

## **II-PARTE**

# **Marco Institucional y Jurídico del empleo**



## II-PARTE

# Marco Institucional y Jurídico del empleo

### 2.1 Instituciones del gobierno

En El Salvador, el marco institucional laboral está integrado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH) y la Procuraduría General de la República (PGR); estas instituciones velan por el cumplimiento de los derechos laborales, como también realizan funciones de asesoramiento y acompañamiento al sector laboral.

#### 2.1.1 Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos

La PDDH tiene sus orígenes en los Acuerdos de Paz y según el Art. 194 de la Constitución su función es velar y garantizar los Derechos Humanos y entre estos, figuran los derechos laborales en el país. Además, le corresponde asistir a las víctimas de violación a los derechos humanos, supervisar la actuación de la administración pública frente a las personas, desarrollar programas de promoción sobre conocimiento y respeto de los Derechos Humanos, entre otros.

En materia laboral, en la estructura institucional de la PDDH, esta cuenta con la

Procuraduría Adjunta para los Adultos Mayores y los Derechos Laborales, la cual se encarga de velar por el respeto de las libertades individuales de las personas de la tercera edad y de las libertades relacionadas con el derecho al trabajo.

En el informe de labores de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, correspondiente al período de junio 2000 a mayo 2001, el derecho al trabajo fue el que más se registró, en las denuncias a la violación a los derechos económicos y sociales, la del derecho al trabajo alcanzó un 54 por ciento del total de las mismas<sup>1</sup>.

Al respecto de los derechos laborales según el informe de la PDDH<sup>2</sup> para el 2001 la situación de pobreza que atraviesa el país, en donde más de la mitad de población salvadoreña vive en condición de pobreza produce escasas posibilidades de que la población goce de derechos humanos tan básicos como la salud, el trabajo, la vivienda y la educación. Y es que la pobreza genera exclusión social, lo cual atenta contra la dignidad humana y margina a la población del goce de los derechos económicos y sociales, y por conse-

cuencia impide gozar los derechos laborales.

Desde la evaluación de la PDDH, el proceso de globalización y las políticas económicas implementadas en el país no han contribuido al mejoramiento de las condiciones de vida de la población, y en consecuencia varios sectores no logran cubrir satisfactoriamente sus necesidades. Ello se evidencia en significativos porcentajes de hogares en condición de pobreza (para el 2000 el 38.8% de los hogares del país, el 39.9% en el área urbana y el 53.7% en el área rural), en el deterioro del sector agropecuario que emplea cerca del 20% de la población ocupada.

Desafortunadamente ha sido característico en la década de los noventas hasta la fecha, la generación de empleo precario a través de la industria maquiladora (la cual ha sido duramente criticada por el incumplimiento de los derechos laborales), microempresas de subsistencias y la manutención de un salario que no cubre las necesidades de las trabajadoras y trabajadores. Estos resultados de la economía salvadoreña afectan el goce de los derechos laborales.

En cuanto al MTPS, la PDDH destaca que este no ha logrado fortalecer un sistema de supervisión y fiscalización lo suficientemente independiente, lo cual ha resultado en la pérdida de confianza por parte del sector laboral y empleadores.

### 2.1.2 Procuraduría General de la República

Es necesario aclarar que en la solución de conflictos laborales, particularmente en los juicios laborales también interviene la Procuraduría General de la República a tra-

vés de los procuradores auxiliares, por lo general cuando los trabajadores para resolver sus diferendos agotan la vía del Ministerio de Trabajo, recurren a los servicios que brinda la Procuraduría.

La Procuraduría General de la República tiene en su seno la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, sus funciones son<sup>3</sup>:

Representar judicial e extrajudicialmente, a los trabajadores o asociaciones conformadas por estos, que lo soliciten en forma verbal o escrita, siempre que su pretensión sea procedente, justa.

Evacuar las consultas en material laboral que formulen los trabajadores o asociaciones conformadas por estos.

La Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador protege el derecho al trabajo, a la seguridad social y los derechos sindicales. Los derechos específicos de estos derechos genéricos son los siguientes:

#### **Derecho al trabajo<sup>4</sup>**

- A un contrato de trabajo
- A recibir un salario
- A trabajar una jornada de trabajo
- Al pago de horas extras
- A un día de descanso semanal
- A descansar los días de asueto
- A disfrutar las vacaciones
- A recibir un aguinaldo
- A indemnización

#### **Derecho a la seguridad social<sup>5</sup>**

- A ser inscrito en el Seguro Social
- A un seguro de pensiones
- A protección especial en caso de embarazo

#### **Derechos sindicales<sup>6</sup>**

- A constituir sindicatos
- A sindicalizarse

Al observar los derechos genéricos y los respectivos específicos, asimismo la base legal de ellos, nos damos cuenta que si los derechos de los trabajadores no se protegen como debería de ser, no es porque no exista un ordenamiento jurídico que los proteja y defienda, sino que, entre otras razones se debe a la impunidad que impera en el sistema político-jurídico salvadoreño.

La Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, es la unidad que representa a los trabajadores y asociaciones conformados por los mismos, en

defensa de sus derechos laborales, es decir, que a todo trabajador que solicita asistencia se le asigna un procurador de trabajo para que lo represente en los diferentes juzgados de lo laboral, Ministerio de Trabajo e instituciones de Gobierno<sup>7</sup>.

En este mismo orden, los casos atendidos en la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador según sector productivo y sexo para el área de San Salvador, encontramos que el 93.8% se concentraron en los sectores de comercio, maquila, servicios y construcción.

**Cuadro No. 11**

Casos atendidos según sector productivo y sexo  
juicio individual del trabajo, período junio 2000 a mayo 2001

SECTOR	HOMBRES	%*	MUJERES	%*	TOTAL	%*
Maquila	182	24	572	76	754	21.0
Construcción	259	96	11	4	270	7.5
Doméstico	12	12	84	88	96	2.6
Industria	8	80	2	20	10	0.3
Agricultura	24	51	23	49	47	1.3
Servicios	552	76	178	24	730	20.3
Comercio	1,057	65	566	35	1,623	45.1
Estatad	1	50	1	50	2	0.5
Seguridad	65	97	2	3	67	1.8
<b>TOTAL</b>	<b>2,160</b>		<b>1,439</b>		<b>3,599</b>	

FUENTE: Sistema informático de gestión y seguimiento de casos. Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, datos recibidos obtenidos en la Procuraduría Auxiliar de San Salvador. Tomado de: PGR, Informe de Labores del período comprendido del 1 de junio de 2000 al 31 de mayo de 2001.

En la memoria de labores de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador no aparece un consolidado a nivel nacional según el sector productivo y sexo, es probable que se deba a que en San Salvador se concentra el 64 por ciento de

los casos atendidos en estos sectores en los 14 Departamentos, esta situación puede ser mejor ilustrada con el cuadro en donde se registra el dinero procurado por esta unidad a nivel nacional.

**Cuadro No. 12**

Unidad de Defensa de los Derechos Humanos  
dinero procurado, período de junio 2000 - mayo 2001

<b>PROCURADURÍA AUXILIAR</b>	<b>TOTAL</b>
SAN SALVADOR	9.869,999.14
LA LIBERTAD	1.007,766.38
SANTA ANA	558,392.91
SONSONATE	107,319.00
AHUACHAPÁN	66,705.00
METAPÁN	64,395.05
SAN VICENTE	57,531.00
CHALATENANGO	43,492.28
COJUTEPEQUE	108,196.00
SENSUNTEPEQUE	33,569.00
ZACATECOLUCA	208,173.12
SAN MIGUEL	1.862,479.71
USULUTÁN	507,182.95
LA UNIÓN	37,265.62
GOTERA	10,100.00
<b>TOTAL</b>	<b>14.542,567.16</b>

FUENTE: Procuraduría General de la República, *Informe correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de junio de 2000 al 31 de mayo de 2001.*

Por otra parte, en la protección de los derechos laborales y fortalecimiento sindical existen algunas Organizaciones No Gubernamentales que tienen relaciones de cooperación con parte del movimiento sindical, por ejemplo la Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD), Fundación Salvadoreña para la Democracia (FUNDASPAD), Instituto de Estudios Jurídicos de El Salvador (IEJES), Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE), Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), el Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA), la Asociación de Mujeres por la Dignidad y la Vida (DIGNAS), el Movimiento Mérida Anaya Montes, y el Centro de Asesoría Laboral (CEAL), estas instituciones por lo general la asistencia que proporcionan a

los sindicalistas es a través de estudios sindicales; cursos, seminarios, talleres y diplomados en aspectos laborales por ejemplo, contratos colectivos, derecho laboral, derechos humanos, convenciones sobre derechos económicos, sociales y políticos, convenios internacionales de trabajo, etc.

Además de ONG'S hay otras instituciones que apoyan y colaboran con el movimiento sindical por ejemplo, el Arzobispado y la Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas" (UCA).

De acuerdo al Art. 194 de la Constitución, la PGR tiene como función velar por la defensa de la familia e intereses de los menores y demás incapaces; además, dar asistencia a las personas de escasos recursos económicos y representarlas judicial-

mente en la defensa de su libertad individual y de sus derechos laborales.

Para brindar asistencia al sector laboral, la PGR cuenta con la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, la cual tiene

como fin promover la asistencia legal en materia laboral a trabajadores y asociaciones conformadas por estos. Durante el periodo de junio de 2000 a mayo de 2002, esta unidad tramitó 26,003 acciones a favor de trabajadores y trabajadoras que solicitaron asistencia (ver Cuadro No. 2.1).

**Cuadro No. 13**

Acciones atendidas por la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador

Acciones	No.
Indemnización por despido de hecho	5,228
Vacaciones proporcionales	5,228
Aguinaldo proporcional	5,228
Salarios adeudados por días laborados	1,560
Prestaciones económicas correspondientes a vacaciones anuales	836
Aguinaldo completo	461
Cumplimiento arreglo conciliatorio en Ministerio de Trabajo	445
Salarios adeudados por horas extraordinarias laboradas	284
Complemento del salario mínimo	99
Salarios no devengados por causa imputable al patrono (trabajadora embarazada)	69
Salario adeudados del día de descanso semanal	47
Salarios no devengados por causa imputable al patrono (directivo sindical)	42
Prestaciones por maternidad	35
Otras acciones	73
<i>Total</i>	<i>19,635</i>
Recursos	
Trámite en Cámara	53
Juicios de amparo	70
Juicio Contencioso Administrativo	35
Asesoría	6,210
<i>Total</i>	<i>6,368</i>
<b>Total general</b>	<b>26,003</b>

Fuente: Informe de la PGR Junio 2000 - Mayo 2001.

Según el cuadro anterior, podría decirse que los derechos laborales que durante este periodo se han visto vulnerables a ser incumplidos han sido los derechos a indemnizaciones, aguinaldo y vacaciones. Además, los departamentos en donde se han realizado más acciones a favor del

sector laboral son: San Salvador, La Libertad y Sonsonate; mientras que los que atendieron menos acciones fueron: Morazán, Chalatenango y Cabañas; estos últimos departamentos forman parte de los más pobres del país, es por ello que presentan un menor número de acciones (5, 15

y 19 respectivamente), ya que la mayoría de las actividades productivas en las cuales está ocupada la población, por lo general no están sujetas al cumplimiento de la legislación laboral.

### 2.1.3 Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo es la principal institución encargada de mantener relaciones armoniosas entre trabajadores y empleadores y velar por el cumplimiento de los derechos laborales en los puestos de trabajo. Las funciones del MTPS son desarrolladas a través de tres direcciones:

1. Dirección General del Trabajo.  
Entre las funciones más importantes de esta dirección se tiene la conciliación de los conflictos laborales, facilitar la organización sindical, difundir las leyes laborales.
2. Dirección General de Inspección del trabajo  
Esta dirección se encarga de velar por el cumplimiento de las leyes laborales, así como también de realizar inspecciones en

los centros de trabajo, sancionar a los empleadores que no cumplan con la ley, entre otras actividades.

