

# **GRUPO DE MONITOREO INDEPENDIENTE DE EL SALVADOR**



**Investigación:**

**Condiciones de trabajo de la mujer  
salvadoreña en la Industria de la Confección  
de Ropa e Indumentaria**

**Febrero de 2006  
Astrid Valencia**

## INTRODUCCIÓN

La maquila de ropa e indumentaria en El Salvador experimentó un notorio crecimiento a partir de la década de los años 90, cuando se configuró como una estrategia económica basada en la industrialización y en la promoción de exportaciones de productos no tradicionales. Desde entonces la maquila empezó a ganarse un lugar privilegiado en las cuentas nacionales, hasta el punto que sus exportaciones desplazaron a muchos productos tradicionales.

A pesar de esto, el gobierno ha sido señalado por sindicatos y organizaciones nacionales e internacionales, por no garantizar los derechos de quienes trabajan en esta industria. La mayoría de personas que laboran en las maquilas son mujeres jóvenes.

Los atentados a los derechos laborales en la maquila no son un secreto para nadie. El gobierno lo sabe y las organizaciones de la sociedad civil también han alzado su voz para recordárselo. En el mismo tono se han dado las críticas del gobierno de los Estados Unidos e incluso el mismo Ministerio de Trabajo ha dado cuenta de estos problemas a través de su Unidad de Monitoreo.

Esta investigación analiza seis situaciones violatorias de derechos laborales con las que comúnmente se enfrentan las mujeres que trabajan en la maquila salvadoreña. Éstas han sido estudiadas a la luz del marco legal nacional e internacional que las regula. Además, se han tomado en cuenta recientes estudios y documentos realizados por el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES) y otros actores importantes en el tema en estudio.

En todas las situaciones que se analizan se puede observar un elemento común: el silencio gubernamental. Es imprescindible señalar que cualquier acto trasgresor de los derechos humanos se atribuye al Estado<sup>1</sup> y, en el caso de la maquila salvadoreña, el gobierno ignora normativas nacionales e internacionales olvidando garantizar y respetar los derechos de las ciudadanas que trabajan en la industria de la confección de ropa e indumentaria.

---

<sup>1</sup> De acuerdo la corriente predominante del Derecho Internacional Público.

## 1. SITUACIÓN DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LA MAQUILA EN EL SALVADOR: BREVE ACERCAMIENTO.

En El Salvador, casi la totalidad de la fuerza de trabajo empleada en la maquila proviene de mujeres jóvenes<sup>2</sup>. Por ello, es ineludible realizar un análisis, a grandes rasgos, de la situación de la mujer en la sociedad salvadoreña evidenciando las violaciones a los derechos humanos de este sector poblacional.

Es necesario advertir que en el país, un alto porcentaje de la población está sometida a condiciones precarias en la calidad de vida. El 40.9% de la población salvadoreña vive en pobreza, lo que representa el 34.5% de los hogares a nivel nacional. De estos hogares, el 22% vive en pobreza relativa y el 12.6% en pobreza extrema<sup>3</sup>. A esta situación hay que sumar la desigual distribución de la riqueza y la desaceleración del crecimiento económico en el país.

El Informe de *Social Watch de 2005* indicó que la causa del incremento en la desaceleración del crecimiento económico en El Salvador, se debió a que las acciones gubernamentales para disminuir la pobreza no lograron su objetivo enfocado en la búsqueda de inversión extranjera para la generación de empleo y el bienestar social. Lejos de ello, la inversión fue escasa y de muy mala calidad<sup>4</sup>.

Pese a que los informes gubernamentales señalan lo contrario, no es necesario realizar mayor esfuerzo para percatarse que, si la situación del país es desalentadora, es posible esperar que sea aún más grave en el caso las mujeres dados sus elevados niveles de marginación. De esta manera, las mujeres se enfrentan con mayores dificultades para encontrar empleo, cuando lo encuentran tienen un salario promedio menor al del hombre. A estas dificultades, se debe sumar, que el analfabetismo presenta mayores índices en las mujeres y su participación en cargos decisivos dentro del aparato estatal es mínima. A esto debemos añadir la pobreza estructural que afecta a las mujeres dentro de los hogares, es decir las desigualdades de género culturalmente asumidas que dentro en la unidad familiar afectan de manera negativa y colocan en una situación de mayor vulnerabilidad a la mujer.

Por su parte la discriminación en el ámbito laboral suele ser un círculo vicioso que desemboca en nuevas formas de marginación, ya que la discriminación en el empleo y en la ocupación suele perpetuar la pobreza. La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo y la disminución de sus oportunidades de desarrollar aptitudes adecuadas merman la calidad de

---

<sup>2</sup> En virtud de ello cuando el documento se refiera a los trabajadores y las trabajadoras de la maquila utilizará el término "trabajadora o trabajadoras".

<sup>3</sup> Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2005. Una mirada al nuevo Nosotros. El impacto de las migraciones*. San Salvador, 2005.

<sup>4</sup> Cfr. Informe Social Watch 2005 por país: *El Salvador*.

Ver: [http://www.socialwatch.org/es/informeImpreso/pdfs/elsalvador2005\\_esp.pdf](http://www.socialwatch.org/es/informeImpreso/pdfs/elsalvador2005_esp.pdf)

los puestos de trabajo a que pueda aspirar. Esto eleva la posibilidad de caer en la pobreza y reduce la probabilidad de conseguir un trabajo decente<sup>5</sup>.

A continuación se hará, una descripción general y concisa de algunos indicadores que grafican la situación de la mujer salvadoreña.

El último *Informe sobre Desarrollo Humano de El Salvador* del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) indica que en 2004 la Población en Edad de Trabajar<sup>6</sup> -en miles de personas- (PET) fue de 5,240.8, pero sólo 2,710.2 representó la Población Económicamente Activa<sup>7</sup> (PEA). Es decir, que sólo el 51.71% de las personas que están en edad de trabajar efectivamente lo hacen.

Aunque, el sector femenino representó más del 53.19% de la PET, las mujeres que se encuentran económicamente activas sólo fueron un 20.48% del total de la PET. Una situación diferente al que se da en los hombres, ya que ellos representan un 31.23% de la población económicamente activa en edad de trabajar, aún cuando sólo son el 46.81% de la PET. Por cada hombre que se encuentra en edad de trabajar y no está activo económicamente existen 2 mujeres en iguales condiciones. (Véase el cuadro No.1).

PET y PEA 2004 <sup>8</sup>					
CUADRO No. 1					
	PET (en miles de personas)	PET (%)	PEA (en miles de personas)	PEA (%)	PEA en PET (%)
Nacional	5240.8		2710.2		51.71
Femenino	2780.4	53.19	1073.5	40.60	20.48
Masculino	2460.4	46.81	1636.7	60.40	31.23

Según el mencionado informe, el salario nacional promedio para el 2004 fue de 234.USD. Sin embargo, el salario promedio del hombre fue de 256.1USD, respecto a éste la mujer percibió 48.3USD menos, es decir, 206.8USD<sup>9</sup>. Esto permite evidenciar desigualdad en la situación de la mujer no sólo para ingresar al mercado de trabajo, sino también, para recibir una remuneración menor a la que recibe el hombre

También en el ramo de las prestaciones sociales la mujer se encuentra en desventaja. Las afiliaciones al Sistema de Ahorro para Pensiones, de un dato acumulado de 1.166.602, presentan 669.453 hombres frente a 497.149 mujeres.

<sup>5</sup> Cfr. Informe del Director General. *La hora de la Igualdad en el Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. 91.a reunión 2003.

<sup>6</sup> Grupo poblacional integrado por las personas de 10 años y más, que de acuerdo a la realidad socioeconómica del país se encuentran aptas para trabajar.

<sup>7</sup> Grupo poblacional constituido por las personas que estando en edad de trabajar, efectivamente forman parte de la fuerza de trabajo al mantenerse en una ocupación o buscarla activamente.

<sup>8</sup> Fuente: Elaboración propia con datos del Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2005 *Una mirada al nuevo Nosotros. El impacto de las migraciones*. San Salvador, 2005.

<sup>9</sup> Cfr. PNUD. Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2005 *Una mirada al nuevo Nosotros. El impacto de las migraciones*. San Salvador, 2005.

Aunque el informe gubernamental de los Objetivos del Milenio presentó un balance positivo y planteó como cumplidos los indicadores de educación básica y alfabetización; los datos muestran que el promedio nacional de escolaridad es de cinco grados, pero que en el área rural sólo llega a tres. En 2004, el analfabetismo alcanzó el 26.8% en el área rural y 10% en el área urbana. Hay más de 8 mil personas mayores de 10 años que no saben leer ni escribir. En términos generales, las mujeres presentan mayor porcentaje del analfabetismo respecto al de los hombres, puesto que el 18.3% son analfabetas en contraste al 14.1% de los hombres; incluso esta situación se ve incrementada en el caso de las mujeres del área rural, donde esta condición alcanza una tasa de 29%<sup>10</sup>.

Si bien no puede negarse que más niñas ingresan al sistema educativo, no cabe la menor duda que la deserción escolar es mayor para éstas. El porcentaje de los hombres que logran más de trece años de estudio supera un 29.2% al de las mujeres con las mismas condiciones<sup>11</sup>.

Este panorama se oscurece más en el campo de la participación política, ya que en las instituciones autónomas del gobierno sólo el 9.1% de los cargos directivos son ocupados por mujeres. En la Asamblea Legislativa, el 10.7% son diputadas y en los gobiernos locales sólo el 6.5% son mujeres.

De la lectura de estos indicadores, es insoslayable concluir que en el país las condiciones de vida de las mujeres son difíciles. Esta situación se ve empeorada en la población rural pobre, ya que tiende a mostrar los menores índices de educación y las mayores tasas de analfabetismo así como las condiciones más precarias en vivienda y menor acceso a servicios básicos como electricidad y agua potable.

*"A los efectos de la presente Convención, la expresión discriminación contra la mujer, denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera"*

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

La realidad de la mujer salvadoreña demuestra que la actitud estatal frente a la equidad de género dista mucho de cumplir los principios que emanan de la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación*

*contra la mujer*, ratificada por El Salvador en 1981. Esta falta de voluntad política se ve reflejada en la no ratificación del Protocolo del tratado antes mencionado, lo que impide a las mujeres salvadoreñas acudir al Comité para la eliminación de la discriminación de la mujer, organismo que permite la interposición de peticiones individuales contra los Estados por violaciones a los derechos contenidos en la Convención señalada.

