capacidades para lograr la automatización de la información, sin embargo el sistema existente no está disponible para el equipo de inspección y se desconoce su nivel de actualización y funcionamiento.
- Se mantienen los señalamientos de falta de ética en el ejercicio de la función de inspección y supervisión:
- Vicios en las reinspecciones que producen resoluciones contradictorias. Es decir, la inspección se ha hecho conforme a derecho y posteriormente, una persona diferente realiza la reinspección, desvirtuando lo actuado en la primera verificación.
- Carencia de procedimientos adecuados para monitorear y evaluar la actuación de la inspección.
- Las personas inspectoras no se identifican con las trabajadoras, utilizan por ejemplo el gafete al revés.
- Se avisa previamente a las empresas sobre la inspección, permitiéndoles de esta manera que “maquillen” las condiciones de trabajo durante la visita de inspección, evadiendo así el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Por ejemplo, abren los baños que normalmente permanecen cerrados con llave, limpian, preparan personas que testifican, transportan a personal a otros lugares para evitar que se conozca la ilegalidad de sus contrataciones.
- Quienes realizan la visita de inspección acuden directamente a las personas empleadoras o sus representantes para reunirse en privado en sus oficinas, lo cual genera desconfianza en las trabajadoras y trabajadores, con quienes no hacen ningún contacto.

---

<sup>4</sup> Entrevista al Lic. Francisco Chicas, investigador y coordinador de la Unidad de Responsabilidad Social Empresarial, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES).





- Se continúa permitiendo que la persona empleadora designe a las trabajadoras o trabajadores a entrevistar.
- Las entrevistas no se realizan en un ambiente que propicie la confianza del personal para que esté libre de presiones o de amenazas, ya que algunas veces se realizan frente a representantes patronales.

### **Por otra parte, se puntualizan obstáculos en el procedimiento**

- Por ejemplo, no se informa oportunamente de los resultados de las inspecciones.
- Los plazos para la realización de éstas, la subsanación de infracciones puntualizadas, entre otros, son arbitrarios”<sup>5</sup>.
- Las inspecciones no son hechas de tal manera que se verifiquen las violaciones que se están dando por ser sindicalistas ya que existen deficiencias en la metodología aplicada<sup>6</sup>.
- Las multas establecidas legalmente son demasiado bajas y por tanto no desmotivan

la práctica de infracciones por parte del empresariado<sup>7</sup>.

- La programación de inspecciones es insuficiente debido a la falta de recurso humano, no obstante a los esfuerzos para la gestión de cooperación externa con el objetivo de dotar de equipo, mobiliario y personal<sup>8</sup>.

Las debilidades arriba señaladas evidencian la falta de efectividad de los mecanismos utilizados, lo cual genera desconfianza entre el personal y pérdida de credibilidad con respecto a los procedimientos de inspección<sup>9</sup>.

### **INDICADOR: 6.3. Número y tipo de acciones de divulgación de los derechos y prohibiciones en materia laboral**

“Con el objetivo de mejorar la protección de los derechos laborales en las zonas francas, en el período agosto 2007- enero 2008, se elaboró una circular en la que se explicitan los derechos de trabajadores y trabajadoras y las prohibiciones que establece el Código de Trabajo. Esta circular se dirigió a la administración y población usuaria de las zonas francas industriales”.

5 Memoria de taller de la Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM). San Salvador, 19 de enero de 2010.

6 Entrevista al Lic. Francisco Chicas.

7 Entrevista al Lic. Francisco Chicas.

8 Marta Zaldaña, Secretaria General de Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES) y Consejal Propietaria del Consejo Superior del Trabajo.