### 3. Dirección General de Prevención Social y Empleo.

Las funciones de esta dirección residen en divulgar las normas de seguridad e higiene ocupacional y medioambiente de trabajo; y realizar las respectivas inspecciones para el cumplimiento de las mismas.

En cuanto a las actividades realizadas por el MTPS durante 2001; a éste se presentaron 5,659 casos de diferencias individuales (ver Cuadro No. 2.1), de las cuales el 62.2% de las diferencias fue de casos relacionados con trabajadores y el 37.8 con mujeres. Si bien las mujeres cuentan con menores casos de diferencias individuales, ello no implica que están exentas de las recurrentes violaciones de sus derechos; esos bajos niveles se podrían explicar debido tanto a los roles y estereotipos de género imperantes y que han generado un acceso diferencial y desigual a la información y al desarrollo en el acceso y uso de los mecanismos para ejercer sus derechos laborales.

**Cuadro No. 14**  
Diferencias individuales presentadas al MTPS, 2001

Causal	Presentadas			Resueltas			Conciliadas		No conciliadas		Desistidas	
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Despido	5,605	3,490	2,115	5,054	3,115	1,939	1,095	766	1,247	681	853	465
Salarios	18	13	5	12	9	3	7	2	2	1	0	0
Término de contrato	30	13	17	24	7	17	7	17	0	0	0	0
Otras causas	6	3	3	8	4	4	4	3	0	1	0	0
<b>Total</b>	<b>5,659</b>	<b>3,519</b>	<b>2,140</b>	<b>5,151</b>	<b>3,135</b>	<b>1,963</b>	<b>1,113</b>	<b>788</b>	<b>1,249</b>	<b>683</b>	<b>853</b>	<b>465</b>

Fuente: Departamento de Estadísticas del MTPS.

Diferentes estudios de caso desarrollados por instituciones sociales en el ámbito de las condiciones laborales para el caso de maquilas expresan que existe un porcentaje significativo de mujeres que sufren de acoso sexual y de algún tipo de violencia sexual en sus lugares de trabajo, pero que estos casos raramente son denunciados, lo mismo sucede con el pago de horas extras que en muchos casos no se paga conforme a la ley, así como el pago de prestaciones sociales como el pago patronal de AFP's donde se registra la retención pero no se hace efectivo el pago al servicio previsional, por lo que muchas trabajadoras no cotizan efectivamente.

Esta realidad plantea la necesidad de desarrollar diversas estrategias desde las diferentes organizaciones y espacios de la sociedad civil que trabajan por la promoción y defensa de los derechos laborales.

De las diferencias presentadas, el 90.1% de ellas fueron resueltas y del total de casos resueltos el 36.9% de estos fue a través de la conciliación del ministerio. Cerca del 78% de los reclamos provienen de los sectores más dinámicos de la economía; así el 27.6% de los reclamos provenían de la manufactura, el 25.4% de los servicios y el 24.7% del comercio. Con estos resultados se podría argumentar que el dinamismo de los sectores podría estar vinculado con el incumplimiento de los derechos laborales. Por otra parte, la principal causa de los reclamos o diferencias han sido los despidos, los cuales representan más del 90% de las quejas presentadas, luego le sigue la terminación de contratos y salarios.

La principal causa de queja ante el Ministerio de Trabajo ha sido por las medidas económicas implementadas en el país a inicios de los noventas, las cuales han incidido en la pérdida de empleos en el sector público (ver Cuadro No. 2.3) producto de las reformas orientadas a modernizar el Estado y suprimir las empresas públicas a fin de reducir el rol del Estado en el mercado.

Las políticas económicas han fomentado el desarrollo de la industria maquiladora, la cual se ha caracterizado por la generación de empleos precarios; además es un sector vulnerable a las crisis externas, de tal manera que los empleos generados no son estables y recurrentemente se dan cierres inesperados de las empresas, tratando de que se evadan las responsabilidades con el sector laboral; esto influye en que la mayoría de quejas por despidos provenga del sector de la industria manufacturera, en la cual se ubica la maquila.

Si bien el número de diferencias presentadas al MTPS son significativas, estas podrían ser mayores, pero dada la debilidad en la que ha caído el ministerio lo cual ha incidido en la falta de credibilidad y confianza por parte del sector laboral; por ejemplo para el 2001 fueron desempleados del sector público 13,262 personas, de las cuales apenas 25 recurrió al MTPS. En otras palabras, la debilidad del ministerio ha llevado a que muchos de los trabajadores y trabajadoras busquen otras instituciones para resolver sus problemas más ágilmente.

Armando Calderón Sol, ex presidente de El Salvador, inició a partir de 1995 los despidos mediante decretos, el prime-



ro fue el número 471, mediante el cual le quitó el trabajo a 15 mil empleados de las instituciones gubernamentales. La mayoría de las directivas de las asociaciones y gremios de los ministerios e instituciones autónomas y semiautónomas fueron despedidos.

En diciembre de 2001, diputados del partido ARENA y los Renovadores aprobaron una ley que permitió dejar sin empleo a miles de personas, frente a esta situación varios sindicatos y asociaciones reaccionaron en contra de esta disposición. La Asociación Nacional de Trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería, se expresó en los términos siguientes:

La historia nos recuerda que hace seis años la administración Calderón Sol, en una vil maniobra legislativa aprobaron el nefasto decreto 471, el cual envió a miles de trabajadores estatales a engrosar las filas del desempleo, la delincuencia y la prostitución.

Hoy, bajo la conducción de Francisco Flores y con el acompañamiento de sus nuevos aliados los "mercaderes Renovadores"; quitaron el cerrojo al desempleo (antes se hacía con mayoría calificada) al aprobar el presupuesto tal como ARENA quería y las reformas a la Ley del Servicio Civil, la cual recoge la orden de la empresa privada para el Poder Ejecutivo de enviar a la calle a más de 8 mil trabajadores del Estado, que laboran en los diferentes ministerios, no importándoles el bienestar de muchas familias que se quedarán sin el sostén diario de sus alimentos y demás servicios básicos como es la salud, educación, vivienda, etc. Cumpliendo con ello el mandato neoliberal de erradicar la

pobreza matándolos de hambre, sacrificando con ello a la gran mayoría. Todo por no querer gravar con más impuestos a sus comparsas de la ANEP<sup>8</sup>.

Ante las denuncias del sector laboral, el presidente Francisco Flores afirmó categóricamente que su "gobierno, no ha tenido política de despido, ni mucho menos le he violado los derechos humanos a nadie, ni a los trabajadores"<sup>9</sup>. Además, sostuvo que: "los trabajadores, que se retiraron el año 2001, en su enorme mayoría, se retiraron voluntariamente. Es decir, ellos dijeron mire, yo me quiero retirar y se retiraron y se les pagó la indemnización"<sup>10</sup>.

Con la política de desempleo que tiene Francisco Flores, solamente en el año 2001 dejó sin empleo a más de 13 mil personas y solamente de enero a febrero de 2002 despidió a 16 mil novecientas seis personas que laboraban en las instituciones gubernamentales, los primeros en ser despedidos fueron los dirigentes sindicales y los segundos los afiliados a los mismos. Francisco Flores, de enero de 2001 a febrero de 2002 le quitó el empleo a 31 mil trescientos sesenta y ocho trabajadores.



**Cuadro No. 15**  
Despidos, supresión de plazas y cierres de empresas 2000-2002

CASOS	No. DE PERSONAS DESPEDIDAS	FECHA	DESCRIPCIÓN
Despachadores de autobuses	1,200	2000	Recientemente se aprobaron fondos para las indemnizaciones, ya que la Corte Suprema de Justicia dictaminó que eran empleados del Estado.
Ministerio de Obras Públicas	3,000	Enero-Febrero 2001	Número de personas acogidas a decreto especial de retiro según reportaba la prensa (2001-2002). La Asociación de trabajadores denunció presiones para que las empleadas y los empleados se acogieran al decreto.
Aeropuerto Internacional y Puerto de Acajutla	198	Sept. 2001	"Suspensión" de trabajadores (sindicalizados) por militarización de centros de trabajo luego de los atentados del 11 de septiembre; posteriormente fueron despedidos en su totalidad. Los trabajadores recibieron presiones de la CEPA para que renunciaran.
Inspectores ISSS	22	Octubre 2001	Destitución por autoridades reportado por la prensa
Ministerio de Educación	3,042	Dici. 2001	Maestras y maestros retirados por reformas a la Ley de la Carrera Docente. La Ministra de Educación dice contratar a 5,476 docentes. Sin embargo, según datos del Presupuesto el incremento neto de plazas educativas es de tan solo 449.
Puerto de Acajutla	7,000	Dici. 2001	Renuncia de trabajadores luego de numerosas presiones de la CEPA, y de un laudo arbitral adverso.
Sector Público (ley de Salarios y contratos)	8,322	Enero 2002	Supresión de plazas que estaban por Ley de Salarios para 2002 a consecuencia de reformas a la Ley del Servicio Civil, la Ley de Salarios y del Presupuesto de la Nación. Por otro lado hay un incremento de 3,977 plazas por contrato, lo que daría una reducción neta del empleo de 4,345.
Sector Público (estimaciones de plazas por jornal)	7,209	Enero 2002	Estimaciones de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PD) dan cuenta de una reducción de plazas por jornal de 7,209 para el año 2002.
Maquila Laitex	425	Enero 2002	Cierre sorpresivo de fábrica sin pago de salarios ni indemnizaciones.
Maquila Newtex	150	Enero 2002	Despidos de algunas trabajadoras y trabajadores
Sector Maquila	800	Febrero 2002	Empleos perdidos hasta el final del año reportados por Alfredo Millán de FUNDATEX
<b>TOTAL</b>	<b>31,368</b>	<b>Personas despedidas</b>	

FUENTE: Elaborado por Roberto Góchez en base a: recopilación del Centro de Asesoría Laboral (CEAL); recortes de prensa (varios); Informe Especial de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos sobre la supresión de plazas en el sector público. Tomado de Suplemento Especial del Equipo Maíz, publicado en *Co-Latino*, 30-04-2002, p.5

Los sindicatos al ser eliminados, se les niega el derecho al trabajo y se obstaculiza la organización sindical, con lo cual a los trabajadores se les coarta la capacidad de

respuesta a las decisiones emanadas del sector empresarial y gubernamental, en otras palabras, lo que se busca es minimizar la oposición al gobierno, y dejar libre

o despedido el camino para continuar con la privatización o concesiones de las instituciones del Estado a la empresa privada y a las multinacionales.

El argumento principal del gobierno del partido Alianza Republicana Nacionalista (ARENA), ha sido: que el desempleo es una de las medidas necesarias para modernizar al Estado, la palabra preferida por el presidente Flores y sus ministros es debemos "achicar" al Estado, para hacer que funcione mejor, y porque los fondos para pagar los salarios a los trabajadores son insuficientes.

Sin embargo, en la realidad se ha producido el fenómeno siguiente, que después de los despidos contratan personas militantes del partido ARENA, incluso con mayor salario, por ejemplo despiden a 12 personas con un salario de 1 mil doscientos sesenta colones y contratan a un allegado de ellos con un salario de 30 mil colones mensuales.

Julio César Hernández García, secretario de organización de la Federación Laboral de Sindicatos Independientes del Transporte y Comercio de Maquilas (FLATICOM), opina que el gobierno: "pretende acabar con las organizaciones estatales y contratar gente que esté de acuerdo con los que ellos dispongan"<sup>11</sup>.