Conviene señalar que El Salvador es desde 1994<sup>12</sup>, parte del Convenio 111 de la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)* denominado *Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación*. De igual

<sup>10</sup> Cfr. Informe Social Watch 2005 por país: *El Salvador*

<sup>11</sup> Del universo de las personas que logran más de trece años de estudio, sólo el 35.4% le corresponde a las frente al 64.6% de los hombres. Informe Social Watch 2005 por país: *El Salvador*

<sup>12</sup> Fecha de Depósito: 15-06-1995

forma, la Carta Magna en su artículo tercero consagra el principio de la igualdad. La legislación laboral incorpora dicho principio en su Art.30. Además, El Salvador ha ratificado<sup>13</sup> el Convenio 100 de la OIT que establece el criterio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor; esto pese a que, de este convenio, se desprenden dos principios básicos: a) la igualdad entre hombres y mujeres para acceder al mismo empleo y en el pago que se reciban de él; y, b) la igualdad entre hombres y mujeres al realizar trabajos diferentes pero de igual valor.

Es usual que las mujeres que son víctimas de discriminación en el acceso a empleos bien remunerados, continúen siéndolo cuando están trabajando<sup>14</sup>. Esta premisa se concretiza en las trabajadoras de la maquila, quienes tienen problemas para insertarse en otros rubros del mercado laboral –en razón de su poca formación y clase social– y son obligadas a aceptar las precarias condiciones laborales. Si bien la maquila ha aportado un número significativo de empleos a las mujeres, esto no implica la seguridad del trabajo, un trato digno, una remuneración justa y, mucho menos, perspectivas de desarrollo profesional.

En este contexto desalentador se encuentra sumergida la realidad de la mujer salvadoreña que trabaja en la industria de la confección de ropa e indumentaria. ¿Por qué las violaciones a derechos laborales en la maquila son un problema que afecta a la mujer salvadoreña?

Históricamente la industria de la confección ha sido integrada principalmente por trabajadoras como una extensión de las tareas que tradicionalmente se le asigna a la mujer en las sociedades patriarcales, tales como la costura. En El Salvador, el 85 a 90%<sup>15</sup> de la fuerza laboral de la maquila es femenina.

Si bien, se ha asumido que las mujeres son “idóneas” para este tipo de trabajos, relacionados con tareas domésticas, no se reconoce su capacidad para asumir cargos administrativos o de dirección, los cuales son ocupados mayoritariamente por hombres. La división genérica del trabajo en la maquila es notoriamente discriminatoria:

*El 65% del total de empleados/as ocupaba posiciones de operarios/as. Con respecto al total de mujeres, las operarias representaban el 67% y con respecto al total de hombres, los operarios correspondían al 52%, La segunda posición ocupada por mujeres es la de ayudante de costura con un 12%, y para los hombres, la segunda posición es la de mecánico, con un 23% [...] Los hombres en las maquilas ocupan puestos donde el salario es mayor que el que corresponde al personal de producción, y los niveles salariales de las mujeres son menores, evidenciando una brecha de género en base a la ocupación.[...]Las posiciones de mayor rango jerárquico y con mayores ingresos son predominantemente ocupadas por hombres.<sup>16</sup>*

---

<sup>13</sup> Ratificado el 15-06-2000 y con fecha de depósito: 12-10-2000

<sup>14</sup> Cfr. Informe del Director General. *La hora de la Igualdad en el Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. 91.a reunión 2003. Pág.19.

<sup>15</sup> Departamento de Estados de lo Estados Unidos de América. *Informe de Derechos Humanos 2004. El Salvador*. Ver: <http://sansalvador.usembassy.gov/news/2005/reports/hr/elsalvadore.html>

<sup>16</sup> Alvarenga Jule, Silvia Elizabeth. *La situación económico- laboral de la maquila en El Salvador: un análisis de género. Serie Mujer y Desarrollo No.34*. Unidad Mujer y Desarrollo, Comisión Económica par América Latina y el Caribe. Santiago de Chile, mayo de 2001. Pág.36

Debido a que casi la totalidad de fuerza de trabajo en la maquila es femenina, erróneamente, se podría concluir que no existe discriminación hacia la mujer en ese sector de la economía nacional. Pero al detentar los hombres la mayoría de puestos de gerencia y al preponderar la presencia masculina en los departamentos más remunerados, como corte y planchado, esa tesis de desvanece.

*A uno lo sobre explotan joven. Cuando pasa de los 30 ya no lo quieren*  
Testimonio de trabajador publicado por El Diario de Hoy 07-03-04

Es un rasgo característico de la industria de la confección emplear mujeres jóvenes en los cargos de producción. De acuerdo a la OIT, este tipo de actitudes patronales configura una discriminación indirecta, ya que provoca la exclusión laboral de personas en razón de su edad<sup>17</sup>.

Como consecuencia, la mujer que trabaja en la maquila se ve forzada a retirarse del medio laboral a temprana edad. Usualmente la mujer ingresa a la industria a partir de los 18 años y en la mayoría de los casos tiene que dejar el trabajo antes de los 35 años<sup>18</sup>. Con su escasa formación escolar es muy difícil que obtenga otro trabajo en el sector formal, lo que la obliga a asilarse en el comercio informal o en el trabajo doméstico, y la aleja de alcanzar su derecho a recibir pensión. Es poco probable que logre acumular los 25 años de trabajo que impone la normativa respectiva.

La maquila es uno de los ejes más importantes de la economía nacional y después de los acuerdos de paz despuntó como la solución económica en tiempo de democracia a los problemas de empleo. El gobierno creó el entramado legal e institucional para que el país se hiciera atractivo a este tipo de inversión, olvidándose, de los derechos de las mujeres.

## **2. SITUACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA INDUSTRIA DE LA CONFECCIÓN DE ROPA E INDUMENTARIA: VIOLACIONES MÁS COMUNES.**

A continuación, se describirán algunas de las situaciones violatorias, más comunes, de los derechos laborales en el sector de la industria de confección de ropa e indumentaria.

Es importante señalar que para que una persona pueda alegar que alguno de sus derechos, en este caso laborales, ha sido conculcado, es necesario que éste se encuentre contenido en una norma nacional o internacional de donde nazca la obligación estatal de garantizarlo y respetarlo. En virtud de ello, en cada apartado se menciona brevemente el marco legal que regula cada violación. De esta forma se visualizan con más claridad, las omisiones estatales. Cuando es oportuno, se señalan aquellos vacíos legales que propician violaciones y que acarrearán responsabilidad estatal.

No se debe dejar de lado que la sostenibilidad de muchas violaciones a los derechos laborales perpetradas por los patronos involucran la inactividad o

<sup>17</sup> La OIT señala que la discriminación indirecta se configura cuando disposiciones y prácticas de carácter aparentemente imparcial redundan en perjuicio de gran número de integrantes de un colectivo determinado. Informe del Director General. *La hora de la Igualdad en el Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. 91.a reunión 2003. Pág.20-23

<sup>18</sup> Cfr. Federación Internacional de los derechos humanos. *Situación de los derechos humanos en las maquilas en América Central. Informe preparatorio y memoria del seminario*. No.438/3. Octubre 2005. Pág.15.  
Ver: <http://www.fidh.org/IMG/pdf/maq427.pdf>.

falta de efectividad de las instancias nacionales. La responsabilidad ante el incumplimiento legal no recae únicamente en los hombros de los dueños de las fábricas y de las marcas contratistas, sino también, sobre el aparato estatal garante de los derechos de todos y todas las ciudadanas.

## 2.1 MUJERES EMBARAZADAS Y EN PERIODO DE LACTANCIA

Hacer referencia a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia en la industria de la maquila es sinónimo de violaciones sistemáticas a sus derechos. Abortos provocados por no poder ir al médico o por estar muchas horas de pie, vejaciones en la salud e imposibilidad de amamantar a sus hijos son parte de las quejas más comunes.

A pesar del marco normativo, los patronos continúan privando a las trabajadoras de sus derechos y, lo que es peor, el gobierno sigue de manos cruzadas frente a esta situación, lo que permite vaticinar que las violaciones continuarán hasta que el Estado vele por la efectiva aplicación de la normativa vigente.

Al respecto, la *OIT* ha señalado que la protección del embarazo y la maternidad es una condición que exige un trato preferente para asegurar una igualdad genuina entre los hombres y mujeres en el trabajo. Agrega que este trato es necesario y que los beneficios de la protección se extienden a la sociedad en su conjunto y no sólo a la trabajadora<sup>19</sup>.

El Artículo 42 de la Constitución Salvadoreña reconoce el derecho al descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo. Esta misma disposición, en su parte final, sienta el mandato de desarrollar en una ley la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los hijos e hijas de las trabajadoras.

*La protección de la maternidad de las mujeres trabajadoras ha constituido un interés fundamental para la Organización Internacional del Trabajo desde su creación en 1919. En este año una de las primeras normas adoptadas fue el Convenio sobre la Protección de la Maternidad No.3, el cual precisó los principios fundamentales de esta protección, tales como: el derecho a una licencia de maternidad, a prestaciones en dinero y prestaciones médicas, y el derecho a la seguridad del empleo y a la no discriminación.*

*OIT 2001*

El Código de Trabajo considera el trabajo de las mujeres sometido a régimen especial, sin embargo, de las cuatro disposiciones que regulaban este tipo de labor solamente dos están vigentes. Estos artículos<sup>20</sup> prohíben al patrono destinar a las mujeres embarazadas a trabajos que requieran gran esfuerzo físico e impiden el despido de la mujer encinta desde que comienza el estado de gravidez hasta que concluya el descanso post natal.

El referido Código, en la sección correspondiente a la Previsión y Seguridad Social, reconoce prestaciones por maternidad. Éstas consisten, en el descanso remunerado de doce semanas con el equivalente al 75% del salario. Además, tiene derecho a otras prestaciones correlativas al puerperio.

<sup>19</sup> Cfr. Informe del Director General. *La hora de la Igualdad en el Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. 91.a reunión 2003. Pág.24.

<sup>20</sup> Art.110 y 113



En el ámbito internacional, El Salvador es parte del Convenio 156 de la OIT que establece consideraciones especiales para aquellos trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares<sup>21</sup>. Sin embargo, aún no ratifica el Convenio 183 sobre Protección a la Maternidad.

No se puede descontextualizar a la mujer que trabaja en la maquila, ya que ésta se encuentra inmersa en una cultura social y empresarial donde la maternidad es concebida como contraria a la eficiencia, productividad y competencia y donde se le asigna casi la totalidad de las responsabilidades reproductivas a las mujeres. Las mujeres trabajadoras sufren discriminaciones directas o indirectas por su condición de madres, sea ésta actual o potencial<sup>22</sup>.