9 Entrevista al Lic. Francisco Chicas.



**Tabla 2**  
**Acciones de divulgación de los derechos y prohibiciones en materia laboral<sup>10</sup>**

Acciones	Agosto 2007- Enero 2008 <sup>11</sup>	Febrero 2008 - julio 2008	Agosto 2008- enero 2009	Febrero 2009- julio 2009	Agosto 2009- enero 2010	Febrero 2010 - julio 2010
Visitas para promoción de comités de diálogo y capacitaciones		14, con la participación de 6 mujeres y 12 hombres.		20 visitas		
Creación de comités de diálogo		3, con la participación de 13 mujeres y cinco hombres		Juramentación de 5 comités, en los que participan un total de 51 personas		
Capacitaciones sobre derechos y obligaciones a trabajadores y empleadores	19 capacitaciones dirigidas a 305 empleadores y trabajadores.	1 participaron 9 mujeres y 0 hombres	1 charla sobre códigos de conducta y legislación laboral dirigida a 16 trabajadoras del sector maquila <sup>12</sup> .			1 jornada de capacitación en 1 empresa de maquila de Zona Franca San Bartolo sobre derechos y obligaciones laborales confección dirigido al personal administrativo.
Capacitación sobre resolución alterna de conflictos.		2 actividades con la participación de 16 mujeres y 5 hombres.		7 actividades con la participación de 56 trabajadores y representantes de empleadores <sup>13</sup>	14 actividades con la participación de 156 personas entre ellas trabajadores y representantes de empleadores <sup>14</sup> .	

Fuente: elaboración propia con base a los Informes de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco publicados a la fecha.

10 En el indicador número 6.4 no se presentan datos, ya que los datos reportados en el 6.3. referente al número y tipo de acciones de divulgación, incluye información requerida es decir el número de participantes en las acciones.

11 En el informe se establece que para este indicador aplican los mismos datos reportados en el 1.3

12 Con el apoyo del Proyecto "Todos y todas trabajamos. Derechos laborales para todas y todos"

13 La coordinación de RAC conformada por una coordinadora y 4 colaboradores participaron en la divulgación de los derechos y deberes laborales en zonas francas.

14 Durante 2009, la coordinación del Area de Resolución Alterna de Conflictos, participó en la divulgación de derechos y obligaciones laborales en zonas francas.



Con respecto al INDICADOR: 6.6. “Porcentaje de denuncias provenientes de las zonas francas que fueron sancionadas con multas a los empleadores en casos en los que se verificó violaciones a los derechos laborales”.

Informe El Salvador periodo agosto 2007-enero 2008. Se registra la misma información que para el indicador 6.5 únicamente para el período comprendido entre agosto 2007-enero 2008 se reporta información diferente, proporcionando los siguientes datos:

- En 2005 de las 621 multas impuestas en primera instancia, 66 fueron en el sector textil (10.6%):
  - 21 por violaciones al Código de Trabajo,
  - 39 por violaciones a la ley de organizaciones y funciones del sector trabajo y previsión social y
  - 4 por violaciones a decretos.
- En total las multas ascendieron a \$26,635 (17% del total del monto de multas impuestas).
- En 2006, se reportaron 541 multas impuestas en primera instancia, de las cuales 15 fueron en el sector textil (3%):
  - 6 por violaciones al Código de Trabajo,
  - 8 por violaciones a la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOFSTP).
  - 1 por violaciones a decretos,

- En total las multas ascendieron a \$3,525 por concepto de multas (3% del total del monto por multas impuestas).

Frente a los datos expuestos en los informes de verificación se considera muy bajo el monto en concepto de multas impuestas “para un sector considerado como altamente violador de derechos”, esto es resultado del bajo monto económico de las multas legalmente así como de la posibilidad de recurrir de las mismas. Por otra parte, los datos informados reflejan “estadísticas frías” que no dan cuenta de las infracciones que originaron las multas, al omitir mencionar las violaciones a derechos laborales que fueron cometidas. Todo esto hace difícil valorar la efectividad del mecanismo de inspección<sup>15</sup>.

Se ha percibido que existe una tendencia a la baja de denuncias provenientes del sector de la maquila textil, suponiendo que esto puede responder al temor de las y los trabajadores de perder sus trabajos y al persistente desconocimiento de sus derechos laborales.

No obstante, el irrespeto a los derechos sindicales y las pésimas condiciones de trabajo son la característica esencial<sup>16</sup> del empleo en el sector maquila; en este sentido, se tiene conocimiento que continúan existiendo graves vulneraciones a los derechos laborales de las personas que trabajan en las zonas francas del país.

15 Entrevista a Marta Zaldaña

16 Mesa Permanente por la Justicia Laboral. Informe sobre: Evaluación del primer año del Presidente Mauricio Funes en materia de garantía y respeto a los derechos laborales. San Salvador, El Salvador: FESPAD, 2010.



Entre las prácticas de este sector que generan mayor impacto en las personas trabajadoras, se mencionan los cierres ilegales de empresas<sup>17</sup>, en los cuales “los trabajadores[as] son abruptamente dejados sin empleos, no reciben un pago final y no reciben una indemnización según los años de empleo”<sup>18</sup>. Se menciona como ejemplo el cierre de la empresa de maquila GAMA que se dio en el marco de la demanda de contratación colectiva por parte del sindicato<sup>19</sup>.