Según Otilio Cándido Contreras, secretario general de la Central de Trabajadores Salvadoreños (CTS), el desempleo masivo propiciado de forma sis-

temática "es una exigencia de los organismos financieros internacionales"<sup>12</sup>. Los funcionarios del gobierno argumentan que no son despidos sino que los empleados se retiran voluntariamente, por su parte, los trabajadores sostienen que es falso, porque "se le entrega una carta al trabajador de retiro quiera o no quiera"<sup>13</sup>.

Otra política del gobierno es eliminar las plazas por ley de salarios, y sustituirlas por contrato, con el propósito de evitar que los trabajadores se organicen o protesten contra cualquier situación anómala, esto crea inestabilidad laboral, los contratos se hacen por meses o por año, esta situación crea angustia en los trabajadores al vencimiento del mismo, por el temor a no ser recontratados.

Los reclamos presentados al Ministerio de Trabajo no reflejan la realidad, debido a que el Ministerio es una de las instituciones que carece de confianza y de credibilidad en el sector laboral, lo que significa que las personas que se presentaron a esta institución gubernamental son una minoría.

En el año 2001 fueron despedidas en el sector público 13,262 personas, y fueron al Ministerio apenas 52 personas del sector gubernamental a presentar su reclamo. De los juicios laborales tramitados en el Ministerio la mayoría fueron del sector manufactura, en segundo lugar comercio y en tercer lugar el sector servicios.

**Cuadro No. 16**

Juicios laborales tramitados según causa de reclamo y actividad económica 2001

RAMA DE ACTIVIDAD	RESUELTOS
<b>TOTAL</b>	<b>5,151</b>
Agricultura	164
Minería	9
Manufactura	1,420
Electricidad, gas. y agua	17
Construcción	245
Comercio	1,270
Transporte y comunicación	167
Financiera	500
Servicios	1,307
Gobierno	52

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina de Estadística e Informática Laboral, 2001

De los 5,151 juicios laborales resueltos, solamente 1,728 fueron indemnizaciones que

se les pagaron a los trabajadores, lo cual representó un monto aproximado de 5 millones y medio.

**Cuadro No. 17**

Diferencias individuales conciliadas por sexo y monto de indemnizaciones (2001)

MES	JUICIOS	INDEMNIZACIONES	HOMBRES	INDEMNIZACIONES	MUJERES	INDEMNIZACIONES
<b>TOTAL</b>	1,728	¢ 5.535,696	1,002	¢ 3.326,795	726	¢ 2.208,901

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina de Estadística e Informática Laboral, 2001.

El Art. 204 del Código de Trabajo establece que el trabajador tiene derecho a asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes; pese a esta disposición durante el año 2001 se han observado violaciones al derecho de libertad sindical.

A continuación se presentan algunos casos estudiados por el Centro de Estudios y Apoyo Laboral (CEAL):<sup>14</sup>

- Despidos de afiliados del Sindicato de trabajadores del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (SITINPEP).

En diciembre de 2001, la junta directiva del Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP) anunció el congelamiento y supresión sorpresiva de 150 plazas y del total de despidos que se comunicaron con el sindicato (92 empleados/as) el 60% estaban afiliados al sindicato y 23 trabajadores/as pertenecían a diferentes estructuras del sindicato.

CEAL plantea que el despido significativo de trabajadoras/es pertenecientes al sindicato revela una clara intencionalidad de afectar la afiliación al sindicato, lo cual es una violación a los derechos estipulados tanto en el Código de Trabajo como en

la Constitución. Por otra parte, durante el periodo de 22/12/2001 al 2/01/2002 impidió la libertad sindical al obstruir el ingreso de los sindicalistas a su local a través de la fuerza de la seguridad.

- Obstáculo para la creación del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda (SITRAMH).

SITRAMH presentó al MTPS el 15 de mayo de 2001 el acta de constitución del sindicato, así como otra documentación exigida por la ley; sin embargo, fue denegada por ministerio, cuya resolución de denegación contenía datos erróneos que no correspondían a la solicitud hecha por SITRAMH, evidenciando la posición antisindical del ministerio.

- Despidos a integrantes del SITRAMH y de la Asociación General de Empleados del Ministerio de Hacienda (AGEMHA).

Entre finales del año 2001 e inicios del 2002 el Ministerio de Trabajo suprimió cerca de 217 plazas y entre los despedidos destacan 14 directivos de AGEMHA y 14 fundadores de SITRAMH. CEAL destaca que estas acciones violan el derecho de libertad sindical, ya que ha afectado seriamente a la AGEMHA; además estos despidos fueron represalias para los fundadores de ambas organizaciones.

Aparte de los casos anteriores, en documento de CEAL se describen otros casos en donde se evidencia la violación al derecho de libertad sindical, no sólo en empresas del sector público sino también en empresas del sector privado como LIDO y algunas empresas maquiladoras.

A manera de conclusión, en la economía salvadoreña se percibe una actitud antisindical por parte del empresariado como por parte del MTPS, además los esfuerzos de los empleadores por desarticular la organización sindical ha generado que los trabajadores y trabajadoras no se vean atraídas a afiliarse a los sindicatos, ya que la afiliación podría significar la pérdida del empleo ante un recorte de personal, debido a que cuando se dan los recortes son los integrantes de los sindicatos los primeros a despedir.

### 2.1.3.1 Consejo Superior del Trabajo

En este mismo orden, el otro organismo tripartito que existe desde 1994 es el del Consejo Superior del Trabajo, es de carácter consultivo y está integrado por ocho miembros propietarios y ocho suplentes de cada uno de los siguientes sectores: gubernamental, empleador y trabajador.

- a) Los miembros del sector gubernamental son designados por acuerdo del presidente del país. Dicha representación incluye a altos funcionarios de los ministerios e instituciones que mayor relación tienen con los problemas laborales y sociales.
- b) Los miembros del sector empleador son designados uno por cada una de las siguientes instituciones: Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI), Cámara de Comercio e Industria de El Salvador, Asociación de la Mediana y Pequeña Empresa de El Salvador (AMPES), CONAPES, UCRAPOBEX, CASALCO y PROCAÑA.
- c) Los miembros del sector trabajador son designados por las federaciones y confederaciones sindicales ins-

critas en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Su designación es comunicada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social<sup>15</sup>.

El Consejo Superior del Trabajo tiene como finalidad institucionalizar el diálogo y promover la concertación económica y social entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Entre sus atribuciones está estudiar los problemas concernientes a la situación del trabajo, la mano de obra, la salud y la seguridad ocupacionales, y formular recomendaciones pertinentes, asimismo, prestar asesoramiento al gobierno en sus relaciones con la OIT y en particular recomendar al gobierno la ratificación de los convenios de la OIT<sup>16</sup>.

El Consejo Superior del Trabajo ha sido cuestionado por una parte del movimiento sindical por considerarlo un espacio limitado, excluyente y falto de representatividad, por ejemplo, en el año 2000, la mayoría de los sindicatos que lo cuestionan pertenecían a Secretariados Profesionales Internacionales y sostenían que la sociedad y los trabajadores y trabajadoras no estaban representadas en el Consejo Superior del Trabajo por las razones siguientes:

1. Es una instancia de consulta. Sus decisiones no son vinculantes ni resolutorias.
2. Su composición es excesivamente limitada, fue creada a partir de la destrucción del Foro para la Concertación Económica y Social. Esta se reduce a federaciones y confederaciones, muchas de las cuales no tienen afiliación laboral real.

3. La mayoría de los actuales supuestos representantes del sector laboral, han tenido una larga e histórica trayectoria de avalar los caprichos de la empresa privada y los gobiernos de turno, de no representar los intereses de los trabajadores salvadoreños(as) en los foros tripartitos nacionales e internacionales.<sup>17</sup>

La percepción del movimiento laboral dos años después —2002— de que el Consejo es una instancia inoperante continúa, la Comisión Intersindical sostiene que: “quienes hacen presencia supuestamente en nombre de los trabajadores, no tienen representatividad ni legitimidad y no han tenido ni la valentía ni la capacidad de plantear las necesidades y demandas de los trabajadores”<sup>18</sup>. Con el agravante de que el Consejo por su carácter consultivo y no resolutorio no representa un avance y aporte al desarrollo del movimiento laboral, en particular a mejorar las actuales condiciones económicas, sociales y políticas.

Es de hacer notar que los organismos llamados tripartitos —el Consejo Nacional de Salario Mínimo y el Consejo Superior del Trabajo—, están integrados por el gobierno, patronos y trabajadores, son cuestionados por algunos trabajadores, debido a que en estas instancias el gobierno y los patronos forman un solo bloque y dejan en desventaja a los trabajadores. Lo cual contrasta con las opiniones expresadas por los funcionarios de gobierno en particular por Jorge Isidoro Nieto, Ministro de Trabajo, afirma que el Consejo Superior del Trabajo: “es una instancia en que se podrá lograr acuerdos de beneficio tripartito, que serán de mucha importancia nacional...”<sup>19</sup>

### 2.1.4 Los trabajadores y la administración pública

En El Salvador no se permite a los funcionarios públicos la libertad de asociación sindical, debido a que se impide la formación de sindicatos en las instituciones del Estado, no obstante que el artículo 7 de la Constitución del país, dice que: “los habitantes de El Salvador tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente...”

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no ha emitido resolución alguna en la cual se haya otorgado personalidad jurídica a una iniciativa de organización sindical de personas que laboran en la administración pública, obligando a estos a refugiarse en la figura de “Asociaciones de Trabajadores”, bajo la adscripción legal del Ministerio del Interior<sup>20</sup>.

El argumento que esgrimen los funcionarios del Ministerio del Trabajo es que no se permite la libertad sindical de los empleados públicos porque el artículo 47 de la Constitución no lo indica de manera expresa, pero lo que no dicen es que tampoco existe una negativa expresa ni implícita, por lo tanto, si tomamos en consideración que si la ley no lo prohíbe entonces se puede permitir, por otra parte, no hay respaldo legal para prohibir la libertad de organización sindical porque no lo niega la Constitución y ninguna ley secundaria.

Esta situación no es ambigua ni contradictoria, sin embargo los funcionarios del Ministerio de Trabajo la hacen aparecer como tal, y de esta manera se conculca el derecho de los empleados públicos a formar sindicatos.

En este mismo sentido, los funcionarios del Ministerio de Trabajo, les reconocen a los empleados públicos que laboran en las instituciones autónomas el derecho a sindicalizarse como el caso de los sindicatos siguientes:

Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Pensiones para Empleados Públicos (SITINPEP)

Sindicato de Trabajadores de Lotería Nacional de Beneficencia (SITRALONB)

Sindicato de Empresa de Trabajadores de la Universidad de El Salvador (SETUES)

Sindicato de Empresas de Trabajadores Administrativos y de Servicios de la Universidad de El Salvador (SETASUES)

Sindicato de Trabajadores del Fondo Social para la Vivienda (SITRAFOSVI)

Sindicato de Empresa de Trabajadores de ANDA (SETA)

Sindicato de Trabajadores del Sector Eléctrico (STSEL)

Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (STISSS)

Sindicato de Médicos Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (SIMETRISSS)

Sindicato de Empresa de Trabajadores del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria (SETISTA)

Sindicato de la Industria Portuaria de El Salvador (SIPES)

Asociación Salvadoreña de Trabajadores de Turismo (ASTTUR)

Sociedad Unión de Carteros y Empleados Postales de El Salvador (SUCEPES)

Asociación Nacional de Empleados Postales de El Salvador (ANEPES)

Sindicatos de Trabajadores Bancarios e Instituciones Financieras (SITRABIF)

Sin embargo, en el Ministerio de Salud hay dos antecedentes históricos que datan desde hace más de 25 años, existen dos sindicatos, el Sindicato de la Industria General de

Empleados de la Salud (SIGESAL) y el Sindicato de Trabajadores de la Salud (SITRASALUD). Pero a los empleados de los otros ministerios, órganos fundamentales y secundarios, ministerio público y en las municipalidades no se les reconoce ni permite el derecho a la libre sindicalización. Las asociaciones de trabajadores que existen en los ministerios son las siguientes.