La discriminación de la mujer en la industria de la confección inicia desde el momento en que intenta ser contratada. Tal como lo señala el *Informe de Derechos Humanos 2004 del Departamento de Estado de Estados Unidos de América*<sup>23</sup>, ha sido una práctica en el sector patronal maquilero solicitar un examen de embarazo a las aspirantes para comprobar que no está embarazada al momento de su contratación. Esta práctica ha sido prohibida por la legislación salvadoreña desde el 2004<sup>24</sup>.

En muchas ocasiones, cuando una empleada de la maquila se encuentra en estado de gravidez, continúa realizando las mismas labores y en las mismas condiciones que las y los demás, careciendo de cualquier tratamiento especial que proteja su estado. Esto coloca en riesgo su salud y la de su hijo o hija por nacer. A finales del 2005, una fábrica salvadoreña fue señalada por haber obligado a trabajar a una trabajadora embarazada incapacitada por complicaciones en su embarazo; las labores que ésta realizaba requerían que estuviera de pié, lo cual le ocasionó una hemorragia y posteriormente un aborto<sup>25</sup>.

*La Federación Internacional de los Derechos Humanos* ha señalado que existen casos en los que a las trabajadoras se les impide el cumplimiento de citas de control médico prenatal y postnatal. Y cuando se les permite acudir, tienen que trabajar horas extras para recuperar tiempo y no perder productividad en el logro de metas<sup>26</sup>.

Definitivamente, la situación de las madres trabajadoras empeora cuando intentan ir a sus citas médicas al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y éste se rehúsa ha atenderlas porque sus patronos no ha realizado el pago de las respectivas cotizaciones (tal como se detalla en el apartado correspondiente).

---

<sup>21</sup> Ratificado el 15 de Junio de 2000.

<sup>22</sup> Alvarenga Jule, Silvia Elizabeth. *La situación económico- laboral de la maquila en El Salvador: un análisis de género. Serie Mujer y Desarrollo No.34.* Unidad Mujer y Desarrollo, Comisión Económica par América Latina y el Caribe. Santiago de Chile, mayo de 2001. Pág.38

<sup>23</sup> Departamento de Estados de lo Estados Unidos de América. *Informe de Derechos Humanos 2004. El Salvador.*

<sup>24</sup> Art.30 Código Laboral Reforma: D.L. N° 275, del 11 de febrero del 2004, publicado en el D.O. N° 53, Tomo 362, del 17 de marzo del 2004.

<sup>25</sup> Co Latino 05-12-05

<sup>26</sup> Cfr. Federación Internacional de los derechos humanos. *Situación de los derechos humanos en las maquilas en América Central. Informe preparatorio y memoria del seminario.* No.438/3. Octubre 2005. Pág.19

En la misma precarización de sus derechos se encuentran las madres cuyos hijos o hijas están en periodo de lactancia, esta práctica fue evidenciada por un reciente informe de *Oxfam Internacional*<sup>27</sup>.

La legislación les permite lactar a sus hijos una hora durante la jornada laboral, dicha hora sería remunerada y podría ser dividida en dos, de acuerdo a la conveniencia de la trabajadora. Algunos patronos de manera arbitraria imponen los horarios o, lo que es peor aún, no les reconocen dicho derecho<sup>28</sup>.

En cuanto a la creación de guarderías o salas de cuna en las instalaciones de las fábricas, para el 2004 la *Federación Internacional de Derechos Humanos* reportaba que únicamente una fábrica contaba con guardería<sup>29</sup>. A esto se debe sumar que la legislación secundaria no regula este derecho, omitiendo la norma constitucional.

Nuevamente el marco normativo no ha sido suficiente para permear la costumbre patronal de violar de forma sistemática los derechos relacionados con la maternidad de las trabajadoras de la maquila salvadoreña.

## 2.2 LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA MAQUILA SALVADOREÑA

### 2.2.1 LIBERTAD SINDICAL

El antisindicalismo es uno de los componentes que caracterizan al sector patronal de la maquila salvadoreña. Esto no sólo ha sido observado por el GMIES, a través de su sólida experiencia en el monitoreo de condiciones laborales, tanto el Informe de Derechos Humanos 2004 del Departamento de Estado de los Estados Unidos como el Informe de 2003 sobre la protección de los derechos laborales en El Salvador de *Human Rights Watch*<sup>30</sup> evidencian esta sistemática violación.

*La libertad sindical, como tal derecho, es universal; inescindible de los demás derechos humanos fundamentales, interdependiente de todos los demás, que influye en ellos y, a su vez, es influida por el resto. Ello explica el carácter instrumental de la libertad sindical, el cual se muestra de dos maneras: al tiempo que resulta una herramienta para crear el derecho -la autonomía colectiva- lo es a su vez para defender otros. Pone en funcionamiento el derecho de autonormarse y de solucionar los conflictos como un derecho reconocido a sujetos privados (autonomía colectiva) y posibilita el ejercicio de otras libertades.*

Humberto Villasmil Prieto. OIT 2002.

La legislación secundaria, como se verá a continuación, no posibilita una protección eficaz al derecho *sub examine*. A esto debe sumarse la ineficacia gubernamental, el desgastado tejido sindical y la falta de identificación de las trabajadoras con los sindicatos. Por lo tanto, para que la maquila deje de ser un sector marcado por el antisindicalismo deben proveerse soluciones estructurales, que van desde reformas legales, hasta cambios en las

<sup>27</sup> Abrego, Abraham. *Trabajo de Muchas, ganancia de pocos*. Oxfam Internacional. 2004. Pág.72

<sup>28</sup> Cfr. Federación Internacional de los derechos humanos. *Situación de los derechos humanos en las maquilas en América Central. Informe preparatorio y memoria del seminario*. No.438/3. Octubre 2005. Pág.20. Oxfam Internacional también documenta irrespeto al periodo de lactancia Pág.72

<sup>29</sup> Idem. Supra nota. Pág. 20

<sup>30</sup> Cfr. Human Rights Watch. *Informe Indiferencia intencionada: Inacción del gobierno de El Salvador en la protección de los derechos de los trabajadores*. Vol. 15 No. 5(B). Diciembre de 2003. Ver: <https://www.hrw.org/spanish/informes/2003/elsalvador1203/>

prioridades y formas de operar de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras.

De acuerdo a la OIT<sup>31</sup>, son actos de discriminación sindical los que: i) condicionan el acceso o la permanencia en el trabajo a que el trabajador o la trabajadora no se afilie a un sindicato o se cese en su afiliación por el mismo, y ii) provocan el despido o traslado de un trabajador o una trabajadora por su afiliación o participación en actividades sindicales.

La libertad sindical y el derecho de asociación en El Salvador tienen su asidero legal en el artículo 47 de la Constitución y 204 del Código de Trabajo. Por otro lado, los artículos 246 y 247 del Código Penal establecen sanciones penales contra las personas que impidan a los trabajadores y las trabajadoras la constitución de sindicatos. Sin embargo, la norma que regula prohibición de la discriminación laboral (Art.246 Código Penal) establece como requisito para la consumación del delito, un requerimiento administrativo, emitida por el Ministerio de Trabajo que consigne el irrespeto del derecho de sindicación y su respectiva sanción. Estos requisitos excesivos imposibilitan la interposición de demandas penales.

En el ámbito internacional, El Salvador es parte del Convenio 141 sobre organizaciones de los trabajadores y las trabajadoras rurales de la OIT de 1975<sup>32</sup>. Por otro lado, es el único país centroamericano que no ha ratificado el Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, aduciendo que contraviene la Carta Magna. A pesar de ello el Estado salvadoreño, en virtud del principio de Derecho Internacional *pacta sunt servanda*<sup>33</sup>, tiene la obligación internacional de garantizar y respetar este derecho por ser parte de otros instrumentos internacionales que lo protegen<sup>34</sup>.

En el 2003 existían 129 sindicatos activos en El Salvador<sup>35</sup> y según *Human Rights Watch* sólo el 5.3% del total de trabajadores y trabajadoras se encontraban sindicalizadas<sup>36</sup>.

Trabajadores y Trabajadoras Independientes	20	15.50%
<b>Sector</b>	<b>No. de sindicatos</b>	<b>Porcentaje</b>
Industria	42	32.55%
Empresa	35	27.13%
Gremio	32	24.81%

<sup>31</sup> Cfr. Informe del Director General. *La hora de la Igualdad en el Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. 91.a reunión 2003. Pág.18

<sup>32</sup> Ratificado el 15 de junio de 1995

<sup>33</sup> Es un principio fundamental de Derecho Internacional que obliga a las partes contratantes de un tratado en vigor a cumplirlo de buena fe. Este principio esta contenido en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, del 23 de mayo de 1969 en su Parte III, Sección 1, Artículo 26.

<sup>34</sup> Convención Americana de Derechos Humanos, Protocolo de San Salvador, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.

<sup>35</sup> Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD) y Asociación Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA). *Un vistazo por 6 derechos labores básicos en El Salvador*. ASEPORLA. Noviembre, 2004. Pág. 17

<sup>36</sup> Cfr. Human Rights Watch. *Informe Indiferencia intencionada: Inacción del gobierno de El Salvador en la protección de los derechos de los trabajadores*. Vol. 15 No. 5(B). Diciembre de 2003. Pág. 3

<sup>37</sup> Fuente: Elaboración propia con datos de FESPAD-ASEPROLA *Un vistazo por 6 derechos labores básicos en El Salvador*. ASEPORLA. Noviembre, 2004. Pág. 17

Para el 2004, el *Ministerio de Trabajo* reportó 147 sindicatos activos y 156 sindicatos inscritos, 17 federaciones de trabajo y dos confederaciones laborales. Encontrándose en el sector maquila 18 sindicatos<sup>38</sup>.

La libertad sindical en la maquila salvadoreña presenta obstáculos de *facto* y de *iure* que permiten que la industria de la confección de ropa e indumentaria en El Salvador tenga como característica ese denso ambiente antisindical. A esto hay que agregar, las prácticas estatales y patronales que buscan desarticular los pocos sindicatos existentes y prevenir la formación de nuevos. Para el 2001 sólo se registraban 4 sindicatos activos en el sector maquila, los cuales fueron formados después de la intervención de las marcas en algunas fábricas<sup>39</sup>.

Un estudio realizado en algunas maquilas en el 2003, señaló que el 89% de las entrevistadas declararon que las patronales despiden a las empleadas de quienes se sospecha que integran sindicatos y en algunos casos, tienen prohibido hablar con dirigentes sindicales<sup>40</sup>.

Uno de los principales obstáculos en el cumplimiento de la libertad sindical es la creación de *listas negras*, éstas contienen los nombres de las trabajadoras que han sido identificados por las empresas como sindicalistas y que, por lo tanto, no deben ser contratados.