En este caso, si bien es cierto se trató de pagar el pasivo laboral en un 90%, se tiene información que sus propietarios abrieron otra empresa de maquila bajo el nombre de una sociedad diferente, esto significa que se obstaculizó el derecho a la contratación colectiva, siendo importante reflexionar sobre el papel que debería asumir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social frente a estas prácticas<sup>20</sup>.

Otra violación detectada es el incumplimiento a la jornada laboral, a través de contratos establecidos por metas de producción y no por jornadas laborales. Según dirigentes de FEASIES, “las metas generalmente son incumplibles en una jornada de 8 horas, por lo que las personas trabajan 12 o más horas diarias para cumplirlas. Muchas veces las metas se van aumentando en la medida en que

las personas trabajadoras las van cumpliendo. Esto obliga a un trabajo extraordinario permanentemente (entre 12 y 14 horas diarias), sin que se reconozca el salario extraordinario, igualmente, no se les permite descansar durante la jornada, aseguró el representante de FEASIES, Roger Gutierrez”.

En este sector son frecuentes las prácticas antisindicales según datos de la Mesa Permanente por la Justicia Laboral sobre todo, las referidas a:

- Obstáculos para la contratación colectiva. Existe represión de intentos de contratación colectiva a través de despidos de sindicalistas, cierres de empresas con mayor presencia de personas afiliadas a un sindicato y requisitos excesivos que exige la ley para contratar colectivamente, omisión por parte del gobierno a su responsabilidad de defender los derechos de trabajadores y trabajadoras, dando como resultado la inexistencia de contratos colectivos en este sector.
- Existencia de las llamadas “listas negras” que impiden el acceso al empleo a las personas que han pertenecido a un sindicato o han realizado actividades sindicales”.

17 La Mesa Permanente por la Justicia Laboral en la evaluación del primer año del Presidente Mauricio Funes en materia de garantía y respeto a los derechos laborales, relata en caso de la maquila INCAS S.A., la cual incluía las fábricas Confecciones Omega, Confecciones Maya y Confecciones Faro del Pacífico, cerró sus puertas la noche del 6 de noviembre de 2008. No llevó a cabo los pasos legales requeridos para cerrar una fábrica y no garantizó el pago del personal que legalmente le correspondía. Más de 1,600 personas fueron afectadas, entre ellas 35 trabajadoras embarazadas que perdieron su acceso a los servicios de salud.

18 Oficina en Washington para Asuntos Latinoamericanos. CAFTA-RD y los derechos de los trabajadores: pasando del papel a la práctica. WOLA, mayo 2009.

19 Entrevista a Marta Zaldaña, Secretaria General de FEASIES

20 Entrevista a Marta Zaldaña, Secretaria General de FEASIES.





- En materia de seguridad social, las estadísticas del Ministerio de Trabajo reportan 57,000 trabajadoras en las fábricas de maquilas, de las cuales sólo el 35% se encuentran aseguradas, el 65% restante no cuenta con los beneficios del Seguro Social, pese a que las empresas descuentan la cuota del Seguro Social y por tanto, se apropian de ellas ilegalmente. Persisten “vacíos legales y falta de aplicación de la ley de parte de las instancias competentes como la Fiscalía General de la República, Superintendencia de Pensiones y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Por otra parte, las mujeres, que constituyen el mayor número de personas empleadas en las zonas francas, enfrentan violaciones como despido injustificado y apropiación y retención de cuotas laborales, pero además otras específicas por su condición de género, tales como: pruebas de embarazo obligatorias y que condicionan su contratación o generan despidos; acoso sexual, discriminación por maternidad, explotación laboral, licencia por maternidad sin remuneración, etc.

### Reto 2

El segundo reto en el área de fomento de una cultura de cumplimiento es la **necesidad de maximizar el impacto del Consejo Superior del Trabajo para construir el consenso social en el país**. Para ello es esencial fortalecer el rol del Consejo Superior del Trabajo (CST) y ampliar la base de participación en el mismo.

En el contexto de diálogo social del país, la Organización Internacional del Trabajo implementa un proyecto para fortalecer el tripartismo. Como parte del mismo, el CST se encuentra en proceso de impulsar una reforma para ampliar de ocho a diez sus integrantes<sup>21</sup>.