Asociación General de Empleados del Ministerio de Hacienda (AGEMHA)

Asociación Nacional de Trabajadores del Ministerio de Agricultura y Ganadería (ANTMAG)

Sindicato de Trabajadores de la Salud (SITRASALUD)

Asociación Nacional de Trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (ANTMSPAS)

Asociación de Trabajadores del Ministerio de Obras Públicas (ATMOP)

Asociación de Seccionales de Trabajadores del Ministerio de Obras Públicas (ASTMOP)

Asociación de Trabajadores del Ministerio de Educación (ATramec)

Asociación Nacional de Educadores Salvadoreños (ANDES)

Concertación Magisterial (CMAS)

Bases Magisteriales (BM)

Asociación de Trabajadores del Ministerio de Economía (ATME)

Las otras organizaciones que existen en la administración pública son las siguientes:

Órganos fundamentales

Asociación Nacional de Empleados Judiciales Salvadoreños (ANEJUS)

Órganos secundarios

Asociación de Empleados de la Corte de Cuentas de la República (ADECC)

Ministerio Público

Asociación Salvadoreña de Empleados de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (ASEPRODEH)

Municipal

Asociación de Trabajadores Municipales

(ATRAM)

Asociación Salvadoreña de Trabajadores Municipales (ASTRAM)

Asociación de Trabajadores Municipales de El Salvador (ATMES)

Asociación Nacional de Trabajadores Municipales (ANTRAM)

Asociación General de Empleados Públicos y Municipales (AGEPYM)

En la lógica de que no todos los funcionarios públicos tienen derechos, se ha establecido un ordenamiento jurídico que segrega a los trabajadores de la empresa privada y a los de las instituciones del Estado, por ejemplo a los primeros los rige el Código de Trabajo y a los segundos las disposiciones generales del presupuesto: Ley de Servicio Civil, Ley de Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos y la Ley de Asuetos y de Vacaciones de los Empleados Públicos.

Las personas que laboran en la administración pública, al impedir la formación de sindicatos en sus lugares de trabajo, no gozan de las prerrogativas que contempla el Código de Trabajo, por ejemplo en el artículo 248, en que se establece que: los miembros de las Juntas Directivas de los sindicatos no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el periodo de su elección y mandato... Esto significa que los miembros y dirigentes de los trabajadores de las instituciones del Estado se encuentran desprotegidos contra cualquier arbitrariedad por el hecho de estar organizados.

Precisamente por esta situación, el gobierno se ha negado hasta la fecha a ratificar el convenio 87 y 151 de la OIT, por no sujetarse a respetar el principio de la libertad sindical emanado de ese convenio y continuar con el actual *status quo*.



El Ministerio de Trabajo al negarle el derecho a los trabajadores de la administración pública a organizarse en sindicatos, y obligarlos a formar asociaciones, se les niega a los directivos el fuero sindical, no pueden tener un contrato colectivo de trabajo, no tienen derecho a huelga, la institución gubernamental que les reconoce la personería jurídica es el Ministerio de Gobernación.

Los funcionarios de gobierno establecen que trabajadores son los que laboran con la empresa privada y los empleados son únicamente los que trabajan en la administración pública, para terminar con esta discriminación laboral se debe partir del hecho que por trabajar con las instituciones estatales no debe ser objeto de discriminación, y que todos los

trabajadores deben estar amparados a la misma ley.

Los funcionarios del Ministerio de Trabajo además de transgredir la Constitución del país, irrespetan el derecho internacional público, al no observar y cumplir los tratados y pactos internacionales sobre derechos humanos, sólo para poner un ejemplo, El Salvador ha ratificado el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el artículo 8, los Estados partes se comprometen a garantizar: "El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales".

**Cuadro No. 18**  
Algunos tratados ratificados por El Salvador

NOMBRE DEL TRATADO	SOBRE LA LIBERTAD DE ORGANIZACIÓN SINDICAL
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	Art. 22 1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	Art. XXII Toda persona tiene derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier orden.
Convención Americana sobre Derechos Humanos	Art. 16 Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole.
Declaración Universal de los Derechos Humanos	Art. 23 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses.
Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA)	Art. 43 C. Los empleados y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores...

Si en dado caso, el ordenamiento jurídico del país prohibiera o negara el derecho de la libre organización sindical a los trabajadores de la función pública, esta situación puede ser resuelta, si existiera voluntad para ello, con los pasos siguientes:

Primero, tomando en cuenta el artículo número 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y segundo, con la aplicación del artículo número 144 de la Constitución que dice que: “los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigencia, conforme a las disposiciones del mismo tratado y de esta Constitución”. En este mismo artículo se afirma de forma categórica y explícita que: “la ley no podrá modificar o derogar lo acordado en un tratado vigente para El Salvador. En caso de conflicto entre el tratado y la ley, prevalecerá el tratado”.

Otros elementos de análisis que contribuyen a argumentar que los funcionarios del Ministerio de Trabajo no cumplen con la Constitución ni con el derecho internacional público, mucho menos con las leyes secundarias, pero no por ser secundarias dejan de ser norma jurídica, por ejemplo, en la ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, en el Art. 8, se definen las funciones específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y una de ellas es “facilitar la constitución de las organizaciones sindicales”.

El Ministerio de Trabajo es cuestionado por el sector laboral por no observar y cumplir la Constitución, el Código de Trabajo, los Instrumentos Internacionales, y por ser el principal obstáculo a la libre organización sindical, por ejemplo, la Federa-

ción Sindical de Trabajadores del Sector Alimento y Afines (FESTSA), “fue legalmente formado en el 2000, su inscripción fue denegada y llevaron su caso a la OIT quien falló a su favor y en contra del gobierno de El Salvador en junio de 2001”<sup>21</sup>. Según el dirigente sindical Juan José Huevo, “tenemos un Ministerio de Trabajo deficiente que no hace nada”<sup>22</sup>.

A pesar del cuestionamiento desarrolla la función de visitas de inspección a los lugares de trabajo en la industria, comercio y servicios, en el área urbana o rural, las visitas pueden ser porque corresponda a la planificación de las unidades del Ministerio, por llamada de los trabajadores y también a solicitud de los patronos, para comprobar que las relaciones entre ellos y las condiciones de trabajo se desarrollan de acuerdo con las estipulaciones contempladas en la Constitución y en las diferentes leyes secundarias.

Otra de las funciones del Ministerio de Trabajo es mediar en los conflictos de intereses que se producen entre trabajadores y patronos, sean estos de carácter individuales y colectivos.

Según Juan Edito Genovés, secretario general de la Federación Unitaria Sindical Salvadoreña (FUSS), “el peor obstáculo que tenemos los trabajadores es que todas las demandas en defensa de los obreros que ponemos al Ministerio de Trabajo, allí se estrellan por completo y la resolución que da el Ministerio es favorable a los empresarios y al gobierno”<sup>23</sup>. Por su parte el Ministerio de Trabajo en su plan de trabajo para el período de labores junio 2000 a mayo 2001, estableció en la memoria de labores de este mismo lapso, el objetivo de “dirigir y coordinar el desarrollo de las actividades tendien-

tes a obtener el equilibrio en las relaciones obrero - patronales<sup>24</sup>.

Afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Construcción (SUTC), agotados los procedimientos legales para solucionar el problema al interior de su organización interpusieron el 4 de abril de 2001, una demanda en la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, contra el Ministro de Trabajo, por no haber investigado los actos ilegales que según ellos realizó la dirigencia del sindicato al convocar a Asamblea Ordinaria y durante el desarrollo de esta.

Los directivos del Sindicato de Trabajadores del Instituto Salvadoreño (STISS), solicitaron los buenos oficios de la Procuraduría de los Derechos Humanos, para que intercediera ante el Ministerio de Trabajo, debido a que esta institución giró sanciones con un mes de suspensión a 27 sindicalistas, por el período de 30 días, en-

tre ellos había 3 directivos. El Ministerio de Trabajo además de ejercer el rol de Tribunal Laboral, no se concedió el derecho de defensa o audiencia a los sancionados, entre otras irregularidades<sup>25</sup>.

El Ministro de Trabajo, Jorge Isidoro Nieto, fue demandado ante la Corte Suprema de Justicia, por la junta directiva general del Sindicato de Trabajadores del Sector Eléctrico (STESEL), en octubre de 2001, por considerar que el Ministerio de Trabajo tuvo complicidad para impugnar a un directivo del sindicato y en el despido del mismo de la empresa<sup>26</sup>.

Los trabajadores tanto de la empresa privada como de la administración pública no sólo reaccionaron en contra del Ministerio de Trabajo, sino que realizaron huelgas y paro de labores contra maltratos y despido de trabajadores, asimismo por cierre de empresas y otros.

**Cuadro No. 19**  
Huelgas, por causa y trabajadores afectados  
según rama de actividad económica 2001

RAMA DE ACTIVIDAD	TOTAL		MALTRATO Y DESPIDO DE TRABAJO		PARO DE LABORES		PLIEGO DE PETICIONES		CIERRE DE EMPRESAS Y OTROS	
	Huelgas	Trab. Afectados	Huelgas	Trab. Afectados	Huelgas	Trab. Afectados	Huelgas	Trab. Afectados	Huelgas	Trab. Afectados
TOTAL	19	19,395	2	210	-	2,096	4	1,600	8	15,489
Agricultura	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Minería	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Industria	8	3,350	-	-	-	-	4	1,600	4	1,750
Manufacturera	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Electricidad, gas y agua	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Construcción	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comercio, Rest. y Hoteles	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Transporte y Comunicaciones	5	2,096	-	-	5	2,096	-	-	-	-
Estab. Financieros	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Servicios Sociales	6	13,949	2	210	-	-	-	-	4	13,739

FUENTE: Dirección General de Trabajo, Inspección General del Trabajo, Municipalidades e Instituciones Autónomas involucradas, 2001.

Según los datos proporcionados en el Ministerio de Trabajo, nueve sindicatos<sup>27</sup> protagonizaron las huelgas en ocho departamentos del país<sup>28</sup>, las huelgas tuvieron lugar en ocho de los 12 meses del año<sup>29</sup>. Las huelgas en el sector gubernamental fueron seis y sucedieron en la rama de actividad de los servicios sociales<sup>30</sup>.

Entre las huelgas y paro de labores encontramos las realizadas por los trabajadores de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos en protesta por las arbitrariedades cometidas por el procurador Marcos Valladares; por los empresarios del transporte colectivo en protesta por los reordenamientos de las áreas o distritos comerciales y por los retiros de autobuses viejos y en mal estado; y por los trabajadores del Ingenio Jiboa por arbitrariedades administrativas, etc.

## 2.2 Marco legal

En El Salvador, el marco legal laboral está constituido principalmente por la normativa estipulada en la Constitución, el Código de Trabajo y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estas leyes buscan promover y hacer efectivos los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

En la sección segunda de la Constitución se desarrolla la normativa relacionada con el trabajo y la seguridad social; esclareciendo que el trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y que no se considerará como mercancía. Hay que señalar que durante el 2001 la Constitución en cuanto al tema laboral no se ha modificado por lo que sigue imperando su normativa.

El gobierno de El Salvador no ha ratificado el convenio No. 87 de la OIT que tra-



ta sobre la libertad sindical y la protección del trabajo, el cual fue adoptado el 9 de julio de 1948 por la Conferencia General de la OIT en su trigésima reunión, y entró en vigor el 4 de julio de 1950.

Tampoco el convenio No.151 que aborda la protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, el cual fue adoptado el 27 de junio de 1978, por la Conferencia General de la OIT en su sexagésima cuarta reunión, y entró en vigor el 25 de febrero de 1981.