Esta práctica sistemática y generalizada no es nueva en la maquila local. El informe del *Ministerio de Trabajo* del 2000<sup>41</sup> lo evidenciaba. De igual forma, fue recogida en publicaciones de *Oxfam Internacional* y del *Departamento de Estado de Estados Unidos* de 2004.

Las trabajadoras sindicadas, además del riesgo de encontrarse registradas en las listas negras, tienden a ser despedidas, amonestadas, suspendidas, maltratadas, discriminadas e intimidadas.

En este marco las trabajadoras tienen que enfrentarse también a los sindicatos con prácticas pro patronales. Como consecuencia, muchas veces las trabajadoras son obligadas a afiliarse y son presionadas por la "*representación sindical*" para alcanzar metas de producción y aceptar las paupérrimas condiciones laborales. De esta manera, las trabajadoras tienen una concepción nebulosa sobre el papel de los sindicatos y, en el peor de los casos, no confían en éstos por considerar que lejos de velar por sus derechos protegen los intereses de las fábricas. Esta situación ha minado la solidaridad laboral, la legitimación de los sindicatos y el proceso organizativo de las trabajadoras de la maquila.

---

<sup>38</sup> Departamento de Estado de lo Estados Unidos de América. *Informe de Derechos Humanos 2004. El Salvador*.

<sup>39</sup> Cfr. Quinteros, Carolina. *Globalizando la acción Social*. Realidad. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades. No.90. noviembre-diciembre de 2002. Pág. 739

<sup>40</sup>Cfr. Organización de Mujeres Salvadoreñas (ORMUSA). *Revista Bernarda*. Período junio-julio, Año 2003, No.3 Pág. 16

<sup>41</sup> Cfr. Unidad de Monitoreo y análisis de las relaciones laborales. *Informe del monitoreo de las maquilas y recintos fiscales*. Ministerio de Trabajo y Previsión Social/ USAID/SETEFE. Julio 2000. Pág.17

Es necesario subrayar que la actitud de las dependencias del *Ministerio de Trabajo* frente a esta situación, es ignorar las manifiestas conductas antisindicales<sup>42</sup>. Obstaculizando en algunos casos el inicio de procesos penales al no emitir la resolución necesaria donde se señale la existencia de ambiente antisindical en determinada fábrica.

Por otro lado, el marco legal que regula el derecho *sub examine* es insuficiente y sus deficiencias permiten que éste sea manipulado por los empleadores para evadir sus responsabilidades.

La legislación salvadoreña no otorga suficiente salvaguardia a las trabajadoras que al ser incorporadas en las *listas negras* no son contratadas, ya que la protección por discriminación antisindical se refiere únicamente a *trabajadoras empleadas en la fábrica*, dejando fuera la posibilidad de discriminación en el periodo de contratación.

La *Organización Internacional del Trabajo* señaló en 1999, que la legislación salvadoreña que regula la inscripción de organizaciones sindicales viola gravemente los principios de la libertad sindical<sup>43</sup>. Consideró excesivos los requisitos necesarios para constituir un sindicato, entre los que se pueden destacar: a) el plazo de seis meses que deben dejar pasar los trabajadores y las trabajadoras para presentar una nueva petición para la constitución de un sindicato cuando haya sido rechazada previamente y b) que el sindicato necesite un mínimo de 35 miembros para constituirse.

La legislación laboral salvadoreña consigna 18 causas por las cuales un empleador puede suspender legalmente a sus empleados. Once de éstas pueden ser invocadas de manera unilateral y sin autorización administrativa o judicial previa. Una de las causas más invocada por los empleadores es aquella que incluye situaciones como la falta de pedidos o de materia prima (artículos 36-38 del Código de Trabajo).

Estas causas son enunciadas frecuentemente para maquillar los despidos antisindicales. La ley permite que las suspensiones por falta de materia prima se extiendan hasta nueve meses, lo que genera enormes presiones económicas para el trabajador o la trabajadora y muchas veces opta por renunciar.

La *Federación de Asociaciones de Trabajadores e Industriales de Estados Unidos* (AFL-CIO) ha señalado en reiteradas ocasiones la violación al derecho a la libre sindicalización en maquilas salvadoreñas. Por esa razón, en el año 2000 solicitó al Departamento de Comercio de los Estados Unidos excluir a El Salvador del listado de países beneficiarios por la Iniciativa de la Cuenca del Caribe. En el 2002, reiteró que dichas violaciones persistían y solicitó a la Oficina del Representante Comercial de Estados Unidos que se

---

<sup>42</sup> Cfr. Human Rights Watch. *Informe Indiferencia intencionada: Inacción del gobierno de El Salvador en la protección de los derechos de los trabajadores*. Vol. 15 No. 5(B). Diciembre de 2003. Pág. 4

<sup>43</sup> Cfr. Organización Internacional del Trabajo. *Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por Internacional de Comunicaciones (IC)*. Informe No.313. Caso No.1987, Vol LXXXII, 1999, Serie B, No.1.

excluyera al país de la libertad arancelaria proveniente del Sistema Generalizado de Preferencias<sup>44</sup>.

La presencia masiva de mujeres jóvenes en la maquila, como lo señala Fernández-Pacheco<sup>45</sup>, implica una población a la que los sindicatos y otros actores laborales tradicionales no están acostumbrados. Los problemas en la construcción de una identidad obrera de las trabajadoras no se derivan únicamente de la actitud antisindical de los empleadores. Las trabajadoras tienen más barreras que los hombres para implicarse en la actividad sindical: doble jornada, sumisión a la jerarquía del compañero, discriminación, etc.

Además, cuentan con limitaciones para lograr identificación con el puesto de trabajo y con su condición de trabajadoras. Las jornadas excesivamente largas, la alta rotación laboral y la falta de experiencias organizativas, complican el escenario. A esto se debe sumar la falta de estrategias adecuadas para acercarse a las mujeres de la maquila, ya que, la resistencia de las trabajadoras sindicalizarse no responde únicamente a la represión patronal, sino que también, está relacionada con la forma en que los sindicatos responden a sus necesidades y benefician sus derechos.

Muchos sindicatos en El Salvador, como lo señalan Martínez y Quinteros<sup>46</sup>, reproducen las relaciones típicas de la sociedad patriarcal, lo que coloca los intereses específicos de las mujeres en una posición marginal o subordinada.

En 1996, del total de personas afiliadas en los sindicatos del sector privado únicamente el 9.4% eran mujeres. De las 13,170 personas afiliadas en el sector de la industria manufacturera, el 36.4% eran mujeres. El sindicato de la industria de la costura y la maquila, tenía 86 afiliados y afiliadas de las cuales 11 eran mujeres<sup>47</sup>.

Por otro lado, las acciones laborales de la maquila ya no presentan a los sindicatos como únicos protagonistas. Existe ahora un nuevo modelo de acción laboral. De acuerdo a Quinteros<sup>48</sup>, éste articula redes de activistas de los países del norte con activistas de los países del sur, con el objeto de utilizar mecanismos no institucionales para influir en la toma de decisiones. Las acciones emprendidas en defensa de los derechos de las trabajadoras de la maquila, no necesariamente tienen como blanco al Estado, sino que reclaman acciones de las marcas. Uno de los actores más activos en este nuevo modelo son las organizaciones de mujeres. Éstas han realizado acciones directas en defensa de los derechos laborales y han utilizado mecanismos alternativos de organización de las trabajadoras. De manera que en sus ejes de trabajo han retomado derechos y situaciones que no forman parte de las reivindicaciones sindicales tradicionales. Agrega

---

<sup>44</sup> El Diario de Hoy 10-02-03

<sup>45</sup> Cfr. Informe del Director General. *La hora de la Igualdad en el Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. 91.a reunión 2003. Pág. 20 y 22.

<sup>46</sup> Cfr. Martínez Julia Evelin y Quinteros Carolina. *Situación de las mujeres en las organizaciones laborales salvadoreña: una aproximación*. Proyecto Escuela de Formación Sindical en Centroamérica. Julio de 1997. Pág. 24

<sup>47</sup> Cfr. Martínez Julia Evelin y Quinteros Carolina. *Situación de las mujeres en las organizaciones laborales salvadoreña: una aproximación*. Proyecto Escuela de Formación Sindical en Centroamérica. Julio de 1997.

<sup>48</sup> Cfr. Quinteros, Carolina. *Globalizando la acción Social*. Realidad. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades. No.90. noviembre-diciembre de 2002. Pág. 739

Quinteros, que para estas organizaciones los problemas derivados de la maquila deben ser analizados y transformados tomando en cuenta las particularidades del género<sup>49</sup>.

Aunque este nuevo modelo ha ganado muchas batallas y solucionado muchas situaciones de violaciones de derechos laborales en la industria, no se debe dejar de lado que el principal garante debe ser el Estado. De manera, que al tener que existir un mecanismo alternativo, se envía un mensaje a los trabajadores y empresarios sobre la debilidad institucional del Estado.

### 2.2.2 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva, al ser un derecho derivado de la actividad sindical, se encuentra en una situación similar. La existencia de sindicatos pro patronales también afecta la existencia de contratos colectivos, ya que, en algunas ocasiones se dan los requisitos legales para iniciar su negociación pero este tipo de sindicatos prefiere no hacerlo.

Este derecho se encuentra contenido en el artículo 39 de la Constitución y en los artículos 438 al 488 del Código de Trabajo. Sin embargo, El Salvador no ha ratificado el Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de la OIT. En la Industria de la maquila de la confección no existe ningún Contrato Colectivo<sup>50</sup>, lo que se deriva del ambiente antisindical descrito *supra*.

En El Salvador se requiere que el sindicato tenga afiliados a la mitad más uno de los trabajadores y las trabajadoras para poder acceder a la negociación colectiva, lo que en ambientes tan áridos para la sindicalización, como la maquila, es muy difícil.

### 2.3. JORNADA LABORAL Y HORAS EXTRAS OBLIGATORIAS

La jornada laboral se encuentra diseñada para proteger al trabajador y la trabajadora de excesos que pueden dañar su salud y el desarrollo de otras facetas de su vida.

Por su parte, las horas extras deben ser voluntarias. De lo contrario, se estaría incurriendo en trabajo forzoso.