Entre las principales dificultades para fortalecer el tripartismo se mencionan la poca participación del sector empresarial en los esfuerzos de diálogo social que se impulsa; la convocatoria al Consejo depende de la agenda del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las acciones que realiza son escasas ya que el Consejo como tal no tiene presupuesto<sup>22</sup>.

---

21 Idem

22 Marta Zaldaña



## INDICADOR: 6.7.

Tabla 3

Número de reuniones ordinarias y extraordinarias realizadas por el Consejo Superior del Trabajo<sup>23</sup>

Acciones	Agosto 2007- Enero 2008 <sup>24</sup>	Febrero 2008- julio 2008	Agosto 2008- enero 2009	Agosto 2009- enero 2010	Febrero 2010- julio 2010
Sesión de Junta Directiva	No queda claro si fue una o más sesiones sobre problemas económicos y sociales del país.	<b>5 reuniones ordinarias</b> sobre Análisis al incremento del salario mínimo y el fortalecimiento de las entidades tripartitas adscritas al MTPS. <b>10 sesiones extraordinarias</b> sobre: elaboración del plan estratégico que incluye la solicitud de refuerzo presupuestario para fortalecer los entes tripartitos	<b>1 reunión ordinaria</b> sobre el análisis del incremento al salario mínimo y el fortalecimiento de las entidades tripartitas adscritas al MTPS <sup>25</sup> .	<b>1 reunión de Junta Directiva del Consejo.</b> Sobre el nombramiento del nuevo Secretario General del CST, proponer al pleno del CST, la ampliación del mismo a razón de 2 nuevos integrantes por sector y realización de un acto público para el relanzamiento del CST. El sector gobierno presentó una propuesta de agenda temática: a) la revisión e implementación del Programa Nacional del Trabajo Decente y b) elaboración de una Política Nacional de Empleo.	<b>3 sesiones de junta directiva</b> sobre el nombramiento de la Secretaría General del espacio tripartito, la propuesta gubernamental de agenda temática del CST.
Sesiones extraordinarias Sesiones ordinarias	6 ordinarias y 2 extraordinarias sobre trabajo decente, fortalecimiento del CST.				
Sesiones plenarias del CST	1 sesión plenaria sobre los temas: análisis de “una propuesta para realizar un estudio a posibles reformas al Código de Trabajo”, al reglamento interno de INSAFORP” y “avances sobre medidas complementarias al salario mínimo.		<b>1 sesión plenaria,</b> sobre: avances en los acuerdos de asociatividad con la Unión Europea.		Sesión plenaria en la que se propuso la agenda temática prioritaria del CST, la cual definió como temas centrales el Programa Nacional de Trabajo Decente y la Política Nacional de Empleo.

23 No se realizaron sesiones del CST durante este periodo comprendido entre Febrero 2009- julio 2009.

24 En el informe se establece que para este indicador aplican los mismos datos reportados para el indicador 1.3

25 En este periodo se informa la aprobación por parte del Ministerio de Hacienda del refuerzo presupuestario para entidades tripartitas, solicitado por el CST.



<p>Otras actividades</p>	<p>Participación en las 11 reuniones de la Comisión de Seguridad e Higiene Ocupacional</p>	<p>Durante el periodo reportado el CST realizó un foro de carácter tripartito denominado “cumplimiento de las normas fundamentales en el trabajo”, celebrado el 11 de febrero de 2008, con una duración de 3 horas y media. Participaron 109 personas.</p>	<p>6 reuniones de la Comisión Nacional de Seguridad e Higiene Ocupacional (CONASSO) con el apoyo del CST sobre: alianza estratégica en seguridad ocupacional; proyecto de ley de previsión de riesgos; conformación de subcomisiones para la elaboración de reglamentos entre otros.</p>		
<p>Acuerdos logrados en el CST<sup>26</sup></p>	<p>Apoyo a la aprobación de la Política Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional, consulta tripartita de diversos documentos relevantes para el ámbito laboral, tales como: “Propuestas de Políticas para el Fomento del Empleo Juvenil 2005”.</p> <p>“Prácticas nacionales de inspección de los puestos para promover la seguridad y la salud en el trabajo”, apoyar en la implementación de las actividades correspondientes al segundo semestre de 2007 establecidas en el plan de implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.</p> <p>Se estudia la propuesta del Plan Nacional de Trabajo Decente.</p> <p>Se estudia y se emite el informe sobre medidas compensatorias al salario mínimo.</p> <p>Análisis de propuesta de incremento al salario mínimo.</p> <p>Se estudia la posibilidad de negociar un refuerzo presupuestario para el CST.</p>				

Fuente: elaboración propia con base a los Informes de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco, publicados a la fecha.