La firma y ratificación del convenio No. 151 entre otros, fue abordado de forma sistemática para ser ratificado por la Asamblea Legislativa desde el establecimiento del Foro de Concertación Económica y Social (FCES) —esta instancia nació como resultado del Acuerdo de Paz suscrito el 16 de enero de 1992, que le puso fin al conflicto armado salvadoreño—. Ante este y otros incumplimientos la Comisión Intersindical de El Salvador, integrada por la Coordinadora Sindical de los Trabajadores(as) Salvadoreños(as) (CSTS), la Central Unitaria Sindical de los Trabajadores Salvadoreños (CUTS), la Central de Trabajadores Democráticos (CTD) y la

Confederación General del Trabajo (CGT), manifestó que el Acuerdo de Paz no estaba cumplido a diez años de su firma<sup>31</sup>.

Asimismo, la Intersindical de los Trabajadores evocó que la OIT, recomendó al FCES la ratificación de los convenios 87, 98 y 154, que se refieren a la tutela de la libertad de organización sindical y fomento de la negociación colectiva<sup>32</sup>. A la fecha, los citados convenios no han sido ratificados por el gobierno de El Salvador, tampoco el No.103, relativo a la protección de la maternidad, ni el No.182, sobre el trabajo infantil<sup>33</sup>. La negativa y oposición del gobierno de Alianza Republicana Nacionalista (ARENA), ha sido acompa-



ñada por un sector de "la empresa privada, que no está a favor de los derechos de los trabajadores"<sup>34</sup>.

Las libertades sindicales en El Salvador de manera frecuente son transgredidas usualmente, razón por la cual 24 sindicatos que formaron la Mesa Intersindical en el año 2000, concluyeron que:

Siendo nuestro país miembro de la Organización Internacional del Trabajo, está obligado por ser parte, a cumplir con las normas internacionales del trabajo y a ser diligente en el acatamiento y sumisión en los acuerdos y compromisos derivados de la Conferencia Internacional del Trabajo, expresamente lo referido a los convenios fundamentales para un respeto efectivo de los derechos humanos, y dentro de este los convenios referidos a las libertades sindicales<sup>35</sup>.

No obstante, el Ministerio de Trabajo en la memoria de labores de junio 2000 a mayo 2001, afirmó que uno de los propósitos del Ministerio es "procurar el fortalecimiento y la aplicación adecuada de las normas internacionales del trabajo adoptadas por la OIT"<sup>36</sup>.

En cuanto a los convenios de la OIT, los cuales son un adecuado indicador de la voluntad de los países de respetar los derechos laborales y buscan mejorar las condiciones de las trabajadoras y trabajadores en todo el mundo, El Salvador junto con Honduras son los países de la región centroamericana que menos convenios han ratificado. Durante el 2000 y 2001 solo se ratificaron cuatro convenios (ver Cuadro No. 2.4).

**Cuadro No. 20**  
Convenios de la OIT ratificados por El Salvador

Convenio	Fecha de ratificación
C12 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921	11:10:1955
C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	15:06:1995
C77 Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946	15:06:1995
C78 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946	15:06:1995
C81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947	15:06:1995
C88 Convenio sobre el servicio del empleo, 1948	15:06:1995
C99 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951	15:06:1995
C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	12:10:2000
C104 Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955	18:11:1958
C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	18:11:1958
C107 Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957	18:11:1958
C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	15:06:1995
C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964 400	15:06:1995
C129 Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969	15:06:1995
C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970	15:06:1995
C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973	23:01:1996
C141 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975	15:06:1995
C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975	15:06:1995
C144 Convenio sobre la consulta tripartita, 1976	15:06:1995
C150 Convenio sobre la administración del trabajo, 1978	02:02:2001
C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	12:10:2000
C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	12:10:2000
C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983	19:12:1986
C160 Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985	24:04:1987
C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	12:10:2000

Fuente: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newratframeS.htm>

La OIT cuenta con ocho convenios<sup>37</sup> sobre libertad sindical, trabajo forzoso, igualdad y trabajo infantil considerados como los fundamentales y que todos los países miembros deberían de ratificar. No obstante, El Salvador no ha ratificado los ocho convenios al igual que otros países del conti-

nente americano; aún están pendientes de ser ratificados los convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva. Además, un menor número de convenios ratificados podría repercutir en que el país sea sujeto a determinadas preferencias comerciales por parte de los países desarrollados.

Si bien, la legislación nacional las trabajadoras y trabajadores gozan del derecho de libertad sindical y negociación colectiva, la debilidad del MTPS ha dado lugar a que en muchos lugares de trabajo (especialmente la maquila) se evada este derecho; en ese sentido la ratificación de los convenios 87 y 98 de la OIT podrían contribuir a que el sector laboral se le haga efectivo el derecho a la sindicalización.

En el Art. 38 de la Constitución establece que el trabajo estará regulado por un código, dicho código tendrá como objetivo "armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones". De esta manera se legitima la constitucionalidad del Código de Trabajo y este con su carácter de ley secundaria pasa a ser la principal legislación laboral que norma las relaciones laborales.

En el periodo 2000/2001 el Código de Trabajo no ha sufrido modificaciones; sin embargo, se presentaron dos propuestas de Ley en materia laboral a la Asamblea Legislativa que implicaban cambios en el Código y consecuentemente modificaciones (o pérdida en algunos casos) en algunos derechos de los cuales goza el sector laboral.

Los tres tipos de legislaciones antes mencionadas otorgan a la trabajadora y trabajador una serie de derechos, entre los más importantes se tienen los resumidos en Cuadro No. 2.5

De acuerdo con el Art. 52 de la Constitución los derechos antes descritos son irrenunciables; sin embargo, en la práctica se observa que muchos de estos derechos no se hacen efectivos, ya sea por causa del desconocimiento de los traba-

jadores y trabajadoras, por el débil rol del Ministerio de Trabajo o por las estrategias de los patronos de evadir sus responsabilidades con las/os trabajadoras/es. Veamos algunos casos:

### ***Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo***

Según el Informe del Monitoreo de las Maquilas y Recintos Fiscales (IMRF)<sup>38</sup> del Ministerio de Trabajo para el año 2000, revela que uno de los señalamientos de los trabajadores es la mala calidad del agua de consumo humano, la cual presenta un mal sabor, apariencia, color y olor. Además, no se realizan estudios periódicos que comprueben el estado físico, químico y bacteriológico del agua que se ingiere. Por último, el ambiente físico no es el adecuado, las instalaciones son poco ventiladas, en algunos casos no cuentan con el equipo idóneo de seguridad como guantes, mascarillas, etc.

### ***Derecho a trabajar sólo 8 horas diarias o un máximo de 44 horas semanales en un trabajo diurno y no más de siete horas diarias y 39 horas semanales para un trabajo nocturno. Las horas nocturnas se pagarán con un recargo del 25% sobre el salario establecido.***

Una de las quejas recurrentes de las trabajadoras de la maquila es que a veces se ven obligadas a trabajar en tiempo extraordinario, bajo la amenaza de despido o cualquier otro tipo de represalia y en ocasiones para cumplir con las metas del día. Además, según el IMRF revela que las horas extras que en muchos casos se laboran en horas nocturnas, en ocasiones no son remuneradas con el recargo legal del 25% por cada una de ellas.

**Cuadro No. 21**  
 Algunos derechos de las/os trabajadoras/es en la legislación laboral nacional

Derechos	Código de Trabajo	Constitución	Convenios de la OIT
Derecho al trabajo, a efecto de asegurar al trabajador y su familia condiciones económicas para una existencia digna.		Art. 37	
Derecho a un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural.	Art. 144	inciso 2°.	
Derecho a ser contratado por escrito dentro de los ochos días en que comenzó a laborar y a rehusar un periodo de prueba que exceda a un mes.	Art. 18, 22 al 28.	Art. 38 numeral 2	
Derecho a la permanencia o a un contrato por tiempo indefinido si la plaza es de carácter permanente.	Art. 25 y 86		
Derecho a trabajar sólo 8 horas diarias o un máximo de 44 horas semanales en un trabajo diurno y no más de siete horas diarias y 39 horas semanales para un trabajo nocturno.	Art. 161	Art. 38 numeral 6	
Derecho a que las horas extras se le remuneren con un recargo consistente en el cien por ciento del salario básico por hora.	Art. 169		
Derecho al día domingo de descanso semanal. En caso de trabajar el día que legal o contractualmente se haya pactado se pagará un recargo del 50% como mínimo por las horas trabajadas .	Art. 171, 173 y 176	Art. 38	
Derecho a once días de asueto al año. Si algunos de estos días se trabajarán, se devengará un salario extraordinario integrado por el salario ordinario más un recargo del cien por ciento de éste.	Art. 190 al 192	Art. 38	
Derecho a vacaciones anuales remuneradas no menores de 15 días con recargo del 30% del salario sobre dicho periodo .	Art. 177 al 189	Art. 38 numeral 9	
Derecho a permiso remunerado para cumplir con obligaciones familiares que reclamen su presencia .	Art. 29, numeral 6, literal b.	Art. 47	
Derecho a asociarse libremente para defensa de sus intereses.	Art. 2 inciso 6, 204 y 229	Art. 47	
Rechazar actos que menoscaben su integridad personal (física y moral) y que influyen sus ideas políticas y religiosas.	Art. 29 y 30)		
Derecho a gozar de igualdad de trato y rechazar actos discriminatorios.	Art. 30 numeral 12		111
Derecho a una indemnización por despido injustificado. O cuando la o el trabajador/a se vea obligado/a dejar su trabajo por actos que atentan a su integridad personal o que violan los términos de su contrato.	Art. 53 y 55	Art. 38 numeral 11.	
Derecho a ser afiliado en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social para gozar de las prestaciones médico-hospitalarias y en dinero por razones de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, etc.	Arts. 313 al 338.	Art. 50	
Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo para proteger su vida, su salud y su integridad física y mental.	Art. 314		155
Derecho a indemnización por incapacidad permanente o temporal en caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo.	333 al 359		
Abolición del trabajo forzoso.			105
Eliminación del trabajo infantil.			138 y 182
Los menores de 14 años tienen derechos a no ser ocupados en ninguna clase de trabajo; a no ser que el trabajo sea indispensable para su subsistencia de él o la familia.		Art. 38 numeral 10.	
<b>Medidas de protección y derechos especiales para las mujeres.</b>			
Derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor	Art. 123		100
Derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares.			
Derecho a la conservación de su empleo durante el embarazo y descanso posnatal	Arts. 113 y 464	Art. 42	
Derecho de 12 semanas descanso por maternidad; además, a pagarle anticipadamente equivalente al 75% del salario básico durante dicha licencia	Arts. 309 al 312		
Derecho a una hora diaria remunerada para factar a su hija o hijo.	Art. 312		

Fuente: Cuadro resumen elaborado por FUNDE con base en: El Salvador: Acción Nacional en pro de los derechos de las mujeres en el trabajo. FESPAD - OIT. San Salvador, 1998; [www.ilo.org](http://www.ilo.org); y Constitución.