*La falta de voluntariedad y la permanencia de horas extras como parte de la jornada regular de labores en esta empresa, contraviene el artículo 170 del código de trabajo(...) y linda con la posibilidad de calificar esa conducta como trabajo forzoso prescrito por la Constitución, el artículo 13 del Código de Trabajo y el Convenio 105 de la OIT. Estas normas califican el trabajo forzoso como aquel que se exige bajo la amenaza de una sanción cualquiera (que pudiera ser despido o la pérdida de bonificaciones) y para el cual el trabajador no se ha ofrecido voluntariamente*

Informe Público GMIES agosto de 2001

En El Salvador, a pesar de encontrarse regulada la duración de la jornada y el número máximo de horas extras, los patronos presionan las trabajadoras a quedarse más allá de su hora de salida con miras a terminar sus pedidos

<sup>49</sup> Cfr. Quinteros, Carolina. *Globalizando la acción Social*. Realidad. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades. No.90. noviembre-diciembre de 2002. Pág. 742

<sup>50</sup> Cfr. Departamento de Estado de lo Estados Unidos de América. *Informe de Derechos Humanos 2004. El Salvador*.

a tiempo, muchas veces sin remuneración. Se tiene que analizar el papel de las marcas, quienes deben establecer las fechas de entrega del producto en periodos razonables de tiempo de acuerdo a tamaño y alcance de la fábrica. Para la erradicación de las horas extras obligatorias, debe existir una alianza entre los propietarios de las fábricas, el gobierno y las marcas. De lo contrario este triste fenómeno seguirá perjudicando la salud y la vida de las trabajadoras de la maquila.

La jornada de trabajo ordinaria diurna salvadoreña es de 44 horas semanales y de 39 en caso de jornada nocturna. El Código de Trabajo permite al empleador fijar el horario de trabajo (Art.165) siempre y cuando no exceda de 8 horas diarias en el trabajo diurno y 7 en el nocturno. Por su parte, las horas extras deben realizarse siguiendo los siguientes parámetros: no deben ser obligatorias, no debe ser permanentes ni sistemáticas, se puede trabajar una hora extra diaria para descasar dos días a la semana, la hora extra se pagará como el 100% del salario básico por hora y entre la terminación de una jornada (ordinaria o con adición extraordinaria) deberá mediar un lapso no menos de ocho horas. Además el artículo 13 de Código de Trabajo prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio.

EL Salvador es parte del Convenio 29 de la OIT que establece el contenido del trabajo forzoso u obligatorio y del Convenio 105 que señala que nadie puede ser obligado a realizar trabajo o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento<sup>51</sup>.

En 1997 se reportó que el 50% de las trabajadoras de la maquila trabajan 47 horas semanales, las estadísticas del *Ministerio de Trabajo* de 1999 reportaban que para ese año se trabajaban un promedio de 49.61 horas a la semana para la industria manufacturera y 47.82 para la textil. En ese mismo año se reportó que la mayoría de las empresas maquiladoras diariamente laboran horas extras<sup>52</sup>. En el 2000 el *Ministerio de Trabajo*<sup>53</sup> señalaba la continuidad de esta práctica y el GMIES lo ha podido constatar en sus monitoreos. En algunas fábricas la jornada laboral puede durar 12,13 y hasta 16 horas diarias<sup>54</sup>.

A pesar de la regulación existente, en la industria de la confección es común la obligatoriedad de las horas extras, situación que se da en gran medida bajo las siguientes circunstancias:

-Cuando el empleador coacciona a las trabajadoras para que por el volumen de trabajo y la cercanía del plazo de entrega trabajen horas extras. En muchas ocasiones la aceptación de las horas extras implica disminuir el riesgo de ser despedidas o amonestadas<sup>55</sup>. A esto se debe sumar que en

<sup>51</sup> Ratificados el 15 de junio de 1994 y el 18 de noviembre de 1958, respectivamente.

<sup>52</sup> Cfr. Alvarenga Jule, Silvia Elizabeth. *La situación económico- laboral de la maquila en El Salvador: un análisis de género. Serie Mujer y Desarrollo No. 34*. Unidad Mujer y Desarrollo, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile, mayo de 2001. Pág.36.

<sup>53</sup> Cfr. Unidad de Monitoreo y análisis de las relaciones laborales. Informe del monitoreo de las maquilas y recintos fiscales. Ministerio de Trabajo y Previsión Social/ USAID/SETEFE. Julio 2000. Pág.12-14

<sup>54</sup> El Diario de Hoy 7-03-04

<sup>55</sup> Cfr. National Labor Committee, Education Fund in Support of Worker and Human Rights in Central America. *Worker Rights in the Americas? A rare inside glimpse*. Nueva York. EEUU. Mayo, 2001. Pág. 76.

Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES). *Verificación del cumplimiento de la normativa laboral y el código de conducta de Liz Claiborne Inc. en tres naves de una empresa en El Salvador (Informe final)*. El Salvador. Julio 2001. Pág. 9



algunas fábricas las horas extras no son remuneradas como la ley lo señala, sino que únicamente le es otorgado a la trabajadora el bono por haber alcanzado la meta de producción. Esto es consecuencia, de la amonestación y despido que realizan las empresas a sus empleadas cuando de forma reiterada no alcanzan la meta de productividad.

-En muchas fábricas las horas extras no son realizadas de forma "excepcional", ya que las metas de producción se encuentran diseñadas para que la trabajadora no las alcance en su jornada ordinaria, teniendo que quedarse después de su hora de salida para alcanzar dicha meta y no bajar la productividad<sup>56</sup>.

-En algunos casos las horas extras se extienden hasta horas nocturnas en las que no existe servicio público de transporte, razón por la que los y las trabajadoras tienen que dormir en las instalaciones de fábricas que no se encuentran acondicionadas para eso<sup>57</sup>.

-Los bajos salarios que se perciben en la maquila, son otra de las razones por las cuales las trabajadoras acceden a realizar horas extras de forma regular, lo que insinúa la necesidad gubernamental de revisar el salario mínimo para este sector.

El uso abusivo y no remunerado de las horas extras también obedece a vacíos legales existentes, ya que en la legislación *sub lite* no se señala ninguna sanción específica por el incumplimiento de la voluntariedad de las horas extras. El Código de Trabajo tampoco establece de forma expresa el número máximo de horas extras, pero esto se puede colegir al hacer una interpretación *pro operario* del artículo 167 de dicho cuerpo normativo. De manera, que al tener que existir un mínimo de 8 horas entre jornada y jornada, no se puede exceder de 96 horas (incluyendo las horas extras) la jornada semanal.

Algunos códigos de conducta<sup>58</sup> son mucho más bondadosos con la trabajadora, ciertas marcas establecen que el máximo de horas semanales no puede exceder 60 (incluyendo las horas extras).

La consecuencia del uso excesivo y obligatorio de las horas extras no es únicamente la infracción de parámetros nacionales e internacionales, sino también tiene efectos en la salud de la trabajadora y en las obligaciones y relaciones familiares. Por lo tanto, el número de horas extras debe de respetar la frontera establecida por el derecho a la salud y a la familia.

Quando a una la contratan le dicen: tiene hora de entrada pero no de salida  
Testimonio de trabajadora publicado por El Diario de Hoy  
27-03-04

<sup>56</sup> GMIES. Verificación del cumplimiento de la normativa laboral y el código de conducta de Liz Claiborne Inc. en tres naves de una empresa en El Salvador (Informe final). El Salvador. Julio 2001. Pág.9.

National Labor Committee, Education Fund in Support of Worker and Human Rights in Central America. *Worker Rights in the Americas? A rare inside glimpse*. Nueva York. EEUU. Mayo, 2001. Pág.77.

Cfr. FESPAD-ASEPROLA *Un vistazo por ó derechos labores básicos en El Salvador*. ASEPROLA. Noviembre, 2004. Pág.30

<sup>57</sup> Cfr. National Labor Committee, Education Fund in Support of Worker and Human Rights in Central America. *Worker Rights in the Americas? A rare inside glimpse*. Nueva York. EEUU. Mayo, 2001. Pág.76

<sup>58</sup> Códigos de Conducta de Gap y de Liz Claiborne

Es necesario subrayar que algunas de las mujeres que trabajan en la maquila son jefas de hogar o tienen responsabilidades familiares, por lo tanto, después de trabajar una jornada extensa, con presión laboral, y el estrés producto de la vigilancia y exigencia de los superiores, llegan a su casa a realizar trabajo doméstico; lo que produce no sólo enfermedades biológicas sino también afecciones psicológicas.

Sobre este punto, la *Coordinadora Latinoamericana de Trabajadores* ha afirmado que:

*Las horas suplementarias y utilización intensiva de la mano de obra impiden a las mujeres ejercer otras actividades fuera de la maquila para asegurar el sustento económico de su hogar y afectan negativamente su vida personal y familiar.(...) Estas jornadas extras (...) no son siempre remuneradas ( ello con el argumento del no-cumplimiento de la normas de producción), y cuando lo son, la empresa no cumple con las disposiciones legales vigentes al respecto. Por otra parte, los tiempos de descanso, de comida y de uso de los sanitarios son reducidos arbitrariamente<sup>59</sup>.*

Todo lo anterior refleja que las horas extras en la maquila de la confección de ropa e indumentaria, están transformándose en un símil del trabajo forzoso. Las trabajadoras de la maquila continúan esperando que el Estado salvadoreño aplique la ley laboral en la industria.

#### 2.4. RETENCIÓN DE COTIZACIONES DE SEGURIDAD Y PREVISIÓN SOCIAL

El derecho a la seguridad y previsión social, parece una utopía para muchas de las trabajadoras de la industria de la confección. De manera, que a pesar de aportar mensualmente el 6% de su sueldo, para que el patrono pague las referidas cotizaciones, le es imposible hacer uso de la Seguridad y Previsión Social.

El Art. 50 de la Constitución salvadoreña declara la Seguridad Social como un servicio público de carácter obligatorio. Establece, además, que al pago de la seguridad social contribuirán los patronos, los trabajadores y trabajadoras y el Estado. Deja al Estado y al patrono en un plano de subsidiariedad respecto de las obligaciones a favor de los empleados y las empleadas, cuando aquéllas sean cubiertas por el Seguro Social.

En El Salvador es el ISSS quien brinda las prestaciones relacionadas con las necesidades de riesgos por enfermedad de los trabajadores, maternidad y también se encarga de las pensiones por riesgos profesionales. Las contribuciones provienen del patrono y del trabajador y trabajadora, siendo el Seguro Social un administrador de los referidos fondos.

Según la Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones los riesgos de invalidez común, vejez y muerte tienen una regulación separada del sistema del ISSS (Art. 1 Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones de El Salvador, en adelante LSAPES). Este sistema comprende a los trabajadores y las trabajadoras del sector privado y público.

---

<sup>59</sup> Citado por ASEPORLA. *Condiciones de trabajo en las maquiladoras centroamericanas*. Documento interno de trabajo. Septiembre de 2003. <http://www.aseprola.org/>

La afiliación al sistema de pensiones es obligatoria e irrevocable (Art. 2 lit. i) de la LSAPES). Según el Art. 13 LSAPES, las cotizaciones provienen del patrono y del empleado.