26 Esta es la información presentada para el indicador 6.8 sobre número y tipo de acuerdos logrados por el CST, que aparece reportado únicamente en el primer informe, para los otros períodos se hace referencia al lo reportado en el indicador 6.8 sobre número y tipo de acuerdos logrados en el CST.



**Para el indicador 6.9: sobre el nivel de participación tripartita en el CST, solamente se brinda información en el informe correspondiente al período agosto 2007-enero 2008, en el cual se reporta:**

Entre abril 2005 a julio de 2007, el CST estuvo integrado por “8 integrantes propietarios y 8 suplentes de cada uno de los siguientes sectores: gubernamental, empleador y trabajador.

De acuerdo con algunas organizaciones sindicales “buena parte del movimiento laboral organizado y con personería legal no participa del CST, uno de los organismos más importantes para abordar temas de interés sectorial y nacional. El esfuerzo de acercamiento por algunas organizaciones integrantes de la intersindical no tuvo ningún resultado positivo y los trabajadores informan no conocer de qué modo se desarrolló el proceso para integrar el Consejo (agosto 2007- febrero 2008).

**Para el indicador 6.10: Número de talleres organizados por el CST sobre el cumplimiento de normas laborales, únicamente en el informe correspondiente al período de agosto 2007 a enero 2008 se reporta** el primer foro tripartito de CST a realizar el 11 de febrero de 2008. Los demás informes remiten al indicador 6.7, es decir el número de reuniones ordinarias y extraordinarias realizadas por el CST.

### Reto 3

**El tercer reto identificado por El Salvador en el área de fomento a la cultura de cumplimiento es la necesidad de fortalecer la comprensión de los derechos laborales en todo El Salvador,** recomendando para ello institucionalizar un programa permanente y continuo de educación pública y sensibilización social sobre los derechos laborales y su aplicación en los centros de trabajo de forma tripartita con representantes del sector laboral y patronal.

**Indicador 6.11. Número y tipo de acciones de información y sensibilización social sobre derechos laborales<sup>27</sup>**

<b>Tabla 4</b>	
<b>Acciones de información y sensibilización social sobre derechos laborales</b>	
Agosto 2007- Enero 2008 <sup>28</sup>	<p>2005 - 2006:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promoción de comités de diálogos al interior de las empresas. En dicho periodo se visitó 241 empresas; se instalaron 16 comités de diálogo y se desarrollaron cursos con la participación total de 2,533 trabajadores y trabajadoras sobre derechos y obligaciones laborales, y dialogo social.</li> <li>2. Se organizó 5 actividades de difusión sobre los derechos laborales a 166 participantes; 2 cursos sobre normas internacionales del trabajo de 32 horas cada uno; un curso estuvo dirigido al sector laboral (con 30 asistentes) y otro, a empleadores que tuvo 15 participantes.</li> </ol> <p>2006 y 2007:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se elaboró y difundió una guía de autoevaluación de estándares en materia de inspección para empresas.</li> <li>2. Se publicó y distribuyó 25,000 materiales informativos que comprenden volantes, calendarios, manuales, guías, afiches y despleables, así como la difusión de 2 campañas masivas, una a nivel de radio sobre los derechos laborales y otra sobre las peores formas de trabajo infantil que comprendió radio prensa y vallas estacionarias o muppies.</li> </ol>

<sup>27</sup> Para el indicador 6.12 sobre número de participantes en las acciones de educación y sensibilización se remite al indicador 6.11

<sup>28</sup> En el informe se establece que para este indicador aplican los mismos datos reportados para el indicador 1.3