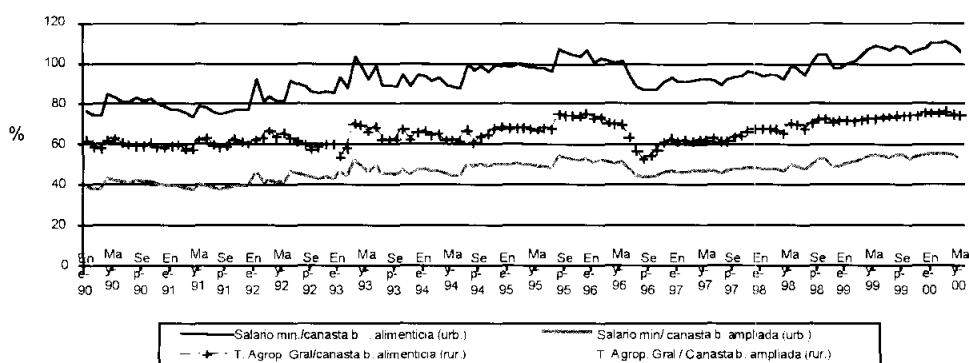


**Derecho a un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar.**

Durante la década de los noventas, los salarios no han logrado mejorar significativamente la cobertura de las canas-

tas básicas alimentaria y ampliada familiar. La cobertura es aún más crítica en el sector agropecuario, cuyo salario a finales de los noventas cubrió cerca del 70% del valor de la canasta básica alimentaria y el 35% de la canasta básica ampliada.

**Gráfico No. 6**  
Cobertura de los salarios mínimos de las canastas básicas alimenticia y ampliada familiar (enero 1990-mayo 2,000)



Fuente: Tomado de Góchez, Roberto (2000): El trabajo en la economía salvadoreña. Alternativa para el Desarrollo No. 65. FUNDE. El Salvador.

Por otra parte, desde mayo de 1998 el salario mínimo no ha sufrido modificaciones (¢ 1,260 ó \$ 144) a pesar de que la ley establece que se fijará periódicamente y los salarios reales no han recuperado el valor obtenido durante las décadas de los setentas y los ochentas; en los noventas y durante estos años escasamente se atenúa su caída.

**Derecho a ser contratado/a por escrito dentro de los ocho días en que comenzó a laborar.**

De acuerdo a cálculos propios en base a la Encuesta de Hogares y Propósitos Múl-

tiples (EHPM) para el 2000 sólo el 23.6% de los hombres ocupados habían firmado contrato, ese porcentaje para las mujeres fue del 36.6%. Por otra parte, un estudio realizado por Dignas<sup>39</sup> en 2001, destaca que de las mujeres trabajadoras de la maquila de la zona periférica de San Bartolo el 35.7% de las mujeres que trabajan sin contrato en la maquila, trabajan sin el documento legal porque la empresa no da contrato.

**Derecho a asociarse libremente para defensa de sus intereses.**

Según el IMRF existe violación al derecho de la libertad sindical en la maqui-

la, donde la tasa de sindicalización es muy baja, en la mayoría de empresas no existen sindicatos y el número de trabajadores afiliados es escaso. Estos resultados han sido producto de las políticas antisindicales dentro de las empresas, que van desde las amenazas de despido hasta el manejo de "listas negras" de trabajadores que pertenezcan o pertenecieron a algún sindicato.



**Derecho a permiso remunerado para cumplir obligaciones familiares que reclamen su presencia.**

El estudio de las Dignas revela que a muchas trabajadoras de la maquila y otros sectores se les ha violado este derecho, por ejemplo a las trabajadoras de la zona de San Bartolo, San Salvador se ven limitadas a asistir a compromisos con hijos e hijas en materia de salud; Así a un 24.1% de las trabajadoras no les dan permiso, otro 24.1% no asiste porque aplican descuentos.

**Cuadro No. 22**

Posibilidades de ausentarse del trabajo

POSIBILIDADES DE AUSENTARSE DEL TRABAJO	TOTAL	%	Trabajadoras remuneradas			
			Maquila		Otro	
			TOTAL	%	TOTAL	%
<b>Si sus hij@s se enferman ¿le dan permiso para atenderlos o asistir a consultas con ell@s?</b>						
<b>TOTALES</b>	5426	100,00	4031	100,00	1395	100,00
<b>No contestan</b>	439	8,10	57	1,42	382	27,40
<b>Si</b>	3191	58,80	2503	62,09	688	49,32
<b>No</b>	1108	20,42	936	23,22	172	12,33
<b>No tiene hij@s</b>	688	12,68	535	13,27	153	10,96
<b>Si contestó no ¿Por qué?</b>						
<b>TOTALES</b>	1108	100,00	936	100,00	172	100,00
<b>No contestó</b>	267	24,14	172	18,37	96	55,56
<b>No se enferman</b>	191	17,24	172	18,37	19	11,11
<b>Aplican descuento</b>	267	24,14	229	24,49	38	22,22
<b>No dan permiso</b>	267	24,14	267	28,57	0	0,00
<b>Atrasan producción</b>	57	5,17	38	4,08	19	11,11
<b>Varios</b>	57	5,17	57	6,12	0	0,00

Fuente: Las Dignas (2002)

**Derecho a rechazar actos que menoscaben la integridad personal de los/as trabajadores/as**

El IMRF señala que el trato que reciben los trabajadores es deplorable, en muchos casos los supervisores al dar sus instrucciones lo hacen de manera prepotente y haciendo uso de un vocabulario que

lastima la dignidad de las/os trabajadoras/res, violando el Art. 29 del Código de Trabajo. Además, en el estudio de Las Dignas señala que las trabajadoras se ven acosadas sexualmente, de tal manera que un 30.8% de las trabajadoras de la maquila en la zona de San Bartolo identifica actos de acoso sexual en sus puestos de trabajo.

**Cuadro No. 23**  
Actos de acoso sexual a trabajadoras

ACOSO SEXUAL	Sector de trabajo de las mujeres						TOTAL	
	Trabajadora de la maquila		Trabajadora de otro sector		No trabaja remuneradamente		Recuento	%
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%		
NO CONTESTA	191	4.7%	611	43.8%	0	0%	802	12.4%
NO IDENTIFICA	2,598	64.5%	535	38.4%	0	0%	3,133	48.2%
SI IDENTIFICA	1,242	3.8%	248	17.8%	0	0%	1,490	22.9%
NO APLICA	0	0%	0	0%	1,070	100.0%	1,070	16.5%
<b>TOTAL</b>	<b>4,031</b>	<b>100.0%</b>	<b>1,395</b>	<b>100.0%</b>	<b>1,070</b>	<b>100.0%</b>	<b>6,496</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Las Dignas (2002).

Aparte de los ejemplos anteriores sobre la evidencia de las violaciones a los derechos laborales; en el estudio de Las Dignas también se pueden identificar otros indicadores que revelan casos de violación al derecho a la conservación del empleo durante el embarazo y descanso posnatal y al derecho a gozar de igualdad de trato, de remuneración y rechazar actos de discriminación.

Las reflexiones a que nos lleva lo antes expuesto es que, si bien el marco legal le otorga amplios derechos a las trabajadoras y trabajadores, estos derechos no se hacen efectivos ya sea por el desconocimiento del sector laboral y por la debilidad en la que ha caído el marco institucional salvadoreño encargado de hacer efectivo el cumplimiento de los derechos laborales; en ese sentido es necesario reformar el marco institucional y crear mecanismos de contraloría social que faciliten la denuncia de las violaciones a los derechos y garanticen el cumplimiento de los mismos.

### 2.3 Las propuestas de ley para la flexibilización laboral.<sup>40</sup>

Entenderemos por flexibilización laboral un conjunto de medidas que buscan eliminar

las rigideces del mercado de trabajo establecidas en las legislaciones laborales, de tal manera que sea el libre funcionamiento del mercado el que establezca las relaciones laborales entre patrono/a y trabajadores/as. En otras palabras, la flexibilización implica la pérdida de alguno de los derechos laborales que mediante la lucha organizada de los/as trabajadores/as se han logrado en las leyes laborales.

La flexibilización laboral puede expresarse de diferentes formas, ya sea mediante los diferentes tipos de contrato, la jornada laboral, salarios, tipos de contratación, etc. Los diferentes tipos de flexibilización tienen como fin último reducir los costes de producción de tal manera que las empresas puedan adaptarse y aprovechar los procesos de apertura comercial que continuamente se están impulsando, de tal manera que puedan competir y posicionarse mejor en el comercio internacional y nacional.

Se argumenta que las distintas formas de flexibilización pueden conducir a incrementar la generación de empleo. Sin embargo, este empleo sería un empleo de tipo precario (carente de los derechos que previamente habían obtenido las/os trabajadoras/es) como resultado de las intensas jornadas que en

ocasiones se verían sometidas/os las/os trabajadoras/es, reducción de la seguridad social, bajos salarios, poca capacidad de negociación individual, entre otros aspectos que se flexibilizan. Además, podría no ser tan cierto que la reducción de los costos laborales traiga como resultado un incremento del empleo, si existe desarticulación productiva y si los sectores de la economía no son intensivos en mano de obra.

Si bien en El Salvador existen prácticas encubiertas de flexibilización, se han presentado dos propuestas laborales a la Asamblea Legislativa que buscan flexibilizar el mercado de trabajo en términos de contratos, salarios y jornadas de trabajo. El cuadro No. 1 hace una comparación de los tres aspectos en ambas leyes.

Como se muestra en el cuadro No. 2.9 ambas leyes no poseen mayores diferencias en cuanto a los aspectos normados. Tanto la LERE como la LERE II tienen como propósitos últimos la recuperación y reactivación de la economía y el fomento del empleo; no obstante, la segunda fue impulsada luego de los terremotos del 2001 teniendo como base la primera.

Los ámbitos de aplicación de las propuestas son distintos. En la LERE es un régimen que pretende la inserción laboral de jóvenes de 25 años, de personas con discapacidad y de mujeres con responsabilidades familiares. La LERE II es un régimen que busca la inserción laboral de las personas en los municipios afectados por los terremotos del 13 de enero y febrero del 2001.

#### Cuadro No. 24

Cuadro comparativo de los principales Aspectos de la Ley Especial para la Reactivación del Empleo (LERE) y Ley Emergente para la Reactivación del Empleo (LERE II)

Propuestas. Temática.	Ley Especial para la Reactivación del Empleo (LERE)	Ley Emergente para la Reactivación del Empleo (LERE II)
Contratos individuales	Los contratos se consideraran celebrados a plazo aun cuando la naturaleza del trabajo sea permanente. Se establecen contratos por hora trabajada. Se establecen 180 días de prueba.	Los contratos individuales se considerarán a plazo, con plazo mínimo de 6 meses. Comprende un período de prueba de 90 días. Los empleadores podrán contratar por hora.
Salarios	Si la jornada laboral es menor a las ocho horas diarias, la remuneración será proporcional al tiempo efectivamente trabajado. El trabajador tiene derecho a un descanso semanal remunerado. Los salarios no pueden ser menores al mínimo legal.	El salario no podrá ser menor al mínimo legal vigente. El trabajador tiene derecho a un descanso semanal remunerado.
Jornada de trabajo	La jornada laboral no podrá ser mayor de 44 horas semanales. El empleador podrá ampliar la jornada de trabajo cuando las condiciones de mercado lo requieran, previa notificación a la Dirección de Inspección de Trabajo. Disposiciones en materia de jornada nocturna, trabajo extraordinario, en el día de descanso y otras.	No podrá pactarse una semana laboral mayor de 44 horas diurnas y 39 para la jornada nocturna. El empleador podrá ampliar la jornada de trabajo cuando las condiciones de mercado lo requieran, previa notificación a la Dirección de Inspección de Trabajo y con consentimiento del trabajador. Derecho a un día de descanso semanal.

Fuente: Elaboración propia con base en las propuestas de ley.

Críticos han argumentado que estas propuestas de ley son inconstitucionales y atentan contra los derechos de los cuales ya goza el sector laboral salvadoreño estipulado en el Código de Trabajo; en ese sentido se presentan algunas observaciones hechas a las propuestas, especialmente a la LERE.

CENTRA<sup>41</sup> argumenta que la LERE contribuye a la inestabilidad del empleo, pese a lo estipulado en el Art. 25 del Código de Trabajo (ver Cuadro 2.10) en donde se busca la permanencia de los trabajos si la naturaleza de la actividad es permanente; al contrario de lo dispuesto en el Código, la LERE dice que los contratos se establecen a plazo no importando si la actividad es permanente.