Por su parte, el Art. 245 del Código Penal, tipifica la retención de cuotas laborales, sancionando dicho ilícito con prisión de dos a cuatro años<sup>60</sup>. La Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización, señala que para poder exportar las empresas interesadas deberán presentar a la autoridad aduanera las respectivas solvencias de pago al *ISSS* y a las *Administradoras de Fondo de Pensiones* (en adelante AFPs) correspondientes a las cotizaciones de los treinta días anteriores a aquel en el que se lleve a cabo la exportación de los productos<sup>61</sup>.

A pesar de la existencia de un marco jurídico bastante desarrollado y reforzado con las reformas del 2004, una queja continua de las trabajadoras de la maquila ha sido la práctica patronal de descontar el valor de sus cotizaciones del seguro social y pensiones, sin que estas sean transferidas a las respectivas instituciones<sup>62</sup>.

Como consecuencia, cuando la trabajadora intenta hacer uso de los servicios derivados del seguro social, éstos le son negados. Esto también ocurre en lo relativo a las cotizaciones para futuras pensiones por vejez o retiro<sup>63</sup>.

Durante el 2002 el GMIES, a través de su observatorio de Maquila y Libre Comercio, pudo registrar el cierre de la fábrica Laitex y una serie de despidos ilegales efectuados en la fábrica Newtex. Ambos casos presentaban incumplimiento en el reporte oportuno de las retenciones para pago de AFPs y Seguro Social. En las dos oportunidades el Estado estaba al tanto de la morosidad de las empresas y al parecer no actuó oportunamente para defender los derechos de las trabajadoras.

En el 2003 el *Ministerio de Trabajo* reportaba que al menos 59 empresas adeudan estas cuotas al *ISSS* y otras 68 a las AFPs, además, se habían recibido denuncias ante la *Fiscalía General de la República* que comprometían por lo menos a 75 empresas. Las denuncias fueron hechas por los trabajadores y no por reportes del *Ministerio de Trabajo* y al finalizar dicho año aún no se procesaba a ninguna empresa<sup>64</sup>.

Según datos de noviembre de 2005<sup>65</sup> existían 118 casos ante la *Fiscalía General de la República* por retención de cuotas del *ISSS*, uno de cada ocho patronos no cotiza al *ISSS*, 27 mil trabajadores y sus familias no tienen acceso a los servicios de salud por los que se les descontaron las cotizaciones respectivas. Es decir, que 4,214 empleadores no han cancelado las cuotas que descuentan a sus empleados. La *Fiscalía* confirmó que

---

<sup>60</sup> Este artículo fue reformado, ya que anteriormente sólo contemplaba multas. D.L. N° 131, del 18 de septiembre del 2003, publicado en el D.O. N° 11, Tomo 362, 19 de enero del 2004.

<sup>61</sup> Reforma. D.L.No. 130, del 18 de septiembre del 2003, publicado en el D.O. No. 15, Tomo 362, del 23 de enero del 2004.

<sup>62</sup> Cfr. ORMUSA. *Revista Bernarda*. Periodo Junio-Julio. Año 2003 No.3 Pág.11

<sup>63</sup> Cfr. Federación Internacional de los derechos humanos. *Situación de los derechos humanos en las maquilas en América Central. Informe preparatorio y memoria del seminario*. No.438/3. Octubre 2005. Pág.19

<sup>64</sup> GMIES. *Observatorio de la Maquila y Libre Comercio*. Diciembre de 2003. Pág.10. Ver: [www.gmies.org.sv](http://www.gmies.org.sv)

<sup>65</sup> La Prensa Gráfica 11-11-05

procesa unos 400 casos de este tipo y otros en los que patronos se apropiaron del dinero de cuotas de las AFPs.

*La maquila Ramada S.A. de C.V a pesar de haber dejado de funcionar es procesada por adeudar 374 mil 943 dólares al ISSS. Hermosa Manufactory debe 132 mil dólares al ISSS y en la Fiscalía le totalizan 353 mil 954 producto de cotizaciones de AFP e IPSFA*  
La Prensa Gráfica 11-11-05

Al finalizar el 2005 varias obreras denunciaron situaciones similares en maquilas ubicadas en la Zona Franca San Bartolo y en el Boulevard del Ejército<sup>66</sup>. El *Ministerio de Trabajo* fue denunciado por un grupo de ex trabajadoras de las maquilas *AGM, Doall Enterpirce y CMT S.A. de C.V* y por un Diputado de la Asamblea Legislativa, por actuar en complicidad a empresas maquiladoras en la violación de derechos laborales. La acusación incluía la retención de cuotas del *ISSS* y *AFPs*<sup>67</sup>.

En el 2002<sup>68</sup> el *Ministro de Trabajo* manifestó que en adelante, las *AFPs* enviarían al *Ministerio* las listas de empresas morosas, con el fin de que éste pudiera realizar las inspecciones respectivas. Agregó, que realizaría sondeos en el *ISSS* y en el *INPEP* para verificar las empresas morosas. Sin embargo, los casos reportados en el 2005 reflejan la falta de efectividad o inexistencia de dicha medida.

## 2.5 MALTRATO

La política laboral de las empresas de la industria pareciera tener como componente cotidiano, para mejorar la productividad, el maltrato físico y mental de la fuerza productiva. Para analizar este tórrido escenario es necesario adicionar los patrones culturales de la sociedad salvadoreña. La trabajadora salvadoreña tiene asumidas como normales muchas formas de violencia que tienen lugar en su trabajo. Además, en los casos de abuso sexual las mujeres tienen vergüenza y miedo de denunciarlo.

*A mi me castigaron un día porque le contesté al supervisor que me estaba diciendo que nosotros no servíamos y me mandó al área de limpieza, pero a veces lo mandan para la casa sin ganar.*  
Testimonio recogido por Oxfam Internacional 2004

En una sociedad patriarcal y machista, como la local, el hecho de que persista la segregación de las mujeres en empleos precarios y mal remunerados, mientras que hombres siguen dominando en los puestos de mando y supervisión agrava el problema del maltrato y del acoso sexual<sup>69</sup>.

El Art. 29 No.5 del Código de Trabajo salvadoreño, manifiesta que es una de las obligaciones del patrono guardar la debida consideración a los trabajadores y las trabajadoras, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra.

Por su parte, el Art. 53 del mismo cuerpo normativo, señala que cuando el patrono cometa en el lugar de trabajo contra el trabajador o la trabajadora actos que lesionen gravemente su dignidad, sentimientos o principios, el

<sup>66</sup> La Prensa Gráfica 11-11-05

<sup>67</sup> Co-Latino 5-12-05

<sup>68</sup> GMIES. *Observatorio de la Maquila y Libre Comercio*. Enero-Junio de 2002 Pág.2. Ver: [www.gmies.org.sv](http://www.gmies.org.sv)

<sup>69</sup> Cfr. Informe del Director General. *La hora de la Igualdad en el Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. 91.a reunión 2003. Pág. 21

trabajador tendrá derecho a dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono. Igual derecho tiene el trabajador o la trabajadora que sufra malos tratos de obra o de palabra por parte del patrono o jefe, ya sea, que estos sean en su contra o que agredan a su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos.

El Art. 165 del Código Penal de El Salvador, prevé pena de prisión de tres a cinco años para quien realice conductas sexuales indeseadas por quien las recibe. Además, si el acoso se realizare prevaliéndose de la superioridad originada por cualquier relación, se sancionará con 3 a 5 años de prisión y se le impondrá de cien a doscientos días multa.

El Salvador ratificó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer en 1995, obligándose no sólo a adecuar su legislación interna, sino a implementarla en sus políticas públicas.

En el sistema universal de protección de derechos humanos, El Salvador es parte desde 1981 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, comprometiéndose a trabajar por la máxima participación de la mujer en igualdad de condiciones para lograr el desarrollo completo del país.

Algunas marcas han contemplado en sus Códigos de Conducta<sup>70</sup> prohibiciones similares a las encontradas en la legislación doméstica, esto refleja que el maltrato es una práctica conocida y reincidente en la industria en estudio.

Otra iniciativa normativa, de carácter administrativo, es la implementación en el 2001 del "Reglamento Interno contra la Discriminación y el Acoso Sexual en el ámbito laboral del Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales".

Se pueden observar los múltiples cuerpos legales que regulan el maltrato y el acoso laboral. Sin embargo, en la industria de la confección pareciera que estas leyes no tienen aplicación. El Informe de El Salvador sobre la implementación del *Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Igualdad y Equidad de Género (PIA)*<sup>71</sup>, rendido en el 2004 ante la *Organización de Estados Americanos*, únicamente refleja medidas y mecanismos estatales - del tema en estudio - relacionados con avances en el marco normativo, dejando de lado la valoración de la efectividad de las leyes y de las instituciones públicas.

El ambiente laboral en la maquila de la confección, se caracteriza por estar sumergido en una presión continua debido a la necesidad de dar una respuesta rápida a los pedidos y mejorar la productividad sin que esto afecte los costos. El maltrato, muchas veces, es producto de la presión ejercida para alcanzar la mejor producción en el menor tiempo.

---

<sup>70</sup> Código de Conducta de Gap VII-B: La fábrica no debe participar ni permitir la coerción psicológica ni ninguna otra forma de abuso no físico, incluyendo amenazas de violencia, acoso sexual, gritos o abusos verbales.

<sup>71</sup> Cfr. República de El Salvador. *Informe Ministerial sobre las mejores prácticas en las áreas de trabajo, justicia y educación*. Segunda Reunión Ministerial Políticas de las Mujeres 21-23 Abril 2004. Washington D.C.

El maltrato verbal y físico y el hostigamiento sexual, no son violaciones novedosas en la industria de la confección. En 1994 el *ombusperson* de El Salvador señaló que las condiciones de trabajo en las maquilas reportaban malos tratos hacia el personal, que iban, desde amenazas de despido y recortes salariales, hasta violencia física y hostigamiento sexual<sup>72</sup>.

La investigación del *ombusperson* arrojó dentro de sus hallazgos, que las amenazas y golpes son mayormente denunciados por las mujeres. Además, determinó que las empresas coreanas son las que presentan mayores frecuencias de incidencia de violencia laboral, siguiéndole en orden las estadounidenses y salvadoreñas.

En los informes públicos del GMIES del 2001 y 2002 fueron verificados casos de maltrato en las fábricas monitoreadas<sup>73</sup>, de igual forma, OXFAM señaló en el 2004<sup>74</sup> que las prácticas más frecuentes de maltrato y violencia laboral en la región centroamericana son las presiones, los apodos, ofensas, amenazas, golpes en las manos, empujones, paradas, bromas pesadas de índole sexual y acoso, y hostigamiento sexual.