	<p><b>2007 a febrero 2008:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se reportan 19 capacitaciones dirigidas a 305 personas de los sectores laboral y empleador, desarrolladas durante las acciones regulares realizadas por el equipo de inspección al visitar las empresas, con el objetivo de promover y difundir los derechos laborales en general<sup>29</sup>.</li> </ol>
Febrero 2008- julio 2008	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La Dirección General del Trabajo impartió a través de su área de resolución alterna de conflictos 92 charlas sobre derechos y obligaciones laborales en las que participaron un total de 941 personas trabajadoras y empleadoras de los sectores de industria, comercio y servicios.</li> <li>2. El Ministerio de Trabajo reporta que entre la Dirección General de Trabajo y la Dirección General de Previsión Social, las oficinas regionales y departamentales impartieron un total de 301 charlas sobre diferentes temas de índole laboral, con la participación de 4,269 personas entre trabajadores y empleadores.</li> <li>3. Se distribuyeron diversos materiales de divulgación sobre derechos laborales, tales como el manual de derechos y obligaciones laborales, la guía de autoevaluación; la guía de trámites del departamento de organizaciones sociales; el folleto sobre “cumplimiento del pago de salarios mínimos”; la revista “Mundo de Esperanzas” sobre trabajo infantil; la revista institucional “Fuerza Laboral” entre otros.</li> </ol>
Agosto 2008- enero 2009	<p><b>2007</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Visitas para promoción de comités de diálogo: 334 actividades.</li> <li>2. Creación de comités de diálogos en las empresas: 76 actividades con 752 participantes</li> <li>3. Charlas de capacitación sobre derechos y obligaciones y, métodos de resolución alterna de conflictos a trabajadores y empleadores: 105 actividades con 1,769 participantes.</li> </ol>
	<p><b>2008</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Visitas para promoción de comités de diálogo: 401 actividades</li> <li>2. Creación de comités de diálogos en las empresas: 75 actividades con 542 participantes</li> <li>3. Charlas sobre derechos y obligaciones y, métodos de resolución alterna de conflictos a personal laboral y empleador: 170 actividades con 1,899 participantes.</li> </ol> <p>* La Dirección General del Trabajo celebró en el periodo un total de 40 jornadas de capacitación sobre derechos laborales, en las que participaron 427 personas trabajadoras. Cada jornada tuvo una duración aproximada de 3 horas.</p> <p>* Se crearon 42 comités de dialogo social, conformados por un total de 266 personas trabajadoras y empleadoras.</p> <p>* El proyecto “ Todos y todas trabajamos: derechos laborales para todos y todas” realizó 12 actividades educativas relacionadas con los derechos y obligaciones laborales, en las cuales participaron 862 representantes del sector público, de organizaciones laborales, no gubernamentales y personas trabajadoras en general.</p>

<sup>29</sup> Para el período agosto 2007 y enero 2008 refieren para este indicador los datos reportados en el 1.3, cabe mencionar que en el indicador 6.3 sobre acciones de divulgación de los derechos y prohibiciones en materia laboral se hace referencia al mismo indicador.



	<ul style="list-style-type: none"><li>* 55 eventos de sensibilización sobre derechos laborales a personal de los sectores de servicio y maquila, totalizando más de 900 participaciones y distribución de materiales impresos y programas de radio sobre los derechos laborales.</li><li>* El proyecto Justicia Laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desarrolló dos cursos sobre normas internacionales de trabajo relativas al trabajo seguro, seguridad social, horas de trabajo y salarios, dirigidos al sector empleador y sindicatos.</li></ul>
<b>Febrero 2009- julio 2009</b>	<p><b>2009</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Visitas para promoción de comités de diálogo: 20 actividades</li><li>2. Creación de comités de diálogo en las empresas: 5 actividades con 51 participantes</li></ol> <p>Se desarrolló el taller “La construcción de un plan de comunicación para la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva”, en el cual participaron 34 personas del sector sindical, con el apoyo de OIT/Proyecto de Verificación.</p>
<b>Agosto 2009- enero 2010</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>* El Ministerio de Trabajo a través de su centro de formación laboral desarrolló un curso básico de derechos laborales para el Movimiento Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de la Maquila (MSTM), con la participación de 35 dirigentes sindicales.</li><li>* Con el apoyo OIT/Proyecto de Diálogo Social, se desarrolló el taller de fortalecimiento de la unidad sindical en el cual representantes de 4 confederaciones, 4 centrales y 27 federaciones sindicales salvadoreñas, discutieron y aprobaron el protocolo de entendimiento sindical que constituyó al “Movimiento de Unidad Sindical y Gremial de El Salvador (MUSYGES)”; se acordó una agenda centrada en la protección y generación de empleos; el aseguramiento de los derechos laborales, la protección del ingreso y la protección social; asimismo se acordó un plan de acción para su ejecución.</li><li>* El 30 de noviembre de 2009 se constituyó el “Comité Laboral Empresarial (CLE)”. En principio, la facilitación del Comité estará a cargo del responsable de asuntos laborales de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) y su conformación será a nivel de alta gerencia o dirección de las organizaciones parte. El CLE pretende incorporar a la agenda cotidiana de ANEP, temas como jornadas laborales, seguridad social, Vih/Sida, género, diálogo social, trabajo infantil, entre otros. Para ello se ha planteado coordinar un núcleo estratégico de manejo de la información sobre capacitación, ejecución de proyectos y formación de especialistas en las organizaciones y empresas agremiadas.</li><li>* Taller de análisis sociopolítico de la subregión en el contexto internacional realizada en Managua, Nicaragua; el 7 de septiembre de 2009, con la participación de representantes empresariales de los países de la subregión.</li><li>* Seminario subregional: jornadas laborales flexibles realizado en Santo Domingo, República Dominicana; el 30 de septiembre de 2009. El evento contó con la participación de 28 representantes del sector empleador de Centroamérica, Panamá y República Dominicana.</li></ul>
<b>Enero 2010 julio 2010</b>	<p>El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la CSJ y la PGR presentaron la campaña “tu trabajo vale infórmate”, la cual tiene el propósito de informar a la ciudadanía sobre los servicios que prestan las instituciones responsables de tutelar los derechos laborales<sup>30</sup>.</p>