Otro signo de inestabilidad se observa en la duración de los periodos de prueba (ver Cuadro 3); mientras que el Código de Trabajo establece 30 días de prueba en la cual, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin explicación alguna; mientras tanto la LERE establece 180 días.

Velado,<sup>42</sup> destaca que con el Art. 4 de la LERE se le podrían reducir las prestaciones al trabajador/a debido a que si el patrono o el trabajador/a da por terminado el contrato en los primeros seis meses, al patrono se le reducen sus costos laborales por despido y al segundo sus derechos como por ejemplo, el trabajador al no haber cumplido un año de trabajo no tiene derecho a gozar de 15 días de vacaciones anuales remuneradas como lo establece el Art. 177 del Código de Trabajo,<sup>43</sup> sino que tendrían derecho a una prestación proporcional.

Por otra parte, Velado plantea que la LERE con los contratos *"pretende establecer una situación de desigualdades entre los y las trabajadoras contratadas bajo el nuevo régimen -no puede ser más del 25% del total- y el resto de los y las trabajadoras"* ya que con el sistema de la LERE posiblemente se le reduzcan algunos derechos a un 25% de la plantilla laboral, mientras que el resto seguirá gozando de los amplios derechos otorgados en el Código de Trabajo.

**Cuadro No. 25**  
Duración de los contratos

Ley Especial para la Reactivación del empleo	Código de Trabajo.
<p>Art. 4. Los contratos individuales de Trabajo que se celebren de conformidad con esta ley a partir de la fecha de su entrada en vigencia, aún cuando se refiera a labores que por su naturaleza sean permanentes, se considerarán celebrados a plazo. En todo caso, las empresas sólo podrán contratar bajo este régimen hasta un veinticinco por ciento del total de su planilla. Para efecto de calcular el salario de los trabajadores, se deberá entender que el mismo será cancelado por hora de trabajo efectivo.</p> <p>Los contratos a los que se hace referencia deberán constar por escrito tal como lo demanda el Código de Trabajo.</p>	<p>Art. 25.-Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos señale plazo para su terminación. La estipulación de plazo sólo tendrá validez en los casos siguientes:</p> <p>a) Cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales; y</p> <p>b) Siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesivas.</p> <p>A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido.</p>

Por otra parte, la LERE desalienta la participación y organización sindical a la hora de la negociación de los contratos, ya que únicamente hace referencia a los contratos individuales.

El Art. 12 de la LERE (que establece que *"El empleador podrá extender la jornada ordinaria de trabajo cuando las condiciones del mercado así lo requieran, previa notificación por escrito a la Dirección de Inspección de Trabajo. Para considerarse como jornada ordinaria de trabajo la suma de horas trabajadas durante la semana no podrá exceder cuarenta y cuatro horas"*) es un claro ejemplo de flexibilización en la duración del trabajo, ya que permite adaptar la jornada de trabajo a las necesidades del mercado, intensificar las jornadas diarias y eliminar el pago de horas extras en la jornada diaria. Esto es así, porque ante la ausencia de limitar la jornada diaria a un determinado periodo de tiempo (como lo hace el Código de Trabajo en el Art. 89<sup>44</sup>) el patrono tiene la capacidad de distribuir las cuarenta y cuatro horas semanales que exige la ley en unos cuantos días de la semana alar-

gando la jornada diaria, sin el pago de horas extras debido a que el trabajador/a está cumpliendo con las horas que tiene que laborar en la semana.

De igual manera que el caso anterior, el Art. 6 de la LERE<sup>45</sup> sobre los contratos por hora trabajada, también, implica una reducción de los derechos laborales al trabajador como por ejemplo el derecho a un día de descanso remunerado como lo establece el Art. 38 en el numeral 7 de la Constitución y en Art. 171 del Código de Trabajo al no cumplir las 44 horas semanales el pago de vacaciones posiblemente al no completar los 200 días que establece la ley para gozar de ella, el pago de aguinaldos e indemnizaciones.<sup>46</sup>

También se observa en la LERE un deterioro de los derechos laborales en los Artículos 5, 13 y 14 sobre periodo de prueba, jornadas nocturnas y trabajos extraordinarios respectivamente, ya que implica debilitamiento de los derechos otorgados por el Código de Trabajo cuyos beneficios son mayores a los que da la LERE como se puede ver en el Cuadro No. 2.11 y 2.12.

### Cuadro No. 26

Periodo de prueba

Ley Especial para la Reactivación del empleo	Código de Trabajo.
<p>Art. 5. En los contratos individuales podrá estipularse que los primeros ciento ochenta días serán de prueba. Dentro de ese término, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el Contrato sin expresión de causa.</p> <p>Vencido el plazo a que se refiere el inciso anterior, sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, este continuará hasta su vencimiento.</p>	<p>Art. 28.-En los contratos individuales de trabajo podrá estipularse que los primeros treinta días serán de prueba. Dentro de este término, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa.</p> <p>Vencidos los treinta días a que se refiere el inciso anterior sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, éste continuará por tiempo indefinido, salvo que las partes hayan fijado plazo para su terminación, en los casos que la ley lo permita.</p> <p>Si antes de transcurrido un año se celebra un nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de labor, no podrá estipularse período de prueba en el nuevo contrato.</p>

**Cuadro No. 27**  
Jornada nocturna y trabajo extraordinario

Ley Especial para la Reactivación del empleo	Código de Trabajo.
<p>Jornada Nocturna. Art. 13. Las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán, por lo menos, con un recargo de un <b>diez por ciento</b> sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas.</p>	<p>Jornada Nocturna Art. 168.- Las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán, por lo menos, con un <b>veinticinco por ciento</b> de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas.</p>
<p>Trabajo extraordinario. Art. 14. Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria será remunerado con un recargo que no podrá ser inferior a un <b>treinta por ciento</b> del salario básico. Los trabajos que por circunstancia de caso fortuito o fuerza mayor no imputable al empleador, tuvieren que realizarse en exceso de la jornada ordinaria, se remunerarán solamente con salario básico.</p>	<p>Trabajo extraordinario. Art. 169.- Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente en el <b>ciento por ciento</b> del salario básico por hora, hasta el límite legal. Los trabajos que por fuerza mayor, como en caso de incendio, terremoto y otros semejantes, tuvieren que realizarse excediendo a la jornada ordinaria, se remunerarán solamente con salario básico.</p>

Un último elemento que se destaca en las observaciones realizadas a la LERE por Velado y CENTRA, reside en la constitucionalidad de la propuesta de Ley. Para ambos la propuesta es inconstitucional, en primer lugar porque atenta con lo dispuesto en Art. 37 de la Constitución que establece que:

*“El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio.*

*El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.”*

En tanto que los propósitos de fondo de la LERE plantean el trabajo en función del mercado como queda evidenciado en el Art. 1 en donde la Ley tiene por objeto la recuperación económica de los secto-

res productivos y promover la generación de empleo, pero de un empleo al que Velado llama “carenciado, por ser de menor valor que el actualmente vigente” en la legislación laboral.

En segundo lugar, porque la Constitución en su Art. 52 plantea que “*Los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables*”. En tanto que la LERE implica la pérdida de algunos derechos laborales.

### 2.3.1 LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN UN SOLO CARRIL

La flexibilidad laboral en El Salvador se concibe en un solo carril, es que el trabajador se sacrifique en nombre del desarrollo económico, para que las empresas produzcan mucho más, los costos se reduzcan y obviamente aumenten las ganancias de los empresarios, se asegura que el sacrificio de los trabajadores redundará en que ellos podrán conservar sus fuentes de trabajo y se crearán nuevos puestos de empleo, con lo que se disminuirá

el desempleo, y se bajará la violencia y la inseguridad ciudadana. Hasta la fecha se ignora cuál será la cuota de sacrificio de la parte patronal para contribuir con el desarrollo y crecimiento económico y social de El Salvador.

El gobierno y la empresa privada hacen causa común para exigir al trabajador poner su cuota en nombre del país, por ejemplo los planteamientos que ha esgrimido la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) ha sido que: que los hombres no se jubilen a la edad de 60 años sino a los 65, y las mujeres a los 60 y no a los 55 años como actualmente está contemplado en la legislación laboral; la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES), sostiene que: "en lugar de que los trabajadores laboren 8 horas diarias, se les debe pagar por las 44 horas semanales, las cuales pueden efectuarse en tres o más días"<sup>47</sup>.

Con estas propuestas se crea:

Inestabilidad laboral

No permitir los derechos que un trabajador conquista por antigüedad

No reconocer las prestaciones laborales

Restringir la libertad de organización

Los empresarios contratarían al personal por horas, con lo cual no se le pagaría el seguro, séptimo, etc.

Horario flexible, es decir, trabajar más de ocho horas diarias, sin pagarles las horas extras trabajadas

No pagar vacaciones ni aguinaldos

Desaparecimiento de los contratos colectivos

Eliminación de días de descanso

Desarticulación del movimiento sindical

Eliminación de las ocho horas laborales

Eliminar las conquistas laborales

Disminuir el salario mínimo

Desregulación laboral

Desmejoramiento de los salarios

Sumisión de los trabajadores al patrono

El gobierno recurre a la flexibilidad laboral, entre otros, ante su incapacidad de generar empleos permanentes en el sector productivo del país, y la otra razón fundamental es la entrada irreflexiva y contraproducente en los Tratados de Libre Comercio, que vienen a afectar sensiblemente a la micro, pequeña y mediana empresa salvadoreña, por el ingreso de productos provenientes del extranjero, que además de haber bajado el arancel a cero para muchos de ellos, además algunos son subsidiados, por lo que son vendidos incluso a menos del costo de lo que cuestan los bienes producidos en El Salvador. Asimismo, en la forma en que se encuentra insertado en la globalización.

En cuanto a la flexibilidad laboral, se observa que incluso sindicalistas pro gobierno y empresa privada la cuestionan, por ejemplo, Juan José Huezo, secretario general de la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FENASTRAS), considera que:

"Los empresarios son los más interesados en la flexibilidad laboral, nosotros pedimos flexibilidad a ellos, creo que debe ser negociada con los trabajadores a criterio de que a buenos salarios para nosotros, porquén somos buenos trabajadores, entonces la flexibilidad podría ayudar pero no a secas, como ellos la quieren imponer, es nociva, así no sirve, va a producir una explosión social a futuro"<sup>48</sup>.

La flexibilidad laboral no debe ser impuesta por el sector gubernamental y la empresa privada tiene que ser un acuerdo entre tres, y no entre dos, para que haya concertación entre los tres sectores y pre-



valezca la estabilidad económica, social y política en el país. La flexibilidad laboral puede ser un punto de encuentro entre el movimiento sindical para realizar acciones que conduzcan a defender los derechos consignados en los convenios internacionales de la OIT, en la Constitución y en el Código de Trabajo. La posición del movimiento laboral en general se puede ilustrar en palabras de José Víctor Aguilar Guillén, dirigente de la Coordinadora Sindical de Trabajadores Salvadoreños (CSTS):

La flexibilidad laboral lo que trata es de facilitar el aumento de las ganancias, a costa de sacrificar a los trabajadores y trabajadoras. Para el gobierno y los empresarios, su objetivo además de reducir o eliminar los derechos laborales y las prestaciones sociales, es que el empresario adquiera poder absoluto para tomar decisiones arbitrarias que afectan negativamente a los trabajadores, por ejemplo despedirlos sin ninguna indemnización, por flexibilidad igualmente se entiende que no debe existir un salario mínimo establecido por ley, sino que sea el mercado el que lo establezca, eliminar derechos laborales como la regulación de horas extras y de las jornadas y, toda esta situación realmente no va enfocada a generar mejores condiciones de trabajo, al contrario va a crear mejores condiciones de ganancia<sup>49</sup>.