El *Ministerio de Trabajo* no ignora esta siniestra realidad. En el año 2000, en su informe sobre la situación de los derechos laborales en las zonas francas<sup>75</sup>, señaló el maltrato a las trabajadoras como uno de los problemas que afectan las relaciones laborales en la maquila. Agrega el informe, que en muchas ocasiones los supervisores usan expresiones denigrantes para dar las instrucciones a las trabajadoras y presionan a quienes no completan las metas de producción o no quieren trabajar horas extras. Como consecuencia, son frecuentes las quejas de daños a la salud producidas por las presiones psicológicas de la que son objetos las trabajadoras de la industria.

El *Departamento de Estado de Estados Unidos* en el 2004<sup>76</sup>, también identificó casos en los cuales las trabajadoras reportaron abuso verbal, acoso sexual y golpes por parte de supervisores. Parece que el maltrato que sufren las trabajadoras de la maquila esta lejos de desaparecer.

## 2.6 SALARIO MÍNIMO EN LA MAQUILA Y SUSTENTABILIDAD

En el año 2000, trabajadores y trabajadoras entrevistados por el Ministerio de Trabajo<sup>77</sup> señalaban estar de acuerdo con trabajar tiempo extraordinario, esto les permitía percibir ingresos adicionales con los que podían atender

---

<sup>72</sup> Cfr. Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. *Los derechos humanos y la maquila en El Salvador*. El Salvador. 1998. Pág.46

<sup>73</sup> Cfr. GMIES. *Verificación del cumplimiento de la normativa laboral y el código de conducta de Liz Claiborne Inc. en tres naves de una empresa en El Salvador (Informe final)*. El Salvador. Julio 2001.

GMIES. *Verificación del cumplimiento de la normativa laboral salvadoreña y el código de conducta de Gap Inc., en cuatro empresas en El Salvador*. El Salvador. Mayo 2002.

<sup>74</sup> Cfr. Abrego, Abraham. *Trabajo de Muchas, ganancia de pocos*. Oxfam Internacional. 2004. Pág.74.

<sup>75</sup> Cfr. National Labor Committee, Education Fund in Support of Worker and Human Rights in Central America. *Worker Rights in the Americas? A rare inside glimpse*. Nueva York. EEUU. Mayo, 2001. Pág.76

Cfr. Unidad de Monitoreo y análisis de las relaciones laborales. *Informe del monitoreo de las maquilas y recintos fiscales*. Ministerio de Trabajo y Previsión Social/ USAID/SETEFE. Julio 2000. Pág.12

<sup>76</sup> Cfr. Departamento de Estado de lo Estados Unidos de América. *Informe de Derechos Humanos 2004. El Salvador*

<sup>77</sup> Cfr. Unidad de Monitoreo y análisis de las relaciones laborales. *Informe del monitoreo de las maquilas y recintos fiscales*. Ministerio de Trabajo y Previsión Social/ USAID/SETEFE. Julio 2000. Pág.13

mejor las necesidades de sus familias. Agregaron que a pesar de recibir dicha remuneración extraordinaria, el salario les resultaba insuficiente para satisfacer todas sus obligaciones familiares. Pedían además que se revisara el salario mínimo vigente en aquel año. Esta situación demuestra que al existir un ingreso mínimo paupérrimo, se coloca a la trabajadora en una posición de vulnerabilidad obligándole a aceptar condiciones laborales deplorables, en aras de conseguir el dinero suficiente para sostener a su familia. Por lo tanto, invocar un sueldo mínimo insuficiente es una flagrante violación al derecho a un salario justo.

La convicción arraigada de que existe un desequilibrio irreparable entre el esfuerzo, las aptitudes y la remuneración real en el trabajo, engendra en la trabajadora un sentimiento de abatimiento e impotencia<sup>78</sup>.

Por lo tanto, no es suficiente que los empleadores cumplan la ley pagando el salario mínimo, se hace imprescindible que el salario establecido por el gobierno sea racional y capaz de satisfacer las necesidades básicas del grupo familiar.

En el sistema jurídico salvadoreño el derecho a devengar un salario mínimo se encuentra reconocido en la Constitución de la República en el Art. 38 No. 2, lo que le otorga un estatus de derecho constitucional. Además, en el Art. 38 No. 2 de la Carta Magna se establecen las directrices que deben seguirse para la determinación del salario mínimo.

Dentro de la normativa secundaria el Código de Trabajo regula lo pertinente a la fijación del salario mínimo y desarrolla los principios constitucionales. Destacan entre ellos, el derecho que tiene todo trabajador a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural (Art. 144); y la consideración que para fijar el salario mínimo se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares (Art. 145).

La legislación salvadoreña prevé la existencia del Consejo Nacional de Salario Mínimo, integrado por representantes del Gobierno, de los trabajadores y de los patronos (Art. 149 del Código de Trabajo). A este organismo, que depende del Ministerio de Trabajo, corresponde proponer al Órgano Ejecutivo los proyectos de decretos para la fijación de salarios mínimos (Art. 152. a) del referido código); para lo que debe tomar en consideración todos los criterios legales para la mencionada fijación. Finalmente es el Órgano Ejecutivo quien tiene la última palabra en cuanto a la aprobación del proyecto de decreto. El período máximo para efectuar una revisión del salario mínimo es de tres años<sup>79</sup>.

De acuerdo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, todas las personas que trabajan tienen derecho a una justa y favorable remuneración, que asegure una existencia digna (Art.23)

---

<sup>78</sup> Cfr. C.G. Loury. *Social exclusion and ethnic groups: The challenge to economics*, Documento preparado para la Conferencia anual del Banco Mundial sobre el desarrollo y la economía. Washington, DC. 28 a 30 de abril de 1999. Citado por Informe del Director General. *La hora de la Igualdad en el Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. 91.a reunión 2003. Pág.27.

<sup>79</sup> Art.156, 157 y 159 del Código de Trabajo

Para determinar si un salario es justo y digno, un ingreso para vivir sustentable, se debe contemplar la capacidad para satisfacer las necesidades básicas, incluyendo salud, educación, capacidad de participar en actividades requeridas dentro de la cultura, el ahorro necesario para necesidades futuras, *inter alia*<sup>80</sup>.

En El Salvador, suelen establecerse dos líneas de pobreza: una para la extrema y otra para la relativa. La pobreza extrema es la situación de aquellas personas u hogares con ingresos inferiores al costo de la canasta básica de alimentos (CBA); y la pobreza relativa es la situación de quienes tienen suficientes ingresos para adquirir la CBA, pero insuficientes para satisfacer otras necesidades (vivienda, salud, educación, vestuario, etc.) incluidas en la canasta básica ampliada (CA)<sup>81</sup>.

La composición de la CBA, ha sido elaborada a partir de una encuesta de ingresos y gastos llevada a cabo en 1991 por el que fuera Ministerio de Planificación. La Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC) ha determinado que el costo de la CA será dos veces el costo de la CAB. De acuerdo al PNUD, este supuesto es bastante cuestionable ya que los precios de los alimentos y otros bienes y servicios de consumo básico tienen comportamientos muy disímiles, especialmente si se observa los precios de rubros como electricidad, combustible, vivienda y educación, cuyos montos han aumentado entre 4 y 10 veces más que los incluidos en la CBA<sup>82</sup>. Otro factor importante a analizar es que las estimaciones para el cálculo de la CBA y CA no han sido revisadas desde su formulación.

A partir de julio del 2003 el salario mínimo en la maquila salvadoreña es de 151.20USD mensuales y 5.04USD diarios. El mandato legal, señalado *supra*, establece 3 años como periodo máximo para revisar el monto del salario mínimo, sin embargo, desde 1998 éste no era examinado. De esta manera, después de 5 años, en el 2003 el ingreso mínimo de las trabajadoras de la maquila es aumentado 5%. De manera, que las trabajadoras de la maquila ganan únicamente 7.20USD más de lo que ganaban hace 5 años (ver Cuadro No 3 y No.4).

**Cuadro No.3**  
**Salarios mínimos del sector maquila USD**

% de incremento	Salario vigente	Salario anterior
5%	\$151.20	\$144.00

<sup>80</sup>Cfr. Centro para la reflexión, Educación y Acción, Inc. (CREA). *Sustentabilidad. Reporte de ingreso y salario sustentable para vivir*. CREA. 2004. Pág.3

<sup>81</sup>Cfr. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2003*. Pág. 55

<sup>82</sup>Cfr. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2003*. Pág. 62



**Cuadro No.4**  
**Salario Mínimo USD<sup>83</sup>**

Año	Comercio	Industria	Maquila	Agricultura
1991	87.9	87.9	87.9	48.6
1992	96.8	96.8	96.8	48.6
1993	106.9	106.9	106.9	55.2
1994	120.0	120.0	120.0	61.7
1995	132.0	132.0	132.0	67.9
1996	132.0	132.0	132.0	67.9
1997	132.0	132.0	132.0	67.9
1998	144.0	144.0	144.0	74.1
1999	144.0	144.0	144.0	74.1
2000	144.0	144.0	144.0	74.1
2001	144.0	144.0	144.0	74.1
2002	144.0	144.0	144.0	74.1
2003	158.0	154.8	151.2	74.1
2004	158.0	154.8	151.2	74.1

**¿Es un salario sustentable el ingreso mínimo de la industria de la confección?**

Para contestar esta pregunta es necesario cotejar el salario no sólo con la CBA o la CA sino también con la Canasta Ampliada de Mercado (CM). La CM esta constituida por alimentos, bebidas, tabaco, vivienda, vestuario, servicios relacionados y misceláneos<sup>84</sup>. La CBA y la CA contiene las calorías mínimas requeridas en la dieta de una persona, en cambio, la CM incluye las proteicas<sup>85</sup>. Los patrones de consumo recogidos en la CA y la CBA no han sido modificados desde su creación y por ello se percibe que no reflejan la realidad actual de las familias salvadoreñas.

Además, la CBA y CA reflejan un descenso en su costo a partir de 1998, sin contemplar que desde el año 2000 la exención del IVA fue removida de algunos productos de consumo básico<sup>86</sup>. Este incremento únicamente se ve recogido por la CM. A esto debemos agregar que la CBA y la CA no reportan en sus costos el valor de la inflación recogida a través del Índice de Precios al Consumidor (IPC), señalando incrementos mucho menores que el IPC en el rubro de alimentos<sup>87</sup>.

Esto indica que tanto la CBA como CA no son indicadores confiables ni suficientes para determinar la pobreza y mucho menos para señalar si un salario es suficiente para satisfacer las necesidades básicas.