Fuente: elaboración propia con base a los informes de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco publicados a la fecha.



Con respecto al indicador 6.13 sobre el número de centros de trabajo que participan en el programa de educación y sensibilización, en el informe de verificación correspondiente al período agosto 2007- enero 2008 se reporta que entre abril 2005 y julio 2007 participaron 241 empresas. Sin embargo, en el informe correspondiente al período febrero 2008 a julio 2008, se indica que no se había establecido aun el programa de educación y sensibilización en derechos laborales. En los siguientes informes no se reporta nada al respecto.

**Sobre el indicador 6.14 referente al monto del presupuesto dedicado a realizar las acciones de educación y sensibilización en derechos laborales, únicamente se brinda información para el período febrero 2008-julio 2008, reportando que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social invirtió un total de \$81,951 en acciones de educación y sensibilización (charlas, capacitaciones y foros públicos) en derechos laborales.**

**Para el indicador 6.15 sobre número de gestiones de fondos de cooperación externa para el programa de educación**

**y sensibilización, se brindó información solamente para el período abril 2005 a julio 2007.** En este se afirmó que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha celebrado convenios con institutos de formación profesional (INSAFORP y FUNDACERSSO), con universidades locales (Universidad Tecnológica de El Salvador y Universidad José Matías Delgado) y extranjeras (Universidad Politécnica de Madrid), para la incorporación de los temas de higiene, salud ocupacional y prevención de riesgos en los programas de formación profesional y para capacitar al más alto nivel técnico en la materia.

El cuarto reto planteado en el Libro Blanco para esta área priorizada es crear un programa nacional sobre responsabilidad social empresarial para promover el desarrollo social e incrementar el cumplimiento de los estándares laborales, recomendando para ello implementar el programa de Responsabilidad Social Empresarial desarrollado por el Banco mundial y Business for Social Responsibility.

**INDICADOR: 6.16 existencia de un programa de promoción de la Responsabilidad Social Empresarial.**

<b>Tabla 5</b> <b>Acciones realizadas para la promoción del programa nacional de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)</b>	
Noviembre de 2007	El Ministerio de Trabajo contactó con la Fundación Empresarial para la Acción Social (FUNDEMÁS) que expresó su apoyo al esfuerzo del Ministerio de Trabajo en la implementación de un programa de RSE.
Enero de 2008	Reunión entre el Ministerio de Trabajo y la organización internacional (Business Social Responsibility), ejecutora de proyecto regional sobre RSE, aprobado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América.
Febrero de 2008 a julio 2008	El Business for Social Responsibility (BSR), en coordinación con la Dirección General de Relaciones Internacionales de Trabajo del MTPS, elaboró el perfil de proyecto “desarrollo de una política pública de responsabilidad laboral en El Salvador”, con el fin de promover el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la competitividad de la fuerza laboral de El Salvador.