Con la concepción de la flexibilidad laboral por parte del gobierno y la empresa privada, afecta al movimiento sindical por igual independiente de la posición ideológica y, si es o no patronal. Al darle preferencia a los trabajos por horas, y por contratos de corto plazo, se estará en la práctica impidiendo la formación de sindicatos y debilitará hasta extinguir a los que existen, por falta de afiliados y cotizaciones.

La aplicación de la flexibilidad laboral será el equivalente de “curar al enfermo con veneno”, porque en lugar de crear más empleos generará mayor desocupación y pobreza, amén de sistematizar la violación de los derechos económicos, sociales y políticos en particular de los trabajadores.

## NOTAS Y REFERENCIAS

- <sup>1</sup> PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS. *Informe de Labores junio 2000 – mayo 2001*. San Salvador, PDHUS, 2001, p.121.
- <sup>2</sup> PDDH (2002): *Informe de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos julio – Diciembre 2001*. PDDH. El Salvador.
- <sup>3</sup> UNIDAD DE DEFENSA DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR. *Informe de labores del período comprendido del 1 de junio de 2000 al 31 de mayo de 2001*. San Salvador, UDHUS, 2001, p.13.
- <sup>4</sup> La base legal es: Arts. 9, 37, 38, 41 a 52 Constitución; Arts. 1, 2, 17, 29 a 32, 119, 144, 161, 171, 177, 190 y 196 Código de Trabajo; Arts. 244 a 246 Código Penal.
- <sup>5</sup> La base legal es: 50, 51 y 200 Constitución; Arts. 2, 3, 48, 53, 61, 65 a 67, y 70 Ley ISSS; Art. 1, 23, 47, 48, 54 y 59 Ley INPEP; Arts. 2, 77, 104 a 106 y 128 Ley del Sistema de Ahorro de Pensiones (SAP).
- <sup>6</sup> La base legal es: Arts. 47, 48 y 121 Constitución; Arts. 204 a 211, 217, 219, 220, 248, 268, 269 y 302 Código de Trabajo; Arts. 245, 246 y 248 Código Penal.
- <sup>7</sup> PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, *Informe correspondiente al período comprendido entre el 1 de junio de 2000 al 31 de mayo de 2001*. San Salvador, PGR, 2001, 69.
- <sup>8</sup> ASOCIACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA, “se abrió la puerta al desempleo”, *Comunicado de prensa*, San Salvador, 26-12-2001.
- <sup>9</sup> FRANCISCO FLORES, “Informe sobre supuestas violaciones en retiro voluntario de empleados”, *Transcripción de conferencia de prensa*, Secretaría de Comunicaciones de la Presidencia de la República, San Salvador, 07-02-2002.
- <sup>10</sup> *Ibid.*
- <sup>11</sup> JULIO CÉSAR HERNÁNDEZ GARCÍA, secretario de organización de la Federación Laboral de Sindicatos Independientes del Transporte Comercio de Maquilas (FLATICOM), entrevista realizada el 25 de marzo de 2002.
- <sup>12</sup> OTILIO CÁNDIDO CONTRERAS, secretario general de la Central de Trabajadores Salvadoreños (CTS), entrevista realizada el 20 de marzo de 2002.
- <sup>13</sup> SAUL ARMANDO CORTEZ CARRANZA, miembro de la Asociación Nacional de los Trabajadores de Agricultura y Ganadería (ANIMAG), entrevista realizada el 22 de abril de 2002.
- <sup>14</sup> CEAL (2002): *Recopilación de las principales violaciones a los derechos laborales en El Salvador. Documento preliminar*. CEAL. San Salvador.
- <sup>15</sup> *Vide. Reglamento del Consejo Superior del Trabajo*, Art.4. *Ibid.*, Arts. No. 1 y No. 7.
- <sup>16</sup> FESTSA, SETNESSA, SETAFICA, *et al*, *Posicionamiento de las organizaciones sindicales*. San Salvador, FESTSA, SETNESSA, SETAELCA, SELSA, SIDPA, SETA, STISSA.

- SIMETRIS, STSEL, SITEAIES, SIFES, SNTITSYC, SIES, SUTTEL, SITRAIONB, SETAC, y ATRAMEC, 11-08-2000. *Co Latino*, (San Salvador), 11-08-2000, p.13
- <sup>18</sup> COMISIÓN INTERSINDICAL –OIT, CSTS, CUTS, CTS, CTD, CGT, “Acuerdos de paz no están cumplidos posición de los trabajadores y trabajadoras”, *Ed. Cit.*
- <sup>19</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, **Juramentan a representantes empresariales en el Consejo Superior del Trabajo**, San Salvador, MINTRAB, 04-04-2002.
- <sup>20</sup> AMILCAR EFRÉN CARDONA, “El caso de ATRAMEC: Una iniciativa de defensa de la libertad sindical en la administración pública”, *La Revista del Mundo Laboral Jornadas*, San Salvador, No. 5, año II, 2000, p.12.
- <sup>21</sup> **Las organizaciones sindicales salvadoreñas. Retos y escenarios en el nuevo siglo**, San Salvador, elaborado para Fundación Friedrich Ebert El Salvador, octubre 2001, p.6.
- <sup>22</sup> JUAN JOSÉ HUEZO, *Loc. Cit.*
- <sup>23</sup> JUAN EDITO GENOVÉS, secretario general de la Federación Unitaria Sindical de El Salvador (FUSS), entrevista realizada el 30 de abril de 2002.
- <sup>24</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, **Memo-ria de Labores junio 2000 - mayo 2001**, *Ed. Cit.*, p.18.
- <sup>25</sup> **Vide**. SINDICATO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL, **Ministerio arremete contra el movimiento laboral organizado**, San Salvador, STISS, 24-11-2001.
- JOSÉ LUIS DE LA ROSA, **Carta a los honorables diputados de la junta directiva de la Asamblea Legislativa**, San Salvador, 16-10-2001.
- <sup>26</sup> **Cfr. SINDICATO DE TRABAJADORES DEL SECTOR ELÉCTRICO; Denuncia por accionar del Ministerio de Trabajo**, San Salvador, STESL, 08-10-2001.
- <sup>27</sup> Los funcionarios del Ministerio no quisieron entregar los nombres de los sindicatos, el argumento esgrimido fue: por cuestiones de seguridad. Preguntamos por la seguridad de quien, y respondieron que de la de los sindicatos.
- <sup>28</sup> Usulután, San Vicente, Sonsonate, Santa Ana, San Miguel, La Libertad, Ahuachapán y San Salvador.
- <sup>29</sup> Marzo, Mayo, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre.
- <sup>30</sup> Este dato fue obtenido en el cuadro correspondiente a las huelgas, por causa y trabajadores afectados en el sector gubernamental 2001. Elaborado por la Oficina de Estadística e Informática Laboral del Ministerio de Trabajo.
- <sup>31</sup> COMISIÓN INTERSINDICAL –OIT, CSTS, CUTS, CTS, CTD, CGT, “Acuerdos de paz no están cumplidos posición de los trabajadores y trabajadoras”, San Salvador, **Comunicado de prensa**, marzo 19 de marzo de 2002.
- <sup>32</sup> COMISIÓN INTERSINDICAL –OIT, CSTS, CUTS, CTS, CTD, CGT, “Comunicado frente al Acuerdo de Paz”, San Salvador, **Comunicado de Prensa**, abril de 2002.
- <sup>33</sup> **Vide**. CONCERTACIÓN LABORAL Y SOCIAL. **Manifiesto de Concertación Laboral y Social con motivo de la celebración del día internacional de las trabajadoras y trabajadores**, San Salvador, 10. de mayo de 2001, COPS, CUTS, MOLI, CATS, FSTRASPES y CSTS, p.4.
- <sup>34</sup> IVÁN ESCOBAR, “Sindicatos piden la suscripción de convenios internacionales”, *Co-Latino*, (San Salvador), 12-05-2002, p.3.
- <sup>35</sup> MESA INTERSINDICAL, **Libertades sindicales en El Salvador, una democracia inconclusa**, San Salvador, SETA, STISS, SITRASALUD, SIGMOOS, ASTRAM, SETUES, SUCÉPES, SELSA, ANDAR, SETISTA, ATME, SIDPA, SETAELCA, ANÉPLS, SETMESSA, SITINPEP, SIFES, STIVES, ATRAMEC, CTD, SIFES, ASTMOP, ASEPRODEH, SITRAIONB, 30 de junio de 2000.
- <sup>36</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, **Memo-ria de labores junio 2000 – mayo 2001**, San Salvador, MINTRAB, mayo 2001, p.17.
- <sup>37</sup> Los Convenios de la OIT 87 y 98 son sobre la libertad sindical y negociación colectiva; los 29 y 105 sobre la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; los 100 y 111 son sobre la eliminación de la discriminación en el empleo y los convenios 138 y 182 son sobre la abolición del trabajo infantil.
- <sup>38</sup> MTPS (2000). *Informe del monitoreo de las maquilas y recintos fiscales*.
- <sup>39</sup> *Las Dignas* (2002). *Las condiciones laborales y de vida de las mujeres trabajadoras de la maquila de la periferia de San Bartolo*, Ilopango. *Las Dignas*. El Salvador
- <sup>40</sup> Apartado elaborado en base a Edgar, Lara (2002): *Los tratados comerciales y sus repercusiones sobre el mercado de trabajo: vínculos entre comercio y trabajo, flexibilización laboral y propuesta para evaluar los tratados*. FENDE. Mimeo. El Salvador.
- <sup>41</sup> CENTRA (2000): *Ley Especial para la Reactivación del empleo. Propuesta del Ministerio de Trabajo ante el desempleo: generación de empleo precario, violando los derechos laborales*. CENTRA. El Salvador.
- <sup>42</sup> Velado, Margarita (2000): *Análisis sobre el proyecto de Ley Especial para la Reactivación del Empleo*.
- <sup>43</sup> Art. 177.- Después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento o bajo la dependencia de un mismo patrono, los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones cuya duración será de quince días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo
- <sup>44</sup> Art. 89.-La iniciación, duración y terminación de la jornada ordinaria de trabajo podrá variar según la índole de las labores, necesidades o urgencias del trabajo, la época del año o cualesquiera otra causa justa; pero en ningún caso podrá exceder de ocho horas diarias ni la semana laboral de cuarenta y cuatro. Todo trabajo realizado en exceso de la jornada ordinaria o de la semana laboral, será considerado trabajo extraordinario y deberá ser remunerado con el salario ordinario más el ciento por ciento de dicho salario. En las explotaciones en que por costumbre se labore con jornada o semana laboral de duración inferior a la establecida en este artículo, los trabajadores conservarán inalterables sus derechos.
- <sup>45</sup> Art. 6 Los empleadores podrán contratar para que labore por horas en labores de cualquier naturaleza dentro de su empresa, debiéndose pagar en concepto de salario el equivalente al tiempo efectivamente trabajado sin importar la duración de la jornada de trabajo siempre que sea inferior a la ordinaria de ocho horas.
- <sup>46</sup> CENTRA (2000). *Op. Cit.*
- <sup>47</sup> ENGELBERTO MALDONADO, “Informe de FUSADFS: con una economía dolarizada la flexibilidad laboral es más importante”, *Co-Latino*, (San Salvador), 08-05-2001, p.3.
- <sup>48</sup> JUAN JOSÉ HUEZO, secretario general de la Federación Nacional Sindical de Trabajadores Salvadoreños (FFNASTRAS), entrevista realizada el 05 de abril de 2002.
- <sup>49</sup> JOSÉ VÍCTOR AGUILAR GUILIÉN, dirigente de la Coordinadora Sindical de Trabajadores de El Salvador, entrevista realizada en abril de 2002.