Para el 2004 la DIGESTYC reportaba que la CBA tenía un valor promedio mensual de 130USD en el área urbana y la CA de 260USD. Por su parte, la

<sup>83</sup> Fundación para el Desarrollo. Global labor market database. Global Policy Network.

<sup>84</sup> Cfr. Arias, Salvador. *La Lucha por Un Salario Justo en El Salvador*. Servicio Informativo Ecuménico Popular. 25 de mayo de 2005. Ver: <http://www.ecumenico.org/leer.php/365>.

<sup>85</sup> Cfr. Arias, Salvador. *La Lucha por Un Salario Justo en El Salvador*. Servicio Informativo Ecuménico Popular. 25 de mayo de 2005.

<sup>86</sup> Cfr. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2003*. Pág.62

Arias, Salvador. *La Lucha por Un Salario Justo en El Salvador*. Servicio Informativo Ecuménico Popular. 25 de mayo de 2005.

<sup>87</sup> Cfr. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2003*. Pág.65

CM tenía un costo de 647USD<sup>88</sup>. En diciembre de 2005, el gasto de la canasta de mercado del IPC, ascendía a 655.93USD<sup>89</sup>.

**Cuadro No.5**  
**Salario Mínimo de maquila y costos de CBA, CA (urbanas) y CM<sup>90</sup>**  
**Precios de 2004 USD.**

Salario	CBA	% del salario	CA	% de la CA q puede cubrir el salario	CM	% de la CM q puede cubrir el salario
\$151.20	\$130.00	85.98	\$260.00	58.15	\$647.00	23.37

Las cifras anteriores permiten observar que el salario mínimo de la industria en estudio es suficiente para comprar la CBA, no así para tener acceso a la CA y ni siquiera es un cuarto del costo de la CM. Es decir, que para que el hogar de una mujer que trabaja en la maquila tenga acceso a vestuario, transporte, educación, etc., más de cuatro personas deben trabajar en esa familia y de esa manera obtener el costo de la CM. Una mujer que trabaja en la maquila y gana únicamente el salario mínimo se encuentra en una situación de pobreza relativa.

La existencia de una política nacional de empleo no significa garantizar fuentes de trabajo, sino que, requiere que el trabajo que se está ofreciendo sea digno y consecuentemente logré brindar una buena calidad de vida a la trabajadora y su familia.

<sup>88</sup> Diario Co Latino 24-08-05 y [www.diadia.us](http://www.diadia.us) citando datos de la DIGESTYC

<sup>89</sup> [www.dygestic.gob.sv](http://www.dygestic.gob.sv)

<sup>90</sup> Elaboración propia con datos de DIGESTYC y Arias, Salvador. *La Lucha por Un Salario Justo en El Salvador*. Servicio Informativo Ecuménico Popular. 25 de mayo de 2005.

## CONCLUSIONES

### ¿Una Política Pública?

Las políticas públicas tratan la gestión de grandes áreas de problemas o demandas mediante metodologías racionales de inversión de recursos, planificación y establecimiento de prioridades, objetivos y metas<sup>91</sup>. En ese orden de ideas las políticas públicas son herramientas que dan eficacia a las funciones estatales frente a la demanda social, así como medios de vigencia de derechos humanos.

Para ponerle fin a las violaciones a derechos laborales descritas en este documento es primordial la voluntad estatal. La cual deberá ser concretizada, no únicamente en cambios normativos o en la adopción de nuevos instrumentos internacionales, sino que, en la creación de una política pública que brinde una solución. Lo que a todas luces se necesita es una política pública que promueva la creación de fuentes de trabajo digno y la erradicación de la discriminación contra la mujer en el ámbito laboral. La construcción de una política pública implica un proceso de fortalecimiento institucional que edifique un Ministerio de Trabajo capaz de realizar un trabajo preventivo y sancionatorio, un Ministerio Público que defienda diligentemente los intereses de los y las trabajadoras y jueces que apliquen la ley de forma imparcial.

### ¿Y las Marcas?

Es necesario destacar el papel que juegan las marcas en la perpetuidad de las violaciones analizadas. La aplicación y vigencia de la Responsabilidad Social Empresarial es vital para hacer desaparecer esta situación. Ante la debilidad institucional del Estado, se ha comprobado que las fábricas responden con mayor efectividad a las exigencias de las marcas. Es en este contexto en el cual los Códigos de Conducta y el monitoreo de los mismos juegan un papel valioso.

Todos los derechos, brevemente analizados en esta investigación son contemplados por los diversos códigos de conducta corporativos y multisectoriales y en algunas ocasiones presentan disposiciones que protegen a los y las trabajadoras en mayor medida que la legislación nacional. Por lo tanto, la sociedad civil y los sindicatos deben insistir en su cumplimiento y contraloría.

Entonces, la erradicación de las violaciones a derechos laborales de la mujer en la maquila requiere un papel activo por parte del Estado y que las corporaciones internacionales reflejen en sus metas productivas y estrategias empresariales su preocupación por mantener condiciones de trabajo dignas. Esto implica que ambos actores asuman el compromiso de mejorar la calidad de vida de los y las trabajadoras de la industria.

---

<sup>91</sup> Cf. Montoya Carroza, Ricardo; Amaya Cobar, Edgardo. *Propuesta de política criminal y seguridad ciudadana para El Salvador*. Fundación para la Aplicación del Derecho (FESPAD). San Salvador, El Salvador, 2005. Pág. 3

## BIBLIOGRAFIA

- Abrego, Abraham. *Trabajo de Muchas, ganancia de pocos*. Oxfam Internacional. 2004.
- Alvarenga Jule, Silvia Elizabeth. *La situación económico- laboral de la maquila en El Salvador: un análisis de género. Serie Mujer y Desarrollo No.34*. Unidad Mujer y Desarrollo, Comisión Económica par América Latina y el Caribe. Santiago de Chile, mayo de 2001.
- Arias, Salvador. *La Lucha por Un Salario Justo en El Salvador*. Servicio Informativo Ecuménico Popular. 25 de mayo de 2005.  
Ver: <http://www.ecumenico.org/leer.php/365>
- ASEPORLA. *Condiciones de trabajo en las maquiladoras centroamericanas*. Documento interno de trabajo. Septiembre de 2003. Ver: <http://www.aseprola.org/>
- Centro para la reflexión, Educación y Acción, Inc. (CREA). *Sustentabilidad. Reporte de ingreso y salario sustentable para vivir*. CREA. 2004.
- Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados
- Código de Conducta de Gap
- Código de Conducta de Liz Claiborne
- Departamento de Estados de lo Estados Unidos de América. *Informe de Derechos Humanos 2004. El Salvador*.  
Ver: <http://sansalvador.usembassy.gov/news/2005/reports/hr/elsalvadore.html>
- Dirección Nacional de Estadísticas y Censos.  
Ver: [www.digestyc.gob.sv](http://www.digestyc.gob.sv).
- Federación Internacional de los derechos humanos. *Situación de los derechos humanos en las maquilas en América Central. Informe preparatorio y memoria del seminario*. No.438/3. Octubre 2005.  
Ver: <http://www.fidh.org/IMG/pdf/maq427.pdf>.
- Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD) y Asociación Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA). *Un vistazo por 6 derechos labores básicos en El Salvador*. ASEPORLA. Noviembre, 2004.
- Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES). *Verificación del cumplimiento de la normativa laboral y el*

*código de conducta de Liz Claiborne Inc. en tres naves de una empresa en El Salvador (Informe final).* El Salvador. Julio 2001.

Ver: [www.gmies.org.sv](http://www.gmies.org.sv)

- GMIES. Verificación del cumplimiento de la normativa laboral salvadoreña y el código de conducta de Gap Inc., en cuatro empresas en El Salvador. El Salvador. Mayo 2002. Ver: [www.gmies.org.sv](http://www.gmies.org.sv)
- GMIES. *Observatorio de la Maquila y Libre Comercio.* Ver: [www.gmies.org.sv](http://www.gmies.org.sv)
- Human Rigths Watch. *Informe Indiferencia intencionada: Inacción del gobierno de El Salvador en la protección de los derechos de los trabajadores.* Vol. 15 No. 5(B). Diciembre de 2003. Ver: <https://www.hrw.org/spanish/informes/2003/elsalvador1203/>
- Informe del Director General. *La hora de la Igualdad en el Trabajo.* Organización Internacional del Trabajo. 91.a reunión 2003.
- Informe Social Watch 2005 por país: *El Salvador.* Ver: [http://www.socialwatch.org/es/informeImpreso/pdfs/elsalvador2005\\_esp.pdf](http://www.socialwatch.org/es/informeImpreso/pdfs/elsalvador2005_esp.pdf)
- Martínez Julia Evelin y Quinteros Carolina. *Situación de las mujeres en las organizaciones laborales salvadoreña: una aproximación.* Proyecto Escuela de Formación Sindical en Centroamérica. Julio de 1997
- Montoya Carroza, Ricardo; Amaya Cobar, Edgardo. *Propuesta de política criminal y seguridad ciudadana para El Salvador.* Fundación para la Aplicación del Derecho (FESPAD). San Salvador, El Salvador, 2005.
- National Labor Committee, Education Fund in Support of Worker and Human Rights in Central America. *Worker Rights in the Americas? A rare inside glimpse.* Nueva York. EEUU. Mayo, 2001.
- Organización Internacional del Trabajo. *Queja contra el Gobierno de El Salvador presentada por Internacional de Comunicaciones (IC).* Informe No.313. Caso No.1987, Vol LXXXII, 1999, Serie B, No.1.
- Organización Internacional del Trabajo. Normas Internacionales del Trabajo. Ver: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp2.htm>
- Organización de Mujeres Salvadoreñas (ORMUSA). *Revista Bernarda.* Período junio-julio, Año 2003, No.3
- Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. *Los derechos humanos y la maquila en El Salvador.* El Salvador. 1998
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2003.*

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Informe sobre Desarrollo Humano El Salvador 2005. Una mirada al nuevo Nosotros. El impacto de las migraciones.* San Salvador, 2005.
- Quinteros, Carolina. *Globalizando la acción Social.* Realidad. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades. No.90. noviembre-diciembre de 2002.
- República de El Salvador. *Informe Ministerial sobre las mejores prácticas en las áreas de trabajo, justicia y educación.* Segunda Reunión Ministerial Políticas de las Mujeres 21-23 Abril 2004. Washigton D.C.
- Unidad de Monitoreo y análisis de las relaciones laborales. *Informe del monitoreo de las maquilas y recintos fiscales.* Ministerio de Trabajo y Previsión Social/ USAID/SETEFE. Julio 2000.

PERIÓDICOS:

- El Diario de hoy
- El Diario Co Latino
- La Prensa Gráfica
- [www.usdiariy.com](http://www.usdiariy.com)