Agosto 2008-enero 2009	El Ministerio inicia un proyecto que tiene como objetivo establecer la relación entre Responsabilidad laboral y la competitividad en la región, así como la elaboración de una Política Nacional sobre RSE.
8 de diciembre de 2009	<p>Business for Social Responsibility presentó el documento “marco conceptual de política pública para incentivar la responsabilidad laboral y la competitividad internacional, El Salvador”. Este contiene una serie de recomendaciones para el gobierno salvadoreño en materia de responsabilidad social laboral.</p> <p>Las recomendaciones se refieren a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Adoptar un enfoque de gobierno en pleno para promover la responsabilidad laboral,</li><li>• Fortalecer los foros existentes y estimular diálogos significativos entre los interesados claves.</li><li>• Crear una alianza para la aplicación de los estándares laborales entre el Ministerio de Trabajo y las marcas globales que operan en El Salvador;</li><li>• Concentrarse en prioridades como equidad de género y la eliminación del trabajo infantil y</li><li>• Aumentar la coordinación entre donantes internacionales y proyectos que fomenten la responsabilidad empresarial.</li></ul>

Fuente: elaboración propia con base a los informes de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco publicados a la fecha.

Existen algunas iniciativas del sector privado para promover la Responsabilidad Social Empresarial lideradas por la Fundación Empresarial para la Acción Social (FUNDEMÁS).

Dicha Fundación ha realizado las siguientes publicaciones:

- Guía Inicial de Responsabilidad Social Empresarial, mayo 2006.
- Aprendiendo a rendir cuentas y el buen empleador, publicadas en mayo 2007.
- \* Etica empresarial y código de conducta, septiembre 2007.
- \* Construyendo responsablemente, diciembre 2007.

- \* Participación del sector empleador salvadoreño en la quinta conferencia interamericana sobre Responsabilidad Social de la Empresa, impulsada por el BID en la región, Guatemala, diciembre 2007.

Existen distintos enfoques con respecto a la propuesta de Responsabilidad Social Empresarial, por ejemplo, las empresas privadas que desarrollan acciones de este tipo en el país se basan en filantropía, sin embargo, se insiste en la imperiosa necesidad que su contenido va más allá del campo ético y moral, se fundamente en el cumplimiento de la ley. Por tanto “una empresa no se convierte en socialmente responsable por cumplir con la normativa de un Estado, pero su falta de acatamiento implica una falta de responsabilidad social”<sup>31</sup>.

31 Moreno, Ledy y otros. Barómetro de RSE en El Salvador: Una radiografía de la cuestión. Red Puentes El Salvador. Santa Tecla, El Salvador: abril 2009.





En este sentido, los principales criterios que se proponen para considerar que una empresa está actuando con responsabilidad social son ir más allá de la filantropía y la apertura por parte de la gran empresa hacia los diversos sectores sociales y actores interesados en El Salvador. Las relaciones con proveedores, consumidores, clientes, comunidad, Estado y otros actores son imprescindibles para considerar que una empresa lleva a cabo acciones socialmente responsables<sup>32</sup>.

Entre las ventajas que la RSE puede generar están la de “contribuir a mejorar no sólo las

condiciones laborales del personal, sino además en la comunidad y a nivel de toda la sociedad”.

Se valora que la Responsabilidad Social, tal como se ha perfilado en el país, tiene un enfoque de productividad de las empresas y no es el personal el centro de la propuesta. Por su parte las organizaciones que participan en la Red Puente<sup>33</sup>, proponen un modelo vinculado con los derechos humanos y que su base sea la persona trabajadora; por tanto, es indispensable incluir el cumplimiento de la legislación laboral<sup>34</sup>.

---

32 Ídem. Moreno, Ledy y otros. 2009.

33 Comité Nacional Laboral (CNL), Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (FEASIES), Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE), Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (IDHUCA) y Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA).

34 Entrevista al Lic. Francisco Chicas.





**TELEFONITA**  
LA LÍNEA AMIGA  
DE LAS MUJERES

**2257-7032**



Asesoría jurídica gratuita  
Centro de Atención Legal de ORMUSA

Boulevard Universitario, Col San Jose, Av. "A", #235, San Salvador, El Salvador,  
Centroamerica. Apdo Postal. 1294 Centro de Gobierno, San Salvador.

Tel.: 2225-5007, Fax.: 2226-5829.

E-mail: [ormusa@ormusa.org](mailto:ormusa@ormusa.org), [comunica@ormusa.org](mailto:comunica@ormusa.org)

<http://observatoriolaboral.ormusa.org>